

Alcalá, 63  
28014 – Madrid  
España  
+34 915 624 030  
[www.forvismazars.com/es](http://www.forvismazars.com/es)



**SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A.U.**

**Informe de Verificación Independiente**

Estado de Información No Financiera del ejercicio  
terminado el 31 de diciembre de 2024

## 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 (en adelante EINF) adjunto correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, 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 “8.1 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 “8.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad” del EINF adjunto.

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 de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Entidad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Entidad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección de la Entidad.

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF **SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A.U.** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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 "8.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad", del citado EINF.

## Uso y distribución

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

Madrid, 9 de abril de 2025  
Forvis Mazars Auditores, S.L.P.



Oscar Herranz López



---

**Estado de Información no Financiera**

**EINF 2024**

Sopra Steria España, SAU.

---

1.	Modelo de Negocio	4
1.1.	Organización y Estructura	4
1.2.	Actividades y Entorno Empresarial	5
1.3.	Objetivos y Estrategias de la organización	7
1.4.	Mercados y Tendencias	8
2.	Gestión de Riesgos No Financieros	9
2.1.	Proceso de Gestión de Riesgos No Financieros	9
2.2.	Principales Riesgos No Financieros Identificados	9
2.3.	Políticas corporativas	15
2.4.	Indicadores Clave de Resultados No Financieros	15
3.	Información sobre Cuestiones Medioambientales	16
3.1.	Información general detallada	16
3.2.	Contaminación	18
3.3.	Economía circular; Prevención y Gestión de Residuos	18
3.4.	Uso sostenible de los recursos	19
3.5.	Cambio climático	22
3.6.	Protección de la biodiversidad	26
4.	Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal	27
4.1.	Empleo	30
4.2.	Organización en el Trabajo	36
4.3.	Salud y Seguridad	38
4.4.	Relaciones Sociales	41
4.5.	Formación	42
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	44
4.7.	Igualdad	45
4.8.	Empresa Familiarmente Responsable	47
5.	Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	48
5.1.	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	48

5.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	48
5.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	49
6. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno	50
6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	50
6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	51
6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	52
7. Información sobre la sociedad	53
7.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	53
7.1.1. Una empresa comprometida con una sociedad digital inclusiva y solidaria	53
7.1.1.1. El impacto positivo de las actividades de la compañía en los territorios	55
7.1.1.2. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	56
7.1.1.3. Acciones de Asociación o Patrocinio	56
7.2. Subcontratación y proveedores	57
7.2.1. La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	57
7.2.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social ambiental	58
7.2.3. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	58
7.3. Consumidores	59
7.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	59
7.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	59
7.4. Información Fiscal	60
7.4.1. Los beneficios obtenidos país por país	60
7.4.2. Los impuestos sobre beneficios pagados	60
7.4.3. Las subvenciones públicas recibidas.	60
8. Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera	61
8.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.	61

# Modelo de Negocio

## 1.1. Organización y Estructura

La organización de Sopra Steria España se compone de:

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

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

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

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

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

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



## 1.2. Actividades y Entorno Empresarial

Sopra Steria, una de las principales empresas tecnológicas de Europa, con 51.000 empleados en casi 30 países, es reconocida por su consultoría, servicios digitales y desarrollo de software. Ayuda a sus clientes a impulsar su transformación digital y obtener beneficios tangibles y sostenibles. Ofrece soluciones integrales para hacer que las grandes empresas y organizaciones sean más competitivas al combinar un profundo conocimiento sobre una amplia gama de sectores empresariales y tecnologías innovadoras, con un enfoque totalmente colaborativo. Sopra Steria coloca al ser humano en el centro de su acción y se compromete con sus clientes a aprovechar al máximo sus capacidades digitales para construir un futuro positivo.

En España, Sopra Steria está presente desde el año 2000 y cuenta con más de 4.450 profesionales distribuidos en sus 12 delegaciones. Dispone de una completa oferta de soluciones y servicios para los sectores de Banca y Seguros, Administraciones Públicas, Transporte, Retail, Gestión de Infraestructuras y Aeroline, Telco, Utilities y Energía. 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.

## Nuestros clientes en España

### Banca



### Seguros



### Aeroline y Naval



### Transporte



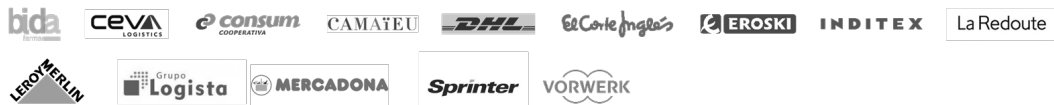
### Energía, Utilities e Industria



### Telco y Media



### Retail



### Sector Público



### 1.3. Objetivos y Estrategias de la organización

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

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

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

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

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

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

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

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

La estrategia de Sopra Steria se organiza en torno a su plan corporativo independiente para la creación de valor sostenible 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.

En este contexto, el Grupo Sopra Steria tiene como objetivo de superar los 7.000 millones de euros en ingresos antes de 2028, impulsados por un crecimiento orgánico de entre el 2% y el 5% anual después de 2025 y una política de crecimiento externo que genere alrededor de 1.000 millones de euros en ingresos adquiridos entre 2024 y 2028, con un objetivo de crecimiento medio total de alrededor del 6% anual.

## 1.4. Mercados y Tendencias

Según el informe anual 'El Sector en Cifras', realizado por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), en 2024 los ingresos de las compañías del sector en España aumentaron un 9,7% el año anterior, hasta 21.575 millones de euros. Un año más, este porcentaje está por encima del incremento del PIB nominal, mostrando, un año más, el dinamismo del sector de la consultoría en nuestro país. Este aumento se debe a los buenos resultados obtenidos tanto en el mercado nacional como en el internacional, donde los ingresos han crecido un 10,7% y un 8,1% respectivamente.

La contribución de las consultoras al empleo de calidad ha mostrado un crecimiento estable, ocupando a casi 281.367 profesionales, un 6,3% más que en el año anterior. Atraer y potenciar el talento de sus profesionales es fundamental para satisfacer las demandas y necesidades de sus clientes. Por ello, las empresas de consultoría han continuado invirtiendo en la formación de sus empleados 92,2 millones de euros, un 17,5% más que en 2022

Aproximadamente el 32% de los ingresos de las empresas de consultoría provienen de proyectos que demandan conocimientos en tecnologías y metodologías avanzadas. El año pasado, el sector destinó a I+D+i el 5% de sus ingresos, cifra similar a la invertida previamente. De hecho, la inversión en innovación es tres veces mayor que la media en España. Asimismo, las horas de formación dedicadas a tecnologías disruptivas representaron el 36% del total, cifras ligeramente inferiores al año anterior.

El sector emplea ya a más de 281.367 profesionales, lo que supone un 6,3% más que en el año anterior. Las empresas de consultoría realizaron alrededor de 72.500 contrataciones. De todas ellas, el 70% eran hombres y el 30% mujeres, y más del 27% correspondieron a recién titulados sin experiencia profesional. En un país con unas tasas de desempleo juvenil elevadas, este dato pone de manifiesto el compromiso de las compañías con los jóvenes, a los que un año más se les ofrece la oportunidad de incorporarse al mercado laboral y participar en proyectos de alto valor añadido. Como en años anteriores, la mayoría de los profesionales del sector (62%) cuenta con estudios universitarios, y, de estos, casi el 65% proviene de alguna titulación STEM (Science, Technology, Engineering y Mathematics), que son las más demandadas en los proyectos de digitalización que lideran las empresas de consultoría.

Los servicios de Outsourcing suponen la mayor fuente de ingresos de las empresas del sector (45,5%). Por su parte, el desarrollo de software y la integración de sistemas es el 32,2%. Asimismo, el año anterior, los servicios de consultoría representaron el 22,3% de los ingresos de las empresas.

Un año más, el sector financiero se consolidó como el mayor demandante de servicios de consultoría, siendo responsable de casi un 30% de la facturación total. Le siguen las Administraciones Públicas (16,1%) y telecomunicaciones y media (10,9%).

## 2. Gestión de Riesgos No Financieros

---

### 2.1. Proceso de Gestión de Riesgos No Financieros

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

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

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

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

### 2.2. Principales Riesgos No Financieros Identificados

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

## RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RIESGOS Y ELEMENTOS DE CONTROL

Principales riesgos operativos	Principales elementos de control
Riesgo ligado a la evolución de los mercados y al negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Exhaustiva revisión anual de la estrategia.</li> <li>■ Gestión de la transformación dirigida por el Presidente y el Director General.</li> <li>■ Seguimiento periódico de la implementación de las decisiones tomadas y de su ejecución.</li> </ul>
Riesgo ligado a la adaptación de las competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Selectividad en la contratación.</li> <li>■ Política RRHH que trate de anticiparse a las demandas de los empleados y del desarrollo profesional.</li> <li>■ Programas de formación.</li> </ul>
Riesgo ligado a la protección y a la seguridad de los datos del cliente	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Políticas y procedimientos de seguridad, con una estructura organizativa liderada por el Director de Seguridad de la información.</li> <li>■ Certificación ISO 27001 y programa de conformidad con la normativa RGPD.</li> <li>■ Amplio programa de formación y sensibilización.</li> </ul>
Riesgo ligado a la ejecución de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Organización y procedimientos (entre otros, Sistema de Calidad) para las fases de preventa, producción y control de calidad de los proyectos.</li> <li>■ Revisiones y auditorías por la Dirección Industrial.</li> </ul>
Riesgo ligado a la continuidad de los servicios y a la seguridad de los sistemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Políticas y procedimientos relativos a las implantaciones de centros de servicios, a la organización y a los planes de continuidad de los servicios.</li> </ul>
Riesgo ligado a la atracción y a la retención del talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Política ambiciosa de contratación y retención del talento</li> </ul>
Riesgo ligado a la pérdida de un cliente significativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Revisión anual de la política y estrategia de las grandes cuentas.</li> <li>■ Seguimiento regular de la cartera de clientes por la Dirección de Grandes Cuentas y Alianzas.</li> </ul>
Riesgo ligado a actividades en países de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Implementación de una política y de un procedimiento de exportaciones.</li> </ul>

Principales riesgos no financieros	Principales elementos de control
Riesgo ligado al incumplimiento de la ética y la ley	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programa de Ética y Cumplimiento normativo que incluye la implementación de un dispositivo de prevención y lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias.</li> <li>■ Dirección de Control interno y Gestión del riesgo encargada de la gestión de los temas de cumplimiento normativo, Control interno y Gestión de riesgos de forma transversal.</li> <li>■ Nombramiento de Responsables de Control Interno encargados de los temas del cumplimiento normativo en cada una de las entidades</li> <li>■ Programa de cumplimiento normativo en materia de derecho de la competencia</li> </ul>

## Riesgo ligado a la evolución de los mercados y del negocio

### Descripción del Riesgo

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

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

### Gestión del riesgo

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

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

## Riesgo ligado a la adaptación de las competencias

### **Descripción del Riesgo**

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

### **Gestión del Riesgo**

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

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

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

### **Descripción del Riesgo**

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

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

### **Gestión del Riesgo**

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

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

## Riesgo ligado a la ejecución de proyectos

### Descripción del Riesgo

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

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

### Gestión del Riesgo

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

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

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

### Descripción del Riesgo

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

### Gestión del Riesgo

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

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

## Riesgo ligado a la atracción y retención del talento

### **Descripción del Riesgo**

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

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

### **Gestión del Riesgo**

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

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

## Riesgo ligado a la pérdida de un cliente significativo

### **Descripción del Riesgo**

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

### **Gestión del Riesgo**

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

## Riesgo de incumplimiento de la ley o de la ética

### **Descripción del Riesgo**

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

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

Asimismo, dada la actividad su actividad en el mercado, Sopra Steria podría estar expuesta a riesgos por infracciones cometidas por sus trabajadores, por aquellos que actúen en nombre o por cuenta de la sociedad y en su provecho, así como por sus representantes de hecho o de derecho que hagan uso de los medios o bajo la cobertura de la propia sociedad. en materia de derecho de la competencia.

### **Gestión del Riesgo**

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

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

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

Por último, Sopra Steria ha implantado un Plan de Cumplimiento Normativo en materia de Derecho de la competencia destinado a la prevención de la comisión de infracciones de Sopra Steria, y compilar los procedimientos y controles necesarios para la efectiva prevención y mitigación de riesgos. Mediante el presente Plan se establece un modelo de organización y gestión para Sopra Steria mediante la implantación de unas medidas generales y específicas para la prevención de infracciones de competencia directa o potencialmente relacionadas con la actividad de la empresa.

## **2.3. Políticas corporativas**

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

## **2.4. Indicadores Clave de Resultados No Financieros**

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

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

## 3. Información sobre Cuestiones Medioambientales

---

### 3.1. Información general detallada

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

Hoy en día, el Grupo está reconocido entre las primeras empresas del mundo comprometidas en la lucha contra el cambio climático. Sopra Steria continúa desarrollando activamente su estrategia a favor del medioambiente, en particular contribuyendo a iniciativas internacionales destinadas a reducir el riesgo climático y apoyando la transición hacia una economía baja en carbono.

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

La estrategia medioambiental del Grupo se basa en una política dividida en las siguientes áreas prioritarias de actuación:

- Fortalecer el Sistema de Gestión Ambiental, que sirve de apoyo a la política del Grupo.
- Optimizar el uso de recursos en sus operaciones.
- Incrementar la proporción de energías renovables que cubren su consumo eléctrico.
- Reducir las emisiones directas de gases de efecto invernadero procedentes de sus oficinas y viajes de negocios, así como las emisiones indirectas.
- Contribuir a la economía circular optimizando la vida útil de los equipos y la gestión de residuos, en particular los RAAES (Residuos de aparatos eléctricos y aparatos electrónicos).
- Asegurar la implicación y contribución de toda la cadena de valor (empleados, clientes, proveedores, socios, etc.) en el proceso de mejora continua.
- Incorporar la sostenibilidad en la propuesta de valor (sostenibilidad digital, TI sostenible, impacto de las soluciones y servicios en el medio ambiente).

Para fortalecer su política ambiental y el proceso de mejora continua asociado, Sopra Steria ha optado por trabajar con organizaciones internacionales de primer nivel cuyo objetivo es involucrar a empresas, estados, ONG's y la sociedad civil en la acción para prevenir el cambio climático.

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

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

En 2022, 2023 y 2024, se verificó la Huella de Carbono de la Sede Central: Manoteras, 48, conforme a la norma de referencia ISO 14064-1:2018. Año base:2021.

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

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

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

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

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

Para la prevención de riesgos ambientales, la compañía dispone de un total de 4 empleados, y ha asumido en 2024 gastos e inversiones en torno a los 10.810 € para la realización de auditorías internas y externas, y el soporte para el mantenimiento de la certificación de su sistema de gestión ambiental. Esto supone un incremento de un 37% respecto a los gastos /ingresos de 2023 debido a la renovación de estas certificaciones.

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

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

**Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.**

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

**3.2. Contaminación**

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

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

**Los desplazamientos profesionales:**

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

**La gestión de infraestructuras y de medios informáticos:**

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

**La gestión de oficinas:**

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

Concretamente, nuestra sede principal de Madrid, ubicada en la avenida de Manoteras nº48, dispone desde el 11/12/2019 de la certificación de Construcción Sostenible BREEAM ES En Uso 2014.

**La gestión de residuos:**

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

**3.3. Economía circular; Prevención y Gestión de Residuos**

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

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

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

<b>RESIDUOS NO PELIGROSOS GENERADOS</b>	<b>Unidad</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Residuos de papel y cartón	kg	11.661,0	1339,0	1.475,5	957	308	356,50
Residuos de tóner y cartuchos	kg	96,0	24,1 <sup>1</sup>	143,0	0	0	34,00 <sup>2</sup>
Residuos de aparatos electrónicos	kg	5.578,0	3.217,5	1.101,9	4.365	2.291,4	1.027
<b>RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS</b>	<b>Unidad</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Pilas y baterías	kg	10,0	1,75	0,0	10	0	6,50 <sup>3</sup>

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

### 3.4. Uso sostenible de los recursos

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

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

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

<b>CONSUMO DE AGUA</b>	<b>Unidades</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Suministro de agua municipal o de otras empresas de agua <sup>4</sup>	m3	13.462	5.718	2.435	4.591	2.211	2.378

Todo el papel comprado durante 2024 por Sopra Steria España proviene de bosques gestionados de manera sostenible y dispone de las certificaciones medioambientales FSC y PEFC.

<sup>1</sup> Esta cantidad se refiere al periodo comprendido entre el 01/01/2020 y el 03/04/10. No se produjeron retiradas posteriores.

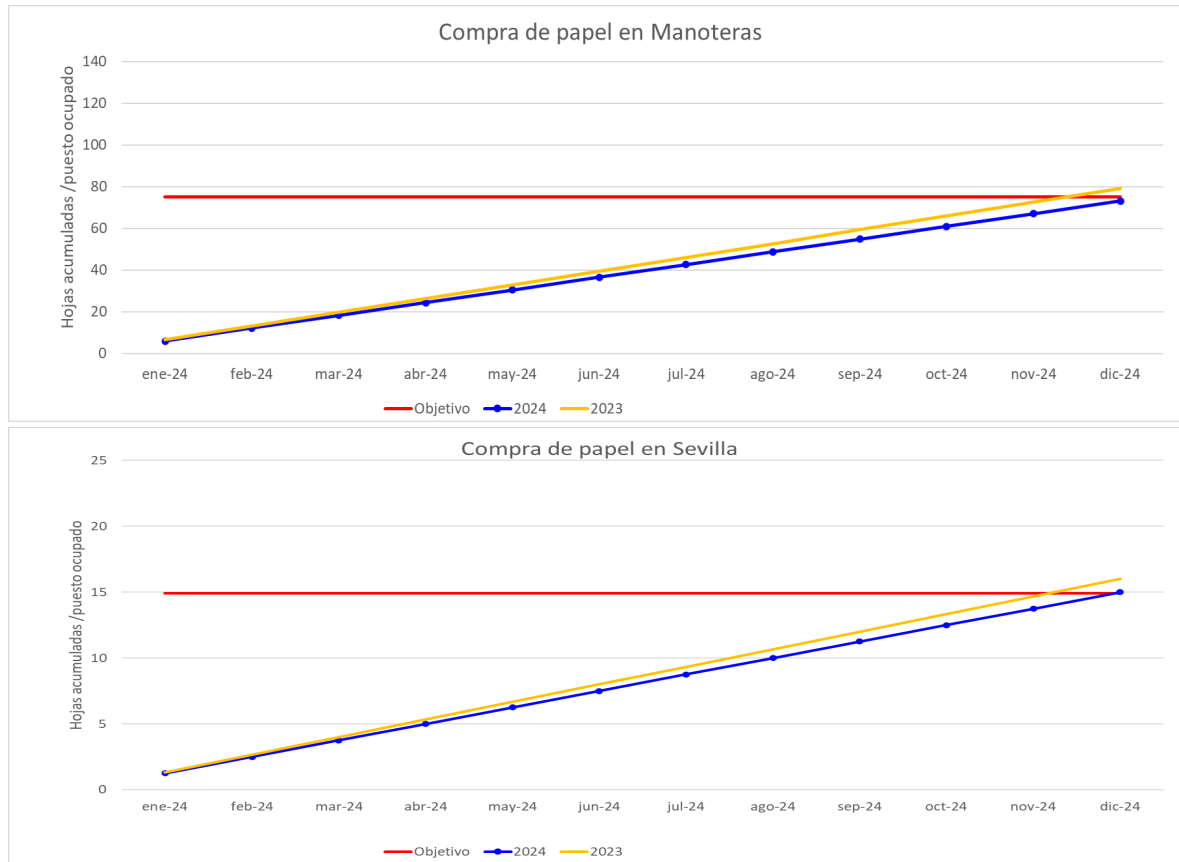
<sup>2</sup> Al no haberse realizado ninguna recogida de tóner en el 2023, se han acumulado más residuos de tóner en el 2024

<sup>3</sup> Al no haberse realizado ninguna recogida de pilas en el año anterior, se han acumulado más residuos de pilas que se han recogida en el 2024

<sup>4</sup> Esta cantidad incluye una estimación utilizando el método EPPY, así como un prorrateo, la fórmula utilizada multiplica el consumo registrado por la cobertura bruta y la neta para prorratear el consumo registrado en caso de las posibles lagunas en los registros.

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

Dentro de nuestros objetivos de medioambiente en 2024, respecto a la ISO 14001, cuyo alcance solo afecta a los edificios de Manteras y Sevilla, figura la reducción de la compra de papel con respecto a 2023 del 5% en la sede de Manteras y en la de Sevilla. En Madrid se cumplió el objetivo establecido, no así en Sevilla:



La siguiente tabla indica la compra de papel y de tóner de Sopra Steria España conforme a los certificados establecidos por los proveedores de dichos materiales:

CONSUMO DE MATERIALES	Unidad	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Papel	Kg	7.497,51	603,8	231,14	279,40	422,8	345
Tóner	Kg	81,06	50,32	20,27	45,18	33,548	63,42

El consumo de energía de la organización es principalmente indirecto y corresponde al consumo de electricidad de nuestras oficinas. La compañía no dispone del combustible consumido por la flota de vehículos, al no disponer de herramientas que le permita medir exclusivamente el consumo asociado al ámbito profesional.

CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA	2019 (MWh)	2020 (MWh)	2021 (MWh)	2022 (MWh)	2023 (MWh)	2024 (MWh)
Consumo de energía indirecta de fuentes no renovables	0	0	0	0	0	0
Consumo de energía indirecta de fuentes renovables	3.814	2.216	1.913	1.957	1.637	1.594

#### Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética:

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

Sopra Steria España ha cubierto el 100% de su consumo eléctrico por energía renovable en 2024, gracias a la suscripción de garantías de origen a través la empresa Origo.

Desglose del consumo total de energía	2019 (Mwh)	2020 (Mwh)	2021 (Mwh)	2022 (Mwh)	2023 (MWh)	2024 (MWh)
Consumo de energía de fuentes no renovables	0	0	0	0	0	0
Consumo de energía de fuentes renovables <sup>5</sup>	3.814	2.216	1.913	1.957	1.637	1.594

<sup>5</sup> Esta cantidad incluye una estimación utilizando el método EPPY, así como un prorrateo, la fórmula utilizada multiplica el consumo registrado por la cobertura bruta y la neta para prorratear el consumo registrado en caso de las posibles lagunas en los registros.

### 3.5. Cambio climático

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

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

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

- CDP Climate Change – A List: Reconocida por el CDP en la Lista A de cambio climático en el año 2023, Sopra Steria se encontró en el 2% superior de las 13.000 empresas de todo el mundo que respondieron al cuestionario. Este distintivo recompensa el compromiso a favor de la lucha contra el cambio climático, así como la transparencia y la pertinencia de su programa de acciones. Este compromiso con la acción climática y el medio ambiente forma parte de la voluntad del Grupo de hacer de la tecnología digital un acelerador y una fuente de oportunidades y progreso para todos.
- EcoVadis – Excelente sobre la parte medioambiente: El Grupo se sitúa en el nivel EcoVadis Platinum y se posiciona en el top 1% de las empresas con mejor desempeño en términos de Responsabilidad Corporativa y programa ambiental por sexto año consecutivo sobre un total de 3.200 empresas. Esta calificación posiciona al Grupo Sopra Steria en un nivel excelente en el ámbito medioambiental.

Respecto a las emisiones de gases de efecto invernadero, desde 2019 se monitorizan las emisiones directas correspondientes a gases fluorados a pesar de que no sean muy significativas (Alcance 1).

Para el Alcance 2, la empresa no registra emisiones indirectas procedentes de fuentes de energía no renovable al haber cubierto el 100% de su consumo eléctrico por energía renovable en 2024.

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

Con respecto a la energía, las emisiones se calculan según el método Market-based que se basa en un sistema de factor de emisión igual a cero si la fuente de energía es "verde", de lo contrario se basa en factores de emisión residual mix que provienen de la Association of Issuing Bodies o sobre factores de emisión Location-based de la Agencia Internacional de Energía. Con respecto a los viajes de negocios, el valor tCO<sub>2</sub>eq se obtiene utilizando la metodología del Grupo Sopra Steria.

EMISIONES DE GEI	Unidades	2019	2020	2021	2022	2023 <sup>6</sup>	2024 <sup>7</sup>
EMISIONES ALCANCE 1	tCO <sub>2</sub> eq	18,7	10,5	7,39	21,2	21,2	21,2
EMISIONES ALCANCE 2	tCO <sub>2</sub> eq	0	0	0	0	0	0
EMISIONES ALCANCE 3 <sup>8</sup>	tCO <sub>2</sub> eq	1.221,03	453,4	173,3	543,6	630,97	352,81

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

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

Sopra Steria es un actor importante en la lucha contra el cambio climático y es reconocida como una de las empresas líderes en este campo. Durante muchos años, el Grupo ha implementado una estrategia proactiva a favor del medio ambiente en la gestión de sus actividades. Contribuye activamente en iniciativas internacionales destinadas a mitigar los riesgos climáticos y apoya la transición hacia una economía de cero emisiones netas, como parte de los servicios que ofrece a sus clientes.

Como respuesta a la emergencia climática y en línea con su programa de descarbonización iniciado hace más de diez años, Sopra Steria se compromete a alcanzar el ambicioso objetivo de “Cero Emisiones Netas<sup>9</sup>” Este compromiso se basa en objetivos validados por la Science Based Targets Initiative (SBTi<sup>10</sup>) y alineados con la trayectoria de 1,5°C con una disminución del 85 % en las emisiones de carbono por empleado para 2040.

Para alcanzar este objetivo, fortaleceremos nuestro programa ambiental en base a tres prioridades:

- Carbón Neutral: mantener el programa carbón neutral para emisiones de oficinas y viajes de negocios;
- TI sostenible: acelerar la adopción de la sostenibilidad digital, particularmente en la selección de infraestructura y tecnologías y en la evaluación del valor de nuevos servicios;
- TI para la Sostenibilidad: aplicar el potencial de las nuevas tecnologías para desarrollar soluciones innovadoras que protejan el medio ambiente y el clima.

Para las emisiones no evitadas, el Grupo invertirá en proyectos de eliminación de carbono y tecnología de captura de carbono (forestación en primer lugar).

<sup>6</sup> Para el cálculo de las emisiones de Alcance 3, se han tenido en cuenta los factores de emisión recopilados por GHG Protocol versión 2017 (Desplazamientos en avión, tren y coches), así como los factores de emisión de DEFRA 2021 y 2022 (Noches de hotel). Así mismo, para el Alcance 3, el dato correspondiente al mes de diciembre se ha estimado en función del promedio anual, y se ha aplicado un aumento del 1,5% en los datos correspondientes al último trimestre de 2023.

<sup>7</sup> Sopra Steria España calcula las emisiones de acuerdo a la metodología del Grupo. El cálculo del Alcance 1 estima las pérdidas de refrigerante según los valores medios establecidos por el Grupo Sopra Steria. Para el cálculo de las emisiones de Alcance 3, se han tenido en cuenta los factores de emisión de DEFRA 2024.

<sup>8</sup> En 2023 se realizan estimaciones para el mes de diciembre calculando la emisión media de 11 meses [(suma de la emisión en 11 meses) / 11].

<sup>9</sup> “Cero emisiones netas”: reducción de las emisiones de GEI generadas a lo largo de la cadena de valor de una organización y compensación de las emisiones residuales mediante la inversión en programas de captura de carbono.

<sup>10</sup> SBTi: Science Based Targets Initiative, organización de referencia que ofrece modelos matemáticos para identificar la huella ambiental de las actividades con el fin de establecer objetivos ambiciosos de reducción de emisiones de GEI.

A través de este compromiso, queremos ser un socio estratégico para nuestros clientes, hacer de la tecnología digital un acelerador de la transición energética y una fuente de oportunidades y progreso para todos.

En los últimos años, el Grupo ha fijado objetivos para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero y ha puesto en marcha un importante programa para garantizar su reducción (Alcances 1, 2 y 3; concretamente, emisiones de GEI relacionadas con viajes de negocios, consumo de energía en oficinas y emisiones fugitivas).

La política carbón neutral confirma el compromiso del Grupo de reducir el impacto ambiental de sus actividades y ofrecer a sus clientes servicios que contribuyan a una economía baja en carbono.

Desde 2015, las emisiones de oficinas y viajes de negocios son neutras en carbono. En 2020 hicimos la transición al programa "Climate Neutral Now", una iniciativa lanzada por la ONU para alentar a todas las organizaciones, actores económicos y ciudadanos a tomar medidas para ayudar a alcanzar el objetivo de un mundo climáticamente neutro para mediados de siglo. de conformidad con el Acuerdo de París.

Debido al impacto de la inversión en la compensación de la captura de carbono, las oficinas pasaron a formar parte del programa "Cero Emisiones Netas" en 2020. Los viajes de negocios siguen teniendo compensación por evitación de carbono, compensando las emisiones residuales de gases de efecto invernadero con las reducciones de emisiones provenientes de proyectos de energía renovable, en particular. Sopra Steria financia proyectos que preservan los recursos naturales o desarrollan el uso de energías renovables y tienen un impacto positivo en las comunidades locales.

La política del Grupo tiene como objetivo aumentar la proporción de energías renovables en la energía que consume, especialmente la electricidad. Sopra Steria ha adoptado un enfoque innovador para reducir su impacto ambiental aumentando la proporción de energía renovable para cubrir su consumo energético.

Asimismo, los equipos de Sopra Steria trabajan en dos áreas estratégicas, que son la tecnología digital sostenible y la tecnología digital al servicio del desarrollo sostenible. La tecnología digital es una gran palanca de desarrollo económico y social, siempre y cuando integra todos los impactos ambientales del ciclo de vida de los bienes y servicios producidos, desde el diseño hasta el final de su ciclo de vida. Desde la perspectiva de la tecnología digital sostenible, Sopra Steria desarrolla los proyectos de sus clientes integrando los aspectos de sostenibilidad en su propuesta de valor, con el fin de guiarles en la toma de decisiones relacionadas con la transformación digital de sus actividades. Trabajando también por la tecnología digital al servicio del desarrollo sostenible, Sopra Steria asesora a sus clientes para que puedan aprovechar el potencial de las nuevas tecnologías para desarrollar soluciones innovadoras a favor del medio ambiente y el clima.

En resumen, la estrategia medioambiental del Grupo Sopra Steria se basa en 7 áreas prioritarias de actuación:

- 1. Fortalecer el Sistema de Gestión Ambiental (SGA)** que establece el marco de la política del Grupo: Gestión de riesgos y oportunidades dentro del Grupo para responder a las recomendaciones del TCFD <sup>(11)</sup>/CDSB <sup>(12)</sup>; Implementación de la norma de certificación ISO 14001 de 2015 para cumplir con las expectativas del cliente y del negocio; Verificación anual ISAE 3000 de emisiones Alcances 1, 2 y 3 desde 2015.

11 TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures, grupo de trabajo centrado en información financiera relacionada con el clima.

12 CDSB: Climate Disclosure Standards Board, consorcio internacional de empresas y ONG ambientales.

2. **Optimizar del uso de los recursos** (especialmente la energía) en nuestras operaciones y contribuir a la economía circular ampliando la vida útil de los equipos y mejorando la gestión de residuos, en particular los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).
3. **Incrementar la proporción de energías renovables en la electricidad que utilizamos**, con el objetivo de que al menos el 95% del uso de electricidad esté cubierto por energías renovables.
4. **Reducir las emisiones de GEI generadas por nuestras actividades:**
  - a. Reducir las emisiones de GEI por empleado en un 85% para el 2040 (Alcances 1, 2 y 3, viajes de negocios, oficinas y Data Centers on y off site, año de referencia 2015), objetivo validado por el SBTi;
  - b. Reducir las emisiones de GEI en valor absoluto en un 54% para 2030 (Alcances 1 y 2, Oficinas y Data Centers in situ, año de referencia 2019), objetivo validado por el SBTi;
  - c. Reducir las emisiones de GEI en valor absoluto en un 37,5% para 2030 (Alcance 3, centros de datos externos y viajes de negocios, año de referencia 2019), objetivo validado por el SBTi;
  - d. Establecer un precio interno del carbono en las principales geografías del Grupo para 2030;
  - e. Compromiso de alcanzar la neutralidad de carbono “Cero Emisiones Netas” en toda la cadena de valor para 2040 (año de referencia: 2019).
5. **Comprometerse a proteger la biodiversidad**, informar de forma transparente sobre el impacto de las actividades del Grupo en la biodiversidad y tomar las medidas necesarias para proteger la biodiversidad siempre que sea posible en desarrollo de los negocios del Grupo, contribuir a sensibilizar sobre este tema, asesorar a organismos de los sectores público y privado y trabajar con las comunidades locales en proyectos tangibles.
6. **Asegurar la implicación y contribución de toda la cadena de valor (empleados, clientes, proveedores, socios, etc.) en el proceso de progreso**
7. **Incorporar los aspectos medioambientales en la propuesta de valor:** sostenibilidad digital, TI sostenible, desarrollo de soluciones y servicios enfocados a reducir el impacto de las actividades empresariales en el medio ambiente.

En España, en 2024 se han establecido objetivos específicos de emisiones dentro del alcance del Sistema de Gestión Ambiental, referidos a las sedes de Manóteras y Sevilla. Los objetivos establecidos al respecto suponen la reducción del 5% de las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera procedentes de los viajes de los empleados de ambas sedes respecto al dato de 2023, objetivos que se ha cumplido en Manóteras y no así en Sevilla por el aumento de la actividad comercial.

Para determinar el impacto ambiental de la organización en el marco extraordinario del teletrabajo, se han establecido algunos de los aspectos ambientales indirectos que más afectan a nuestros procesos de negocio: Consumo eléctrico, Consumo de agua y Emisiones de CO<sub>2</sub> por desplazamiento de empleados.

### 3.6. Protección de la biodiversidad

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

A nivel de Grupo, hemos desarrollado una política de biodiversidad específica para alinear nuestras actividades con los objetivos de Sopra Steria destinados a cumplir los seis objetivos ambientales establecidos en la Taxonomía de la UE. De este modo, Sopra Steria se ha comprometido no sólo a no dañar la biodiversidad, sino también a informar de forma transparente sobre el impacto del Grupo en la biodiversidad. El Grupo analizará su impacto en base a cuatro criterios y definirá indicadores que midan dicho impacto. Se diseñará e implementará un plan de acción, cuyos impactos y avances se medirán en función de estos indicadores.

En este sentido, el Grupo adoptará siempre que sea posible las medidas necesarias para proteger la biodiversidad en el desarrollo de su negocio. El Grupo también tiene la voluntad de poner la tecnología digital al servicio del medio ambiente aplicando sus habilidades para proteger la biodiversidad.

## 4. Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal

---

Tras los años de pandemia y la consecuente migración de muchos de los sectores no esenciales a modelos de Teletrabajo mucho más abiertos de lo que venía siendo habitual en el sector de las TIC, nos encontramos con un escenario mucho más sosegado donde vuelve a resurgir la prudencia en la toma de las decisiones concernientes a las inversiones en tecnología. Esto ha hecho que vivamos un 2023, en cuanto a los Recursos Humanos se refiere, más estable sin perder de vista la fuerte competencia del sector ya que se ha abierto a todo el territorio nacional y con más actores compitiendo por el mismo talento que, a su vez, escasea en las escuelas.

Por tanto, y a pesar de ser un año más tranquilo, seguimos con la necesidad de mantener siempre un escenario de mejora continua. Generando procesos de selección más ágiles, de manera centralizada. Y trabajando permanentemente en la experiencia de las personas que componen la compañía.

En los sectores más tecnológicos es donde más se pone de manifiesto que nuestro activo más importante son las personas.

La calidad del trabajo de los/las empleados/as de Sopra Steria es lo que hace que nuestros servicios sean diferenciales. Por lo que trabajamos en dar una propuesta de valor adecuada al entorno cambiante que nos rodea y que nos permita crecer y mejorar las condiciones de nuestros/as colaboradores/as.

Vertebremos el trabajo en torno a 3 ejes fundamentales:

- **Salud y protección de nuestros/as colaboradores/as:** Desde marzo de 2020 hemos velado por la seguridad de nuestros/as empleados/as, manteniendo a todos/as los/as que ha sido posible en un formato de trabajo remoto desde los domicilios de cada uno/a, dotándoles de las herramientas necesarias para que pudiesen mantener un entorno óptimo para su desempeño. Desde HR se ha trabajado para garantizar la máxima flexibilidad en el día a día, facilitando la conciliación en la situación de pandemia. Respetando los movimientos a segundas residencias para facilitar el bienestar de los/as empleados/as. A partir de 2022 se instauró a nivel general una política de teletrabajo para todas las personas de la compañía siempre que el proyecto donde estuviesen prestando servicios lo permitiese. Así, en 2023 el 94% de los empleados y empleadas de Sopra Steria disfrutaban de algunas de las modalidades de teletrabajo incluyendo un 14% de personas con un 100% de teletrabajo para dar respuesta a necesidades especiales de conciliación.
- **Proceso de selección y experiencia de candidato/a:** Se ha trabajado en estructurar el proceso de manera que la información fluya entre las áreas implicadas en la selección de manera que se acorten los tiempos y seamos capaces de dar respuestas rápidas a los procesos abiertos y optimizar los recursos mediante la incorporación al proceso de las personas disponibles en cada momento. Por otro lado, se ha revisitado el itinerario de onboarding de compañía para asegurar que todas las personas tengan tanto la información necesaria para el desempeño de la función, como el soporte de HR para avanzar en la compañía.
- **Desarrollo:** El objetivo es promover y facilitar la evolución permanente del conjunto de profesionales, con el fin de adaptarse a las rápidas transformaciones de nuestro ecosistema y aportar 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 corre a cargo 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, el rol del/de la Mentor/a, que es solicitado de manera voluntaria por parte de cada colaborador/a, quien apoya al/a la profesional a construir su carrera a medio y largo plazo. Todo el proceso esta 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
- Formaciones
- Identificación de nuevos conocimientos técnicos y funcionales

Esta dinámica, basada en el conocimiento y la evaluación de competencias del profesional, busca la evolución de cada persona a través de una trayectoria profesional que responda a sus expectativas y se adecúe plenamente 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 dicha promoción en el plazo que se haya establecido para ello.

En este sentido, continuamos el acompañamiento a las figuras 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

### Por el lado de formación:

La oferta formativa de Sopra Steria abarca una amplia diversidad de 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:** Representa el 70% del total de nuestra oferta formativa. Nos enfocamos en proporcionar una formación tecnológica de calidad para asegurar que nuestros empleados estén al día con las últimas tendencias y tecnologías.
- **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
- **7Speaking:** idiomas
- Formación bajo sistema de licencias de **Udemy, Openwebinars, 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 (Digital Bootcamp)
- 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
- Architect Curriculum, Solution Builder, Data y Cloud: para desarrolladores y arquitectos, data scientists...
- Accelerate: programa para personas identificadas como altos potenciales.
- Y para todos los perfiles, nuestros programas The Classroom, Speed Meet y Tech Days, en los que se imparten charlas sobre temas de interés vinculados con la tecnología y con nuestro 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.

## 4.1. Empleo

A continuación, se indica el número total y distribución de empleados/as por sexo, edad, país y clasificación profesional a 31/12/2024:

<b>Distribución por Sexo</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	1.081	2.929
<b>Distribución por Edad</b>	<b>1.081</b>	<b>2.929</b>
<30	170	735
30-50	686	1.763
>50	225	431
<b>Distribución por País</b>	<b>1.081</b>	<b>2.929</b>
España	1.081	2.929
<b>Distribución por clasificación profesional</b>	<b>1.081</b>	<b>2.929</b>
Puestos de Dirección	11	40
Puestos Técnicos	952	2.831
Administrativo y otros	118	58

### 2023:

<b>Distribución por Sexo</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	1.055	2.707
<b>Distribución por Edad</b>	<b>1.055</b>	<b>2.707</b>
<30	189	66
30-50	680	1.673
>50	186	366
<b>Distribución por País</b>	<b>1.055</b>	<b>2.707</b>
España	1.055	2.707
<b>Distribución por clasificación profesional</b>	<b>1.055</b>	<b>2.707</b>
Puestos de Dirección	11	41
Puestos Técnicos	925	2.614
Administrativo y otros	119	52

A continuación, se indica el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31/12/2024:

Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo	Mujer	Hombre
Temporal TC	1	0
Temporal TP	3	5
Indefinido TC	1.069	2.921
Indefinido TP	8	3
<b>Total general</b>	<b>1.081</b>	<b>2.929</b>

**2023:**

Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo	Mujer	Hombre
Temporal TC	0	1
Temporal TP	3	2
Indefinido TC	1.046	2.701
Indefinido TP	6	3
<b>Total general</b>	<b>1.055</b>	<b>2.707</b>

A continuación, se indica el promedio anual<sup>13</sup> de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional:

	Mujer					Hombre				
	Temp. TC	Temp. TP	Indef. TC	Indef. TP	Total Mujer	Temp. TC	Temp. TP	Indef. TC	Indef. TP	Total Hombre
<b>Distribución por edad</b>	<b>0,3</b>	<b>3,5</b>	<b>1.077</b>	<b>7,3</b>	<b>1.088,1</b>	<b>0,3</b>	<b>5,6</b>	<b>2.892,3</b>	<b>3,0</b>	<b>2.901,2</b>
<30	0,3		163,0		163,3	0,1		683,9	1,0	685,0
30-50	0,0	0,2	695,8	2,3	698,3	0,2		1.778,8	2,0	1.780,9
>50		3,2	218,2	5,0	226,5		5,6	429,6		435,2
<b>Distribución por clasificación profesional</b>	<b>0,3</b>	<b>3,5</b>	<b>1.077</b>	<b>7,3</b>	<b>1.088,1</b>	<b>0,3</b>	<b>5,6</b>	<b>2.892,3</b>	<b>3,0</b>	<b>2.901,1</b>
Puestos de Dirección			11,0		11,0			41,3		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		1,6	55,5		57,1

<sup>13</sup> Dato calculado en base al promedio de días de estancia en la empresa, independientemente del porcentaje de jornada.

**2023:**

	Mujer					Hombre				
	Temp. TC	Temp. TP	Indef. TC	Indefini do TP	Total Mujer	Temp. TC	Temp. TP	Indef. TC	Indef. TP	Total Hombre
<b>Distribución por edad</b>	<b>0,8</b>	<b>3,5</b>	<b>1.039,5</b>	<b>6,1</b>	<b>1.049,8</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>	<b>2.706,7</b>	<b>1,7</b>	<b>2.713,1</b>
<30	0,8		186,9	1,0	188,6	1,9		637,6		639,5
30-50		0,2	673,5	3,1	676,8	0,4		1.704,7	1,7	1.706,8
>50		3,2	179,1	2,0	184,4		2,3	364,5		366,8
<b>Distribución por clasificación profesional</b>	<b>0,8</b>	<b>3,5</b>	<b>1.039,5</b>	<b>6,1</b>	<b>1.049,8</b>	<b>0,4</b>	<b>2,3</b>	<b>2.706,7</b>	<b>1,7</b>	<b>2.713,1</b>
Puestos de Dirección			11,6		11,6		1,0	41,1		42,1
Puestos Técnicos	0,8	2,0	914,4	4,0	921,1	2,4	1,3	2.612,4	1,7	2.617,8
Administrativos y otros		1,5	113,4	2,1	117,0			53,2		53,2

A continuación, se indica el número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional a 31/12/2024:

<b>Despidos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	25	77
<b>Distribución por Edad</b>	<b>25</b>	<b>77</b>
<30	6	27
30-50	15	45
>50	4	5
<b>Distribución por clasificación profesional</b>	<b>25</b>	<b>77</b>
Puestos de Dirección	0	1
Puestos Técnicos	22	75
Administrativo y otros	3	1

**2023:**

<b>Despidos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	8	70
<b>Distribución por Edad</b>	<b>8</b>	<b>70</b>
<30	3	23
30-50	5	42
>50	0	5
<b>Distribución por clasificación profesional</b>	<b>8</b>	<b>70</b>
Puestos de Dirección	0	0
Puestos Técnicos	7	69
Administrativo y otros	1	1

A continuación, se indican las remuneraciones medias<sup>14</sup> y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor, que incluyen únicamente la remuneración fija y sin homogeneizar por tipo de jornada:

Remuneraciones medias (K€)	Mujer		Hombre	
	2023	2024	2023	2024
Por Sexo	36,4	37,4	37,9	38,3

Remuneraciones medias (K€)	2023	2024
<b>Por Edad</b>		
<30	27,1	27,2
30-50	39,0	39,5
>50	47,1	47,8
<b>Por clasificación profesional</b>		
Puestos de Dirección	103,2	107,7
Puestos Técnicos	36,4	37,0
Administrativo y otros	40,0	41,6

### 2023:

Remuneraciones medias (K€)	Mujer	Hombre
	2022	2022
Por Sexo	35,0	36,3

Remuneraciones medias (K€)	2022
<b>Por Edad</b>	
<30	26,1
30-50	37,8
>50	45,8
<b>Por clasificación profesional</b>	
Puestos de Dirección	103,4
Puestos Técnicos	35,0
Administrativo y otros	36,4

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 2024, para los miembros que perciben remuneración por funciones ejecutivas, el promedio (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones,

<sup>14</sup> Se calculan las remuneraciones con la plantilla a 31 de diciembre.

el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) es el siguiente: 844,8 miles de euros (554,3 miles de euros en 2023)<sup>15</sup>.

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€)	Mujer	Hombre
	2024	2024
Remuneración <sup>16</sup> media de los/las Directivos/as <sup>17</sup>	146,7	243,8

Ratio - Remuneración mujeres /remuneración hombres <sup>18</sup>	2023	2024
Administrativo y otros	59%	61%
Puestos de Dirección	95%	89%
Puestos Técnicos	99%	101%

### 2023:

Remuneraciones medias (K€)	Mujer	Hombre
	2023	2023
Remuneración media de los/las Directivos/as	114,0	190,2

Ratio - Remuneración mujeres /remuneración hombres <sup>18</sup>	2022	2023
Administrativo y otros	64%	59%
Puestos de Dirección	90%	95%
Puestos Técnicos	99%	99%

<sup>15</sup> La diferencia entre los importes entre 2023 y 2024 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 2024 se ha hecho efectivo el Plan 2021, que está sujeto a resultado de los años 2021, 2022 y 2023.

<sup>16</sup> Se incluye, además de la retribución fija, la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

<sup>17</sup> Se entiende por Directivos/as, la Alta Dirección y los miembros del Comité de Dirección.

<sup>18</sup> La fórmula utilizada es: Remuneración mujer/Remuneración hombre, representando el 100% la equidad salarial de la mujer con respecto al hombre.

A continuación, se indica el número de empleados/as con discapacidad, a cierre del ejercicio 2024:

<b>Personas con discapacidad</b>	<b>2024</b>
Total de personas con discapacidad	29
Plantilla Total	4.010
<b>Ratio</b>	<b>0,72%</b>

**2023:**

<b>Personas con discapacidad</b>	<b>2023</b>
Total de personas con discapacidad	28
Plantilla Total	3.762
<b>Ratio</b>	<b>0,74%</b>

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

En el marco de este compromiso, hemos firmado un acuerdo de colaboración con la Fundación Randstad bajo cuyo paraguas, hemos realizado a lo largo del año 2024 las siguientes acciones de la mano de la fundación:

- Apoyo a un programa de formación para la integración socio laboral 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, por parte de nuestros equipos mediante un acuerdo con esta fundación y la Universidad UNIR, de una aplicación para permitir a las personas con pocos recursos y discapacidad intelectual romper con la barrera de acceso al empleo facilitando la confección de su Curriculum Vitae con un sencillo cuestionario.

Sopra Steria tiene firmado con la RLPT un protocolo de desconexión digital y se encuentra en proceso de negociación del nuevo protocolo LGTBI.

## 4.2. Organización en el Trabajo

Sopra Steria sigue con el modelo de trabajo que se implantó en 2022 donde se contempla un formato flexible de trabajo una vez superados los años de crisis sanitaria. Este modelo es un modelo de trabajo híbrido que compagina el teletrabajo con el trabajo presencial. Se establece un 60% de tiempo de teletrabajo y un 40% de tiempo de trabajo presencial totalmente flexible donde cada empleado decide como gestionarlo. Además, existen excepciones donde se concede el 100% de teletrabajo por ejemplo cuando la persona vive muy lejos de alguna de las sedes o por temas de salud y/o conciliación. Se estudia el caso concreto y se acepta o rechaza según las circunstancias. Por otro lado, también existe la posibilidad voluntaria de escoger un 100% de presencialidad. A este modelo le dotamos de la posibilidad de que 1 día al mes, si la persona quiere, se pueda teletrabajar. Por último, existen aquellos proyectos donde es una exigencia el tener que trabajar de forma presencial y, en esos casos así se hace.

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

- Semana Santa
- Navidad
- julio
- agosto

Tipo de Jornada* <sup>19</sup>	2024
Jornada reducida - mujeres	67
Jornada reducida - hombres	29

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

### 2023:

Tipo de Jornada	2023
Jornada reducida - mujeres	79
Jornada reducida - hombres	32

<sup>19</sup> El número de empleados/as reportados con jornada reducida se ha calculado a cierre del ejercicio 2023.

A continuación, se indica el número total de horas de absentismo registradas en 2024<sup>20</sup>:

Absentismo (horas)	2024
<b>Contingencias profesionales</b>	
Accidentes de trabajo	3120
Enfermedades profesionales	0
<b>Contingencias comunes</b>	
Enfermedad común	208.528
Accidente no laboral	8.640
<b>TOTAL</b>	<b>220.288</b>

Absentismo (horas)	2023
<b>Contingencias profesionales</b>	
Accidentes de trabajo	1.656
Enfermedades profesionales	0
<b>Contingencias comunes</b>	
Enfermedad común	181.224
Accidente no laboral	11.120
<b>TOTAL</b>	<b>194.000</b>

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

- Establecer un modelo de trabajo híbrido con un 60% del tiempo de trabajo en remoto y un 40% presencial en un período de referencia de 1 mes. Además, existe la posibilidad, una vez analizado el caso de conceder 100% teletrabajo.
- Establecer la posibilidad de que todas las mujeres embarazadas se acojan a un 100% de teletrabajo a partir de la semana 24 de gestación.
- Apostar por contratos indefinidos es una ellas ya que permite, desde el momento de la incorporación en la Compañía proporcionar un entorno de trabajo estable, que de tranquilidad al profesional. Un 99% de la plantilla de Sopra Steria España a cierre del ejercicio 2024 tiene un contrato indefinido.
- La flexibilidad de la jornada es otra de las medidas para adecuarnos a las diferentes necesidades, además de las que vienen establecidas dentro del Convenio del sector (permisos, excedencias o reducciones de jornada). El horario flexible nos permite adaptar las jornadas a la conciliación.
- Adicionalmente, durante los meses de verano (julio y agosto), Semana Santa (lunes, martes y miércoles de la semana de Semana Santa) y Navidad (del 24 de diciembre al 5 de enero) la jornada se reduce a 35 horas semanales disfrutando de jornada intensiva coincidiendo con los periodos de vacaciones, principalmente las escolares.

<sup>20</sup> Se está considerando un promedio de jornadas de 8 horas para el cálculo. Datos calculados en días naturales. Incluidos accidentes in itinere

- Otra de las mejoras incorporadas se realiza en los permisos por hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los dos días naturales de permiso pueden disfrutarse, sin fraccionar, durante todo el periodo de hospitalización y no desde el momento en que se produce el ingreso.
- Se equiparán todos los permisos entre los matrimonios y las parejas de hecho.
- En 2023, también se adoptó la medida de reducir el tiempo obligatorio de comida de 45min a 30 min, facilitando así flexibilizar la hora de salida
- Además, tenemos implantada la posibilidad de que la plantilla emplee la bolsa personal de 12h de médico para acompañar a familiares u otras personas que lo necesiten
- En 2024 hemos conseguido la certificación Empresa Familiarmente Responsable

### 4.3. Salud y Seguridad

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 medioambientales para garantizar unos niveles óptimos (luz, temperatura, CO<sub>2</sub>...)
- Investigación de accidentes
- Inspecciones periódicas de seguridad de los edificios
- Plan de emergencias y primeros auxilios
- Coordinación de actividades empresariales

Además, en 2024, tras la publicación en 2023 de la guía de buenas prácticas frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, se han realizado durante todo el año 9 sesiones de sensibilización y prevención del acoso, formando así al 80% de la plantilla aproximadamente, incluidos niveles directivos.

Fecha de sesión
18/12/2024
04/12/2024
25/11/2024
11/11/2024
06/11/2024
16/10/2024
25/09/2024
22/04/2024
29/01/2024

Otro de los hitos de 2024 ha sido la renovación de los certificados de auditoria reglamentaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, realizada durante dos semanas en el mes de julio.

- Como medidas implantadas en Sopra Steria que mejoran la salud podemos destacar:
- Reconocimientos médicos más completos que lo exigido por Ley
- Proporción de todo el material ergonómico no exigido por Ley
- Protocolo de protección a la lactancia y la maternidad.
- Protocolo de Acoso Laboral
- Lanzamiento del programa de salud emocional. En el último trimestre de 2024 se ha vuelto a lanzar el programa junto con una serie de webinars mensuales.
- 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.

Por último, durante el mes de octubre se ha realizado una encuesta psicosocial en el centro de trabajo de Barcelona y tras obtener los resultados, se han iniciado una serie de Focus Group que finalizarán en enero y se podrá realizar la planificación de las medidas preventivas necesarias.

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

## 2024:

Accidentabilidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
<b>Accidentes de trabajo sin baja</b>			
<b>Nº total de accidentes</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>Accidentes de trabajo con baja</b>			
<b>Nº total de accidentes</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
Nº de accidentes de trabajo in itinere	3	4	7
Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo	2	0	2
<b>Nº total de jornadas perdidas por accidente</b>	<b>204</b>	<b>186</b>	<b>390</b>
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere	65	186	251
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo	139	0	139
<b>Índices de accidentabilidad</b>			
<b>Índice de frecuencia</b> (Nº de accidentes de trabajo con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000.000) excluidos In itinere	1,07	0,00	0.29
<b>Índice de gravedad</b> (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas * 1.000) Excluidos In Itínere	0,07	0,00	0,02
<b>Enfermedades profesionales</b>			
<b>Nº total de casos</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 2023:

Accidentabilidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
<b>Accidentes de trabajo sin baja</b>			
<b>Nº total de accidentes</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>Accidentes de trabajo con baja</b>			
<b>Nº total de accidentes</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Nº de accidentes de trabajo in itinere	0	5	5
Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo	0	1	1
<b>Nº total de jornadas perdidas por accidente</b>	<b>0</b>	<b>207</b>	<b>207</b>
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere	0	182	182
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo	0	25	25
<b>Índices de accidentabilidad</b>			
<b>Índice de frecuencia</b> (Nº de accidentes de trabajo con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000.000) excluidos In itinere	0	0,21	0,15
<b>Índice de gravedad</b> (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas * 1.000) Excluidos In Itínere	0	0,01	0
<b>Enfermedades profesionales</b>			
<b>Nº total de casos</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 4.4. Relaciones Sociales

### Organización de la RLT

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

A continuación, se muestra el porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo<sup>21</sup> por país:

Convenio Colectivo	2024
<b>España</b>	
% de empleados/as cubiertos <sup>22</sup>	99,97%

### 2023:

Convenio Colectivo	2023
<b>España</b>	
% de empleados/as cubiertos <sup>16</sup>	99,97%

En 2024 se ha elaborado y publicado protocolo LGTBI+. Además, siguen vigente 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.
- En el mismo, 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.
- Además, se han mantenido reuniones trimestrales de Seguridad y Salud.

<sup>21</sup> El convenio Colectivo de aplicación es el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública

<sup>22</sup> Se exceptúa el personal de alta dirección

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 llevará a cabo 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.

## 4.5. Formación

Toda la actividad formativa de Sopra Steria se pilota desde la Sopra Steria Academy, que está formada por un equipo de profesionales implicados en la estrategia y objetivos de la compañía, así como en los intereses y necesidades de los/las profesionales de la empresa.

### **Nuestra misión:**

Unir a los/las empleados/as en torno a la cultura y los objetivos de Sopra Steria y desarrollar sus competencias y habilidades para implementar las estrategias de Sopra Steria en todos los niveles. Sopra Steria Academy contribuye a los objetivos de negocio de la empresa y los de desarrollo de las personas.

### **Objetivo:**

El objetivo anual de formación para cada profesional es de 5 jornadas formativas.

### **Tres grandes propósitos:**

- Formación personalizada:
  - Proporcionar la formación adecuada para cada persona, contribuyendo al engagement y a la experiencia de empleado.
- Learning Business Partner para las BUs ayudando a conseguir objetivos:
  - Formación orientada al negocio.
  - Gestión de las soluciones de aprendizaje (C2L, plataformas, proveedores...) en línea con los objetivos de la compañía.
- Promoción de la formación:
  - Promover la formación como parte del desarrollo de las personas.

### **Nuestra oferta de formación:**

- Formaciones propias internas o externas
- Catálogo internacional (Sopra Steria Grupo)
- Plataformas e-learning de proveedores y partners
- Aprendizaje social

### **Catálogo de dominios:**

- Fundamentos de Grupo: Formación básica para conocer los fundamentos de la empresa

- Calidad y Metodología: Metodologías y Calidad aplicadas en Proyectos.
- Habilidades: Desarrollo de competencias y aptitudes para alcanzar objetivos profesionales
- Tecnologías: Desarrollo software
- Idiomas: Plataforma eLearning, horas de conversación y Comunidad de Yammer
- Take Up: Formación para niveles juniors recién incorporados
- Webinars: Sesiones informales disponibles sobre diferentes temáticas
- Plataformas digitales: Recursos y contenido en aprendizaje digital, acceso abierto o licencia

En la siguiente tabla se detalla el número total de horas<sup>23</sup> de formación por categorías profesionales:

**2024:**

**Formación presencial/virtual (síncrona<sup>24</sup>)**

Clasificación Profesional	Nº total de horas
Administrativo y otros	1.736
Puestos de Dirección	360
Puestos Técnicos	58.925
<b>Total general</b>	<b>61.021</b>

**Formación Online (asíncrona<sup>25</sup>)**

Clasificación Profesional	Nº total de horas
Administrativo y otros	887
Puestos de Dirección	160
Puestos Técnicos	29.073
<b>Total general</b>	<b>30.121</b>

**2023:**

**Formación presencial/virtual (síncrona)**

Clasificación Profesional	Nº total de horas
Administrativo y otros	1.539
Puestos de Dirección	798
Puestos Técnicos	54.138
<b>Total general</b>	<b>56.474</b>

**Formación Online (asíncrona)**

Clasificación Profesional	Nº total de horas
Administrativo y otros	1.191
Puestos de Dirección	130
Puestos Técnicos	39.127
<b>Total general</b>	<b>40.448</b>

<sup>23</sup> Solo se incluyen la formación que empieza y acaba en 2024.

<sup>24</sup> Es la formación con profesor/a, horario y fecha.

<sup>25</sup> Es la formación estrictamente online donde no existen horarios marcados

## 4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En Sopra Steria, estamos comprometidos con la accesibilidad universal, asegurando que todas las personas, independientemente de sus 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.

Aunque no existe una política formal en estos aspectos, todas las infraestructuras de Sopra Steria están adaptadas físicamente al acceso de personas con discapacidad, eliminando todas las barreras arquitectónicas.

Además, en 2024, se han realizado diferentes acciones para fomentar la inclusión de personas con discapacidad:

**Formación:** se ponen a disposición de la plantilla diversas formaciones sobre la atención a personas con discapacidad, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso.

Estas formaciones se encuentran disponibles para toda la plantilla a través de la plataforma Coopracademy:

[Catálogo-CoopAcademy](#)

**Colaboración:** Sopra Steria durante el 2024 ha colaborado con diferentes asociaciones y ha participado en eventos para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad:

- Participación en la VIII Feria de Empleo de Cruz Roja Madrid. En este evento se presentó la aplicación inCV diseñada para apoyar la inclusión de personas con discapacidad intelectual.
- 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.

Además, Sopra Steria mantiene desde hace años su colaboración con diferentes centros especiales de empleo para fomentar el empleo de personas con discapacidad, a través de los servicios de limpieza mediante INTEGRA y de servicios de tratamiento de ordenadores a través de ILUNION.

## 4.7. Igualdad

Respecto a la formulación e implantación de Planes de Igualdad, exigidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a las medidas adoptadas para promover el empleo y protocolos contra el acoso sexual, en 2023 entró en vigor el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Sopra Steria.

Como ya comentamos el año pasado, en este Plan se integran, aquellas acciones ya recogidas en el Plan anterior que tienen una duración ilimitada, algunas de ellas con alguna variación o mejora, así como aquellas nuevas que se incluyeron para seguir promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Durante el año 2024 se han puesto en marcha todas las iniciativas que dan respuesta a las acciones identificadas en el Plan de manera que se puedan recoger los indicadores definidos y ver así la evolución de la materia año tras año.

El Plan aprobado contaba con algunas novedades que no se contenían en el primero y que mejoraba la situación de las personas integrantes de Sopra Steria. Entre ellas, cabe destacar las siguientes:

- Realizar documento 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
- A todas las mujeres embarazadas que lo soliciten, se le concederá el 100% de teletrabajo a partir de la semana 24 de gestación
- La bolsa de 12h de permiso pagado para citas médicas podrá usarse para acompañar a consulta a familiares que lo necesiten
- A la mitad de la vigencia del Plan, se realizará una encuesta para conocer la percepción de la plantilla sobre las políticas de igualdad y las posibles áreas de mejora.
- Mejorar lo que establece el convenio colectivo en cuanto a los permisos sin sueldo, pudiendo disfrutarlos por días sueltos en lugar de 2 periodos de 15 días (máx. 1 mes)
- El tiempo mínimo obligatorio de comida se reducirá a 30 minutos y se deberá realizar en la franja de 13.30 a 16.00h
- Se usarán los CRH para para identificar la disponibilidad de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de más responsabilidad. Durante el CRH de final de año (2024) se han identificado 402 personas con estas características.

Así mismo, 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. Además, durante 2024 se ha elaborado y se ha hecho público un protocolo de prevención del acoso de las personas LGTBI.

Finalmente, durante 2024 se han llevado a cabo diferentes acciones encaminadas a promover la Igualdad. Como en años anteriores, hemos participado en una campaña con la Fundación BALIA para ayudar a mujeres en riesgo de exclusión social a elaborar un CV y resolver exitosamente un proceso de entrevista de trabajo. Asimismo, les

apoyamos con formación relacionada con habilidades digitales, en línea con nuestro compromiso para reducir la brecha digital.

Colaboramos además con el Programa 'Puentes hacia el Empleo' de Cruz Roja para ayudar a mujeres vulnerables en su búsqueda activa de un puesto de trabajo.

Dentro de la comunidad WIN (Woman's Initiative), lanzada en el año 2021, hemos seguido impulsando diferentes iniciativas. En 2024 hemos lanzado la III edición del Programa MentorWIN. En esta ocasión han participado 34 colaboradores/as (17 mentores/as y 17 mentorizadas). El programa tiene una duración de 6 meses (octubre a marzo de 2024) y están participando activamente como formadores/as 11 colaboradoras tratando temas 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:

- Hemos participado en el 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.
- En marzo hemos puesto a disposición de nuestros/as colaboradores/as "El Diversicluedo", una divertida experiencia en formato de concurso online, en el que aprender jugando e interactuando con una IA, sobre igualdad de género de la mano de la experta Laia Arcones con un total de 60 participantes, con una valoración del 9.08/10.
- Hemos continuado realizando la formación el "Juego de la Igualdad" al Comité de Dirección y 2º línea con un total de 22 managers. 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 una actividad "escape room" dividida 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 y dinámica grupal de co-creación de las estrategias para promover la igualdad.
- Hemos lanzado el Programa Women in Leadership en español, con una participación
- Hemos realizado compañías comunicativas para visibilizar nuestro talento femenino, a través de la iniciativa Let's Meet WIN, realizando entrevistas a nuestras colaboradoras y visibilizando nuestra comunidad y acciones asociadas.
- Sopra Steria ha participado, otro año más, en la iniciativa Mujer & Ingeniera va a tu centro, para atraer a las jóvenes a estudiar carreras STEM.
- Hemos obtenido el Sello Woman Approved, situándonos en la posición 27 de ranking de las "Mejores Empresas en España para el Talento Femenino", elaborado por el Instituto Más Mujeres. Este reconocimiento que destaca a las organizaciones que se han comprometido de manera sobresaliente con la igualdad de género y la inclusión laboral. Este sello valida que Sopra Steria ha implementado políticas avanzadas para el desarrollo profesional de las mujeres, lo que no solo impulsa el crecimiento de nuestras colaboradoras, sino que también refuerza la competitividad de la organización en nuestro sector.

La comunidad de Sopra Steria WIN ya cuenta con un total de 116 miembros, impulsando y creando nuevas iniciativas año tras año.

Por último, con nuestra campaña #MujeresQueInspiran, tenemos como objetivo poner en valor referentes femeninos de la Compañía y visibilizar a su trayectoria, tanto interna como externamente (redes sociales), teniendo en cuenta el contexto del sector, en el que mayoritariamente los empleados son hombres.

#### 4.8. Empresa Familiarmente Responsable

En Sopra Steria nos hemos comprometido en 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.

En 2024 iniciamos las acciones para la certificación, haciendo el balance de la situación a través de la voz del empleado y la voz de la dirección, y apoyándonos en los datos que nos facilita GPTW, entendiendo que ambos ámbitos se construyen ten paralelo. A continuación, se destacan algunos puntos clave del diagnóstico:

- Flexibilidad horaria y teletrabajo: Se ha observado una alta aceptación y necesidad de flexibilidad horaria y opciones de teletrabajo. Estas medidas, disfrutadas en una amplia mayoría de contextos, son esenciales para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, permitiendo ser autónomos/as en la organización de las actividades de cada profesional.
- Gestión de Recursos Humanos: La gestión de Recursos Humanos ha sido identificada como un área importante en la que desarrollar programas y líneas de trabajo que afecten al desarrollo de liderazgo.
- Salud y bienestar: El bienestar emocional y físico de las personas es una prioridad, con énfasis en programas que apoyen la salud mental y el equilibrio emocional.
- Igualdad y no discriminación: Aunque existen políticas robustas, se identificaron oportunidades para fortalecer aún más la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Los objetivos establecidos para el siguiente periodo de revisión están diseñados para abordar directamente los hallazgos del diagnóstico y se pueden resumir 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:

La certificación inicial de la norma se ha obtenido en diciembre de 2024.

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

---

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

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

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

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

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

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

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

En el año 2024 no se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

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

Relacionadas con:

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

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

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

El Grupo ha obtenido el nivel EcoVadis Platinum, lo que le sitúa en el top del 1% de las empresas con mejor desempeño en términos de Responsabilidad Corporativa por sexto año consecutivo entre un total de 3.200 empresas.

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

---

### 6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo Sopra Steria tiene implantado desde finales de 2018 un Programa de Lucha contra la Corrupción y Tráfico de Influencias en la compañía que 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 continuó con la formación en esta materia para todos los nuevos empleados de la Compañía y se realizó una nueva formación específica para grupos de más riesgo. Asimismo, durante 2024, 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 tengan filial. Asimismo, se ha implantado un Sistema de Alerta mediante el cual los empleados pueden denunciar conductas que puedan suponer un acto de corrupción o de tráfico de influencias.

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 principal 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 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 2024.

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 2024, todos los miembros del Comité de Dirección 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 ha actualizado durante 2024.

## 6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

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

### 6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

A lo largo del ejercicio 2024 la sociedad ha realizado las siguientes aportaciones:

Nombre del beneficiario	Importe (€)
FUNDACIÓN BALIA POR LA INFANCIA	10.000,00
AYUDAS DANA- GENERALITAT VALENCIANA	10.000,00
FUNDACIÓN RANDSTAD	5.000,00
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS	4.000,00
ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS	700,00
	<b>29.700</b>

A lo largo del ejercicio 2023 la sociedad realizó las siguientes aportaciones:

Fundación	NIF	Importe
FUNDACION BALIA POR LA INFANCIA	G82920851	10.000,00
Asociación España con ACNUR	G80757560	2.000,00
FUNDACION RANDSTAD	G83844316	5.000,00
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS	G82410432	3.000,00
		<b>20.000,00</b>

## 7. Información sobre la sociedad

---

### 7.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible

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

Sopra Steria trabaja cada día por una sociedad digital más inclusiva y ética, de acuerdo con su misión: aprovechar la tecnología digital para construir un futuro positivo para todos.

La apuesta solidaria de Sopra Steria se basa en tres ejes principales que dan respuesta a necesidades fundamentales: el acceso a la tecnología digital, a la educación y al empleo. Nuestro objetivo es apoyarnos en el potencial de la tecnología para promover la inclusión social y profesional de los colectivos vulnerables. Gracias a la fuerte implicación de nuestra Dirección General y de nuestros empleados, apoyamos a estos grupos con el fin de facilitarles el acceso a la tecnología y mejorar sus competencias digitales.

La aceleración de la digitalización en nuestro día a día ha permitido avances, como el desarrollo del trabajo a distancia o la creación de vínculos interpersonales, pero también conduce a disparidades cada vez más marcadas. Más que nunca, es necesario hacer accesible la tecnología digital a todos, facilitando su uso, el acceso a equipamientos y a la cultura digital, para utilizar lo mejor de la tecnología al servicio de la solidaridad y de la educación.

Por todo ello, la empresa desarrolla acciones solidarias destinadas a promover el acceso a la educación y a la formación, así como para facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de los colectivos más desfavorecidos.

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

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

Cada año, la empresa realiza importantes donaciones de equipos informáticos a diversas ONG's y fundaciones locales tales como Cáritas, CEAR, Fundación Balía, InteRed y Fundación Randstad.

En marzo de 2024, Sopra Steria ha renovado su convenio de colaboración con la Fundación Balía para apoyar durante el año 2024 el programa 'Territorio Joven', enfocado a ofrecer espacios socioeducativos destinados a combatir el fracaso escolar y el abandono prematuro de los estudios, así como prevenir las adicciones y la

violencia y desarrollar habilidades sociales. El proyecto atiende cada año a 83 jóvenes de 13 a 17 años en desventaja económica, social y académica y se desarrolla durante el curso escolar en horario de tarde.

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

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

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

Sopra Steria también pone a disposición de sus colaboradores un amplio programa de voluntariado corporativo con el objetivo de dar a sus profesionales la oportunidad de poder contribuir activamente en la reducción de la brecha digital y participar en programas de apoyo educativo y de formación tecnológica destinados mejorar la empleabilidad y a facilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos:

- Impartimos formaciones y webinars, sobre Seguridad en Internet, elaboración de CV y cómo afrontar una entrevista de trabajo on-line, para usuarias de Cruz Roja en el marco del proyecto 'En Clave de Cambio', destinado a mujeres víctimas de violencia de género y en situación de trata y explotación sexual, basado en el desarrollo de itinerarios sectoriales de formación e inserción con el objetivo de mejorar la empleabilidad y promover la inserción profesional de las participantes.
- Participamos en el proyecto 'Puentes hacia el empleo' de Cruz Roja impartiendo sesiones individuales de mentoring online para ayudar a mujeres con dificultades a mejorar sus competencias digitales, guiarles en la definición de su objetivo profesional, ayudarles con la elaboración de su CV y orientarles en su búsqueda activa de empleo.
- Colaboramos también con la iniciativa de empleo joven 'Somos GO' que desarrolla Cruz Roja y tiene como objetivo que la gente joven se active y consiga una oportunidad de empleo y/o formación. Estos programas de empleo joven de Cruz Roja se fundamentan en la orientación sociolaboral, formación en competencias, capacitación profesional, prácticas no laborales y acercamiento a las empresas. Los voluntarios de Sopra Steria colaboran en el marco del entorno virtual de orientación de Cruz Roja ofreciendo sesiones de mentoring a jóvenes que quieren trabajar, pero necesitan orientar su camino al empleo con mayor seguridad y confianza.
- Organizamos charlas inspiracionales sobre las profesiones relacionadas con el mundo de la informática y las oportunidades laborales que ofrece el sector de la tecnología para usuarios de los programas de empleabilidad de Cruz Roja, impartida por expertos en Adquisición de Talento, Inteligencia Artificial y Ciberseguridad, con el objetivo de despertar vocaciones STEM, animarlos y motivarles para que sigan formándose.
- Realizamos sesiones de mentoring para el alumnado del Programa de empleabilidad y capacitación tecnológica, Work in Tech de la Fundación Fad Juventud. En estas sesiones, profesionales de Sopra Steria con experiencia en reclutamiento y en el sector tecnológico, ayudan a los usuarios de Fad Juventud a mejorar su empleabilidad, potenciando sus habilidades, mediante conversaciones, estableciendo unos objetivos para impulsar su búsqueda de empleo en el sector IT y ofreciéndoles recursos que les ayuden a lograrlos.

- Charlas inspiracionales sobre el sector tecnológico y talleres sobre ciberseguridad en institutos para alumnos del Programa Territorio Joven de la Fundación Balia.
- Charlas motivacionales sobre tecnología, impartidas por expertos en Inteligencia Artificial y Ciberseguridad de Sopra Steria, destinadas a despertar vocaciones STEM entre jóvenes en riesgo de exclusión con el objetivo de animarlos y motivarlos para formarse y seguir estudiando.
- Colaboramos con la Fundación 'Grandes Amigos' a través del voluntariado corporativo para contribuir a la reducción de la brecha digital y proporcionar apoyo afectivo a personas mayores en situación de soledad.

Sopra Steria ha desarrollado la aplicación inCV, en colaboración con la Fundación Randstad y la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). Un proyecto destinado a favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. inCV es una aplicación gratuita, disponible en Android e iOS, que ayuda a personas con discapacidad a completar su CV de manera sencilla y adaptada, mediante escritura y reconocimiento de voz a través de cuatro pasos. El usuario también puede añadir una foto y, al finalizar la carga de todos los datos, se genera un PDF que puede enviar vía mail o WhatsApp a empresas y organizaciones para aplicar a una oferta de empleo. Entre otras funcionalidades, incorpora la opción de grabación por voz y diversos elementos que, de manera intuitiva, permiten mejorar la accesibilidad. A lo largo del año 2024, la app inCV ha sido traducida al inglés y al francés y se encuentra actualmente disponible en un total de 25 países de habla hispana. Esta iniciativa pone de manifiesto el esfuerzo constante de Sopra Steria en ofrecer soluciones innovadoras para todos/as a través de la tecnología.

Por otro lado, los colaboradores de la empresa se movilizan cada año a finales de noviembre en una gran campaña de recogida de alimentos con el fin de colaborar con los bancos de alimentos de toda España, que se encargan a su vez de distribuir los alimentos recogidos entre organizaciones benéficas oficiales sin ánimo de lucro, dedicadas a ayudar a personas con dificultades. Este año 2024, entre las aportaciones realizadas por los empleados a través de un portal específico, el donativo de 4.000 euros realizado por Sopra Steria España y el de 300 euros realizado por la filial Sopra HR Software, el grupo Sopra Steria ha aportado a la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL) un total de 5.340 euros, equivalentes a casi 4 toneladas de alimentos.

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

Sopra Steria tiene un impacto territorial importante. Es un empleador de referencia que cuenta con 11 sedes con 4.010 colaboradores repartidos en todo el territorio nacional a cierre del ejercicio. También es un reclutador importante en los territorios donde la empresa ejerce sus actividades con un total de 829 reclutamientos a lo largo de 2024.

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

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

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

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

7.1.1.3. Acciones de Asociación o Patrocinio

Sopra Steria forma parte de las siguientes Asociaciones:

- AEC - Asociación Española de Consultoría,
- AECTA - Asociación de Empresas de Tecnología, consultoría, Innovación de la Comunidad Valenciana
- Asociación Española del Retail
- DIRCOM - Asociación Profesional de Directivos de Comunicación
- AVIA - Cluster de Automoción de la Comunitat Valenciana
- Cámara de Comercio Francesa
- Cámara de Comercio de Sevilla
- Cámara de Comercio de Valencia
- Asociación d'Empreses Consultores de Catalunya, Cercle Tecnologic de Catalunya (CTECNO)
- CESUR - Asociación de Empresarios del Sur de España
- Club Festibity
- TEDAE - Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Aeronáutica y Espacio
- Asociación Ellas Vuelan Alto
- Distrito Digital de la Comunitat Valenciana
- ITI - Instituto Tecnológico Informática Valencia
- Club Corporativo Cámara de Valencia
- Club de Empresas de Economía 3
- Dirse - Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad

En cuanto a las acciones de patrocinio, en 2024 Sopra Steria ha participado en los siguientes:

<b>NOMBRE EVENTO</b>	<b>FECHA</b>	<b>LUGAR</b>
<b>MARKETING</b> – 23ª Congreso Nacional Farmacéutico	<b>FEBRERO</b>	VALENCIA
<b>MARKETING</b> - La Nit de les telecomunicacions i la informàtica 2024	<b>MARZO</b>	BARCELONA
<b>MARKETING</b> - Semana de la Informática 2024	<b>ABRIL</b>	VALENCIA
<b>MARKETING</b> – Commit Conf 2024	<b>ABRIL</b>	MADRID
<b>MARKETING</b> – ADM Sevilla 2024	<b>MAYO</b>	SEVILLA
<b>MARKETING</b> – Premios y Noche de las Telecomunicaciones Valencianas	<b>MAYO</b>	VALENCIA
<b>MARKETING</b> – DiaTIC 2024	<b>MAYO</b>	MURCIA
<b>MARKETING</b> – Festibity 2024	<b>JUNIO</b>	BARCELONA
<b>MARKETING</b> – X edición Premios Computing	<b>JUNIO</b>	MADRID
<b>MARKETING</b> – DevBCN 2024	<b>JULIO</b>	BARCELONA
<b>MARKETING</b> – Potencial Digital Extremadura	<b>SEPTIEMBRE</b>	CÁCERES
<b>MARKETING</b> - Red Hat Summit Connect Madrid	<b>OCTUBRE</b>	MADRID
<b>MARKETING</b> – 1ª Edición Telescope	<b>NOVIEMBRE</b>	MADRID
<b>MARKETING</b> – Data + AI World Tour Madrid	<b>NOVIEMBRE</b>	MADRID
<b>Marketing</b> – II Congreso IA Granada	<b>NOVIEMBRE</b>	MADRID
<b>MARKETING</b> - Diada de les TIC	<b>NOVIEMBRE</b>	BARCELONA
<b>TALENT/FORO</b> – UCM Foro	<b>ENERO</b>	MADRID
<b>TALENT/ FORO</b> – UC3M Foro	<b>COTUBRE</b>	MADRID
<b>TALENT/ FORO</b> – UPF Foro	<b>NOVIEMBRE</b>	BARCELONA

## 7.2. Subcontratación y proveedores

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

Durante el año 2019, se 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 2024.

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

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

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

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

En los Acuerdos Marco de prestación de servicios se establece una evaluación de proveedores basado en determinados criterios de evaluación que han sido actualizados periódicamente y que siguen vigentes durante 2024. Los nuevos criterios de evaluación son los siguientes: calidad del servicio, cumplimiento de los plazos establecidos y cumplimiento de aspectos laborales y administrativos. En 2024 se ha procedido a evaluar a 62 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:

- 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.
- 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 2024, 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 sostenible. 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 indicado que, en caso de no ser realizada, dejarán de prestar servicios a la Compañía.

Este Procedimiento sigue plenamente vigente durante 2024.

## 7.3. Consumidores

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

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

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

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

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

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

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

Durante 2024 no se ha recibido ninguna reclamación.

## 7.4. Información Fiscal

### 7.4.1. Los beneficios obtenidos país por país

Sopra Steria España ha obtenido en 2024 un resultado después de impuestos de 15.990.449,52 euros. El resultado ha sido obtenido íntegramente en España.

Sopra Steria España obtuvo en 2023 un resultado después de impuestos de 12.903.922,93 euros. El resultado ha sido obtenido íntegramente en España.

### 7.4.2. Los impuestos sobre beneficios pagados

A lo largo del ejercicio 2024 la sociedad ha realizado los siguientes pagos:

Impuestos sobre beneficios pagados			
Modelo	Período	Fecha Pago	Importe
200	2023	24-07-24	751.687,18
202 1P	2024	17-04-24	1.027.863,48
202 2P	2024	21-10-24	2.169.248,55
202 3P	2024	20-12-24	140.253,98

**4.089.053,19**

#### 2023:

Impuestos sobre beneficios pagados			
Modelo	Período	Fecha Pago	Importe
200	2022	22-07-23	-112.226,96
202 1P	2023	20-04-23	1.315.987,22
202 2P	2023	10-10-23	2.429.023,28
202 3P	2023	20-12-23	12.580,85

**3.645.364,39**

### 7.4.3. Las subvenciones públicas recibidas.

Sopra Steria España no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2024.

Sopra Steria España no recibió subvenciones públicas en el ejercicio 2023.

## 8. Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera

De cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Sopra Steria España S.A.U. incluye su Estado de Información No Financiera (EINF) en el Informe de Gestión correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 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.

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

<b>Declaración de uso</b>	La Entidad ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el ejercicio 2024, utilizando como referencia los Estándares GRI.
<b>GRI 1 usado</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

Requisito Ley 11/18	Estándar GRI relacionado	Número de página
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>		
<b>Modelo de negocio</b>		
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	4-6
Presencia geográfica	2-1 Detalles organizacionales	5
Objetivos y estrategias de la organización	3-3 Gestión de los temas materiales	7
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3 Gestión de los temas materiales	8
<b>Políticas de la compañía</b>		

¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
 documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
 ¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.

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 políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	15
<b>Gestión de riesgos</b>		
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	9-15
<b>Otros</b>		
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	15,61
<b>1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>		
<b>Información general detallada</b>		
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	16
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	16-17
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	17
Sobre la aplicación del principio de precaución	3-3 Gestión de los temas materiales	17
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	18
<b>Contaminación</b>		
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	18
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		

¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
 ¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
 ¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 Residuos generados	18-19
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 Gestión de los temas materiales	19
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3 Extracción de agua	19
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	19-20
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	21
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3-3 Gestión de los temas materiales	21
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	21
<b>Cambio climático</b>		
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)	22-23
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales	23
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	23-25
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	26
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3 Gestión de los temas materiales	26
<b>2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados	30-32
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	

¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	3-3 Gestión de los temas materiales	32
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	3-3 Gestión de los temas materiales	33
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	34
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	33-34
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 Gestión de los temas materiales	35
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	35
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	36
Número de horas de absentismo	3-3 Gestión de los temas materiales	37
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	37-38; 47
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	38-39
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	39-40
Enfermedades profesionales por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	40
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3 Gestión de los temas materiales	41
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	41
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	41

¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
 documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
 ¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.

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
<b>Formación</b>		
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	42-43
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	43
<b>Accesibilidad</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	44
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 Gestión de los temas materiales	45-47
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	45
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	45-47
<b>3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales	48
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	48
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	48
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	3-3 Gestión de los temas materiales	49
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		

¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
 ¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
 ¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.

Abolición efectiva del trabajo infantil		
<b>4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>		
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	50-51
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3 Gestión de los temas materiales	51
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	3-3 Gestión de los temas materiales	52
<b>5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3 Gestión de los temas materiales	53-55
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3 Gestión de los temas materiales	55
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	56
Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	56-57
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	57
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	58
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	58
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 Gestión de los temas materiales	59
Sistemas de reclamación	3-3 Gestión de los temas materiales	59
Quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	59

¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.

¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.3  
¡Error! Nombre desconocido de propiedad de documento.

Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	60
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	60
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	60