



C/ Alcalá, 63
28014 – Madrid

+34 915 624 030
www.mazars.es

SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A.U.

Informe de Verificación Independiente

Estado de Información No Financiera del
ejercicio terminado el 31 de diciembre de
2022

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 2022, 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 2022 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 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 de **SOPRA STERIA ESPAÑA, S.A.U.** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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, 17 de mayo de 2023

Mazars Auditores, S.L.P.

Pablo Valerio Sardón

Estado de Información no Financiera

EINF 2022

Sopra Steria España, SAU.

Índice

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	6
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	17
3.3.	Economía circular; Prevención y Gestión de Residuos	19
3.4.	Uso sostenible de los recursos	19
3.5.	Cambio climático	23
3.6.	Protección de la biodiversidad	26
4.	Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal	27
4.1.	Empleo	29
4.2.	Organización en el Trabajo	35
4.3.	Salud y Seguridad	37
4.4.	Relaciones Sociales	40
4.5.	Formación	41
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	43
4.7.	Igualdad	43
4.8.	COVID-19	45

5.	Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	46
5.1.	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	46
5.2.	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	46
5.3.	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	47
6.	Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno	48
6.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	48
6.2.	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	49
6.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	49
7.	Información sobre la sociedad	50
7.1.	Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	50
7.2.	Subcontratación y proveedores	53
7.3.	Consumidores	54
7.4.	Información Fiscal	54
8.	Bases para la elaboración del Estado de Información no Financiera	56
8.1.	Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.	57

1. Modelo de Negocio

1.1. Organización y Estructura

La organización de Sopra Steria España se compone de:

Dirección General: Es responsable, principalmente, de la estrategia de desarrollo, la organización de las actividades de su equipo, 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.

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.

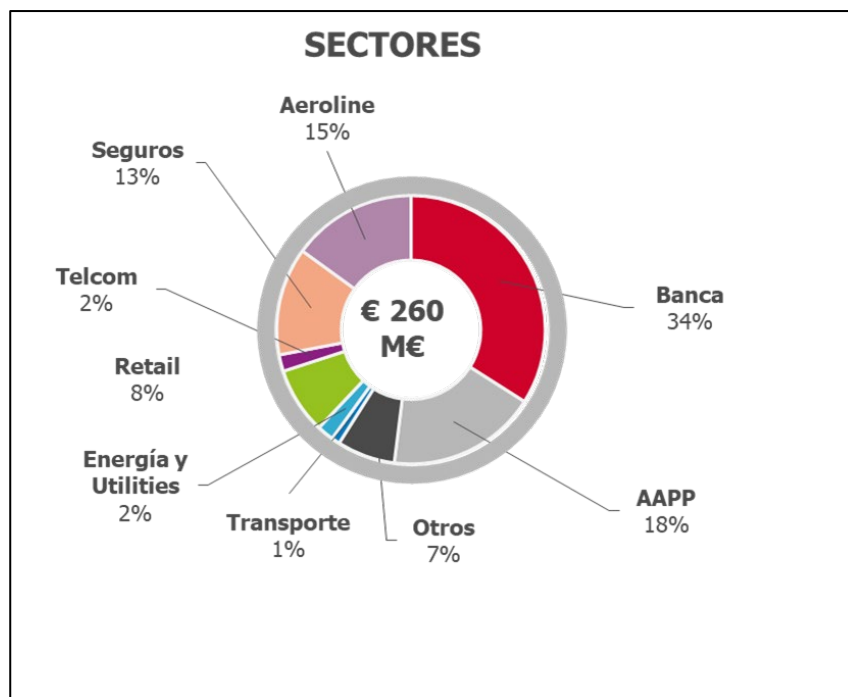
Centros de Servicios: Los Centros de Servicios son unidades operativas de producción sin una estructura comercial.

1.2. Actividades y Entorno Empresarial

Sopra Steria, reconocido líder europeo en 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. Con 49.690 empleados en casi 30 países, el Grupo generó ingresos de 5.100 millones de euros en 2.022.

En España, Sopra Steria está presente desde el año 2.000 y cuenta con 3.630 profesionales distribuidos en sus 11 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. La cifra de negocio de Sopra Steria España en 2022 ascendió a 260 millones de euros.

El porcentaje de actividad de Sopra en España para cada sector en el que opera se detalla a continuación:



Nuestros clientes en España

Banca	      
	      
	     
	    
Seguros	       
	      
	     
Aeroline y Naval	      
Transporte	     
Energía, Utilities e Industria	        
	       
	    
Telco y Media	       
	  
Retail	       
	  
AA.PP.	       
	         
	       
	    

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 un crecimiento orgánico anual de los ingresos en torno al 7% en los próximos tres años. El Grupo también se ha fijado como meta alcanzar un margen operativo sobre la actividad empresarial entre el 8,5% y el 9% en 2024 y generar un flujo de caja libre en torno a 250 millones de euros.

1.4. Mercados y Tendencias

Según el informe anual 'El Sector en Cifras', realizado por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), los ingresos de las compañías del sector en España aumentaron un 9,5% en 2021, hasta los 15.921 millones de euros. Este porcentaje, que se sitúa dos puntos porcentuales por encima del incremento del PIB nominal, supera las cifras de crecimiento previas a la crisis y viene impulsado tanto por los ingresos en el mercado nacional como en el exterior, que han aumentado un 29,6% respecto a 2020. En años anteriores aún se notó el impacto de la crisis de la Covid-19, en cuyo contexto la mayoría de los sectores vieron afectada su facturación, y en el que nos ocupa solo creció un 0,14% en 2020. Sin embargo, ahora el crecimiento sólido de 2022 se situará alrededor del 6,3%, según las previsiones.

En este sentido, 2022 viene a consolidar la senda de vuelta al crecimiento. El papel de las consultoras ha sido esencial en el mercado este año, asesorando a entidades privadas y Administraciones Públicas en la implementación exitosa de cambios que la pandemia aceleró y en los que las nuevas tecnologías son protagonistas.

Los servicios de Outsourcing suponen la mayor fuente de ingresos de las empresas del sector (48,1%). Por su parte, el desarrollo de software y la integración de sistemas es el 30,2%. Asimismo, el año anterior, los servicios de consultoría representaron el 21,7% 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 31% de la facturación total. Le siguen las Administraciones Públicas (15,2%) y energía y utilities (13,1%).

El empleo generado por el sector también merece una mención especial. Las empresas de consultoría ocuparon a más de 227.000 profesionales, lo que supone un incremento del 11,9%, y demuestra, un año más, la confianza que depositan en el talento de su capital humano, esencial para acometer los proyectos de transformación.

El mercado continuará boyante, impulsado por los proyectos de transformación digital, en la misma línea que los dos últimos años. No se espera que la demanda de los clientes experimente ninguna desaceleración notable, ya que se centrarán en hacer más resistentes sus modelos de negocio y más ágiles sus sistemas, lo que constituye un potente motor de crecimiento para sus inversiones en la nube, la automatización de los procesos empresariales y la seguridad.

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

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

Riesgo ligado a la evolución de los mercados y del negocio

Descripción del Riesgo

Como resultado de la digitalización y la aparición de nuevos competidores, negocios y organizaciones, las actividades de los clientes del Grupo están en constante evolución y, por ello, buscan ser más 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 del este riesgo se integra dentro del desarrollo y la efectiva implementación de la estrategia. Cada año, el Grupo realiza una revisión exhaustiva de la estrategia para su actualización, incluyendo todas las líneas de actividad y geografías. Además, se realiza un seguimiento trimestral de las decisiones tomadas en base a la revisión de la estrategia.

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

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 multivalentes, 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.

Gestión del Riesgo

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

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

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

2.3. Políticas corporativas

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

2.4. Indicadores Clave de Resultados No Financieros

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

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

3. Información sobre Cuestiones Medioambientales

3.1. Información general detallada

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante el ejercicio, se ha verificado 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 2022 gastos e inversiones por un importe superior a 9.000 € 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 del 80% respecto a los gastos e inversiones de 2021.

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.

RESIDUOS NO PELIGROSOS GENERADOS	Unidad	2019	2020	2021	2022
Residuos de papel y cartón	kg	11.661,0	1339,0	1.475,5	957
Residuos de tóner y cartuchos	kg	96,0	24,1 ¹	143,0	0
Residuos de aparatos electrónicos	kg	5.578,0	3.217,5	1.101,9	4.365
RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS	Unidad	2019	2020	2021	2022
Pilas y baterías	kg	10,0	1,75	0,0	10

Durante 2022 no se ha efectuado ninguna recogida de tóner al no haberse llenado los contenedores destinados a este tipo de residuo.

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.

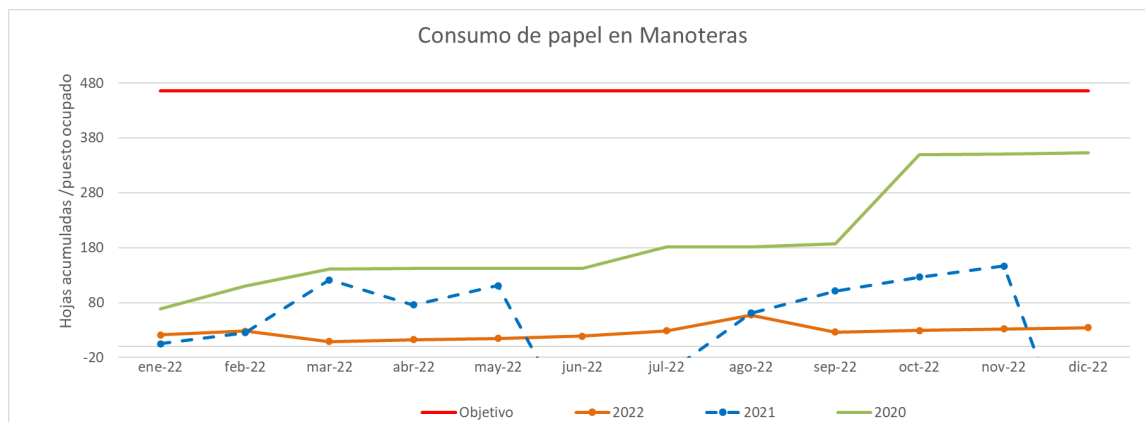
¹ Esta cantidad se refiere al periodo comprendido entre el 01/01/2020 y el 03/04/2020. No se produjeron retiradas posteriores.

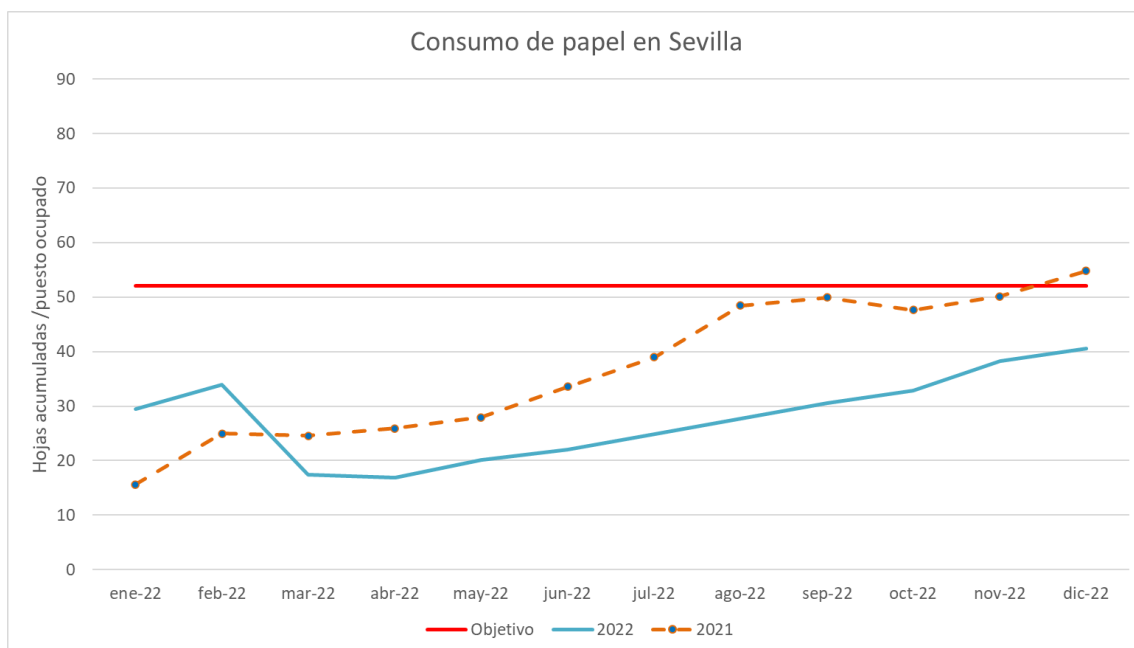
CONSUMO DE AGUA	Unidades	2019	2020	2021	2022
Suministro de agua municipal o de otras empresas de agua	m3	13.462	5.718	2.435	4.591

Todo el papel comprado durante 2022 por Sopra Steria España proviene de bosques gestionados de manera sostenible y dispone de las certificaciones medioambientales FSC y PEFC.

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 2022, figura la reducción del consumo de papel con respecto al objetivo 2021 del 5% (466 hojas por puesto ocupado) en la sede de Manóteras y de un 5% frente al objetivo de reducción de 2021 en la de Sevilla (53,3 hojas por puesto ocupado). En ambas sedes, se alcanzó el objetivo establecido. En las siguientes gráficas, se refleja el consumo acumulado por puesto ocupado. En Manóteras, la disminución, en 2021, del consumo acumulado de papel por puesto en el mes de junio se debe a que, debido al cierre de una de las oficinas, se trasladó papel a la sede.





CONSUMO DE MATERIALES	Unidad	2019	2020	2021	2022
Papel	Kg	7.497,51	603,8	231,14	279,40
Tóner	Kg	81,06	50,32	20,27	45,18

Durante 2022 se produjo un aumento en el consumo de papel y de tóner como consecuencia de la implantación del modelo híbrido, que ha supuesto un aumento en la presencialidad con respecto a los dos años anteriores.

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)
Consumo de energía indirecta de fuentes no renovables	0	0	0	0
Consumo de energía indirecta de fuentes renovables	3.814	2.216	1.913	1.957

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética:

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

Sopra Steria España ha cubierto el 100% de su consumo eléctrico por energía renovable en 2022, 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)
Consumo de energía de fuentes no renovables	0	0	0	0
Consumo de energía de fuentes renovables	3.814	2.216	1.913	1.957

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 2022 por sexto año consecutivo, Sopra Steria se encuentra 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 tercer año consecutivo sobre un total de 3.200 empresas. Esta calificación posiciona al Grupo Sopra Steria en un nivel excelente sobre 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 2022.

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

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

EMISIONES DE GEI ²	Unidades	2019	2020	2021	2022
EMISIONES ALCANCE 1	tCO ₂ eq	18,7	10,5	7,39	21,2
EMISIONES ALCANCE 2	tCO ₂ eq	0	0	0	0
EMISIONES ALCANCE 3	tCO ₂ eq	1.221,03	453,4	173,3	543,6

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. Sus objetivos a largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) están aprobados por la Science Based Targets

² Sopra Steria España calcula las emisiones de acuerdo a la metodología del Grupo. El cálculo del Alcance 1 estima las pérdidas de refrigerante según los valores medios establecidos por el Grupo Sopra Steria. Para el cálculo de las emisiones de Alcance 3, se han tenido en cuenta los factores de emisión recopilados por GHG Protocol versión 2017 (Desplazamientos en avión, tren y coches), así como los factores de emisión de DEFRA 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 2022.

Initiative (SBTi⁽³⁾) y alineados con la trayectoria de limitar el calentamiento global a 1,5 °C. En este contexto, el Grupo ha adquirido el compromiso de alcanzar “Cero Emisiones Netas⁽⁴⁾” para 2028.

Para los próximos diez años Sopra Steria tiene como principal objetivo la constante optimización de nuestro consumo de recursos, la reducción continua de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y la compensación de las emisiones no evitadas mediante la inversión en proyectos de captura de carbono de acuerdo con el programa “Climate Neutral Now” de la ONU para lograr el objetivo de alcanzar “Cero emisiones netas”, en línea con una trayectoria de 1,5°C.

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 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.

La estrategia medioambiental del Grupo Sopra Steria se basa en 7 áreas prioritarias de actuación:

- 1. Fortalecimiento del 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⁽⁵⁾/CDSB⁽⁶⁾; 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.
- 2. Optimización del consumo de recursos en la gestión de sus actividades:** Reducir el consumo de recursos por empleado (todas las energías, agua, papel).
- 3. Aumento de la cuota de energías renovables que cubren el consumo eléctrico:** Compra de energía renovable directamente a proveedores de electricidad en algunos de los sitios o Centros de Datos y suministro de certificados de energía renovable.
- 4. Reducción de 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 42% para 2025 (Alcances 1 y 2, Oficinas y Data Centers in situ, año de referencia 2015), objetivo validado por el SBTi;

³ 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.

⁴ “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.

⁵ TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures, grupo de trabajo centrado en información financiera relacionada con el clima.

⁶ CDSB: Climate Disclosure Standards Board, consorcio internacional de empresas y ONG ambientales.

- c. Reducir las emisiones de GEI en valor absoluto en un 21% para 2025 (Alcance 3, centros de datos externos y viajes de negocios, año de referencia 2015), objetivo validado por el SBTi;
 - d. Establecer un precio interno del carbono en las principales geografías del Grupo para 2025;
 - e. Compromiso de alcanzar “Cero Emisiones Netas” en 2028 para toda la cadena de valor.
- 5. Contribución a la economía circular mediante la optimización de la gestión de residuos,** en particular, Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE): Ampliar la clasificación selectiva in situ, aumentar la recuperación de residuos; maximizar el ciclo de vida de los recursos y prevenir la contaminación; Ofrecer una segunda vida al 100% de los residuos electrónicos y reciclar el 100% de los residuos de papel y cartón recogidos para 2025.
- 6. Compromiso y contribución de toda la cadena de valor (empleados, clientes, proveedores, socios, etc.) en el proceso de progreso:** Trabajar con los principales proveedores comprometidos con el medio ambiente: involucrar a los principales proveedores del Grupo, que representen al menos el 70 % de las emisiones de la cadena de suministro, para controlar sus emisiones de GEI y establecer metas asociadas de reducción para el 90% de ellos para 2025, objetivo validado por el SBTi; Seguir una política de compras responsables que favorezca productos y servicios con bajo impacto ambiental; Sensibilizar a nuestros grupos de interés y contribuir al trabajo de los líderes de opinión; Desarrollar el compromiso de todos los empleados del Grupo.
- 7. Integración de los aspectos relacionados con el Desarrollo Sostenible en la propuesta de valor:** Minimización del impacto ambiental de las soluciones y servicios digitales para contribuir a la sostenibilidad digital; Uso de las nuevas tecnologías al servicio del medio ambiente.

En España, en 2022 se han establecido objetivos específicos de emisiones dentro del alcance del Sistema de Gestión Ambiental, referidos a las sedes de Manoteras y Sevilla. Los objetivos establecidos al respecto suponen la reducción del 5% de las emisiones de CO₂ a la atmósfera procedentes de los viajes de los empleados de ambas sedes respecto al dato de 2021.

Desde que se declaró el estado de alarma por la crisis sanitaria generada por el coronavirus (COVID-19), el teletrabajo ha sido una de las principales actuaciones de contingencia. Esto ha favorecido significativamente la reducción del consumo/gasto de los principales aspectos ambientales en el marco del desempeño habitual de la organización.

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 CO₂ por desplazamiento de empleados.

3.6. Protección de la biodiversidad

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

4. Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal

La pandemia ha hecho que muchos sectores no esenciales hayan migrado a modelos de Teletrabajo mucho más abiertos de lo que venía siendo habitual en el sector de las TIC. Esto ha incrementado la tensión del sector a la hora de atraer el talento, abriendo el escenario a todo el territorio nacional, y poniendo a players muy pequeños en competencia directa con grandes multinacionales a la hora de captar talento.

Esta situación nos empuja a un escenario de mejora continua, a mayor ritmo que anteriormente. Generando procesos de selección más ágiles, de manera centralizada. Y trabajando permanentemente en la experiencia del/de la empleado/a.

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 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.

Vertebramos 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.

- **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.

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

El Comité de Recursos Humanos (CRH) evalúa individualmente el desempeño de cada profesional de la compañía, dos veces al año. 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

En este sentido, continuamos el acompañamiento a las figuras de managers y mentores 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

Por el lado de **formación**:

- Trabajamos en itinerarios formativos bajo la marca **Take Up**, para jóvenes con poca experiencia profesional. Estos itinerarios se centran en las tecnologías concretas que van a manejar en los proyectos de destino.
- Formación adhoc para determinados proyectos (**SmartUP**) para capacitar, tanto a nuevos/as colaboradores/as, como a compañeros/as en activo, en las competencias y conocimientos específicos de proyectos concretos. Dejando a los/las colaboradores/as especializados en los proyectos y clientes de destino.
- **Formación Técnica** a demanda de los proyectos a través de peticiones a Sopra Academy que gestionan la demanda con los proveedores de formación para satisfacer las necesidades de los proyectos.

- **Catálogo de formación tecnológica, soft skill, management y fundamentos de Grupo** en el portal de formación Click2Learn abierto a todas las personas de Sopra Steria.
- **Oferta de cursos online y recursos** a disponibilidad de los/las colaboradores/as de Sopra Steria: Coopacademy (soft skills) y 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.
- Formación y certificaciones en los **portales de los socios tecnológicos (partners)**, que permiten que los/las colaboradores/as de Sopra Steria puedan hacer formaciones técnicas de las soluciones que estos ofrecen.
- Aprendizaje informal: se ofrecen **webinars, charlas y sesiones informativas** (Tech Days, The Classroom, Training with Partners)

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

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 31/12/2022**:

Distribución por Sexo	Mujeres	Hombres
	1.025	2.605
Distribución por Edad	1.025	2.605
<30	217	661
30-50	665	1.663
>50	143	281
Distribución por País	1.025	2.605
España	1.025	2.605
Distribución por clasificación profesional	1.025	2.605
Puestos de Dirección	11	36
Puestos Técnicos	899	2.525
Administrativo y otros	115	44

2021:

Distribución por Sexo	Mujeres	Hombres
	975	2.438
Distribución por Edad	975	2.438
<30	190	512
30-50	664	1.689
>50	121	237
Distribución por País	975	2.438
España	975	2.438
Distribución por clasificación profesional	975	2.438
Puestos de Dirección	11	38
Puestos Técnicos	858	2.364
Administrativo y otros	106	36

A continuación, se indica el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a **31/12/2022:**

Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo	Mujer	Hombre
Temporal TC	6	16
Temporal TP	3	4
Indefinido TC	1.010	2.583
Indefinido TP	6	2
Total general	1.025	2.605

2021:

Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo	Mujer	Hombre
Temporal TC	10	47
Temporal TP	4	4
Indefinido TC	952	2.385
Indefinido TP	9	2
Total general	975	2.438

A continuación, se indica el **promedio anual**⁷ de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional:

2022:

	Mujer					Hombre				
	Temporal TC	Temporal TP	Indefinido TC	Indefinido TP	Total Mujer	Temporal TC	Temporal TP	Indefinido TC	Indefinido TP	Total Hombre
Distribución por edad	5,8	3,9	982,9	7,6	1.000,1	18,8	4,1	2.502,2	2,8	2.527,9
<30	1,2	0,2	182,4		183,9	15,2	0,5	538,6		554,3
30-50	3,5	2,2	657,8	6,6	670,1	1,5		1.687,3	2,8	1.691,6
>50	1,0	1,4	142,7	1,0	146,1	2,0	3,6	276,3		281,9
Distribución por clasificación profesional	5,8	3,9	982,9	7,6	1.000,1	18,8	4,1	2.502,2	2,8	2.527,9
Puestos de Dirección			11,4		11,4		1,0	33,4		35,4
Puestos Técnicos	4,7	3,2	864,0	5,6	877,5	18,8	2,6	2.426,4	2,8	2.450,6
Administrativo y otros	1,1	0,7	107,5	2,0	111,3		0,5	41,4		41,9

2021:

	Mujer					Hombre				
	Temporal TC	Temporal TP	Indefinido TC	Indefinido TP	Total Mujer	Temporal TC	Temporal TP	Indefinido TC	Indefinido TP	Total Hombre
Distribución por edad	6,7	3,3	950,2	9	969,2	32,5	6,1	2.379,9	5,7	2.424,1
<30	2,6	0,2	163,2		166	22,93	0,4	427,4	1,3	452
30-50	3,1	0,8	670,9	9	683,8	6,7	0,5	1.719,1	4,4	1.730,70
>50	1	2,3	116,1		119,4	2,8	5,2	233,4		241,4
Distribución por clasificación profesional	6,7	3,3	950,2	9	969,2	32,5	6,1	2.379,9	5,7	2.424,1
Puestos de Dirección			10,6		10,6		1	36,8		37,8
Puestos Técnicos	6	2,6	837,9	7	853,5	32,5	4,6	2.304,0	5,7	2.346,7
Administrativo y otros	0,7	0,7	101,7	2	105,1		0,5	39,1		39,7

⁷ Dato calculado en base al promedio de días de estancia en la empresa, independientemente del porcentaje de jornada.

A continuación, se indica el número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional a **31/12/2022**:

Despidos	Mujeres	Hombres
	11	56
Distribución por Edad	11	56
<30	1	20
30-50	6	29
>50	4	7
Distribución por clasificación profesional	11	56
Puestos de Dirección	1	0
Puestos Técnicos	7	56
Administrativo y otros	3	0

2021:

Despidos	Mujeres	Hombres
	16	52
Distribución por Edad	16	52
<30		9
30-50	13	34
>50	3	9
Distribución por clasificación profesional	16	52
Puestos de Dirección		
Puestos Técnicos	13	50
Administrativo y otros	3	2

A continuación, se indican las **remuneraciones medias⁸ 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	
	2021	2022	2021	2022
Por Sexo	33,7	35,0	35,3	36,3

⁸ Se calculan las remuneraciones con la plantilla a 31 de diciembre

Remuneraciones medias (K€)	2021	2022
Por Edad		
<30	24,7	26,1
30-50	36,5	37,8
>50	44,2	45,8
Por clasificación profesional		
Puestos de Dirección	100,2	103,4
Puestos Técnicos	33,9	35,0
Administrativo y otros	35,5	36,4

2021:

Remuneraciones medias (K€)	Mujer		Hombre	
	2020	2021	2020	2021
Por Sexo	33,6	33,7	34,8	35,3

Remuneraciones medias (K€)	2020	2021
Por Edad		
<30	25,1	24,7
30-50	36,1	36,5
>50	43,9	44,2
Por clasificación profesional		
Puestos de Dirección	96,9	100,2
Puestos Técnicos	33,5	33,9
Administrativo y otros	34,4	35,5

A día de hoy, no se ha llevado a cabo el registro salarial correspondiente a 2022. Debido a los cambios legislativos respecto a la Igualdad en las empresas, Sopra Steria España está trabajando para realizar, junto con la representación legal de los/las trabajadores/as (RLT), la definición y valoración de puestos tal y como se indica en la Ley. Una vez terminado este ejercicio procederemos a la realización del Registro salarial de 2022 y se incluirá en el Plan de Igualdad.

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 2022, para los miembros que perciben remuneración por funciones ejecutivas, el promedio (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) es el siguiente: 479,9 miles de euros (465,3 miles de euros en 2021).

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:

	Mujer	Hombre
Remuneraciones medias (K€)	2022	2022
Remuneración ⁹ media de los/las Directivos/as ¹⁰	104,2	171,8

Ratio - Remuneración mujeres /remuneración hombres ¹¹	2021	2022
Administrativo y otros	71%	64%
Puestos de Dirección	88%	90%
Puestos Técnicos	97%	99%

2021:

	Mujer	Hombre
Remuneraciones medias (K€)	2021	2021
Remuneración media de los/las Directivos/as	108,6	174,4

Ratio - Remuneración mujeres /remuneración hombres ¹¹	2020	2021
Administrativo y otros	70%	71%
Puestos de Dirección	92%	88%
Puestos Técnicos	98%	97%

⁹ 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.

¹⁰ Se entiende por Directivos/as, la Alta Dirección y los miembros del Comité de Dirección.

¹¹ La fórmula utilizada es: Remuneración mujer/Remuneración hombre, representando el 100% la equidad salarial de la mujer con respecto al hombre.

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

A continuación, se indica el número de empleados/as con discapacidad, a cierre del ejercicio 2022:

Personas con discapacidad	2022
Total de personas con discapacidad	26
Plantilla Total	3.630
Ratio	0,72%

2021:

Personas con discapacidad	2021
Total de personas con discapacidad	26
Plantilla Total	3.413
Ratio	0,76%

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 2022 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 poco recursos y discapacidad intelectual romper con la barrera de acceso al empleo facilitando la confección de su Curriculum Vitae con un sencillo cuestionario.

A finales de 2021 Sopra Steria España comenzó con el proceso para elaborar el protocolo de desconexión digital. El proceso quedó parado debido a todo el estudio del nuevo modelo de trabajo que quedó implantado en marzo de 2022. En octubre se retomaron las conversaciones para cerrarlo en el primer trimestre de 2023.

4.2. Organización en el Trabajo

Sopra Steria ha permanecido durante casi 2 años (2020 y 2021) con un modelo de teletrabajo 100% debido a las condiciones de la pandemia dando siempre la oportunidad, a las personas que quisiesen, de acudir a las oficinas. Además, durante este tiempo, se trabajó en el nuevo modelo de trabajo para implantar a primeros de 2022. A primeros de 2022 se comunicó la puesta en marcha de dicho nuevo modelo, aunque, debido a dos repuntes de la enfermedad, no entró definitivamente en vigor hasta marzo de 2022. El nuevo 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* ¹²	2022
Jornada reducida - mujeres	84
Jornada reducida - hombres	34

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

2021:

Tipo de Jornada	2021
Jornada reducida - mujeres	104
Jornada reducida - hombres	27

¹² El número de empleados/as reportados con jornada reducida se ha calculado a cierre del ejercicio 2022.

A continuación, se indica el número total de horas de absentismo registradas en 2022¹³:

Absentismo (horas)	2022
Contingencias profesionales	
Accidentes de trabajo	944
Enfermedades profesionales	0
Contingencias comunes	
Enfermedad común	176.752
Accidente no laboral	9.776
TOTAL	187.472

2021:

Absentismo (horas)	2021
Contingencias profesionales	
Accidentes de trabajo	616
Enfermedades profesionales	0
Contingencias comunes	
Enfermedad común	162.872
Accidente no laboral	6.168
TOTAL	169.656

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 30 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 99,20% de la plantilla de Sopra Steria España a cierre del ejercicio 2022 tiene un contrato indefinido.

¹³ Se está considerando un promedio de jornadas de 8 horas para el cálculo. Datos calculados en días naturales. Incluidos accidentes in itinere

- La flexibilidad de la jornada es otra de las medidas para adecuarnos a las diferentes necesidades, además de las que vienen establecidas dentro del Convenio del sector (permisos, excedencias o reducciones de jornada). El horario flexible nos permite adaptar las jornadas a la conciliación.
- Adicionalmente, durante los meses de verano (julio y agosto), Semana Santa (lunes, martes y miércoles de la semana de Semana Santa) y Navidad (del 26 de diciembre al 5 de enero) la jornada se reduce a 35 horas semanales disfrutando de jornada intensiva coincidiendo con los periodos de vacaciones, principalmente las escolares.
- Otra de las mejoras incorporadas se realiza en los permisos por hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los dos días naturales de permiso pueden disfrutarse, sin fraccionar, durante todo el periodo de hospitalización y no desde el momento en que se produce el ingreso.
- Se equiparán todos los permisos entre los matrimonios y las parejas de hecho.

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, CO₂...)
- Investigación de accidentes
- Inspecciones periódicas de seguridad de los edificios
- Plan de emergencias y primeros auxilios
- Coordinación de actividades empresariales

En concreto, en 2022, se ha llevado a cabo la adaptación y elaboración de un nuevo Curso de Plan de Emergencias y Evacuación para adaptar el equipo de Brigadas a la modalidad de teletrabajo. Con este curso se pretende que toda la plantilla tenga los conocimientos básicos y necesarios del equipo de alarma y evacuación para poder identificar y responder ante una emergencia en el edificio.

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.

2022:

Accidentabilidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Accidentes de trabajo sin baja			
Nº total de accidentes	2	1	3
Accidentes de trabajo con baja			
Nº total de accidentes	1	5	6
Nº de accidentes de trabajo in itinere	0	5	5
Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo	1	0	1
Nº total de jornadas perdidas por accidente	61	57	118
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere	0	57	57
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo	61	0	61
Índices de accidentabilidad			
Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000.000) excluidos In itinere	0,57	0	0,16
Índice de gravedad (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas * 1.000) Excluidos In Itínere	0,03	0,00	0,01
Enfermedades profesionales			
Nº total de casos	0	0	0

2021:

Accidentabilidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Accidentes de trabajo sin baja			
Nº total de accidentes	0	0	0
Accidentes de trabajo con baja			
Nº total de accidentes	0	3	3
Nº de accidentes de trabajo in itinere	0	1	1
Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo	0	2	2
Nº total de jornadas perdidas por accidente	0	77	77
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere	0	7	7
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo	0	70	70
Índices de accidentabilidad			
Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000.000) excluidos In itinere	0	0,48	0,34
Índice de gravedad (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas * 1.000) Excluidos In Itínere	0	0,02	0,01
Enfermedades profesionales			
Nº total de casos	0	0	0

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.

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

A continuación, se muestra el porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo¹⁴ por país para 2022:

Convenio Colectivo	2022
España	
% de empleados/as cubiertos ¹⁵	99,97%

2021:

Convenio Colectivo	2021
España	
% de empleados/as cubiertos ¹⁶	99,97%

En 2022 se han mantenido conversaciones con la RL para alcanzar un acuerdo sobre el protocolo de desconexión. Además, siguen vigente los acuerdos alcanzados en años precedentes:

- Protocolo de Registro de Jornada
- Plan de Igualdad, que incluye el protocolo de Acoso Sexual. El Plan de Igualdad está fuera de su vigencia desde mayo de 2022 aunque, las medidas que en él se contienen siguen siendo de aplicación entre la plantilla. Se está negociando el siguiente.
- Guía de Violencia de Género

Por otro lado, a lo largo de la primera mitad del año 2022 se han estado manteniendo reuniones y negociaciones para acordar los puestos de igual valor y proceder a realizar la auditoria retributiva con la ayuda de una empresa consultora externa (Grupitágora).

Finalmente, en el último trimestre de 2022 y dado que el Plan de Igualdad dejó de estar vigente, se convocó la mesa negociadora del II Plan de Igualdad, que se constituyó en noviembre, así como el reglamento de funcionamiento de esta.

¹⁴ El convenio Colectivo de aplicación es el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública

¹⁵ Se exceptúa el personal de alta dirección

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, aunque en el año 2022 no se ha alcanzado ningún nuevo acuerdo, si se ha empezado a trabajar en el proceso de elaboración de la encuesta psicosocial que se hará en 2023. Además, 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

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 2022 se ha llevado a cabo la tercera edición de la encuesta GPTW donde están invitados a participar todas las personas de la compañía.

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.

Objetivo:

El objetivo anual de formación para cada profesional es de 4 jornadas formativas.

Tres grandes propósitos:

- Difundir y compartir el proyecto y los fundamentos de Sopra Steria
- Desarrollar sus habilidades y conocimientos profesionales y anticipar los cambios en su negocio mediante la creación de cursos de formación.
- Ofrecer formatos cada vez más innovadores, adaptados a sus necesidades y a la realidad del sector.

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 horas¹⁶ de formación¹⁷ por categorías profesionales:

Formación presencial/virtual (síncrona¹⁸)

Clasificación Profesional	Nº total de horas
Administrativo y otros	1.252
Puestos de Dirección	167
Puestos Técnicos	79.368
Total general	80.787

Formación Online (asíncrona¹⁹)

Clasificación Profesional	Nº total de horas
Administrativo y otros	614
Puestos de Dirección	88
Puestos Técnicos	30.134
Total general	30.837

2021:

Formación presencial/virtual (síncrona)

Clasificación Profesional	Nº total de horas
Administrativo y otros	669
Puestos de Dirección	121

¹⁶ Se incluyen todas las formaciones iniciadas en 2022 aunque su finalización se vaya a producir en enero de 2023

¹⁷ No se incluyen las horas de formación online

¹⁸ Es la formación con profesor/a, horario y fecha.

¹⁹ Es la formación estrictamente online donde no existen horarios marcados)

Puestos Técnicos	52.700
Total general	53.490

Formación Online (asíncrona)

Clasificación Profesional	Nº total de horas
Administrativo y otros	1.318
Puestos de Dirección	295
Puestos Técnicos	28.102
Total general	29.715

4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

Dentro de la política de mejora continua en sus oficinas, en 2022, se ha realizado la búsqueda de edificio nuevo para Sevilla, garantizando mejor accesibilidad y servicios para toda la plantilla.

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 2022 sigue vigente el Plan firmado y Publicado hasta el 8 de mayo.

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

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

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

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

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

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.

Finalmente, durante 2022 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.

Por otro lado, gracias a la formación en sensibilización en materia de igualdad que se puso en marcha el año pasado, alrededor de 600 personas cuentan con mejores herramientas para ayudar a conseguir la igualdad de género en su actividad profesional y en su día a día.

Dentro de la comunidad WIN (Women´s Initiative) que se lanzó en el año 2021, durante el año 2022 la principal iniciativa ha sido la de Mentor Win. Esto es, un programa de mentoring donde se a través de una formación sobre liderazgo, comunicación y negociación, varias parejas de mentoras y mentores realizan una práctica para facilitar el desarrollo a través el intercambio de sus propios recursos, conocimientos, valores, habilidades, perspectivas, actitudes y competencias.

Además, durante este año 2022, se ha estado trabajando en otras iniciativas que se iniciarán en 2023 como la formación a mujeres identificadas con alto potencial de crecimiento para su empoderamiento, webinars de sensibilización a la plantilla para la eliminación de sesgos, campaña de educación sobre la corresponsabilidad. Así como una actividad específica con el Comité de Dirección y 2ª línea.

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.

Y, para hacer el seguimiento de todas estas iniciativas y poder poner en marcha otras, existe un grupo de directivas y directivos que quincenalmente analizan la evolución de la empresa en temas de igualdad.

4.8. COVID-19

Durante el año 2022 y debido a la bajada de la incidencia en la población y a eliminación de las medidas de contención, el seguimiento por nuestra parte también ha ido disminuyendo. Nuestra política, sin embargo, ha seguido siendo la misma que en años anteriores en el sentido de que, para nosotros, es una prioridad la salud de nuestros /as empleados/as. Por ello, habiendo comunicado el inicio de nuestro nuevo modelo de trabajo híbrido para el 1 de enero, se pospuso hasta en dos ocasiones debido a nuevos brotes y repuntes de incidencias en la población española. Por otro lado, dentro de los casos en los que está contemplado el 100% de teletrabajo, son casos en los que las personas han manifestado tener alguna dolencia por la que, un posible contagio tendría mayor incidencia en ellas. A esas personas, les concedemos el 100% de teletrabajo.

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 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de los 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 segundo 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 2022, 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.

Todas las políticas y procedimientos han sido revisados y algunos han sido actualizados durante 2021 y 2022.

Durante los años 2021 y 2022 se ha informado periódicamente (de forma mensual) 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 2022, todos los miembros del Comité de Dirección han firmado una declaración de Conflicto de Intereses. Dicha declaración se renovará anualmente.

En el año 2022, el Grupo ha llevado 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, ha realizado 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 llevará a cabo cada dos años

6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

- La compañía prohíbe todos los pagos, cobros o movimientos de fondos en metálico.
- La compañía ha establecido un procedimiento de exportación por el que se establecen las reglas que la compañía debe respetar cuando lleva a cabo una acción consistente en sacar bienes o servicios del territorio nacional hacia un país extranjero en el que el Grupo no disponga de filial. Se ha elaborado una clasificación de los países en función de los riesgos financieros de cada país y en los niveles de corrupción de los mismos. Dicha lista será revisada periódicamente.
- 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 2022 la sociedad ha realizado las siguientes aportaciones:

Fundación	NIF	Importe (€)
FUNDACION BALIA POR LA INFANCIA	G82920851	10.000,00
Médicos del Mundo	G79408852	5.000,00
FUNDACION RANDSTAD	G83844316	5.000,00
Fundación InteRed	G80468564	200,00
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS	G82410432	3.000,00
		23.200,00

2021:

Fundación	NIF	Importe (€)
FUNDACION BALIA POR LA INFANCIA	G82920851	12.500,00
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS	G82410432	6.500,00
FUNDACION RANDSTAD	G83844316	5.000,00
Sopra Steria India Foundation		20.000,00
FUNDACIÓN MENSAJEROS DE LA PAZ	G82040684	3.000,00
Asociación de Parkinson de la Comarca de Cartagena	G30757629	4.000,00
		51.000,00

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

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 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 digital 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 la Fundación InteRed, Fundación Randstad y la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), entre otras.

En marzo de 2022, Sopra Steria ha renovado su convenio de colaboración con la Fundación Balía para el desarrollo del programa Mujeres y TIC, destinado a proporcionar formación en nuevas tecnologías a mujeres madrileñas en situación de riesgo de exclusión social, con el objetivo de favorecer su inserción socio laboral.

A través del programa de voluntariado 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 Balia para dar apoyo escolar individualizado a niños y adolescentes que lo necesitan.

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

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

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:

- Colaboramos con 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 acceso/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.
- Apoyamos a la Fundación Balia participando en sesiones de apoyo online individualizado dirigidas a usuarias del programa 'Mujeres y TIC' para ayudarlas a conseguir una certificación oficial de competencias digitales (Certificado de "Aplicaciones Clave" IC3).

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 en dificultades. Este año 2022, entre las aportaciones realizadas por los empleados a través de un portal específico y los donativos realizados por Sopra Steria España y por las filiales Sopra Financial Solutions Iberia S.L. y Sopra HR Software S.L., el grupo Sopra Steria ha aportado a la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL) un total de 7.896 Euros, equivalente a cerca de 8 toneladas de alimentos.

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

Sopra Steria tiene un impacto territorial importante. Es un empleador de referencia que cuenta con 11 sedes con 3.630 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 1.125 reclutamientos a lo largo de 2022.

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 implementado para llevar a cabo programas solidarios en todas sus implantaciones, Sopra Steria apoya activamente a las comunidades locales y contribuye al desarrollo económico y social de los territorios.

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

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

7.1.4. Acciones de Asociación o Patrocinio

Sopra Steria forma parte de las siguientes Asociaciones: Asociación Española de Consultoría, Associació d'Empreses Consultores de Catalunya, Cercle Tecnologic de Catalunya, Asociación Alastria, Asociación Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio, Asociación DigitalEs, Asociación Ellas Vuelan Alto, Asociación de Energía de la Comunitat Valenciana (AVAESEN), Distrito Digital de la Comunitat Valenciana, Dircom, Club Corporativo Cámara de Valencia, Club de Empresas de Economía 3 y Health 2.0 Basque.

En cuanto a las acciones de patrocinio, en 2022 Sopra Steria ha participado en los siguientes:

NOMBRE EVENTO	FECHA	LUGAR
MARKETING - La Nit de les telecomunicacions i la informàtica 2022	FEBRERO	BARCELONA
MARKETING - Semana de la Informática 2022	ABRIL	VALENCIA
MARKETING - La Noche de las Telecomunicaciones Valencianas	MAYO	VALENCIA
ALIANZAS - La Noche de las Telecomunicaciones y Sociedad de la Información 2022	JUNIO	SEVILLA
MARKETING - Aerospace & Defense Meetings Sevilla	JUNIO	SEVILLA
MARKETING - VLCTechFest'22	JUNIO	VALENCIA
MARKETING - Aeroline Customer Day	JUNIO	MADRID
MARKETING - DigitalES Summit 2022	JULIO	MADRID
MARKETING - IX Congreso Internacional de Salud Digital	SEPTIEMBRE	SAN SEBASTIAN
MARKETING - 22º Congreso Nacional Farmacéutico	SEPTIEMBRE	SEVILLA
MARKETING - VIII edición Premios Computing	OCTUBRE	MADRID
ALIANZAS - Red Hat Summit Connect Madrid	OCTUBRE	MADRID
MARKETING - Tech Days Sopra Steria	NOVIEMBRE	VIRTUAL
MARKETING - Diada de les TIC	NOVIEMBRE	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 2022.

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 auditorías y resultados de las mismas

En los Acuerdos Marco de prestación de servicios se establece una evaluación de proveedores basado en determinados criterios de evaluación que han sido actualizados durante 2022. Los nuevos criterios de evaluación son los siguientes: calidad del servicio, cumplimiento de los plazos establecidos y cumplimiento de aspectos laborales y administrativos. En 2022 se ha procedido a evaluar a 46 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).
- 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. La decisión de evaluar únicamente a través de esta herramienta a los proveedores de un volumen de gasto anual superior a 150.000 euros durante el año n-1 y más de 26 empleados, se ha mantenido durante 2022. 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. Durante 2022, se ha solicitado a 14 proveedores que realicen su evaluación en EcoVadis.

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 2022.

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 2022 se han recibido 4 reclamaciones. Tres (3) de ellas se cerraron satisfactoriamente durante 2022 y una (1) está en curso.

7.4. Información Fiscal

7.4.1. Los beneficios obtenidos país por país

Sopra Steria España ha obtenido en 2022 un resultado después de impuestos de 12.848.235,37 euros. El resultado ha sido obtenido íntegramente en España.

Sopra Steria España obtuvo en 2021 un resultado después de impuestos de 9.777.143,06 euros. El resultado ha sido obtenido íntegramente en España.

7.4.2. Los impuestos sobre beneficios pagados

A lo largo del ejercicio 2022 la sociedad ha realizado los siguientes pagos:

Impuestos sobre beneficios pagados			
Modelo	Período	Fecha Pago	Importe
200	2021	22-07-22	443.594,89
202 1P	2022	20-04-22	1.262.672,86
202 2P	2022	20-10-22	2.105.463,54
202 3P	2022	21-12-22	19.976,67
			3.831.707,96

2021:

Impuestos sobre beneficios pagados			
Modelo	Período	Fecha Pago	Importe
200	2020	26-07-21	-517.862,56
202 1P	2021	17-04-20	413.374,11
202 2P	2021	20-10-20	1.610.326,30
202 3P	2021	21-12-20	65.162,45
			1.571.000,30

7.4.3. Las subvenciones públicas recibidas.

Sopra Steria España no ha recibido subvenciones públicas en el ejercicio 2022.

Sopra Steria España no recibió subvenciones públicas en el ejercicio 2021.

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 2022 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.

Declaración de uso	La Entidad ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el ejercicio 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Requisito Ley 11/18	Estándar GRI relacionado	Número de página
INFORMACIÓN GENERAL		
Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)	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	7-8
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3 Gestión de los temas materiales	8
Políticas de la compañía		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	9-15
Gestión de riesgos		

Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	3-3 Gestión de los temas materiales	9-15
Otros		
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	1 - Fundamentos	15; 56
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Información general detallada		
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3-3 Gestión de los temas materiales	16
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	16-17; 18
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	18
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	18
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	3-3 Gestión de los temas materiales	18
Economía circular y prevención y gestión de residuos		

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 Residuos generados	19
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 Gestión de los temas materiales	19
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3 Extracción de agua	19-20
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	21-22
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	22
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3-3 Gestión de los temas materiales	22-23
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	23
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	24
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales	24
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	24-25; 26
Protección de la biodiversidad		
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
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 Empleados	29-31
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
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	32-33
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
Organización del trabajo		
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
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	38
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	39
Enfermedades profesionales por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	39
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3 Gestión de los temas materiales	40
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	40
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
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	41
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	41-42
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	42-43
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	43

Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 Gestión de los temas materiales	43-45
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	43-45
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	44
3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales	46
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	46
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	46
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	47
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		
Abolición efectiva del trabajo infantil		
4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 3-3 Gestión de los temas materiales	48-49
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3 Gestión de los temas materiales	49
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	3-3 Gestión de los temas materiales	49
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3 Gestión de los temas materiales	52
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3 Gestión de los temas materiales	50-51
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	52
Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	52
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	53
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	53
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	53-54
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 Gestión de los temas materiales	54

Sistemas de reclamación	3-3 Gestión de los temas materiales	54-55
Quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	55
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	55
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	55
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	55