

# hiberus

Estado de Información No Financiera 2025  
e Información sobre Sostenibilidad

Transformamos el presente, creamos el futuro

Grupo hiberus

## Índice

<b>1. Carta del Presidente y CEO.....</b>	<b>3</b>
1.1. Carta del Presidente .....	4
1.2. Carta del CEO .....	5
<b>2. Indicadores Clave 2025 .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Información General.....</b>	<b>9</b>
3.1. Sobre este informe .....	10
3.2. Modelo de negocio y estrategia.....	11
3.2.1. Modelo de negocio.....	11
3.2.2. Estrategia de negocio .....	17
3.2.3. Modelo de sostenibilidad .....	18
3.3. Políticas corporativas .....	19
3.3.1. Compromisos de Sostenibilidad hiberus .....	20
3.4. Gobierno corporativo.....	25
3.4.1. Órganos de Gobierno.....	25
3.5. Análisis de doble materialidad.....	26
3.6. Grupos de interés y canales de comunicación .....	35
3.7. Gestión de riesgos .....	36
3.8. Información Fiscal.....	38
<b>4. Medioambiente .....</b>	<b>40</b>
4.1. Cambio climático.....	43
4.2. Economía circular .....	43
4.3. Otros parámetros solicitados por la Ley 11/2018.....	50
<b>5. Social.....</b>	<b>53</b>
5.1. Personal propio.....	55
5.1.1. Talento.....	55
5.1.2. Empleo seguro y de calidad.....	58
5.1.3. Igualdad de oportunidades.....	59
5.1.4. Conciliación, bienestar y beneficios .....	61
5.1.5. Salud y Seguridad.....	66

5.1.6.	Compromiso social.....	67
5.1.6.1.	Donaciones y Patrocinios.....	70
5.1.6.2.	Alianzas para generar impacto .....	71
5.1.6.3.	Alianzas tecnológicas .....	72
5.1.6.4.	Relación con proveedores .....	73
5.2.	Consumidores y usuarios finales.....	76
5.2.1.	Satisfacción del cliente .....	76
5.2.2.	Seguridad de la Información, Ciberseguridad, e Inteligencia Artificial .....	77
<b>6.</b>	<b>Gobernanza .....</b>	<b>83</b>
6.1.	Conducta empresarial .....	85
6.1.1.	Cultura y Estrategia Corporativa.....	85
6.1.2.	Innovación y oportunidades de negocio.....	87
6.1.3.	Buen gobierno corporativo y transparencia .....	88
6.1.4.	Compliance.....	89
6.1.5.	Premios y reconocimientos .....	91
<b>7.</b>	<b>Indicadores .....</b>	<b>96</b>
7.1.	Medioambiente .....	97
7.2.	Social .....	99
7.2.1.	Características de los empleados.....	99
7.2.2.	Características de los trabajadores no-empleados.....	101
7.2.3.	Empleo y relaciones laborales.....	101
7.2.4.	Métricas de remuneración .....	102
7.2.5.	Personas con discapacidad.....	105
7.2.6.	Métricas de conciliación laboral.....	106
7.2.7.	Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social .....	106
7.2.8.	Métricas de salud y seguridad .....	106
7.2.9.	Métricas de formación y desarrollo de capacidades .....	107
7.3.	Gobernanza .....	109
<b>8.</b>	<b>Contenido Ley 11/2018.....</b>	<b>110</b>
<b>9.</b>	<b>Informe de Verificación Independiente .....</b>	<b>116</b>

The background of the slide is a complex, abstract network of glowing blue lines and fibers, resembling a fiber optic or data network. The lines are concentrated in the center and radiate outwards, creating a sense of depth and connectivity. The overall color palette is a range of blues, from deep navy to bright cyan, set against a dark background.

# 1. Carta del Presidente y CEO

## 1. Carta del Presidente y CEO

### 1.1. Carta del Presidente

Las acciones que presentamos en este informe reflejan el firme compromiso que **hiberus** mantiene con un desarrollo sostenible, ético e inclusivo. Este compromiso, enraizado en los valores fundacionales del Grupo Henneo, guía nuestro crecimiento como empresa tecnológica y nos impulsa a generar valor para la sociedad.

130 años después del nacimiento de Heraldo de Aragón, desde **hiberus** continuamos con la vocación de transformar nuestro entorno. Hoy, con un equipo de más de **3.500 profesionales**, somos un actor clave en la digitalización de organizaciones públicas y privadas, promoviendo la competitividad, la innovación y la sostenibilidad.

En 2025, hemos consolidado nuestra estrategia ESG con acciones concretas:

- Alineamos nuestras operaciones con la Agenda 2030, integrando los ODS en nuestra planificación estratégica.
- Impulsamos la sostenibilidad digital mediante tecnologías emergentes como hashgraph, que aplicamos en proyectos de descarbonización y eficiencia energética.
- Fortalecimos alianzas público-privadas para ofrecer soluciones tecnológicas centradas en el bienestar de la ciudadanía y la transformación sostenible.
- Reforzamos nuestros programas de formación y reskilling, especialmente para jóvenes y colectivos vulnerables, como vía para reducir la brecha digital y fomentar la empleabilidad.
- Participamos activamente en iniciativas sociales que promueven la igualdad, la inclusión y el apoyo a comunidades desfavorecidas.

Además, continuamos sensibilizando sobre la importancia de una digitalización ética y responsable, liderando campañas contra la desinformación y a favor de la transparencia.

Desde **hiberus**, renovamos nuestro compromiso de ser un motor de vertebración territorial, progreso tecnológico y cohesión social.



**Creemos firmemente que solo a través de la innovación sostenible y la colaboración activa con nuestro entorno podremos construir comunidades más justas, resilientes y preparadas para el futuro”.**

## 1.2. Carta del CEO

Como CEO de **hiberus**, es un orgullo presentar un año más nuestro **Estado de Información No Financiera 2025 e Información sobre Sostenibilidad**, reflejo de nuestro compromiso con la creación de valor compartido y el desarrollo sostenible en un mundo cada vez más interconectado, digital y exigente.

Nuestro crecimiento económico va de la mano del bienestar del planeta y de las personas. Por eso, en 2025 seguimos reforzando la integración de los principios ESG en la estrategia de negocio, impulsando una cultura organizacional que promueve la innovación responsable, el talento y la sostenibilidad.

Durante este año, hemos intensificado nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), desde nuestra sede en Zaragoza hasta nuestras oficinas en España, Europa, América y África. A través de proyectos de transformación digital, eficiencia energética, accesibilidad e impacto social, avanzamos en nuestro propósito de ser agentes de cambio positivo.

Haber sido reconocidos como la empresa tecnológica española con mayor crecimiento orgánico valida la solidez de nuestro modelo, basado en la especialización, el compromiso y la proximidad. Pero más allá de los resultados, este reconocimiento refuerza nuestra responsabilidad de liderar con propósito, promoviendo un desarrollo tecnológico justo, inclusivo y alineado con los grandes retos globales.

La sostenibilidad no es una acción aislada: es un principio transversal que vivimos a diario. Son nuestros más de **3.500 profesionales** quienes, con su compromiso, talento y espíritu transformador, hacen realidad esta visión y nos permiten seguir superando desafíos.

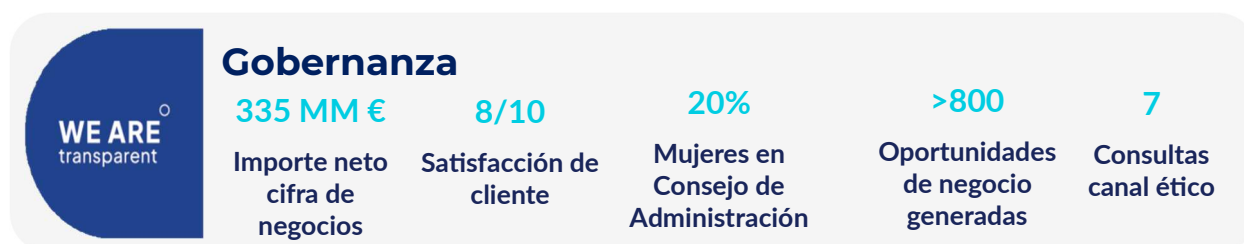
Con este informe queremos compartir de forma transparente nuestros avances, aprendizajes y áreas de mejora.



**Seguimos avanzando con humildad y ambición, sabiendo que el futuro se construye con alianzas sólidas, tecnología ética y una visión compartida del impacto que queremos generar”.**

## **2. Indicadores Clave 2025**

## 2. Indicadores Clave 2025



## Comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



## Certificados con los principales estándares en calidad y seguridad

ISO 9001	Sistema de gestión de la calidad	ISO 33000	Madurez procesos del ciclo de vida del software. <b>Nivel 5</b>
ISO 14001	Sistema de gestión ambiental	ISO 27001	Sistema de gestión de la seguridad de la información
ISO 20000 - 1	Sistema de gestión de servicios de tecnologías de la información	ENS	Esquema Nacional de Seguridad. <b>Categoría Alta.</b>
ISO 13485	Diseño, desarrollo y mantenimiento de software a terceros para productos sanitario	GHG Protocol	Cálculo Huella de Carbono. Alcance 1, 2 y 3

## Estándares globales en sostenibilidad y ciberseguridad

ecovadis	Medalla Plata	cybervadis	Medalla Oro
----------	---------------	------------	-------------

## Alianzas para generar impacto



A glowing blue globe with fiber optic cables and bokeh lights. The globe is the central focus, rendered in a grid of bright blue dots and lines. It is surrounded by numerous fiber optic cables that fan out from its base, creating a sense of global connectivity. The background is dark with many out-of-focus blue light spots (bokeh) and some faint, glowing lines, suggesting a high-tech or digital environment.

## 3. Información General

## 3. Información General

### 3.1. Sobre este informe

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, Informe de Sostenibilidad) recoge información relativa a las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) del **Grupo hiberus** (en adelante **hiberus**) correspondiente al **ejercicio fiscal 2025** comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, e incorpora, cuando resulta pertinente, información comparativa con el ejercicio anterior.

**hiberus** es un grupo empresarial especializado en tecnologías de la información, cuya sociedad holding es **Hiberus Tecnologías de la Información, S.L.** Esta entidad actúa como Administrador Único en las empresas en las que tiene el 100% de titularidad socio único de todas las sociedades que integran el grupo y cuenta con un Consejo de Administración que ejerce las funciones de gobierno y supervisión.

El alcance del **informe de verificación** correspondiente al ejercicio 2025 difiere del establecido en 2024 como consecuencia de una modificación en el **perímetro de sociedades incluidas en la consolidación**. Este cambio implica que determinados datos presentados en las tablas del informe **no son directamente comparables** entre ambos ejercicios. En consecuencia, cualquier análisis de la evolución de los indicadores debe realizarse teniendo en cuenta esta variación en el perímetro, con el fin de evitar interpretaciones incorrectas o conclusiones no alineadas con la realidad del nuevo ámbito de consolidación.

Los datos y actividades recogidos en el informe hacen referencia a las distintas líneas de negocio de **hiberus** en los países en los que está presente. La información se presenta, con carácter general, de forma agregada y **consolidada a nivel de Grupo**. La desagregación por país, área geográfica o tipología relevante (línea de negocio, centro o colectivo) se realiza únicamente cuando resulta necesario para comprender adecuadamente los impactos, riesgos y oportunidades del Grupo, atendiendo a criterios de materialidad, proporcionalidad y naturaleza de la información.

Las sociedades de **hiberus** que forman parte del perímetro de consolidación y que se incluyen dentro del alcance de este informe son aquellas que desarrollan actividades alineadas con la estrategia global del grupo, garantizando la homogeneidad en la gestión y el cumplimiento normativo en cada jurisdicción, siendo las siguientes:

Sociedad	País de Origen	Actividad principal
Hiberus Tecnología de la Información SL	España	Matriz. Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales
Hiberus IT Development Services SL	España	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales. Infraestructuras tecnológicas, soporte y servicios gestionado
Grupo Hiberus Osaba SL	España	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales

Hiberus IKT	España	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales
Hiberus Search SL	España	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales
Hiberus Media Labs SL	España	Soluciones digitales para medios de comunicación
Semmantica Comunicación SL	España	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales
Hiberus Tecnología Serveis y Solucions SL	España	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales
Hiberus Travel IO Solutions SL	España	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales
Ovvoe Telecom SL	España	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales
Hiberus INT Venture SL	España	Soporte comercial y técnico en Norteamérica
Hiberus Technology MX	México	Servicios tecnológicos y desarrollo de negocio en México
Hiberus Colombia	Colombia	Consultoría y desarrollo de software en Colombia y Latinoamérica
Hiberus Ecuador	Ecuador	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales en Ecuador y Latinoamérica
Hiberus Argentina SA	Argentina	Consultoría tecnológica, desarrollo de software y servicios digitales en Argentina y Latinoamérica

A lo largo del documento se presenta el desempeño anual de **hiberus** en materia de sostenibilidad, así como su vinculación con la estrategia corporativa, el modelo de negocio y el propósito de generar valor compartido. Se destacan las principales iniciativas, actuaciones y proyectos desarrollados durante el año, en línea con los compromisos adquiridos y en continuidad con los informes publicados en ejercicios anteriores.

Este informe de sostenibilidad da cumplimiento a los requisitos establecidos en la **Ley 11/2018**, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, y ha sido elaborado tomando como referencia la **Directiva (UE) 2022/2464**, sobre reporte corporativo de sostenibilidad (CSRD), así como los estándares seleccionados: **NEIS** (Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad) y **GRI** (Global Reporting Initiative).

Este informe ha sido revisado por el Comité de Sostenibilidad y Compliance y es presentado al Consejo de Administración de **hiberus** junto con las Cuentas Anuales Consolidadas.

## 3.2. Modelo de negocio y estrategia

### 3.2.1. Modelo de negocio

**hiberus** es una compañía especializada en **tecnologías de la información, consultoría tecnológica y procesos de transformación digital**. Se posiciona como la primera empresa tecnológica de capital 100 % privado español, y ha mantenido un crecimiento orgánico sostenido durante los últimos cuatro ejercicios, duplicando su volumen de negocio anualmente gracias a sus áreas de

especialización y a la expansión de sus hubs de desarrollo en España, Europa, Latinoamérica, Estados Unidos y África.

La compañía se ha consolidado como un referente nacional para múltiples administraciones públicas y entidades privadas, que la reconocen como socio estratégico en la resolución de necesidades de negocio y optimización de procesos mediante soluciones tecnológicas avanzadas.



Al cierre del ejercicio 2025, **hiberus** cuenta con una plantilla superior a los **3.500 profesionales** y una facturación aproximada de **335 millones de euros**. Su presencia global se articula a través de 14 centros de trabajo en territorio nacional ubicados en Almería, Asturias, Barcelona, Bilbao, Granada, Logroño, Lérida, Madrid, Pamplona, Santander, Valencia, Valladolid, Vitoria y Zaragoza y 4 sedes internacionales en mercados estratégicos como Argentina, Colombia, Ecuador y México, desde esta red de oficinas, la compañía presta servicios a más de 2.800 clientes en todo el mundo.

El alcance del EINF se ha definido considerando exclusivamente aquellos centros de trabajo sobre los que la compañía ejerce control operativo y para los que dispone de información no financiera suficiente, homogénea y verificable. Esta delimitación del perímetro responde a criterios de materialidad, coherencia y fiabilidad de la información. En consecuencia, no se incluyen determinadas sedes, delegaciones comerciales u oficinas de representación internacionales que contribuyen a la presencia global de la compañía sin ser materiales.



## #h

hiberus ha protagonizado el mayor crecimiento orgánico del sector tecnológico español en los últimos cuatro años, sumando más 3.500 profesionales y con una tasa de rotación significativamente inferior a la media del sector

La propuesta de valor de la compañía se basa en la especialización tecnológica y una profunda comprensión del negocio y los sectores en los que opera. A través de modelos de servicio 360°, **hiberus** adapta sus soluciones a las necesidades específicas de cada cliente, estructurando su actividad en **seis áreas clave**: Cloud Services, Application Management, Enterprise Efficiency, Data Intelligence, Business Value y Total Experience. Estas áreas se complementan con una cobertura sectorial que incluye: Sector Público, Servicios Financieros, Medios de Comunicación, Retail y Distribución, Manufacturing, Ocio y Turismo, Servicios e Infraestructuras, Transporte y Logística, Energía y Utilities, Telecomunicaciones, Agroalimentario y Life Sciences.

Esta diferenciación sectorial ha permitido a **hiberus** desarrollar un conocimiento especializado sobre la aplicación de la tecnología en cada ámbito funcional, ofreciendo un valor diferencial frente a otras consultoras globales gracias a su **hiperespecialización** y excelencia operativa.

El compromiso con la calidad y la innovación se materializa en iniciativas como:

- **Business Accelerator**, que pone a disposición de los clientes a los mejores expertos en áreas innovadoras, muchos de ellos referentes a nivel nacional.
- Modelo proactivo de **reclutamiento y gestión de talento**, alineado con los requerimientos de cada proyecto, que permite mantener una rotación hasta ocho puntos inferior a la media del sector.
- **hiberus University**, que promueve la formación continua y la actualización de conocimientos para maximizar el impacto en los objetivos de los clientes.

Las áreas de especialización se integran en los **Centros de Excelencia o hiberus Agile Centers**, que permiten ofrecer soluciones globales y ejecutar proyectos de gran envergadura con eficiencia y solvencia. La distribución estratégica de estos centros optimiza costes y facilita la conformación de equipos altamente competitivos.

La compañía opera sin restricciones geográficas, con acceso a mercados internacionales y capacidad para financiar iniciativas emergentes con necesidades estructurales relevantes. Esta **combinación de flexibilidad y solidez posiciona a hiberus como una empresa con agilidad operativa y alcance global**.

Los resultados obtenidos reflejan una gestión eficiente de la capacidad, una elevada flexibilidad operativa y un compromiso constante con la innovación. La **proactividad, la capacidad de**



**adaptación y la formación continua** permiten aplicar el conocimiento más avanzado tanto en la organización como en los proyectos desarrollados para sus clientes.

**hiberus** se integra como una extensión natural del equipo de cada cliente, aportando valor a través del conocimiento experto en tecnologías clave. En el ámbito

privado, colabora con **compañías líderes a nivel internacional** como **Amadeus, IAG Cargo, AVIA, Siemens Gamesa, CaixaBank, Bimbo, Volkswagen, Telefónica y Schindler**, entre otras.



Algunos de nuestros clientes destacados

El crecimiento sostenido de **hiberus** ha permitido consolidar su compromiso con la generación de impacto social positivo, materializado a través de la **Fundación hiberus**. Constituida en 2019, la Fundación actúa como canal de retorno del conocimiento, la innovación y la experiencia desarrollados por la compañía en sus proyectos en Europa, Latinoamérica, Marruecos y Estados Unidos.

Desde la Fundación se promueve el uso de la tecnología como herramienta transformadora al servicio de las personas, impulsando iniciativas orientadas a la inspiración tecnológica, la empleabilidad digital, el emprendimiento, las vocaciones STEAM y el desarrollo de proyectos con impacto social.

**hiberus** reconoce la tecnología como un instrumento clave para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por ello, ha integrado prácticas sostenibles en sus operaciones y servicios, entre las que destacan:

- Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001.
- Medición y reducción de la huella de carbono, con el objetivo de mitigar el impacto ambiental.

Además, la compañía trabaja activamente en la promoción del empleo digno, la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad y la mejora del bienestar laboral. Iniciativas como el **Squad de Igualdad** y eventos como **Women #h Meet Up** fomentan un entorno inclusivo y respetuoso que potencia el desarrollo personal y profesional de su equipo humano.

## #h

**hiberus** mantiene la convicción de que el éxito empresarial solo adquiere verdadero sentido cuando se acompaña de un impacto social positivo. En línea con esta visión, la compañía continúa trabajando con dedicación para contribuir a la construcción de un futuro más justo, inclusivo y sostenible, tanto en el ámbito interno como en su entorno operativo.

En 2025, **hiberus** consolidó su modelo de negocio basado en la *hiperespecialización* y la *cercanía al cliente* al posicionarse en el **top 3 del ranking de satisfacción global de proveedores de servicios IT en España**, según el prestigioso *IT Sourcing Study 2025* de **Whitelane Research & Eraneos**, que evalúa más de 900 contratos de outsourcing y 800 servicios cloud de grandes organizaciones. Este reconocimiento refleja la eficacia de su estructura organizativa segmentada en más de 40 unidades tecnológicas de negocio y su capacidad para ofrecer soluciones adaptadas a necesidades específicas, lo que ha permitido a **hiberus** competir con éxito frente a grandes multinacionales y consolidarse como socio estratégico de referencia. Asimismo, la compañía alcanzó el primer puesto en **fidelización de clientes** y posiciones destacadas en *servicios de aplicaciones, cloud e infraestructura y transformación de negocio*, validando así un enfoque operativo que combina agilidad, innovación tecnológica y relaciones duraderas con clientes.

## Misión, Visión y Valores

### Misión

**hiberus** tiene como misión participar activamente en la transformación sostenible de la sociedad, aportando soluciones tecnológicas que permitan a sus clientes posicionarse como referentes digitales. Cada acción emprendida por la compañía se orienta a generar valor, innovación y excelencia, trabajando siempre en estrecha colaboración con sus clientes.

### Visión

La visión de **hiberus** es consolidarse como una firma global, reconocida por su capacidad de innovación, agilidad operativa y una cultura empresarial distintiva. La compañía aspira a acompañar a las organizaciones en su proceso de transformación, ayudándolas a destacar en un entorno dinámico y en constante evolución. Para ello, apuesta por el desarrollo del talento de su equipo humano, demostrando el valor diferencial de sus profesionales.

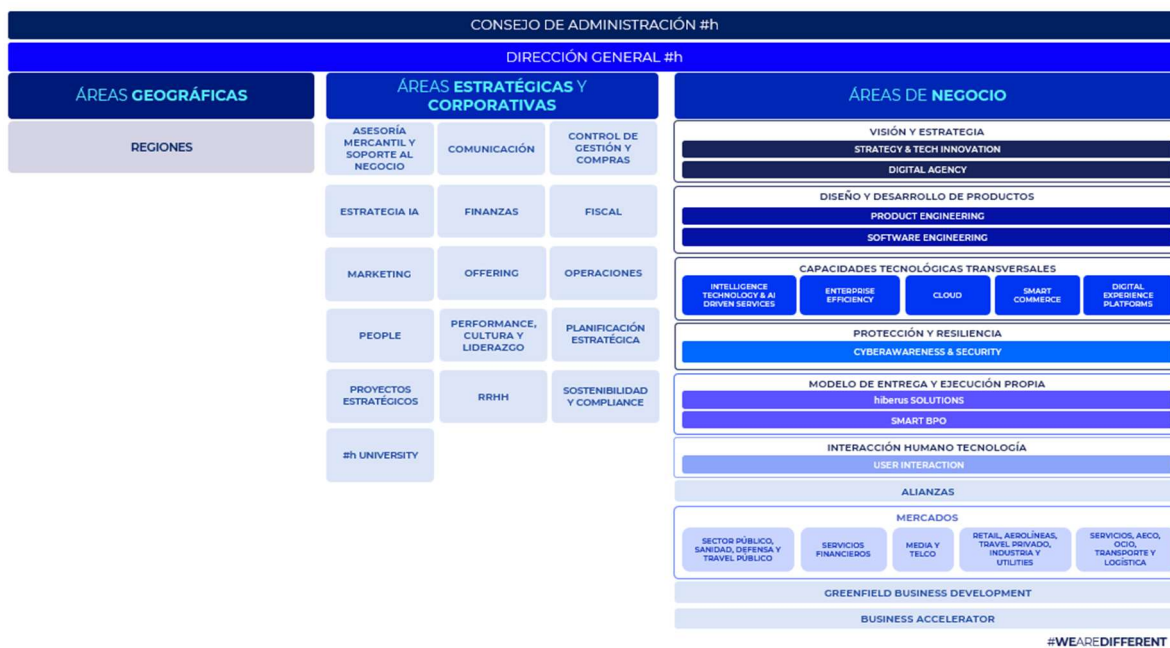
### Compromiso Corporativo

La filosofía de **hiberus** se fundamenta en hacer que las cosas ocurran de manera diferente, impulsada por cuatro pilares esenciales:

# hiberus

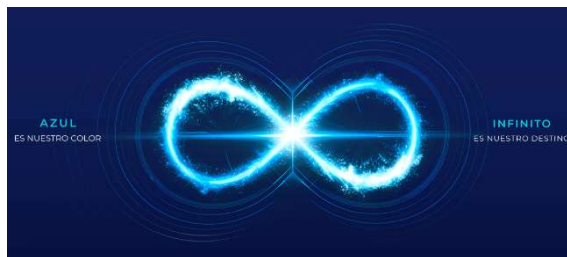
- Innovación constante, manteniéndose a la vanguardia tecnológica.
- Excelencia y agilidad en el diseño y ejecución de soluciones.
- Sostenibilidad, priorizando un impacto positivo en las personas y el entorno.
- Cultura corporativa, que potencia el talento, la colaboración y la autenticidad como motores para construir un futuro mejor.

## Nuestra Organización



## 3.2.2. Estrategia de negocio

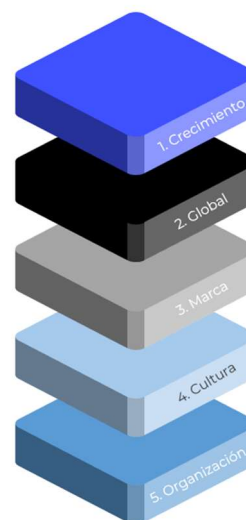
**hiberus** ha definido un plan estratégico 2025 – 2029 denominado **Azul Infinito**, orientado a consolidar su posición en el mercado tecnológico y garantizar un crecimiento sostenible y rentable. Este plan actúa como una hoja de ruta integral que aporta claridad estratégica al Consejo y a todas las unidades de negocio, alineando objetivos y proyectos clave.



El plan busca reforzar la propuesta de valor mediante **hiper especialización tecnológica, innovación y flexibilidad**, posicionando a la compañía como socio estratégico en la transformación digital de sus clientes. Incluye una visión global, mejora de procesos internos y la expansión internacional.

Tras un análisis inicial para identificar las fortalezas y debilidades, el plan se articula en cinco objetivos estratégicos:

1. **Crecimiento sostenible y rentable** mediante diversificación sectorial y nuevas líneas de negocio.
2. **hiberus global**, consolidando operaciones internacionales y clientes globales.
3. **Marca y posicionamiento**, reforzando imagen corporativa y compromiso ESG nacional e internacional.
4. **Cultura y personas**, se prioriza la atracción y retención del mejor talento, promoviendo la cultura corporativa y reforzando los elementos que diferencian a la organización.
5. **Organización y procesos**, profesionalizando la gestión y el modelo de gobernanza.



Entre los proyectos y palancas de crecimiento se han definido **21 proyectos estratégicos** que incluyen la creación de unidades de negocio en IA, SAP y BPO, desarrollo de nuevos mercados y mejora del modelo comercial. Estas iniciativas se complementan con acciones inmediatas como la sofisticación contable, reorganización de cartera de productos y cobertura de posiciones clave.

El plan prevé alcanzar en 2029 unos ingresos superiores a **390-405 M€**, con un EBITDA estimado entre **39-41 M€** y una plantilla de hasta **7.500 personas**, manteniendo una tasa de crecimiento anual compuesta (CAGR) del 13-16%. Con operaciones inorgánicas, el objetivo se eleva a **502 M€**.

Para garantizar la ejecución, se establece una **Oficina de Crecimiento**, encargada de coordinar proyectos, acelerar iniciativas y reportar avances al Consejo de Administración.



Nuestra historia de éxito debe continuar, y esta etapa será el reflejo de todo lo que ya somos, y todo lo que podemos llegar a ser”.

SERGIO LÓPEZ  
CEO - hiberus

### 3.2.3. Modelo de sostenibilidad

En 2025, **hiberus** lanza **WE ARE**, una marca que integra y visibiliza todas las iniciativas en materia de sostenibilidad impulsadas por la compañía. **WE ARE** constituye la evolución natural del compromiso con un desarrollo empresarial responsable, articulando de forma transversal las dimensiones de gobernanza, tecnología, personas y medioambiente.

La creación de **WE ARE** responde a los compromisos adquiridos en la Política de Sostenibilidad implantada en 2024, disponible en la web corporativa ([www.hiberus.com](http://www.hiberus.com)). Su propósito es *“transformar y mejorar las empresas y la sociedad a través de la tecnología, desde la especialización en las últimas soluciones y en los diferentes retos del mercado, con un modelo de gestión ético, transparente, responsable y sostenible”*.

Este modelo se concibe con un enfoque dual: por un lado, **acompañar a los clientes en su transición hacia la sostenibilidad** mediante soluciones tecnológicas con impacto positivo; y por otro, consolidar a hiberus como una **empresa sostenible**, a través de la mejora continua de procesos, prácticas y cultura organizacional.

El modelo **WE ARE** se estructura en torno a cuatro ejes estratégicos que permiten alinear los objetivos corporativos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con las expectativas de los grupos de interés

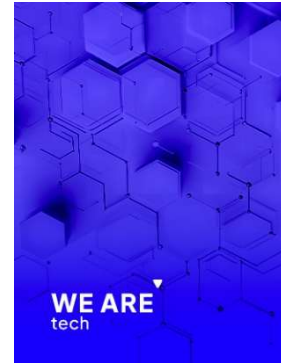
#### 1. WE ARE Transparent – Gobernanza responsable

**hiberus** refuerza un marco de gobernanza alineado con los principios de transparencia, integridad y responsabilidad corporativa. Este eje incluye el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos ESG, la prevención de la corrupción, la protección de los derechos humanos y la rendición de cuentas ante los grupos de interés. Asimismo, contempla la integración de los criterios de sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas y en la relación con la cadena de valor.



## 2. WE ARE Tech – Innovación sostenible al servicio del cambio

La compañía impulsa soluciones digitales que contribuyen a la descarbonización, la eficiencia energética, la economía circular y la trazabilidad responsable. El objetivo es poner la tecnología al servicio de la transición sostenible de los clientes y de la sociedad, anticipando riesgos y oportunidades derivados de la transición climática y digital.



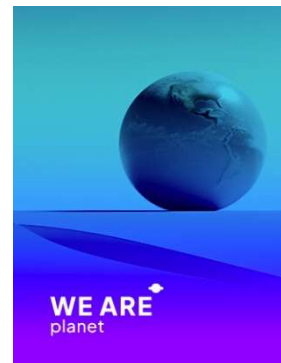
## 3. WE ARE Human – Personas en el centro


hiberus sitúa a las personas en el centro de su transformación, promoviendo un entorno inclusivo, equitativo y saludable. Este eje integra políticas de diversidad, igualdad de oportunidades, formación, desarrollo profesional y conciliación, así como la medición del clima laboral y la seguridad y salud en el trabajo.



## 4. WE ARE Planet – Compromiso con el entorno

La compañía asume la responsabilidad de reducir su impacto ambiental y avanzar hacia un modelo económico bajo en carbono. Para ello, impulsa la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, el uso de energías renovables y la gestión eficiente de recursos y residuos. Asimismo, fomenta el ecodiseño y la adopción de prácticas responsables en sus operaciones y soluciones tecnológicas, promoviendo una cultura corporativa orientada a la movilidad sostenible, el consumo racional y la concienciación ambiental.



 **WE ARE** es la apuesta de **hiberus** por construir un entorno más justo y sostenible para todas las personas.

## 3.3. Políticas corporativas

El modelo de sostenibilidad se sustenta en un conjunto de **políticas corporativas**, disponibles en la [web](#) de la compañía, que evidencian el compromiso de **hiberus** con la sostenibilidad, la ética y la responsabilidad empresarial. Estas políticas constituyen el marco de referencia para la actuación de toda la organización y son revisadas de forma periódica por sus responsables con el fin de asegurar su vigencia, eficacia y alineación con las prioridades estratégicas de la compañía y las

expectativas de sus grupos de interés. A continuación, se presentan las principales políticas que conforman este marco de actuación:

- Código Ético.
- Políticas Generales que incluyen:
  - Política del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC).
  - Política de Gestión Ambiental.
  - Política del Sistema de Gestión de Servicios.
  - Política de Calidad de Diseño y Desarrollo de Software a Terceros para Producto Sanitario.
  - Política de Calidad de los Procesos de Desarrollo de Software.
- Política de Sostenibilidad.
- Política de Canal Ético Grupo hiberus.
- Política de Prevención de Delitos.
- Política Anticorrupción.
- Política de Seguridad de la Información.
- Política de Organización de la Seguridad.
- Política de Privacidad.
- Política de Protección de Datos.
- Política de Cookies de la web corporativa.
- Política de Desconexión Digital.
- Política de Seguridad y Salud.
- Política de IA.

Estas políticas garantizan la integración de la sostenibilidad en la gestión diaria de la compañía, favoreciendo la creación de valor a largo plazo y contribuyendo de manera activa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### 3.3.1. Compromisos de Sostenibilidad hiberus

En el marco del modelo de sostenibilidad corporativa **WE ARE**, y en cumplimiento de los compromisos establecidos en la **Política de Sostenibilidad**, durante el ejercicio 2025 se desarrollaron e implementaron una serie de iniciativas concretas orientadas a avanzar en los ejes estratégicos definidos y generar impactos positivos en el entorno.

A continuación, se detallan las principales acciones ejecutadas con el objetivo de dar cumplimiento a dichos compromisos y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

Compromisos globales	Acciones 2025	ODS
Integrar los criterios ESG en la toma de decisiones	• Primera verificación y publicación del EINF 2024.	8, 9, 12, 13, 16

<p>Apoyar los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas</p> <p>Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de un <b>Comité de Sostenibilidad y Compliance</b> reportando a Alta Dirección.</li> <li>• Integración de Sostenibilidad y ESG dentro del Plan estratégico “Azul infinito”.</li> <li>• Definición del objetivo “Crecimiento Sostenible y Rentable” en el Plan Estratégico.</li> <li>• Actualización de la matriz de doble materialidad incorporando por primera vez la información y las particularidades operativas de las sedes internacionales.</li> <li>• Renovación por segundo año consecutivo la adhesión al Pacto Mundial.</li> <li>• Renovación del sello <b>RSA+</b> 2025.</li> <li>• Mejora de la calificación en EcoVadis con <b>valoración Plata</b>.</li> <li>• Obtención de <b>Medalla de Oro</b> de CyberVadis 2025</li> </ul>	<p>8, 12, 13, 16</p> <p>8, 10, 12, 16</p>
Compromisos medioambientales	Acciones 2025	ODS
<p>Reducir y evitar las emisiones de gases de efecto invernadero</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cálculo y verificación de huella de carbono alcance 1, 2 y 3.</li> <li>• Elaboración de plan de descarbonización.</li> <li>• El 95% de la electricidad utilizada en <b>hiberus</b> proviene de origen renovable.</li> <li>• Creación de Centro de <b>#hEnergía</b> y Sostenibilidad.</li> </ul>	<p>7, 12 y 13</p>
<p>Mitigar el impacto ambiental de nuestra actividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas internas (digitalización, LED, 3R, huella CO<sub>2</sub>)</li> <li>• Avanzamos en el plan de economía circular para equipos eléctricos y electrónicos.</li> <li>• Se han ejecutado 14 proyectos dentro del Gobierno de Aragón (Agricultura) que contribuyen a la conservación y protección del entorno y la biodiversidad.</li> </ul>	<p>7, 9, 11, 12, 13</p>
<p>Fomentar la participación en proyectos que contribuyan a la conservación y protección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación de <b>Gisir</b>, una solución propia orientada a la optimización logística, la trazabilidad y la gestión eficiente de residuos. La plataforma ha estado implantada en clientes como Saria, Sarga, Subcarn Echevarría, Indumetal Recycling, NFSCO y Remittel, facilitando la reducción de impactos ambientales asociados al transporte, la mejora en la gestión de residuos y el impulso de modelos de economía circular a través del uso eficiente de los recursos.</li> </ul>	<p>11, 12, 13</p>

<p>Promover la concienciación y formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo del primer ciclo: <b>hiberus WE ARE</b>. Con expertos en sostenibilidad empresarial y referentes del ámbito académico universitario.</li> <li>• Mantenimiento de espacio de formación en materia de sostenibilidad en herramienta corporativa para el acceso de todas las personas <b>hiberus</b>.</li> <li>• Mejora y ampliación de información en Sostenibilidad en nuestra web corporativa.</li> <li>• Mejora en el proceso de onboarding con la inclusión de formación en sostenibilidad y compliance.</li> </ul>	<p>4 y 16</p>
Compromisos Sociales	Acciones 2025	ODS
<p>Promover y requerir compromisos en materia de sostenibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde Fundación hiberus formamos parte de <b>UMANA</b>, un proyecto pionero en <b>Navarra</b> que promueve la <b>inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual en el sector tecnológico</b>. Una iniciativa liderada por <b>Fundación Teresa</b> e impulsada por el <b>Gobierno de Navarra, Fundación la Caixa y nuestra Fundación</b>.</li> <li>• Alianzas con fundaciones: Fundación Eurofirms, Fundación Adecco, Fundación Alfonso Sese Tena, Luz Solidaria, Fundación Ibercaja, Fundación Teresa.</li> <li>• Promoción de la diversidad de género y la inclusión en el entorno laboral, con un 24% de representación femenina en los equipos.</li> <li>• 52.000 horas de formación a empleados (+35% respecto a 2024), con una media de 29 horas por empleado.</li> <li>• Lanzamiento del <b>Programa Iguales</b> con foco en personas con discapacidad.</li> <li>• Implantación de modelo <b>Infinity</b> con acceso a un servicio continuo de salud laboral.</li> </ul>	<p>12, 16</p>
<p>Impulsar buenas prácticas en materia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de genero.</li> <li>• Comunicación del Manual de Lenguaje Inclusivo.</li> <li>• Celebración de días internacionales y mundiales como Cero Discriminación, LGTBI, Diversidad Cultural, de la Mujer y la niña en la ciencia, personas con discapacidad, accesibilidad, educación, protección de datos, medio ambiente, reciclaje, salud, clima, energía, sin coche, residuos informáticos, entre otros.</li> <li>• Extensión del <b>hiberus Club Benefits</b> a familiares y amigos.</li> </ul>	<p>5, 4, 8, 10, 17</p>

Conocer, analizar y gestionar las expectativas de los distintos grupos de interés

- Olimpiadas de la salud de **hiberus** a través de **Wellat** nuestra aplicación de bienestar.
- Implantación de modelo **hiberus Bienestar** para impulsar una cultura de bienestar integral apoyada en 4 pilares fundamentales: estudio psicosocial, seguridad psicológica, salud mental y física, prevención y acompañamiento a equipos.
- Actualización de matriz de partes interesadas.
- Integración de expectativas de las partes interesadas en el plan estratégico Azul Infinito.
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 364 K€ (+249 % respecto a 2024).
- Colaboración con organizaciones como Fundación ATADES, ADEA, Fundación Ibercaja, Fundación Teresa, Fundación La Caixa, apoyando causas sociales y fomentando la responsabilidad social empresarial.

12, 16

Crear valor social en el corto y largo plazo

- A través de nuestra Fundación **hiberus** desarrollamos:
  - Programa educativo “Menudos Techies” una asignatura extraescolar dirigida a estudiantes de 5to y 6to de Educación Primaria con la finalidad de acercar la tecnología y la inteligencia artificial al alumnado desde una perspectiva práctica, creativa y ética, fomentando el pensamiento crítico y el interés por las disciplinas STEM en edades tempranas.
  - Como extensión del programa anterior, se desarrolla “Menudos Techies Tour” una actividad itinerante de ámbito nacional que lleva la inteligencia artificial y la creatividad a diferentes localidades del país.
  - Proyecto Menudos Techies Lab, para dotar de tecnología una sala de un hospital público infantil.
  - Proyecto OncoloMeeting, desarrollo de una App para conectar a toda la comunidad oncológica junto a la Fundación OncoloMeeting.
- Impulsamos el ciclo de eventos STEAM GeneratiON, junto a Fundación Ibercaja para jóvenes de 16 a 30 años en Huesca, Zaragoza y Teruel.
- Resolución de la convocatoria 2025 para impulsar la transformación digital para entidades del tercer sector en Aragón junto con AWS y Fundación Ibercaja

1, 3, 4, 5, 9,10, 16

Compromisos de Buen Gobierno	Acciones 2025	ODS
Asegurar el cumplimiento de los requerimientos legales vigentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de cuatro eventos para tratar los Derechos Digitales incluidos en el convenio firmado con Red.es y Fundación Hermes para el Observatorio de Derechos Digitales.</li> <li>• Se aprobaron diversas políticas orientadas a reforzar el compromiso con la sostenibilidad, entre ellas la Política de Inteligencia Artificial y la Política de Protección de Datos</li> <li>• Se desarrollaron diversas políticas orientadas a reforzar el compromiso con la sostenibilidad, entre ellas la Política de Compras Sostenibles, la Política de Donaciones y Patrocinios y la Política de Conflicto de Interés.</li> </ul>	16
Integrar la sostenibilidad en todos los negocios y niveles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación del apartado Sostenibilidad en las licitaciones.</li> <li>• Programas como hiberus University, Héroes digitales, formación inclusiva y alianzas con Adalab/STEM Women, así como cultura interna inclusiva, reflejan un enfoque sostenible en formación, talento y diversidad.</li> </ul>	4, 5, 10
Evaluar y revisar los sistemas de gestión y control de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En proceso de implantación de una nueva herramienta tecnológica que permite mejorar la gestión de los riesgos, facilitando su identificación, evaluación y seguimiento en tiempo real.</li> </ul>	16
Responder con transparencia a los grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación de indicadores de desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza en el EINF 2024.</li> <li>• Reconocimiento a las mejores iniciativas sociales y medioambientales, tal y como se detalla en el apartado 6.1.5 de premios y reconocimientos de este documento.</li> </ul>	12, 16, 17
Impulsar, junto a sus proveedores, una cadena de suministro más responsable con las personas y el medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del proceso de homologación de proveedores incorporando criterios ESG <b>hiberus</b>.</li> <li>• Participación en foro de DIRSE y presentación de trabajo en compras sostenibles</li> </ul>	8, 12, 16, 17

## 3.4. Gobierno corporativo

### 3.4.1. Órganos de Gobierno

El **Consejo de Administración** es el máximo órgano de gobierno de **hiberus**.

#### Consejo de Administración



10

Consejeros en el Consejo de Administración  
(a 31/12/2025)

Consejo de Administración

60%

40%

Ejecutivos

Independientes



20%

Mujeres en el Consejo de Administración  
(a 31/12/2025)

Se configura como el máximo órgano de **decisión, supervisión y control** de **hiberus**. Es responsable de dirigir, administrar, gestionar y representar la empresa, mientras delega con carácter general la gestión del negocio ordinario en el Comité de Dirección, manteniendo la supervisión estratégica y la adopción de decisiones clave. Su actividad principal se concentra en la función de supervisión general, que abarca:

- Definir y orientar la estrategia corporativa y el plan estratégico.
- Evaluar periódicamente la gestión de los directivos.
- Adoptar las decisiones más relevantes para la sociedad.

El actual Consejo de Administración de **hiberus** está compuesto por las siguientes personas:

**Presidente:** Iñigo de Yarza López- Madrazo.

**Secretario:** Sergio López Navarro.

**Vocales:** Fernando de Yarza López Madrazo.

José Palma Serrano.

Maria Teresa Ortín Puértolas.

Pablo Frauca Echandi.

Alberto Ayuso García.

Xavier Marcet I Gisbert.

Loreto Rincón Olbes.

Antonio Lorenzo Muñoz



Iñigo de Yarza



Sergio López



Fernando de Yarza



José Palma



Mayte Ortín



Pablo Frauca



Alberto Ayuso



Xavier Marcet



Loreto Rincón



Antonio Lorenzo

Los miembros han sido nombrados conforme

a los estatutos de la sociedad y la normativa vigente y se reúnen con la periodicidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

## Comité de Dirección



10

Mujeres en Alta Dirección  
(a 31/12/2025)

El Comité de Dirección es el principal órgano de **seguimiento y toma de decisiones estratégicas** de **hiberus**, asegurando una gestión eficiente y alineada con los objetivos corporativos, incorporando criterios de sostenibilidad y ESG en todas sus decisiones.

### Objetivos clave:

- **Comunicar resultados económicos** y proporcionar visión clara del desempeño financiero.
- **Supervisar indicadores estratégicos**, incluyendo sostenibilidad y ESG, para evaluar avances y oportunidades de mejora.
- **Analizar y debatir temas críticos** de negocio, gestión de personas, cultura, liderazgo y riesgos corporativos.
- **Dar seguimiento a planes estratégicos** y asegurar su alineación con los objetivos de la organización.
- **Promover transparencia y comunicación de hitos** relevantes de negocio y gobernanza.

### Funcionamiento y participantes:

El Comité se reúne **quincenalmente**, con la participación de la **Dirección General, Direcciones Corporativas, Direcciones de Mercado y Direcciones de Áreas**, garantizando decisiones informadas y responsables.

Este órgano refuerza el compromiso de **hiberus** con una gestión sostenible, eficiente y alineada con sus valores corporativos, asegurando que la sostenibilidad y la ética formen parte integral de la estrategia del grupo.

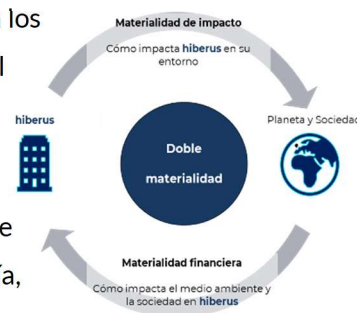
## 3.5. Análisis de doble materialidad

En 2024, **hiberus** llevó a cabo por primera vez su **Análisis de Doble Materialidad**, conforme a la sistemática establecida por la **Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**. Este ejercicio tuvo como objetivo ofrecer una visión integral sobre cómo las actividades de la compañía impactan y son impactadas por factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), abordando la sostenibilidad desde una doble perspectiva: **materialidad de impacto** y **materialidad financiera**.

Durante 2025, el análisis fue revisado por el **Comité de Sostenibilidad de hiberus**, con el fin de asegurar la actualización y validez de los resultados en función de la evolución del contexto y de las expectativas de los grupos de interés. Asimismo, se procedió a la actualización de la matriz de doble materialidad, incorporando por primera vez la información y las particularidades operativas de las sedes internacionales, garantizando así una visión más completa y representativa del impacto y la relevancia de los asuntos materiales para el conjunto de la organización.

La **materialidad de impacto** (enfoque de dentro hacia fuera) identifica los efectos que la actividad de hiberus puede generar en las personas, el medio ambiente y la sociedad.

La **materialidad financiera** (enfoque de fuera hacia dentro) analiza los factores externos ambientales, físicos, sociales o de gobernanza que pueden tener consecuencias financieras significativas para la compañía, en términos de riesgos y oportunidades.



Este análisis se ha desarrollado conforme a la **Directiva (UE) 2022/2464** del Parlamento Europeo y del Consejo, así como a las recomendaciones de la guía de implementación **EFRAG IG 1 Materiality Assessment**. El proceso incluyó la identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) relevantes, integrando la perspectiva de los principales grupos de interés mediante entrevistas y cuestionarios.

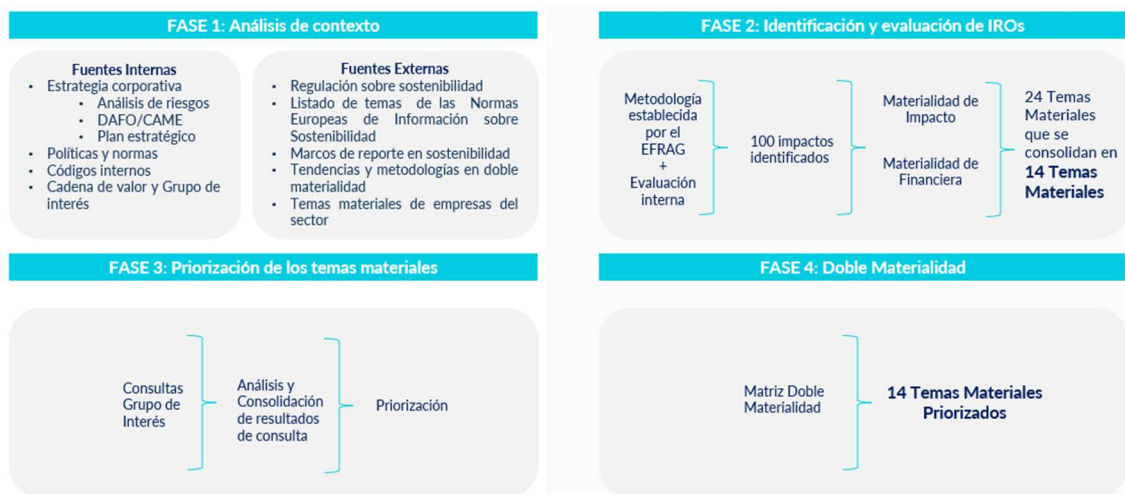
Los IROs fueron evaluados en función de su ubicación en la cadena de valor y su horizonte temporal, y posteriormente clasificados según criterios de magnitud, probabilidad, escala, gravedad y capacidad de remediación. El resultado permitió priorizar las cuestiones de sostenibilidad más relevantes para **hiberus**, alineando sus estrategias y acciones con los riesgos y oportunidades más significativos, tanto a corto como a largo plazo.

Este enfoque garantiza que las decisiones estratégicas incorporen la sostenibilidad como un pilar fundamental para la creación de valor y la resiliencia empresarial. Asimismo, el análisis ha reforzado el compromiso de **hiberus** con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y con las metas del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, al que la compañía está adherida.

La priorización de impactos, riesgos y oportunidades permite orientar las iniciativas hacia aquellas áreas donde **hiberus** puede generar mayor valor social, ambiental y económico. De este modo, la sostenibilidad se integra de forma transversal en todos los ámbitos de actuación, impulsando la innovación responsable, fortaleciendo la gobernanza y contribuyendo activamente a una transición justa y resiliente hacia un futuro **Net Zero en 2050**.

## Proceso de Análisis de Doble Materialidad

El proceso de análisis de doble materialidad ha constado de cuatro fases: 1) análisis de contexto; 2) identificación y evaluación de impactos riesgos y oportunidades (IROs); 3) priorización de los temas materiales; y 4) reporte del análisis doble materialidad.



## Fase de análisis de contexto

La primera fase del análisis de doble materialidad desarrollado por **hiberus** se ha centrado en comprender de forma integral la estrategia corporativa y el modelo de negocio de la compañía, mediante un diagnóstico del contexto interno y externo. Para ello, se ha recurrido a información procedente de diversos procesos vinculados a los **Sistemas de Gestión implantados**, complementada con datos clave como el conocimiento detallado de las actividades y relaciones comerciales, la **matriz DAFO**, evaluaciones de riesgos y análisis de grupos de interés.

En coherencia con las directrices de la **Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**, que promueve la participación de las partes interesadas, **hiberus** ha llevado a cabo un proceso de consulta que ha involucrado a sus principales grupos de interés. Entre ellos se incluyen propietarios, consejeros externos, mandos de primer y segundo nivel, el conjunto de personas trabajadoras y clientes.

Este enfoque colaborativo ha permitido obtener una visión global y precisa de las cuestiones de sostenibilidad definidas por la normativa, facilitando la identificación de los aspectos más relevantes para la organización. Asimismo, ha contribuido a establecer un proceso riguroso de priorización, que refuerza la alineación entre la estrategia empresarial y los retos ESG más significativos para **hiberus**.

## Fase de Identificación y evaluación de impactos riesgos y oportunidades

En la segunda fase del análisis de doble materialidad, **hiberus** ha llevado a cabo un ejercicio de contextualización estratégica que ha permitido identificar y analizar de forma rigurosa los **impactos, riesgos y oportunidades (IROs)** reales y potenciales relacionados con aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Este análisis abarca tanto las operaciones internas como toda la cadena de valor, incluyendo las fases **aguas arriba** y **aguas abajo**.

Siguiendo la metodología establecida por el **European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)**, se ha desarrollado un proceso de evaluación que contempla tanto la **materialidad de impacto** como la **materialidad financiera**. En este marco, **hiberus** ha identificado y evaluado un

total de **100 IROs**, positivos y negativos, reales y potenciales, que la compañía genera o enfrenta en los ámbitos ESG.

- Para la **materialidad de impacto** (de dentro hacia fuera), cada aspecto fue valorado en una escala de 1 a 5, donde 1 representa el menor nivel de impacto y 5 el mayor. Además, se clasificó cada impacto como **real** (ya materializado) o **potencial** (posible en el futuro).
- En cuanto a la **materialidad financiera** (de fuera hacia dentro), se evaluó el nivel de riesgo u oportunidad que cada aspecto representa para la compañía, también en una escala de 1 a 5. Se incorporó, además, el **horizonte temporal estimado** para su materialización:
  - **Corto plazo**: menos de 1 año.
  - **Medio plazo**: entre 1 y 5 años.
  - **Largo plazo**: más de 5 años.

Bajo este enfoque, un aspecto se considera **material** cuando el resultado de la multiplicación entre la valoración de materialidad de impacto y materialidad financiera es superior a 14.

Durante el ejercicio 2025, **hiberus** ha realizado una revisión completa de los 100 IROs identificados, ampliando además el alcance con un enfoque internacional. En relación con 2024, se han identificado dos nuevos temas materiales: *Igualdad de trato y oportunidades para todos – Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo*, y *Corrupción y soborno y detección* y se ha incrementado la valoración del riesgo en diversos aspectos vinculados a condiciones de trabajo, igualdad de trato y otros derechos laborales contemplados en la NEIS S1 *Personal propio*, si bien estos ya eran considerados materiales en la evaluación anterior. Como resultado del proceso, **26 impactos** correspondientes a **6 de las 10 Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)** continúan siendo considerados materiales para la compañía. Estos se consolidan en **14 temas materiales clave**, que constituyen las prioridades estratégicas para la gestión de la sostenibilidad en **hiberus**

## Fase de priorización de los temas materiales

En esta fase del análisis, **hiberus** ha procedido a la **priorización de los 14 temas materiales** previamente definidos, mediante un proceso de consulta directa con los principales grupos de interés identificados en la evaluación de stakeholders. Para garantizar la representatividad y objetividad del ejercicio, las consultas se realizaron sobre una **muestra aleatoria y representativa** de cada grupo, con el propósito de evaluar y jerarquizar el impacto relativo de cada tema material.



Entre los grupos de interés consultados se encuentran el **Consejo de Administración**, el **Comité de Dirección Ampliado**, las **personas trabajadoras** y los **clientes**. Este enfoque participativo ha

permitido validar y afinar las prioridades estratégicas de sostenibilidad, asegurando que reflejan tanto las expectativas internas como las demandas externas relevantes para la compañía.

Tras el análisis de materialidad de 2025, estos temas han sido validados internamente y no se ha considerado necesario realizar una nueva priorización, manteniéndose así la priorización establecida en 2024.

Del análisis consolidado de los **resultados obtenidos**, destacan como **temas clave**:

- Talento: atracción, retención y desarrollo del talento.
- Empleo seguro y de calidad.
- Satisfacción del cliente.

El análisis por grupo de interés revela que, entre los tres pilares de la sostenibilidad (ambiental, social y de gobernanza), los aspectos **sociales** son considerados como los más relevantes por todos los colectivos consultados.

Asimismo, se observa una alta alineación entre las prioridades identificadas por el Consejo de Administración, el Comité de Dirección y el conjunto de las personas trabajadoras. Por otro lado, los clientes otorgan mayor relevancia a aspectos como el **cambio climático** y la **igualdad de oportunidades**, que reciben puntuaciones más bajas por parte del resto de los grupos, evidenciando la diversidad de perspectivas y la necesidad de integrar todas las voces en el diseño de una estrategia de sostenibilidad integral.





## Fase de matriz de doble materialidad

El objetivo principal de esta fase es presentar las valoraciones otorgadas por los grupos de interés para definir la matriz de doble materialidad.

A continuación, se presenta la priorización de los temas materiales realizada por los principales grupos de interés de **hiberus**:



## Definición de temas materiales

Tema	Definición
 <p><b>Cambio Climático</b></p>	<p>El cambio climático se refiere a la variación global del clima de la Tierra. Aunque estas variaciones pueden tener un origen natural, desde el siglo XIX, las actividades humanas, especialmente la quema de combustibles fósiles como el carbón, el petróleo y el gas, han sido las principales responsables del calentamiento global debido al aumento de gases de efecto invernadero en la atmósfera.</p> <p><b>hiberus</b> genera emisiones de gases de efecto invernadero a través del consumo de energía necesario para sus actividades, desde el uso de electricidad en las oficinas hasta el consumo energético en los centros de datos. Existen diversas opciones para reducir las emisiones y la huella de carbono en nuestra operativa diaria, con la mejora de la eficiencia energética, el uso de energía renovables y el desarrollo de green software.</p> <p>Es importante tener en cuenta que el cambio climático presenta varios riesgos financieros para <b>hiberus</b>, incluyendo riesgos físicos que amenazan las infraestructuras, riesgos de reputación y riesgos de mercado, como el aumento de los precios de la energía. No obstante, el desarrollo de tecnologías sostenibles y la innovación en productos y servicios para la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático representan oportunidades que una empresa como <b>hiberus</b> puede aprovechar para mejorar su sostenibilidad y la de sus clientes</p>
 <p><b>Economía Circular</b></p>	<p>La economía circular es un modelo de producción y consumo que busca mantener los productos, materiales y recursos en la economía durante el mayor tiempo posible, reduciendo al mínimo la generación de residuos. A diferencia del modelo lineal tradicional (extraer, producir, consumir y desechar), la economía circular promueve prácticas como compartir, alquilar, reutilizar, reparar, renovar y reciclar con el objetivo de optimizar recursos, reducir residuos y promover un desarrollo económico sostenible. La escasez de algunos materiales críticos, para el desarrollo de la tecnología, es un riesgo para el negocio. Sin embargo, aplicar la economía circular en el diseño y desarrollo de software ofrece oportunidades en <b>hiberus</b> mediante la creación de aplicaciones y</p>

sistemas que maximicen la eficiencia de los recursos y minimicen los residuos a lo largo de su ciclo de vida. Hay distintas formas de aplicar este enfoque:

1. **Eficiencia energética:** Diseñar software que consuma menos energía, optimice el uso de recursos del hardware y reduzca la huella de carbono de los centros de datos
2. **Modularidad y reutilización:** Crear software modular que permita la reutilización de componentes y facilite las actualizaciones sin necesidad de reemplazar sistemas completos.
3. **Ciclo de vida extendido:** Diseñar software que sea fácil de mantener y actualizar, prolongando su vida útil y reduciendo la necesidad de desarrollar nuevas aplicaciones desde cero.
4. **Uso eficiente de los datos:** Utilizar y reciclar datos de manera eficiente, asegurando que los datos obsoletos se gestionen adecuadamente y se minimice el almacenamiento innecesario.
5. **Innovación en la nube:** Aprovechar las tecnologías de la nube para mejorar la eficiencia y flexibilidad del software y reducir costes.
6. **Diseño de herramientas tecnológicas** para fomentar la economía circular, el **ecodiseño** y el análisis de ciclo de vida, que faciliten la implantación de este enfoque en las actividades de nuestros clientes.



**Empleo seguro y de calidad**

Iniciativas para promover condiciones de empleo seguro, con estrategias que favorezcan la captación y retención del talento en **hiberus**, ofreciendo contratos indefinidos, con horarios flexibles y salarios adecuados, lo que reduce la rotación y mantiene a los profesionales satisfechos dentro de la compañía.



**Talento: atracción, retención y fomento del desarrollo del talento**

Iniciativas puestas en marcha por **hiberus** para la atracción de nuevo talento, onboarding, mantenimiento y mejora de las competencias y los conocimientos de sus trabajadores, con acciones concretas para formación y desarrollo de las mujeres. En el sector tecnológico es indispensable la formación continua en nuevas tecnologías para satisfacer las necesidades del mercado, de lo contrario se corre el riesgo de pérdida de oportunidades de negocio y fuga de talento.



**Igualdad y oportunidades**

El principio de igualdad de trato presupone que situaciones comparables o partes que se encuentren en situaciones comparables sean tratadas de manera idéntica. También se refiere al principio de no discriminación, según el cual no habrá discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Acceso igualitario y no discriminatorio, entre las personas, a oportunidades en materia de educación, formación, empleo, desarrollo profesional y ejercicio del poder sin estar en desventaja sobre la base de criterios como el sexo, el origen racial o étnico, la nacionalidad, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.



## Conciliación, bienestar y beneficios

Estado de equilibrio satisfactorio entre el trabajo y la vida privada de una persona. La conciliación laboral en el sentido más amplio no solo abarca el equilibrio entre la vida laboral y la privada, habida cuenta de las responsabilidades familiares o asistenciales, sino también la distribución del tiempo entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida privada más allá de las responsabilidades familiares. **hiberus** realiza acciones en materia de conciliación como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, así como acciones encaminadas a la mejora del bienestar físico y emocional de los trabajadores. Todo ello repercute en la mejora de la satisfacción de los trabajadores.



## Salud y seguridad

Es un campo interdisciplinar que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a la actividad laboral. En el sector IT, se identifican distintos riesgos laborales como los riesgos ergonómicos, eléctricos, psicosociales, entre otros. El principal objetivo de **hiberus** en esta materia es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica crear las condiciones adecuadas para **evitar** que se produzcan **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**.



## Compromiso social

Cuando hablamos de «compromiso social de las empresas» nos estamos refiriendo a la responsabilidad social que desarrollan estas hacia su comunidad y que se convierte en la búsqueda voluntaria del bienestar general por encima del particular. Entendemos también como compromiso social, el impacto positivo que supone la implantación de una empresa en una determinada comunidad, favoreciendo su desarrollo con la creación de puestos de trabajo, el pago de los impuestos en el territorio y la creación de una red de alianzas para conseguir un objetivo común.

Además, las personas trabajadoras pueden participar de forma voluntaria en distintas acciones del tejido social de la comunidad promovida por **hiberus**.



## Seguridad de la información, ciberseguridad

**hiberus** dispone de un conjunto de medidas para proteger la información contra pérdidas de disponibilidad, confidencialidad e integridad y accesos no autorizados. Las incidencias de seguridad son comunicadas y tratadas apropiadamente. Garantizamos la recopilación, retención y uso de datos de la información personal de clientes y personas a través de mejoras tecnológicas y el uso de mecanismos sólidos de protección de datos. En nuestro negocio, el control de los riesgos relacionados con la seguridad de la información es vital para mantener la confianza de nuestras partes interesadas y asegurar la continuidad del negocio.



## Satisfacción del cliente

Nuestro crecimiento como empresa pasa por asegurar que conocemos, damos respuesta a las necesidades de nuestros clientes y vamos un paso más allá cubriendo o incluso adelantándonos a sus expectativas. Para conseguir este propósito desde **hiberus** tenemos diferentes herramientas de escucha activa a través de las que conocemos la respuesta que nuestros clientes tienen de los productos y servicios que les prestamos para conocer el estado de nuestra relación y establecer posibles acciones de mejora.



## Cultura y estrategia corporativa

La cultura corporativa expresa objetivos a través de valores y creencias. Guía las actividades de la empresa a través de supuestos compartidos y normas de grupo como valores o declaraciones de misión o un código de conducta. La cultura **hiberus**, nuestro modelo de trabajo y nuestra capacidad para captar y fidelizar se basan en gran medida en cómo nos relacionamos. El fruto de todo ello es un ecosistema de trabajo único y un sentimiento de pertenencia bajo el cual todos nos sentimos identificados. Nuestro **#Somoshiberus #wearedifferent**. Creemos firmemente que, además, esta cultura tiene su eco en cómo nos relacionamos con nuestros clientes y cómo afrontamos cada nuevo proyecto. Además, queremos disfrutar de lo que hacemos y es difícil disfrutar si no estas rodeado de **gente buena y buena gente**.



## Innovación y oportunidades de negocio

La innovación en una empresa tecnológica como **hiberus** se refiere a la creación o mejora de productos, servicios o procesos mediante la aplicación de nuevas tecnologías. Esto puede incluir desde el desarrollo de nuevos dispositivos y software hasta la implementación de sistemas más eficientes y automatizados. Las oportunidades de negocio surgen de distintas maneras, relacionadas con desarrollo de nuevos productos, optimización de procesos, nuevos modelos de negocio y expansión a nuevos mercados.



## Compliance (protección a denunciantes)

Conjunto de políticas, procedimientos y buenas prácticas que **hiberus** implementa para asegurar que cumple con las leyes, regulaciones y normas aplicables. Esto incluye políticas internas, códigos de conducta y sistemas de control interno para prevenir, detectar y gestionar riesgos legales y éticos. **hiberus** tiene implementado Sistema de Prevención de Delitos en que uno de sus pilares fundamentales es el canal ético para la comunicación de incidencias, seguro y confidencial a disposición de todo el personal, así como de los que tienen cualquier tipo de relación con nuestra organización (proveedores, clientes, colaboradores, etc.).



## Buen gobierno corporativo y transparencia

El gobierno corporativo hace referencia a un conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa. Su objetivo principal es asegurar una **gestión transparente, ética y eficiente**, que proteja los intereses de todos los stakeholders (accionistas, empleados, clientes, proveedores y la sociedad en general) y fomente la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo. Los pilares fundamentales son la transparencia, responsabilidad, equidad y cumplimiento normativo.

## Conexión de los temas Materiales con los ODS de las Naciones Unidas

	1 ERRORES	2 CALIDAD	3 BIENESTAR	4 EDUCACIÓN	5 IGUALDAD DE GÉNERO	6 AGUA LIMPIA	7 ENERGÍA LIMPIA	8 EMPLEO DE CALIDAD	9 INNOVACIÓN	10 IGUALDAD	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	12 CONSUMO RESPONSABLE	13 CLIMA	14 VIDA ACUÁTICA	15 VIDA TERRESTRE	16 PAZ, JUSTICIA Y FUERTE LEY	17 SOCIEDAD DEPARTAMENTAL
Talento: atracción, retención y fomento del desarrollo del talento																	
Empleo seguro y de calidad																	
Satisfacción del cliente																	
Conciliación, bienestar y beneficios																	
Salud y seguridad																	
Igualdad de oportunidades																	
Seguridad de la información, ciberseguridad																	
Cultura y estrategia corporativa																	
Innovación y oportunidades de negocio																	
Buen gobierno corporativo y transparencia																	
Cambio climático																	
Compromiso social																	
Economía circular																	
Compliance (protección a denunciantes)																	

### 3.6. Grupos de interés y canales de comunicación

hiberus reconoce que sus grupos de interés son actores esenciales para el desarrollo sostenible de su actividad. Escuchar, comprender y responder a sus expectativas permite fortalecer relaciones de confianza y orientar las decisiones estratégicas hacia un modelo de crecimiento responsable e inclusivo.

Con el objetivo de fomentar una comunicación bidireccional y una colaboración sostenida en el tiempo, la compañía mantiene un **diálogo**

**continuo y transparente** mediante canales adaptados a las características y necesidades de cada colectivo. Este enfoque facilita la identificación de expectativas, la gestión de riesgos reputacionales y la alineación de la estrategia corporativa con los principios de sostenibilidad.

A continuación, se presentan los principales grupos de interés de hiberus, junto con los canales de comunicación establecidos para cada uno:



## Canales de Comunicación:

**Propietarios (accionistas):** Sesión del Consejo de Administración, Informes corporativos, comunicaciones directas, RRSS.



**Personas hiberus:** encuestas internas de compromiso, sentimiento de pertenencia, desarrollo profesional y liderazgo de nuestros equipos, intranet corporativa Sommos, eventos corporativos, reuniones de equipos, sesiones formativas, canal ético, evaluación del desempeño, email, web de empleo, RRSS.



**Clientes:** encuestas de satisfacción a clientes, reuniones de seguimiento, canal ético, informe de sostenibilidad, RRSS.



**Proveedores:** reuniones, evaluación de proveedores, eventos sociales, canal ético, informe de sostenibilidad, RRSS.



**Sociedad:** Inciatiivas de voluntariado, proyectos de Fundación hiberus, colaboraciones con entidades locales, eventos abiertos, web de empleo, informe de sostenibilidad, RRSS.










**Gobierno.** Licitaciones públicas, reuniones institucionales, participación en programas, foros, informe de sostenibilidad.



## 3.7. Gestión de riesgos

La gestión eficaz de los riesgos constituye un elemento fundamental para garantizar un desarrollo sostenible, responsable y resiliente en **hiberus**. En este marco, la compañía ha implementado un **enfoque sistemático de identificación, evaluación y control de riesgos y oportunidades**, integrándolos de forma transversal en la planificación estratégica y en los procesos de toma de decisiones corporativas.

El análisis de riesgos desarrollado por **hiberus** abarca **áreas clave** de la organización, permitiendo anticipar escenarios adversos, identificar oportunidades de mejora y reforzar la capacidad de adaptación frente a cambios en el entorno operativo, regulatorio o tecnológico. En línea con este compromiso, se encuentra en proceso la implantación de una nueva herramienta tecnológica destinada a optimizar la gestión de riesgos, que permitirá mejorar los procesos de identificación, evaluación y seguimiento en tiempo real, fortaleciendo así la eficacia del sistema y la toma de decisiones basada en datos actualizados y precisos.

Tipo de Riesgo	Enfoque de Gestión	Marco Normativo / Referencia
 Contexto de la Organización	Identificación de riesgos y oportunidades derivados del entorno interno y externo para asegurar el cumplimiento de objetivos, potenciar impactos positivos y prevenir efectos no deseados. Integrado en la planificación estratégica.	ISO 9001
 Medioambiental	Análisis de riesgos y oportunidades desde el punto de vista medioambiental en matriz DAFO estableciendo las acciones a realizar para mitigar los riesgos detectados, así como para aprovechar las oportunidades que se presentan.	ISO 14001
 Procesos	Gestión de riesgos que puedan afectar la conformidad de productos/servicios y la satisfacción del cliente, mediante fichas de proceso y matriz de riesgos y oportunidades.	ISO 9001
 Seguridad de la Información	Evaluación de activos críticos según confidencialidad, integridad y disponibilidad. Cálculo de valor total y priorización de medidas de seguridad para prevenir vulnerabilidades.	ISO 27001, ENS (nivel Alto)
 Compliance	Sistema de Gestión de Riesgos para la Prevención de Delitos. Controles internos, supervisión y políticas para reforzar transparencia, integridad y responsabilidad corporativa.	Código Penal español, Compliance Penal
 Proyectos	Identificación, análisis, monitorización y mitigación de riesgos a lo largo de todo el ciclo de vida de desarrollo de software.	ISO 33000 Metodologías de gestión de proyectos (PMBOK, Agile, SCRUM)
 Sostenibilidad	Evaluación de riesgos y oportunidades ESG con enfoque de doble materialidad: impacto de factores ESG en la empresa e impacto de la empresa en el entorno y la sociedad.	CSRD (UE), ODS, Principios del Pacto Mundial

En proceso de implantación de una nueva herramienta tecnológica que permite mejorar la gestión de los riesgos, facilitando su identificación, evaluación y seguimiento en tiempo real

Al incorporar la gestión de riesgos en la toma de decisiones estratégicas, la compañía fortalece su resiliencia organizativa y su capacidad para anticiparse a los desafíos del entorno, consolidando una cultura empresarial orientada a la sostenibilidad y la excelencia operativa.

## 3.8. Información Fiscal

En el ejercicio 2025, el Grupo hiberus alcanzó un volumen de ingresos consolidado superior a 225 millones de euros en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo que representa un incremento del 23% respecto al ejercicio anterior.

Este desempeño económico pone de manifiesto la evolución positiva de la actividad del Grupo, así como su capacidad de crecimiento sostenido en un entorno competitivo. Asimismo, durante el ejercicio analizado, hiberus continuó consolidando su posicionamiento como operador relevante del sector tecnológico, reforzando su presencia tanto en el mercado nacional como mediante la expansión progresiva de su actividad en el ámbito internacional, de acuerdo con la estrategia corporativa del Grupo.

El volumen de facturación indicado corresponde a hiberus y a las sociedades dependientes en las que ostenta una participación superior al 50 %, de conformidad con el perímetro de consolidación definido para la elaboración de la información financiera.

La información económica y financiera incluida en el presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de los informes oficiales de Cuentas Anuales auditadas del Grupo, y es objeto de verificación anual mediante auditoría externa, en cumplimiento de los principios de fiabilidad, transparencia y comparabilidad establecidos en la Ley 11/2018.

	2025	2024
<b>Indicadores financieros</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>
Volumen de facturación	225.925.552,58	183.760.456,92
Venta de servicios	216.803.265,76	176.062.651,76
Patrimonio neto	51.576.442,08	40.876.459,02
Deuda financiera	11.994.196,27	11.955.808,50
Inmovilizado	33.840.673,58	27.652.712,00
Amortización acumulada	-24.138.126,41	-21.155.043,00
Activos totales	109.941.646,36	90.688.251,89
Facturación internacional	24.851.810,78	20.213.650,26

<b>Indicadores desempeño económico</b>	<b>Importe €</b>	<b>Importe €</b>
VEG-Facturación bruta	225.925.552,58	183.760.456,92
VED-Costes de explotación	209.634.380,26	168.719.791,57
Costes de explotación (Salarios)	154.953.961,86	126.429.174,09
Costes de explotación (Pago a proveedores)	50.397.548,72	37.641.381,48
Costes de explotación (Impuestos)	4.282.869,68	4.649.236,01
VER-Beneficios antes de impuestos	18.099.905,36	17.253.580,72

<b>Reinversión de beneficios, relación entre fondos propios y ajenos y % de impagados frente a facturación</b>		
Reinversión en beneficios	78%	76%
Relación entre fondos propios/ajenos a largo plazo	21,98	11,71

Patrimonio neto/pasivo total	0,88	0,82
Porcentaje de impagados frente a facturación	8%	16%

<b>Subvenciones económicas otorgadas por entes del Gobierno</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Importe	803.179,17	698.207,14

<b>Prácticas de Adquisición</b>		
Porcentaje de compra a proveedores nacionales	71%	71%
Días de pago	36	41

<b>Beneficios</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
Beneficios totales	13.817.035,68	12.604.344,71
Beneficios país por país:		
España	14.082.577,17	13.287.425,05
México	-417.139,31	-701.954,06
Argentina	369.394,55	115.163,43
Ecuador	-84.612,26	14.708,46
Colombia	-133.184,47	-110.998,17

<b>Total impuesto pagados</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
	6.705.240,82	

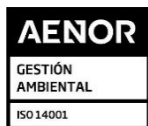


## 4. Medioambiente

## 4. Medioambiente

**hiberus** integra la gestión ambiental como un eje estratégico bajo el pilar **WE ARE PLANET**, asumiendo la responsabilidad de minimizar su impacto en el entorno y contribuir activamente a la transición hacia una economía baja en carbono. La organización orienta sus esfuerzos hacia la eficiencia en el uso de los recursos, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la promoción de prácticas de economía circular.

La compañía impulsa una **gestión ambiental preventiva y de mejora continua**, fomentando el uso sostenible de la energía y el agua, la prevención de la contaminación y la gestión responsable de los residuos. Estas acciones se implementan de forma transversal en sus operaciones y servicios, integrando criterios de sostenibilidad tanto en los procesos internos como en la relación con los grupos de interés. Durante el ejercicio 2025, la organización ha destinado el equivalente a 2 recursos sénior a tiempo completo a la prevención y gestión de riesgos ambientales, con un volumen estimado de 3.520 horas anuales de trabajo especializado, se encargan de la dirección y mantenimiento del sistema de gestión ambiental certificado conforme a ISO 14001, así como de la identificación y seguimiento de aspectos ambientales, control de requisitos legales y coordinación de la gestión de residuos generados en las operaciones, cálculo de huella de carbono, seguimiento de los planes de descarbonización y de economía circular.



La organización dispone en España de **certificaciones reconocidas** que avalan la implementación de buenas prácticas y el cumplimiento de estándares internacionales en materia ambiental, como la **ISO 14001 de gestión ambiental**, la **verificación de la huella de carbono** en los alcances 1, 2 y 3, y la **certificación BREEAM** de su edificio en Barcelona.

A nivel **internacional**, la compañía cuenta con la **medalla Plata de EcoVadis**. Asimismo, en 2025 incorpora por primera vez en el **cálculo de la huella de carbono** el alcance de sus operaciones internacionales, lo que permite ampliar de forma significativa la cobertura y la precisión del análisis de su impacto climático.



La obtención y mantenimiento de estas acreditaciones refuerza la transparencia y fiabilidad de la compañía frente a clientes, proveedores, empleados y otros grupos de interés, consolidando su compromiso con la excelencia en la gestión medioambiental y con la transición hacia una economía baja en carbono.

Asimismo, **hiberus** dispone de una **auditoría energética vigente** realizada en 2024 en su sede central en Zaragoza, que constituye una herramienta clave para la gestión eficiente de la energía en sus instalaciones. Este análisis permitió identificar oportunidades de mejora orientadas a la reducción del consumo eléctrico, la disminución de emisiones de carbono y el uso más eficiente de los equipos. El seguimiento de sus conclusiones forma parte del compromiso de la organización

con la mejora continua, asegurando que los consumos energéticos se mantengan controlados y alineados con los objetivos de sostenibilidad establecidos.

En lo relativo a la **biodiversidad**, la actividad de **hiberus** **no genera impactos significativos**, ya que sus operaciones se desarrollan exclusivamente en entornos urbanos, no requieren un consumo relevante de materias primas ni implican actuaciones en espacios naturales. Por este motivo, no se consideran necesarias medidas estratégicas específicas en este ámbito.

De manera complementaria, la compañía aplica un procedimiento sistemático de identificación y evaluación de los aspectos ambientales asociados a sus actividades, con el fin de minimizar su impacto y promover una gestión sostenible de los recursos. De dicho análisis se concluye que tanto **el ruido como la contaminación lumínica** derivados de su actividad **no resultan significativos**, al tratarse de operaciones realizadas únicamente en oficinas. En consecuencia, no se han definido medidas específicas de mitigación; no obstante, **hiberus** mantiene una vigilancia continua y proactiva para garantizar el cumplimiento de los estándares ambientales y la mejora permanente de su desempeño en esta materia.

En coherencia con las **Normas Europeas de Información en Sostenibilidad (NEIS)**, la organización integra y reporta estos aspectos medioambientales, reforzando su compromiso con la sostenibilidad, la creación de valor compartido y la confianza en su modelo de negocio.

En este contexto, y como resultado del **análisis de la matriz de doble materialidad** descrito en el punto 3.5 de este informe, se han identificado los subtemas prioritarios en materia medioambiental, que se presentan a continuación.

Temas Materiales	NEIS
Cambio climático	E1 – Cambio climático
Economía circular	E5 – Uso de los recursos y economía circular

## Política medioambiental

La Política de Gestión Ambiental de **hiberus** integrada dentro de las políticas generales de la organización y publicada en su página web corporativa, establece el marco de actuación en materia ambiental. Su propósito es asegurar el compromiso con la minimización del impacto ambiental, la reducción de costes asociados, el cumplimiento de la legislación vigente, la prevención de la contaminación y la lucha contra el cambio climático, incorporando criterios ambientales en la actividad y los servicios de la compañía.

Los objetivos del sistema de gestión ambiental se centran en garantizar una actuación respetuosa con el entorno, previniendo la contaminación y minimizando los impactos derivados de su actividad; influir de manera positiva en el comportamiento ambiental de clientes, proveedores y otras partes interesadas; promover el uso sostenible de los recursos naturales y materiales, así

como el fomento de la eficiencia energética y la adopción de prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos. Del mismo modo, la organización impulsa la sensibilización y formación ambiental de su plantilla, favoreciendo su participación en la mejora continua, y avanza hacia la reducción del consumo de papel a cero como compromiso tangible.

Asimismo, **hiberus** fomenta la investigación y el desarrollo de proyectos alineados con el medio ambiente, la medición de su **huella de carbono** basado en la metodología del *Greenhouse Gas Protocol*, estableciendo acciones concretas para mitigar y adaptarse a los efectos del cambio climático.

## 4.1. Cambio climático



95%

energía eléctrica de fuentes renovables

a 31/12/2025

▲ (+1 % respecto a 2024)

**hiberus** reconoce el cambio climático como uno de los principales desafíos globales, identificado a través de su matriz de doble materialidad. Este enfoque metodológico permite a la organización valorar, de forma integrada, el impacto de sus operaciones sobre el medio ambiente, así como los riesgos y oportunidades que el cambio climático plantea para la sostenibilidad y resiliencia de su modelo de negocio.

En este contexto, la compañía ha definido una estrategia de mitigación alineada con los compromisos internacionales y la normativa nacional vigente. Para ello, ha establecido objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en los alcances 1, 2 y 3, tanto en el medio plazo (**Near Term 2033**) como en el largo plazo (**Net Zero 2050**).

Estos objetivos se orientan a contribuir a la limitación del aumento de la temperatura global a un máximo de 1,5 °C en consonancia con el Acuerdo de París, y a dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 214/2025.

La meta de **hiberus** consiste en lograr una reducción de, al menos, el 90% de sus emisiones de GEI en el horizonte 2050, compensando el 10% residual mediante sumideros de carbono debidamente verificados.

### Near Term

t CO2e	2023	2024	2033	% reducción año base
Alcance 1 + 2	117,48	91,14	52,87	-55%
Alcance 3	-	2.777,20	1861	-33%

## Net Zero

t CO2e	2024	2050	% reducción año base
Alcance 1+2+3	2864,65	286,465	-90%

Con el fin de abordar este plan de reducción de emisiones (Near Term y Net Zero), **hiberus** ha aprobado una serie de líneas de acción por alcance.

LÍNEA DE ACCIÓN	META	ALCANCE	RESPONSABLE	HORIZONTE
Sustitución de vehículos con distintivo ambiental inferior al ECO	100% distintivo ambiental ECO	1	Sostenibilidad, Compras y Mercantil	2030
Sustitución de vehículos térmicos por eléctricos	100% flota eléctrica	1	Sostenibilidad, Compras y Mercantil	2045
Plan de eficiencia energética	Cambiar toda la luminaria a LED de manera progresiva y por sede	1, 2	Compras y Sostenibilidad	2030
Contratación de electricidad renovable 100%	Cambiar en aquellas sedes que se tenga control operacional, la comercializadora eléctrica con Certificado de GDO o 100 % energías renovables	2	Compras y Sostenibilidad y Compliance	2030
Formación interna en sostenibilidad y Net Zero	Creación de un catálogo de formación específico en sostenibilidad y cambio climático accesible a toda la plantilla de hiberus a través de nuestra herramienta corporativa Sommos.	3	Formación y Sostenibilidad	2026
Campañas de reducción de huella personal	Mínimo 3 campañas/año	3	Comunicación y Sostenibilidad	2027
Migración a servicios cloud con proveedores Net Zero (Google, AWS, Azure)	100% migrado	3	Sistemas y Sostenibilidad y Compliance	2035

<b>Política de compras TIC sostenibles</b>	Aplicación en toda compra nueva	3	Sostenibilidad y Compliance y Compras	2030
<b>Plan de movilidad sostenible (teletrabajo, transporte colectivo, bici)</b>	60% empleados adheridos	3	RRHH y Sostenibilidad	2027
<b>Eliminación progresiva de vuelos cortos nacionales (&lt;500 km)</b>	90% sustituidos por tren	3	RRHH y Sostenibilidad	2030
<b>Adquisición de créditos certificados</b>	Invertir en un proyecto de compensación en la provincia para compensar el 10% residual	Todos	Dirección General, Finanzas	2045

## Análisis de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático

El análisis de riesgos y oportunidades derivados del cambio climático en **hiberus** se ha llevado a cabo bajo el marco de la **matriz de doble materialidad**, considerando de forma integrada los impactos de la organización sobre el entorno y los efectos del cambio climático en el modelo de negocio. Para ello, se evaluaron cuatro ámbitos clave: **adaptación al cambio climático, mitigación del cambio climático, energía y emisiones de GEI (alcances 1, 2 y 3)**.

Cada uno de estos ámbitos se analizó en tres horizontes temporales **corto, medio y largo plazo** con el fin de contemplar distintos escenarios y sus implicaciones estratégicas. Esta aproximación proporciona un marco sólido para la identificación de riesgos y oportunidades, constituyendo una base de apoyo en la toma de decisiones corporativas.

La identificación, análisis y gestión de los riesgos vinculados al cambio climático se desarrolla mediante un enfoque colaborativo y multifuncional, que integra la participación tanto de las funciones corporativas como de las unidades de negocio de **hiberus**, garantizando así una visión transversal y alineada con la estrategia global de sostenibilidad de la compañía.

Los riesgos y oportunidades climáticos identificados son:

Horizonte temporal	Riesgos identificados	Oportunidades identificadas
<b>Corto plazo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento de costes energéticos.</li> <li>Riesgos reputacionales por expectativas de clientes y grupos de interés.</li> <li>Financiación para la mitigación del cambio climático, necesidad de recursos tanto económicos como humanos.</li> <li>Aumentar las emisiones GEI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de herramientas digitales para monitorización de emisiones.</li> <li>Posicionamiento de marca sostenible.</li> <li>Diseñar herramientas tecnológicas que ayuden a mitigar al cambio climático.</li> </ul>

## Medio plazo

- Efecto del cambio climático en hiberus a las que debemos adaptar nuestros procesos de trabajo: aumento de temperaturas, sequía, desastres naturales.
- Adaptación a nuevas normativas europeas de sostenibilidad.
- Riesgos asociados a la cadena de suministro.
- Expansión de soluciones tecnológicas en eficiencia energética.
- Diseñar herramientas tecnológicas que ayuden a la adaptación al cambio climático.

## Huella de Carbono: Green House Gas Protocol



96,29 tCO<sub>2</sub>eq

Alcance 1 y 2

a 31/12/2024

▲ (+5 % respecto a 2024)

**hiberus** continúa avanzando en la medición y gestión de sus emisiones de gases de efecto invernadero, reforzando su compromiso con la transparencia y la mejora continua. En 2024, la compañía incorporó por primera vez el cálculo del **alcance 3**, siguiendo la metodología del **GHG Protocol**, lo que permitió obtener una visión más completa de su impacto climático. Este cálculo fue verificado por una entidad certificadora independiente, garantizando la fiabilidad y trazabilidad de los resultados.

En 2025, **hiberus** ha ampliado el alcance de su inventario incorporando por primera vez las **emisiones asociadas a su actividad internacional**, avanzando hacia una medición más global y alineada con las mejores prácticas en gestión climática.

El presente informe recoge los resultados correspondientes al **ejercicio 2025**. Para su elaboración, se han utilizado los **factores de emisión de 2024**, dado que los valores actualizados no estaban disponibles en la fecha de publicación del informe.

Fuentes de los factores de emisión	
Alcance 1	Calculadora HC 2024 MITECO
Alcance 2	Calculadora HC 2024 MITECO
Alcance 3	
3.1 Consumo de bienes adquiridos	DEFRA 2025
3.2 Bienes de equipo - Consumo de materiales	DEFRA 2025/GEH Cataluña
3.5 Residuos generados en las operaciones	MITECO
3.6 Viajes de negocio	ICAO/MITECO/GEH Cataluña
3.7 Desplazamientos de empleados	MITECO/GEH Cataluña

Asimismo, en aquellos casos en los que aún no se dispone de facturas o consumos cerrados, se han realizado **estimaciones**, que serán actualizadas y ajustadas durante la **verificación del cálculo**

de la huella de carbono 2025, garantizando la precisión final del inventario

El alcance de la huella de carbono reportada incluye la actividad de **hiberus** a nivel nacional como internacional. En España, la medición abarca todas las sedes ubicadas en Almería, Asturias, Barcelona, Bilbao, Granada, Logroño, Lleida, Madrid, Pamplona, Santander, Valencia, Valladolid, Vitoria-Gasteiz y Zaragoza, donde se concentra la mayor parte de su actividad. A nivel internacional, el inventario incorpora las oficinas de Argentina, Colombia, Ecuador y México, situadas en Buenos Aires, Bogotá, Guayaquil, Quito y Querétaro, respectivamente.

En 2025 las emisiones totales aumentan un +19% (de 2.868,65 a 3.423,70 tCO<sub>2</sub>e), en un contexto de fuerte crecimiento operativo (+24% de empleados y +13% de superficie). Pese al alza absoluta, la intensidad por empleado mejora de 1,01 a 0,98 tCO<sub>2</sub>e/empleado (-3,4%), mientras que la intensidad por m<sup>2</sup> empeora de 0,28 a 0,30 tCO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup> (+7,1%). La huella está claramente dominada por el Alcance 3 (97,2% del total en 2025), con bienes y equipo (3.2), desplazamientos de empleados (3.7) y residuos (3.5) como principales contribuyentes.

En conjunto, los resultados evidencian el compromiso de **hiberus** con la gestión integral de su huella de carbono y con la implementación de medidas progresivas orientadas a la neutralidad climática en 2050.

	2025	2024	2023 (Año base)	Variación respecto al año anterior (%)
<b>Empleados</b>	3.508	2.830	2.402	24%
<b>Superficie (m<sup>2</sup>)</b>	11.476,09	10.145,99	5.041,84	13%
Alcance 1 - Gas natural (tCO <sub>2</sub> eq)	0,00	-	5,07	-
Alcance 1 - Vehículos (tCO <sub>2</sub> eq)	78,85	74,15	52,42	6%
Alcance 1 - Emisiones Fugitivas (tCO <sub>2</sub> eq)	0,00	0,00	6,77	-
<b>Alcance 1 (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>78,85</b>	<b>74,15</b>	<b>64,25</b>	<b>6%</b>
<b>Alcance 2 - Electricidad (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>17,44</b>	<b>17,30</b>	<b>53,22</b>	<b>1%</b>
<b>Alcance 1 y 2 (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>96,29</b>	<b>91,45</b>	<b>117,48</b>	<b>5%</b>
Alcance 3 - 3.1 Bienes y servicios adquiridos	0,84	sd	sd	-
Alcance 3 - 3.2 Bienes y equipo	1.517,44	1.434,9	-	6%
Alcance 3 - 3.5 Residuos generados en las operaciones	719,41	427,15	-	68%
Alcance 3 - 3.6 Viajes de negocio	149,58	143,63	-	4%
Alcance 3 - 3.7 Desplazamientos de empleados	940,13	771,51	-	22%

Alcance 3 (tCO <sub>2</sub> eq)	3.327,40	2.777,20	-	20%
Alcance 1, 2 y 3 (tCO <sub>2</sub> eq)	3.423,69	2.868,65	-	19%
Alcance 1 y 2 / empleado (tCO <sub>2</sub> eq/ empleado)	0,02	0,04	0,05	-50%
Alcance 3/ empleado (tCO <sub>2</sub> eq/ empleado)	0,95	0,98	-	-3%
Alcance 1, 2 y 3 / empleado (tCO <sub>2</sub> eq/ empleado)	0,98	1,01	-	-3%
Alcance 1 y 2 / m <sup>2</sup> (tCO <sub>2</sub> eq/m <sup>2</sup> )	0,01	0,01	0,02	0%
Alcance 3 / m <sup>2</sup> (tCO <sub>2</sub> eq/m <sup>2</sup> )	0,29	0,27	-	7%
Alcance 1, 2 y 3 / m <sup>2</sup> (tCO <sub>2</sub> eq/m <sup>2</sup> )	0,30	0,28	-	7%

Los **certificados de energía** correspondientes al ejercicio 2025 se encuentran **pendientes de publicación** por parte de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), de acuerdo con el calendario oficial del Sistema de Garantías de Origen. La CNMC publica y consolida los certificados una vez finalizados el proceso anual de redenciones y validaciones por parte de las comercializadoras, lo que implica que los datos definitivos del ejercicio se difunden durante el ejercicio siguiente. En consecuencia, a la fecha de cierre del presente informe, la información relativa a 2025 todavía no se encuentra disponible en la web del organismo regulador.

En el ámbito del tema material **cambio climático**, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** en 2025 para dar respuesta a estos aspectos clave:

Temas Materiales	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Cambio climático	E1 – Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cálculo de la huella de carbono alcance 3 en España y sedes internacionales.</li> <li>• Definición e implementación de un plan progresivo de reducción de emisiones.</li> <li>• Renovación por segundo año del sello MITECO “Calculo, Reduzco, Compenso CO<sub>2</sub>”.</li> <li>• Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en la sede central de Zaragoza.</li> <li>• Realización de campañas medioambientales de concienciación.</li> <li>• Desarrollo de un centro de <b>#hEnergía</b> enfocado en la tecnología como eje principal de eficiencia energética. <small>Cómo mejorar la eficiencia energética: conectividad y predicción - Blog de hiberus</small></li> </ul>

- Implantación de nuestra solución **GISIR** (plataforma de gestión de residuos y logística inversa) en clientes como Sarga, Nacex, Carreras, Sarga, Marcotran, NFSCO, Indumetal Recycling, Recypilas.
- Desarrollo de diferentes proyectos para el Gobierno de Aragón en la gestión de espacios naturales protegidos

## 4.2. Economía circular

### Gestión de residuos y economía circular



**hiberus** integra los principios de la economía circular en su modelo de gestión con el objetivo de **optimizar el uso de los recursos, minimizar la generación de residuos y alargar la vida útil de los equipos y materiales empleados en su actividad**. La compañía impulsa la reutilización, el reacondicionamiento y el reciclaje de dispositivos tecnológicos, garantizando que su tratamiento al final de la vida útil se realice de manera responsable y conforme a la normativa aplicable.

En esta línea, en 2025 se ha definido un **plan de economía circular aplicado a los consumos informáticos**, que contempla la puesta en valor de los equipos mediante procesos de actualización y reacondicionamiento, la donación o cesión de dispositivos a entidades educativas y sociales, y la colaboración con gestores autorizados para el reciclaje de aquellos materiales que no puedan ser reutilizados. El objetivo es implementar el mismo plan de economía circular al resto de las sedes de manera progresiva, en línea con la legislación vigente en cada país.

De igual forma, en las instalaciones se promueve la **recogida selectiva de residuos derivados de la actividad diaria del personal**, habilitando contenedores específicos y desarrollando acciones de sensibilización orientadas a reducir el **desperdicio alimentario** y reforzar la cultura de sostenibilidad entre empleados y colaboradores.



Actualmente, la gestión de residuos en **hiberus** se realiza en función de su tipología y peligrosidad, mediante **gestores autorizados en España** que garantizan el cumplimiento de la normativa

ambiental vigente. La recogida y tratamiento de estos residuos se centraliza en la **sede principal de Zaragoza**, que concentra la mayor parte de la actividad administrativa y tecnológica de la organización y dispone de los medios adecuados para su almacenamiento temporal y posterior entrega a gestor autorizado.

Gestión de residuos	2025	2024	2023
kg peligroso	654	493	987
kg no peligroso	715,5	436,5	68
Nº empleado	3.508	2.830	2.402
kg peligroso/empleado	0,19	0,17	0,41
kg no peligroso/empleado	0,20	0,15	0,03

El **100%** de los residuos peligrosos y no peligrosos se gestionan mediante **tratamiento de valorización**.

En el ámbito del tema material **economía circular**, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** en 2025 para dar respuesta a este aspecto clave:

Temas Materiales	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Economía circular	E5 – Uso de los recursos y economía circular	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de plan de economía circular.</li> <li>Campañas de concienciación sobre reducción de desperdicio y reciclaje.</li> <li>Donación de 50 equipos de informáticos a Ucrania.</li> </ul>

## 4.3. Otros parámetros solicitados por la Ley 11/2018

### Consumo de energía:

#### Electricidad

En el ejercicio 2025, **hiberus** incorpora por primera vez en el alcance los datos de consumo eléctrico correspondientes a sus sedes internacionales. Esta ampliación del perímetro de reporte permite disponer de una visión más completa del consumo energético total de la compañía. No obstante, debido a esta inclusión, no resulta posible establecer una comparativa homogénea ni identificar tendencias respecto al ejercicio anterior, dado que la información de 2024 únicamente contemplaba las sedes nacionales.

Electricidad	2025	2024 (*)	2023 (*)
Nº de empleados	3.508	2.830	2.402
Superficie (m <sup>2</sup> )	11476,09	10.367,34	5.041,84
Origen renovable (%)	95%	94 %	76 %
<b>Electricidad (kWh)</b>	<b>1.158.085,79(**)</b>	<b>1.025.117,83</b>	<b>1.049.954,29</b>
kWh/empleado	330,13	362,23	437,11
kWh/ m <sup>2</sup>	100,91	98,88	208,25

(\*) En el alcance del año 2023 y 2024 solo estaba incluido las sedes de España.

(\*\*) Los datos incorporan estimaciones para aquellos puntos de los que no se dispone de datos de facturas del año al cierre de este informe.

## Combustible

Durante el ejercicio 2025 no se registra consumo de combustible en las sedes internacionales, ya que éstas no cuentan con vehículos propios. Respecto al ejercicio anterior, el consumo total se ha incrementado en un 7%, debido a la incorporación de nuevos vehículos a la flota.

Tipo de Combustible	2025	2024	2023
Gasolina 95 (kWh)	74.883,64	72.494,30	41.750
Diesel (kWh)	236.174,99	218.969,69	163.581
GLP (kWh)	953,24	777,35	286
Electricidad (kWh)	519,06	323,92	-
<b>Total (kWh)</b>	<b>312.530,93</b>	<b>292.565,26</b>	<b>205.617</b>

## Consumo de Agua

El 100 % del consumo de agua de la organización procede de la red pública. En el ejercicio 2025 se amplía de forma significativa el perímetro de reporte, incorporando el consumo de las sedes nacionales e internacionales, frente a ejercicios anteriores en los que el dato se limitaba a la sede central de Zaragoza. Para aquellos centros en los que no se dispone de datos primarios de consumo, este se ha estimado mediante la aplicación de un factor de referencia expresado en m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>·año, calculado a partir del consumo medio de la oficina central de Zaragoza correspondiente a los ejercicios 2023, 2024 y 2025, normalizado por superficie y aplicado de forma homogénea.

Esta metodología de estimación se ha definido de acuerdo con los principios de relevancia, completitud, consistencia, transparencia y precisión del *GHG Protocol*, permitiendo mantener la coherencia del dato consolidado y reducir la incertidumbre asociada a la ausencia de información primaria. Como consecuencia de la ampliación del perímetro de reporte y del uso de estimaciones, los datos correspondientes al ejercicio 2025 no son directamente comparables con los del ejercicio anterior.

Agua	2025	2024	2023
<b>Agua (m<sup>3</sup>)</b>	<b>4.411,68</b>	<b>2.292,60</b>	<b>1.402,72</b>
Nº empleados	3.508	955	894
m <sup>3</sup> /empleado	1,26	2,40	1,57
m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> ·año	0,45	0,37	0,23

## Consumo de equipos informáticos

En el ejercicio 2025 se ha llevado a cabo, por primera vez, el reporte del consumo asociado a los equipos informáticos de **hiberus**, tanto a nivel nacional como internacional. Al tratarse del primer año con datos consolidados, no resulta posible establecer comparativas con ejercicios anteriores. Sin embargo, se ha identificado un incremento del consumo respecto a las estimaciones previas, fundamentalmente vinculado al crecimiento de la plantilla y a la expansión de la actividad.

Ante este escenario, la organización ha avanzado en la implantación de un **plan de economía circular** para la gestión de equipos informáticos, favoreciendo la reutilización, el reacondicionamiento y el reciclaje responsable de dispositivos al final de su vida útil. La evolución de este indicador será objeto de seguimiento anual y se integrará en los próximos reportes, permitiendo evaluar la efectividad de las medidas adoptadas.

Equipos Informáticos	2025	2024	2023
Nº Portátiles	3.848	3.131	630
Nº Pantallas	2.809	2.509	372
Nº empleados	3.508	2.830	2402
Nº Portátiles/empleador	1,10	1,11	0,26
Nº Pantallas/empleador	0,80	0,89	0,15

Fuente: GLPI

## Consumo de papel

En el marco de su Política de Gestión Medioambiental, **hiberus** establece el compromiso de minimizar el impacto ambiental reduciendo progresivamente el consumo de papel hasta alcanzar un uso nulo.

Continúa la tendencia de reducción sostenida en el consumo de papel. Si bien el consumo de papel supone un impacto ambiental menor en comparación con otros aspectos de la actividad de la compañía, la organización considera prioritario mantener una tendencia descendente y consolidar prácticas de gestión documental más sostenibles. En este sentido, se siguen impulsando medidas como la digitalización de procesos, el uso de firmas electrónicas y la sustitución de contratos en soporte físico por versiones digitales.

Los datos de consumo de papel reportados corresponden exclusivamente a la **sede principal de Zaragoza**, al ser el centro donde se concentra la mayor parte de la actividad administrativa y operativa.

Papel	2025	2024	2023
Papel (Kg)*	143,32	289,9	153,75
Nº empleados	940	955	894
kg/empleador	0,15	0,30	0,17

(\*) Datos exclusivos del centro de Zaragoza

The image features the dark silhouettes of two individuals, likely a man and a woman, positioned in the foreground. They are facing away from the camera, looking towards a bright, out-of-focus background. The background is filled with numerous circular bokeh lights in a vibrant cyan or light blue hue, creating a sense of depth and a modern, digital atmosphere. A white, angular graphic element, resembling a speech bubble or a document tab, is overlaid on the left side of the image, containing the text '5. Social'.

## 5. Social

## 5. Social

**hiberus** fundamenta su gestión social en los pilares de **bienestar, diversidad, inclusión e innovación para el progreso sostenible**, ejes centrales de sus modelos **WE ARE HUMAN** y **WE ARE TECH**. La organización reconoce que el éxito y crecimiento dependen principalmente de las **personas** que la integran, consideradas su principal activo, por lo que el compromiso con ellas constituye un pilar esencial de su estrategia de sostenibilidad.

La compañía impulsa el cuidado y desarrollo de su plantilla, promoviendo un entorno diverso, seguro y con condiciones laborales justas, en el que se fomenta la participación, la conciliación y el bienestar integral. Este compromiso se extiende a toda la cadena de valor, favoreciendo relaciones fundamentadas en el respeto a los derechos laborales, la responsabilidad ética y la sostenibilidad en los procesos de compra y colaboración.

Asimismo, **hiberus** trabaja para generar un impacto positivo en las comunidades donde desarrolla su actividad, contribuyendo a su progreso económico y social. De igual forma, protege a consumidores y usuarios finales, asegurando la calidad, seguridad y privacidad de los servicios prestados.

En línea con las **Normas Europeas de Información en Sostenibilidad (NEIS)**, la organización integra y reporta estos aspectos sociales, consolidando su compromiso con un crecimiento responsable, la creación de valor compartido y el fortalecimiento de la confianza en su modelo de negocio.

En este contexto, y como resultado del **análisis de la matriz de doble materialidad** descrito en el punto 3.5 de este informe, se han identificado los subtemas prioritarios en materia social, que se presentan a continuación.

Temas Materiales	NEIS
Talento	S1- Personal propio
Empleo seguro y de calidad	S1- Personal propio
Igualdad de oportunidades	S1- Personal propio
Conciliación, bienestar y beneficios	S1- Personal propio
Salud y seguridad	S1- Personal propio
Compromiso social	S1- Personal propio
Satisfacción del cliente	S4 - Consumidores y usuarios finales
Seguridad de la información y ciberseguridad	S4 - Consumidores y usuarios finales

### Políticas en materia social y de personal

**hiberus** dispone de un conjunto de políticas y planes que consolidan nuestro compromiso con el bienestar, la seguridad y la igualdad de las personas que integran la organización. Entre ellas destacan la **Política de Desconexión Digital** y la **Política de Seguridad y Salud**, disponibles en nuestra página web, que establecen directrices para garantizar un entorno laboral seguro, saludable

y equilibrado. Asimismo, contamos en España con los **planes de igualdad** vigentes para **hiberus**, **medidas orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación, incluyendo al colectivo LGTBI**, así como con el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, la **Guía de Lenguaje Inclusivo**, el **Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral** y el **Protocolo de Ayuda y Protección Integral contra la Violencia de Género**; todos estos recursos, disponibles en la intranet corporativa, están concebidos para promover una cultura diversa e inclusiva y reforzar la protección integral de la plantilla. Este marco se revisa periódicamente y asegura el cumplimiento con las Directivas y Reglamentos europeos, así como con la legislación nacional y local vigente en los países donde **hiberus** opera.



Además de las políticas anteriormente mencionadas, contamos con un **Squad de Igualdad**, creado como ente de refuerzo a los actuales **planes de igualdad** vigentes en la empresa. Este organismo tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y la inclusión en todos los niveles de la organización. El Squad de Igualdad trabaja en estrecha colaboración con los equipos de recursos humanos y otros departamentos clave para garantizar que nuestras políticas y prácticas sean inclusivas y equitativas. Su labor incluye la identificación de áreas de mejora, la implementación de iniciativas específicas y la evaluación continua de los avances en materia de igualdad.

## 5.1. Personal propio

### 5.1.1. Talento



A cierre de 2025, la plantilla activa de **hiberus** está conformada por 3.508 profesionales, distribuidos en las diferentes geografías donde la compañía desarrolla su actividad, principalmente España y Latinoamérica, lo que supone un incremento del 24% respecto a 2024.

Del total, el 90,02 % de las personas trabajadoras se encuentran en España y el 9,98% en Latinoamérica, reforzando la vocación internacional de la compañía. Prácticamente la totalidad de la plantilla cuenta con contratos indefinidos (98,92%), lo que refleja la estabilidad y el compromiso de **hiberus** con el empleo de calidad.



En cuanto a la composición por género, el 23,71% de la plantilla está integrada por mujeres (ochocientas treinta y dos profesionales), un dato que se sitúa por encima de la media del sector TIC. La edad media de la plantilla es de 36 años y la antigüedad media de tres años, lo que evidencia un equilibrio entre la incorporación de nuevo talento y la permanencia de perfiles con amplia experiencia.

 Somos la firma tecnológica con **mayor generación de empleo** acumulado.

En el apartado 7 de Indicadores, el epígrafe 7.2.1 recoge las principales características de las personas empleadas, incluyendo la distribución por categoría profesional y sexo, así como la información relativa al número de personas o equivalentes a jornada completa (EJC) según el tipo de contrato, modalidad de jornada, región, edad y categoría profesional. Por su parte, el epígrafe 7.2.2 presenta los indicadores correspondientes a los trabajadores no empleados, detallando su volumen y composición. Asimismo, el epígrafe 7.2.3 integra la información sobre empleo y relaciones laborales, abarcando métricas de rotación, abandonos, despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional.

## Formación y Educación Digital

 **+52.000**  
**horas de formación impartida**  
a 31/12/2025  
▲ (+35 % respecto a 2024)

Para **hiberus** la máxima prioridad está en “**el talento**” y por ello creamos nuestra **hiberus University** constituida por el conjunto de mecanismos orientados a mejorar la capacidad técnica de las personas, a transformarlas laboralmente y adecuarlas a las necesidades de un



# hiberus

sistema productivo en permanente cambio, mejorando nuestra competitividad y la aportación de valor en nuestros clientes. En **hiberus**, creemos y ponemos todos los días en pie la frase, "**gente buena y buena gente**".

El Plan anual de formación está constituido sobre 4 puntos que apuntan a los principales pilares de la empleabilidad como son, los conocimientos clave sobre los que construir, el acceso al mundo laboral, la especialización permanente en un sector en el que la evolución es vertiginosa y la certificación de competencias.



A través de nuestra **hiberus University** ofrecemos la mejor formación oficial IT.

## Formación inicial

IT skills program de Fundación **hiberus**, es un proyecto de formación integral y certificación dirigido a capacitar y desarrollar el talento TIC de estudiantes y profesionales para su acceso y competitividad en el mercado laboral. Este programa se realiza en colaboración con fabricantes como Microsoft Cisco, Python



Institute y JS Institute. Un total de 900 estudiantes se formaron durante 2025, en alguna de las acciones disponibles, realizando 1.300 exámenes de certificación (+96% aprobados).

## **hiberus University** Formación Interna Especializada

En **hiberus**, la formación continua es uno de nuestros valores esenciales. Por ello, speed up es nuestro modelo de desarrollo y crecimiento profesional interno. Formación en las últimas tendencias tecnológicas, soft skills, metodologías ágiles y conocimientos especializados, de una forma práctica y con profesorado altamente cualificado y certificado.

Durante 2025 un total de 1.690 estudiantes internos realizaron formación en la university distribuidas en 52.010 horas impartidas.



Con 198 acciones programadas en 2025, contamos con la colaboración de los principales fabricantes mundiales de software.

## Héroes y heroínas digitales

A lo largo de 2025 hemos continuado con nuestro programa héroes y heroínas digitales. Formación especializada en formato bootcamp, destinada a introducir jóvenes al mercado laboral TIC en las áreas de mayor demanda profesional bajo el modelo learning by doing. Este proyecto combina evolución tecnológica, certificaciones oficiales, metodologías de trabajo y un alto grado de practicidad con los mejores profesionales del sector. Durante este 2025 hemos impartido otros 5 bootcamp manteniendo el compromiso interno con este programa de héroes y heroínas



En el ámbito del tema material **talento**, y considerando sus impactos en la formación en habilidades y competencias de las personas, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** en 2025 para dar respuesta a estos aspectos clave:

Temas Materiales	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Talento	S1- Personal propio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Migración de la Performance Review a MTE</li> <li>• Onboarding sostenibilidad</li> <li>• Onboarding Inclusión y referentes por área</li> </ul>

En el apartado 7 de Indicadores, y específicamente en el epígrafe 7.2.9, se presentan las métricas correspondientes a la formación y al desarrollo de capacidades

### 5.1.2. Empleo seguro y de calidad



**98,92 %**  
**trabajadores con contrato indefinido**  
 a 31/12/2025

En 2025, **hiberus** ha consolidado su compromiso con la creación y el mantenimiento de un **entorno laboral seguro, inclusivo y de calidad**, en línea con los principios de la Agenda 2030 y el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Durante este ejercicio, la compañía ha alcanzado un **98,92% de contratación indefinida**, reafirmando así su propósito de ofrecer estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional a toda su plantilla



**1ª tecnológica española en crecimiento.**

Este compromiso se traduce en un modelo de empleo que prioriza el **bienestar, la equidad y el crecimiento sostenible**, garantizando **condiciones laborales justas y coherentes con los valores corporativos** que nos definen. En este marco, **hiberus** trabaja de forma activa en la **prevención del**

**acoso laboral y sexual**, asegurando entornos de trabajo basados en el respeto y la igualdad de trato. Para ello, disponemos de **protocolos específicos de actuación, canales de comunicación confidenciales** y acciones de **sensibilización y formación** dirigidas a toda la plantilla.

Asimismo, llevamos a cabo un **seguimiento periódico de la brecha salarial de género**, analizando las retribuciones y aplicando medidas orientadas a garantizar la **equidad salarial en todos los niveles y categorías profesionales**. Estas actuaciones refuerzan nuestro propósito de consolidar un entorno de trabajo **seguro, justo y transparente**, y contribuyen a generar confianza y compromiso entre las personas que forman parte de **hiberus**.

Además, la **satisfacción del cliente interno** es prioritaria para garantizar un entorno laboral positivo y productivo. Con este propósito, se analizan dimensiones como **engagement, imagen de empresa, feedback, felicidad, desarrollo profesional, reconocimiento, compañerismo, liderazgo, satisfacción y bienestar**.

En 2025, el indicador eNPS alcanzó 20 puntos de media, lo que confirma una percepción mayoritariamente positiva del talento interno, con más promotores que detractores. Este resultado pone en valor los avances en aspectos como el compañerismo, la gestión de responsables y la formación, a la vez que impulsa la identificación de nuevas oportunidades de mejora para fortalecer la motivación, la inclusión y la alineación con la estrategia de sostenibilidad de la compañía.

En el marco del tema material **empleo seguro y de calidad**, y con el objetivo de garantizar condiciones laborales estables, equitativas y sostenibles, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** s en 2025 para dar respuesta a este aspecto clave.

Tema Material	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Empleo seguro y de calidad:	S1- Personal propio	<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar un análisis de brechas salariales a través de los registros retributivos anuales</li><li>Inclusión de las personas LGTBI de forma específica dentro del Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral</li></ul>

### 5.1.3. Igualdad de oportunidades



**23%**  
mujeres en plantilla  
a 31/12/2025

En **hiberus** apostamos y nos esforzamos cada día para crear un lugar de trabajo que sea más inclusivo, equitativo y diverso.

Impulsamos iniciativas y políticas inclusivas que garantizan la equidad en las oportunidades, eliminan barreras y fomentan la participación de todos los empleados/as. Nos esforzamos por crear un ambiente laboral donde la colaboración, la confianza mutua y el respeto sean la base para que

cada persona alcance su máximo potencial, haciendo de **hiberus** un lugar en el que gente buena y buena gente marca la diferencia.

Los principales indicadores con los que **hiberus** mide la diversidad, equidad e inclusión son:

- Porcentaje de mujeres en plantilla.
- Porcentaje de mujeres alta dirección.
- Porcentaje de personas con discapacidad.

El principal riesgo asociado al cumplimiento de estos indicadores es la escasez de talento STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) y la brecha de género en estas disciplinas.

En **hiberus** contamos con más de un **23%** de mujeres en plantilla. Seguimos trabajando en el desarrollo y seguimiento de Planes de Igualdad.

En el marco del tema material **igualdad de oportunidades**, y con el objetivo de asegurar la inclusión y la equidad en todos los niveles., a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** s en 2025 para dar respuesta a este aspecto clave.



### Raquel Castañeda, reconocida como Mujer Líder Transformadora 2025

Awards of Happiness® ha distinguido a nuestra Directora de Cultura y Liderazgo, Raquel Castañeda, con el premio Mujer Líder Transformadora 2025 por su visión estratégica en cultura organizacional y liderazgo. Su rol es clave cada día y nos permite seguir...

Tema Material	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Igualdad de oportunidades	S1- Personal propio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de la valoración de los puestos de trabajo.</li> <li>• Realizar campañas para dar relevancia a las fechas del 25N y 8M.</li> <li>• Publicación de medidas orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación, incluyendo al colectivo LGTBI.</li> <li>• Rol de Referentes de Inclusión.</li> <li>• Impulsamos becas para el programa de liderazgo femenino en etapa preuniversitaria “Chicas Imparables”.</li> <li>• Implantación de Moodle con formaciones obligatorias de igualdad y prevención de acoso.</li> <li>• Reconocimiento Awards of Happiness® a nuestra Directora de Cultura y Liderazgo, Raquel Castañeda, con el premio Mujer Líder Transformadora 2025.</li> <li>• Participación en evento STEM Women Congress Barcelona 2025: con la participación de Belén Jodar, David Sancha y Sergio López (CEO).</li> <li>• Lanzamiento pon una líder en tu vida.</li> </ul>

En el apartado 7 de Indicadores, y específicamente en el epígrafe 7.2.4, se presentan las métricas de remuneración desglosadas por sexo, edad y categoría profesional. Asimismo, en el epígrafe 7.2.5 se incluyen los indicadores relativos a personas con discapacidad, diferenciados por sexo

## 5.1.4. Conciliación, bienestar y beneficios

La conciliación laboral y personal constituye uno de los pilares fundamentales en la relación de **hiberus** con sus profesionales. Nuestro objetivo es facilitar un **equilibrio entre la vida profesional y personal**, promoviendo modelos de trabajo que garanticen flexibilidad en la jornada y en el lugar de desempeño, **sin que ello comprometa la productividad ni los resultados de la compañía**. Esta visión responde a nuestra convicción de que el bienestar y la satisfacción de las personas son esenciales para el desarrollo sostenible del negocio, la atracción y retención del talento, y la construcción de un entorno laboral inclusivo y de confianza.

### Conciliación y flexibilidad laboral



100%

Plantilla con derecho a permisos por motivos familiares

a 31/12/2025

En **hiberus**, las medidas de conciliación y flexibilidad laboral forman parte de nuestro compromiso con el **bienestar de las personas** y con la creación de un entorno que facilite el equilibrio entre la vida profesional y personal. Para ello, se garantiza una **comunicación clara y accesible** sobre los acuerdos y beneficios disponibles, incluyendo la información relativa a ventajas fiscales asociadas a la conciliación. Asimismo, se promueve la adaptación de la organización interna, como la adecuación de horarios de reuniones para favorecer la participación de quienes cuentan con jornadas reducidas o adaptadas.

Entre las medidas específicas implementadas destacan los **permisos y excedencias retribuidos**, como el permiso para la realización de trámites de **adopción internacional** y la excedencia de hasta cuatro meses, con reserva de puesto de trabajo, para quienes se encuentren en dicho proceso. También se ofrece la posibilidad de **reducción de jornada por enfermedad grave de hijos menores de 18 años**, acumulable en jornadas completas, con apoyo en la tramitación económica que garantiza la percepción íntegra del salario.

De igual modo, se contemplan **excedencias especiales**, entre las que se incluyen: hasta 12 meses por **fallecimiento, accidente o enfermedad grave** de cónyuge o hijos; y hasta 3 años para el **cuidado de familiares en situación de dependencia**, todas ellas con reserva de puesto y derecho a reingreso inmediato.

Asimismo, se fomenta la **flexibilidad en el disfrute de permisos y vacaciones**, permitiendo, por ejemplo, la **acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas**, enlazado con el período vacacional correspondiente.

Además, los **horarios y turnos de trabajo** se caracterizan por una **amplia flexibilidad**, con márgenes de entrada y salida y la posibilidad de optar por **modalidades presencial, híbrida o a distancia**, según las necesidades del puesto y de la persona. La compañía apuesta por la **presencialidad en las delegaciones**, como herramienta para fortalecer la colaboración, la comunicación directa y la cultura organizacional, al tiempo que reconoce el valor del trabajo remoto como vía para atraer y retener talento. Asimismo, se promueve la **jornada intensiva en periodos vacacionales** y se desarrollan **programas de apoyo a la conciliación familiar**, que refuerzan el compromiso de **hiberus** con un entorno laboral inclusivo, flexible y sostenible.

Estas iniciativas, que **superan el cumplimiento de la normativa laboral**, refuerzan el compromiso de **hiberus** con un **entorno de trabajo inclusivo, flexible y responsable**, que reconoce y apoya las necesidades personales y familiares de su plantilla, contribuyendo a la retención del talento y a la sostenibilidad social de la organización.

En el apartado 7 de Indicadores, el epígrafe 7.2.6 se presentan las métricas relativas a la conciliación laboral, incluyendo el porcentaje de empleados que disfrutaban de medidas de conciliación y aquellos que se han acogido a permisos por motivos familiares, desglosados por género. Estos indicadores permiten evaluar el grado de adopción y efectividad de las políticas internas orientadas a favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional

## Sistema de retribución flexible



47%

Adheridos al Plan de retribución flexible  
a 31/12/2025

Dentro de los beneficios sociales, **hiberus** tiene implantado en España un **Plan de Retribución Flexible** con un proveedor externo que ofrece a los profesionales la posibilidad de destinar parte de su salario a la adquisición de otros bienes y productos en especie. A través de una plataforma, este sistema ofrece precios más ventajosos por estar previamente negociados por la empresa y adicionalmente sujetos a beneficios fiscales.

Los servicios que incluye son variados: desde la adhesión a una aseguradora médica con diferentes opciones de cobertura, tanto para el profesional como para sus familiares, así como adquisición de abonos transporte, cheques guardería, cheques restaurante, acciones formativas de diversa índole. Además, el personal tiene acceso a una plataforma de descuentos y, en los casos de nacimiento, se hace entrega de un baby pack.

## hiberus Bienestar

**hiberus Bienestar** nace en 2025 con un propósito definido: situar a las personas en el centro de la organización y consolidarse como una palanca estratégica para el cuidado integral del equipo. Este marco impulsa una forma de trabajar más humana, sostenible e innovadora, alineada con el impacto social de la compañía y con la cultura corporativa que se desea construir.

# hiberus

El modelo se articula en torno a los pilares de bienestar, diversidad, inclusión e innovación, ejes que conforman la iniciativa **WE ARE HUMAN** y que refuerzan un enfoque de crecimiento centrado en las personas. El desarrollo de **hiberus** se sustenta en el talento, la implicación y la evolución profesional de su equipo, por lo que el acompañamiento y la creación de entornos que favorezcan un crecimiento equilibrado se establecen como una prioridad estratégica.

Desde esta perspectiva, el bienestar trasciende el ámbito de iniciativas puntuales para integrarse como un elemento estructural de la cultura corporativa, reflejando un compromiso firme con la generación de espacios de trabajo más seguros, diversos, equitativos y participativos.

Este enfoque se materializa a través del **Viaje del Bienestar**, una propuesta integral orientada a fomentar el equilibrio personal y profesional mediante cuatro dimensiones clave salud física, mental, financiera y social, a las que se incorpora la innovación tecnológica como palanca de mejora continua.

En conjunto, **hiberus Bienestar** representa la conexión entre el propósito corporativo y la gestión de personas, promoviendo el bienestar del equipo como motor de innovación, fortalecimiento de una cultura inclusiva y contribución al progreso sostenible tanto dentro como fuera de la compañía.

## Evaluación del desempeño



73%

Participación en evaluaciones  
periódicas de rendimiento y desarrollo profesional

En **hiberus**, los **procedimientos de evaluación del desempeño** constituyen una herramienta clave para la gestión de las personas y el fortalecimiento del talento interno. A través de estos procesos se promueve una **comunicación bidireccional y transparente** que facilita la retroalimentación continua, permitiendo a cada profesional identificar áreas de mejora y potenciar sus fortalezas. Este modelo de evaluación no solo impulsa el **desarrollo individual y el crecimiento profesional**, sino que también permite valorar de forma objetiva la **contribución de cada persona al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía**. Asimismo, los resultados obtenidos sirven como base para la **definición de planes de formación personalizados**, la **detección de talento interno** y la **planificación de la carrera profesional**, asegurando la alineación entre el rendimiento de los equipos y las metas organizacionales.

En 2025 hemos reforzado nuestro sistema de evaluación del desempeño mediante la **digitalización del proceso**, lo que ha permitido una mayor agilidad y trazabilidad en la gestión de la información. El **73% de la plantilla** ha participado en, al menos, una evaluación anual, complementada con **sesiones de feedback periódico** orientadas a fomentar la mejora continua. Además, se ha incrementado el número de **planes de desarrollo individualizados**, vinculados tanto a la adquisición de competencias técnicas en nuevas tecnologías como al fortalecimiento de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo. Estas mejoras han contribuido a una mayor **alineación entre las**

**expectativas de las personas y los objetivos de negocio**, favoreciendo la retención del talento y consolidando un entorno de crecimiento profesional sostenible.

En el apartado 7 de indicadores, específicamente en el punto 7.2.9 relativo a las métricas de formación y desarrollo de capacidades, se incluye el indicador correspondiente al porcentaje de empleados que participaron en evaluaciones periódicas de rendimiento y desarrollo profesional, desglosado por género.

## Convenios Colectivos



100%

**Empleados cubiertos por convenio colectivo en España**

a 31/12/2025

En las regiones latinoamericanas en las que la compañía opera, las relaciones laborales se rigen por los respectivos reglamentos internos y la normativa estatal aplicable, dado que no existe la figura del convenio colectivo. En España, la totalidad de la plantilla se encuentra amparada por el **XVIII Convenio Colectivo Estatal de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y Opinión Pública**, que establece un marco homogéneo de derechos y condiciones laborales

En el apartado 7 de indicadores, el epígrafe 7.2.7 se incluyen los indicadores relativos a la cobertura de la negociación colectiva y al diálogo social. Este apartado presenta el porcentaje total de asalariados cubiertos por convenios de negociación colectiva, permitiendo evaluar el grado de protección laboral y el alcance de los mecanismos formales de representación y participación de los trabajadores.

## Relaciones con la representación legal de las personas trabajadoras

En **hiberus**, la relación con la **representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)** y con las organizaciones sindicales se fundamenta en el **respeto al diálogo social**, entendiendo este como un elemento esencial para garantizar un entorno laboral saludable, inclusivo y productivo.

La RLPT, en el ejercicio de sus funciones de representación, seguridad y salud laboral o en cualquier otra materia, constituye un canal clave de comunicación y colaboración entre la dirección y las personas trabajadoras.

En este marco, el diálogo social se consolida como un pilar para el entendimiento mutuo y la resolución constructiva de posibles discrepancias. **hiberus** reconoce la relevancia de atender las preocupaciones, necesidades y propuestas planteadas por la RLPT, y se compromete a analizarlas con la debida atención y consideración.

La relación con los comités se caracteriza por la apertura, la transparencia y el respeto mutuo. Ambas partes comparten la convicción de que la cooperación es la vía más eficaz para alcanzar acuerdos que impulsen tanto el desarrollo de la organización como el bienestar de quienes la integran.

De este modo, se fomenta un entorno en el que se valoran las distintas perspectivas y se promueve la búsqueda de consensos que permitan afrontar de manera conjunta los retos y oportunidades que se presentan.

Actualmente, la sociedad de **hiberus** que cuenta con **representación sindical** es la siguiente:

- **Hiberus IT Development Services (HITS):**
  - El **comité provincial de Zaragoza** está integrado por **veintiuna personas**, en representación del sindicato **CCOO**.
  - El **comité provincial de Navarra** cuenta con **nueve personas**, pertenecientes al sindicato **ELA**.
  - El **comité provincial de Almería** está integrado por **nueve personas**, en representación del sindicato **CCOO**.
  - El **comité provincial de Barcelona** está integrado por **cinco personas**, en representación del sindicato **CCOO**

Además, **CCOO** mantiene una **sección sindical a nivel estatal**.

- Semmantica cuenta con una delegada de personal perteneciente a **CCOO**

A continuación, se presenta la **RLPT de HITS en 2025**, desagregada por sexo, para ofrecer una visión transparente de la representación sindical en la sociedad.

RLPT	
Mujeres	Hombres
15	28

Con la firma de los diferentes Planes de Igualdad se constituyó la Comisión de Seguimiento, compuesta de forma paritaria por la parte social y la empresarial.

Las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras están reguladas por el convenio colectivo de aplicación y, mejoradas, por los Planes de Igualdad.

Además, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores se realizan reuniones trimestrales con el objetivo de trasladar la información económica de la empresa, nivel de empleo o los temas que pudiesen surgir.

En el marco del tema material **conciliación, bienestar y beneficios** y con el objetivo de un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** s en 2025 para dar respuesta a este aspecto clave.

Tema Material	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
<b>Conciliación, bienestar y beneficio</b>	S1- Personal propio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada, porcentaje de jornada, responsabilidades familiares, centro de trabajo, nivel de estudios, antigüedad, fecha de alta, fecha de baja, etc.) para conocer de forma centralizada las medidas de conciliación a las que se acogen las personas trabajadoras de la organización</li> <li>• Se organizaron, en colaboración con el Ayuntamiento de Zaragoza, las colonias urbanas de verano Etopía Kids para facilitar la conciliación laboral.</li> <li>• 1.550 personas asistentes a las charlas de sensibilización convocadas a través de hiberus bienestar</li> <li>• Satisfacción media de 9,5/10 en las charlas de sensibilización.</li> <li>• 85% de participación media en la plataforma de escucha activa.</li> <li>• Entrega de 101 baby packs al personal con motivo de nuevos nacimientos.</li> </ul>

## 5.1.5. Salud y Seguridad



**100%**

% Personal Propio cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad a 31/12/2025

**hiberus** dispone de una política de prevención que se aplica de forma transversal a todas las unidades de negocio y centros de trabajo, y que es comunicada y actualizada periódicamente.

La identificación de peligros y la evaluación de riesgos laborales se realizan de manera sistemática, considerando tanto los entornos presenciales como el trabajo en remoto. A partir de estos análisis se definen medidas preventivas y planes de acción orientados a minimizar la probabilidad de incidentes, incluyendo controles organizativos, técnicos y ergonómicos, así como protocolos de actuación ante emergencias. Asimismo, se promueve una cultura preventiva basada en la formación continua y en la sensibilización de la plantilla sobre comportamientos seguros y autocuidado.

**hiberus** pone a disposición de su equipo un **servicio médico externo** orientado a la atención preventiva y al acompañamiento en materia de salud. Este servicio se ofrece dos veces por semana de forma presencial en la oficina central de Zaragoza, y mediante videollamada para el resto de las sedes, garantizando así la accesibilidad a toda la plantilla. Adicionalmente, en la oficina central de Zaragoza se dispone de un **servicio de fisioterapia** con tarifa bonificada, con el objetivo de promover la salud musculoesquelética y la prevención de lesiones. Como complemento a estas

medidas, la compañía cuenta con la **aplicación Wellat App**, una herramienta digital orientada a la promoción del bienestar integral, que refuerza el enfoque preventivo y el autocuidado de la salud de las personas trabajadoras.

El desempeño en materia de salud y seguridad es objeto de seguimiento mediante indicadores específicos, que permiten analizar tendencias, evaluar la eficacia de las medidas implantadas y establecer acciones correctivas y de mejora continua cuando es necesario. Los principales indicadores y métricas asociados a la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo se presentan en el **apartado 7.2.8 Métricas de salud y seguridad** del presente informe, reforzando la transparencia y la trazabilidad de la información reportada. Este enfoque refuerza el compromiso de **hiberus** con la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de las personas. En el ejercicio **2025 no se han declarado enfermedades profesionales**.

En el marco del tema material **salud y seguridad** y con el objetivo de velar por un entorno laboral seguro y saludable, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** en 2025 para dar respuesta a este aspecto clave.

Tema Material	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Salud y seguridad	S1- Personal propio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% plantilla formada en prevención de riesgos.</li> <li>• Cumplimiento de la planificación preventiva.</li> <li>• Aprobación de Política de Seguridad y Salud</li> <li>• Aprobación de Plan de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>• 80% de la plantilla cuenta con reconocimiento médico PLUS.</li> <li>• +500 sesiones anuales realizadas por el servicio médico interno de hiberus.</li> <li>• +300 sesiones anuales de fisioterapia ofrecidas a la plantilla.</li> <li>• 100% Personal Propio cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad</li> </ul>

## 5.1.6. Compromiso social



25

Acciones realizadas para la sociedad  
a 31/12/2025

**hiberus**, ha identificado áreas prioritarias en las que sus iniciativas de compromiso social pueden generar un impacto positivo y duradero. Estas acciones responden a las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se orientan a promover el bienestar de las personas, fortalecer las relaciones con clientes y comunidades, y crear valor compartido.

El compromiso de la compañía se encuentra alineado con los principios de sostenibilidad y se centra en impulsar un desarrollo inclusivo, equitativo y responsable en todas sus operaciones y

cadena de valor. En este propósito, **hiberus**, junto con la **Fundación hiberus**, refuerza su contribución activa a la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

La **Fundación hiberus** actúa como motor de las acciones sociales, canalizando proyectos educativos, culturales y de innovación que contribuyen al progreso de las comunidades y al desarrollo personal y profesional de las personas. De este modo, la tecnología y el conocimiento se consolidan como herramientas clave para generar oportunidades, reducir brechas y promover el bienestar social.

## Trabajamos para crear una **sociedad más emprendedora, digital e innovadora.**

En 2025, **Fundación hiberus** ha definido y puesto en marcha su Estrategia 2025-2028, orientada a la profesionalización de su modelo de actuación, la generación de un impacto social medible y sostenido a nivel regional y el establecimiento de las bases para una futura ampliación del impacto a escala nacional.

La **Fundación** tiene como propósito potenciar el carácter transformador de la tecnología como palanca de progreso social, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de las personas y a la construcción de un futuro más inclusivo, equitativo y lleno de oportunidades.

Para la consecución de estos objetivos, la actividad de **Fundación hiberus** se articula a través de programas formativos, iniciativas de fomento del emprendimiento, proyectos de impacto social, acciones de divulgación y el desarrollo de alianzas estratégicas.

La estrategia 2025-2028 se estructura en torno a seis líneas estratégicas de actuación, que permiten una gestión ordenada, coherente y alineada con los retos sociales actuales:

**Tech x Inspire:** proyectos orientados al **fomento de las vocaciones científico-tecnológicas en edades tempranas**, con especial atención a la reducción de brechas de género y al impulso del talento desde etapas educativas iniciales.

**Tech x Build:** iniciativas formativas dirigidas a la **mejora de la empleabilidad digital**, facilitando la

adquisición y actualización de competencias tecnológicas que permitan a las personas **construir, reconstruir o reorientar sus trayectorias profesionales** en un entorno laboral en constante transformación.

**Tech x Start:** línea dedicada al **impulso del emprendimiento de base tecnológica**, que se desarrolla principalmente a través de *La Terminal*, incubadora-aceleradora empresarial del Ayuntamiento de



Zaragoza, gestionada por **hiberus** y **Fundación hiberus** desde 2021, y orientada a la creación y consolidación de proyectos innovadores

**Tech x Life:** proyectos de **impacto social directo**, dirigidos a colectivos vulnerables o con una repercusión significativa en la sociedad, como iniciativas vinculadas al ámbito sanitario, la inclusión digital o la **inserción sociolaboral de personas con discapacidad**.

**The Tech Voice:** acciones y eventos de **divulgación y sensibilización**, cuyo objetivo es poner en valor el papel de la tecnología como herramienta clave para la mejora del bienestar social y el desarrollo sostenible.

**Tech x Connection:** línea transversal orientada a la **generación de alianzas y sinergias** con otras organizaciones, administraciones públicas y entidades del tercer sector, con el fin de **multiplicar el impacto social mediante la colaboración y el trabajo en red**.

A continuación, se presentan las principales acciones realizadas para la sociedad en 2025, su tipología y su impacto en número de participantes/asistentes:

Acciones realizadas	Nº participantes / asistentes
Colonias de verano Etopía Kids by Fundación hiberus	408 inscritos
VI Edición Visionarios TIC	413 participantes
I Congreso Nacional de Educación STEAM	+6.392 personas 10 acciones Fh
Visitas de estudiantes	12 visitas +400 alumnos
Menudos Techies – Proyecto Piloto Zaragoza	2 centros 13 sesiones 38 alumnos
Iniciativa 11F – Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	17 voluntarias #h 15 charlas 11 centros 9 territorios 375 alumnos/as Vídeo inspiracional: 585 visualizaciones 4.600 impresiones en RRSS
#TICVOLUCIÓN: Ciclo de eventos STEAM generatiON con F. Ibercaja	67 inscritos
#TICVOLUCIÓN: IT Skills Program	886 inscritos
#TICVOLUCIÓN: Jornadas de certificaciones	450 inscritos
Startups La Terminal	86 proyectos tecnológicos impulsados
Programa de emprendimiento - hiberus Take Off	10 proyectos tecnológicos
Formación multidisciplinar para emprendedores	+100h de formación 227 inscritos
Identidad emprendedora con UNIZAR	38 alumnos
Conoce el ecosistema emprendedor. UNIZAR	+ 117 alumnos
Evento Semana del Emprendimiento en Aragón (ITA)	75 inscritos

Visitas a La Terminal	+100 personas
Visitas escolares (Aprendiendo a emprender, Secundaria...)	233 alumnos
Evento Global Accessibility Awareness Day	+100 asistentes
Vista adaptada colegio Jean Piaget	33 alumnos/as
Proyecto AWS Imagine para la digitalización del Tercer Sector	13 ONG
App OncoloMeeting para Fundación OncoloMeeting	+1000 descargas
II Ciclo Tech x Change	5 eventos +145 asistentes
Observatorio Derechos Digitales - Objetivo 5	4 actividades + 100 asistentes
Podcast Women x Tech 2025	+2.100 reproducciones
Evento presentación Pública Estrategia Fundación hiberus 25-27	150 asistentes

A través de esta estrategia, **Fundación hiberus** refuerza su compromiso con el desarrollo social, la igualdad de oportunidades y el uso responsable de la tecnología como motor de transformación positiva, contribuyendo de manera activa a los objetivos de sostenibilidad del Grupo.

### 5.1.6.1. Donaciones y Patrocinios

En el marco de su compromiso social y más allá de su contribución a la generación de empleo de calidad y al desarrollo del talento en el sector tecnológico, **hiberus** realiza aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro alineadas con sus valores corporativos y prioridades en materia de sostenibilidad. Estas contribuciones se orientan al apoyo de iniciativas sociales, educativas, culturales y humanitarias, con especial atención a proyectos dirigidos a la inclusión y al respaldo de colectivos en situación de vulnerabilidad.

Con el objetivo de garantizar la transparencia, la trazabilidad y la coherencia de estas actuaciones, la compañía dispone de criterios definidos que regulan el proceso de propuesta, evaluación y aprobación de donaciones y patrocinios. En este contexto, **durante el ejercicio 2025 hiberus ha trabajado en la definición y desarrollo de su Política de Donaciones y Patrocinios**, con el fin de reforzar la gestión responsable de estas aportaciones y asegurar su alineación con los principios de sostenibilidad, ética e integridad recogidos en el marco normativo interno del Grupo.

Durante el ejercicio 2025, **hiberus** destinó un total de **364.112 euros** a acciones de donación a **fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**, lo que supone una variación del **249%** respecto al



ejercicio anterior. Estas contribuciones incluyeron tanto aportaciones económicas como donaciones en especie y beneficiaron a cinco entidades de carácter social, cultural y educativo. Entre las donaciones realizadas, destaca la entrega de **50 equipos informáticos** destinados a apoyar a

comunidades afectadas por el conflicto en Ucrania. Asimismo, la organización fomentó la participación voluntaria de su equipo profesional en iniciativas solidarias, como campañas de **donación de sangre** desarrolladas en distintas sedes, así como la **donación de material escolar** en el marco de campañas solidarias

En paralelo, **hiberus** destinó recursos a **patrocinios estratégicos** orientados al apoyo de iniciativas vinculadas con la innovación, la cultura, el deporte y la educación, reforzando su compromiso con el entorno social y la creación de valor compartido. Durante el ejercicio, el importe total destinado a **patrocinios y asociaciones** ascendió a **204.977 euros**, dirigidos a 40 iniciativas, entre las que destacan The Wave 2025, I Congreso STEAM Aragón y el Congreso Internacional BIM.



El conjunto de las actuaciones de donaciones y patrocinios contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, en particular al **ODS 3** (Salud y bienestar), **ODS 4** (Educación de calidad), **ODS 9** (Industria, innovación e infraestructuras), **ODS 10** (Reducción de las desigualdades), **ODS 11** (Ciudades y comunidades sostenibles) y **ODS 17** (Alianzas para lograr los objetivos).

## 5.1.6.2. Alianzas para generar impacto

Durante 2025, en línea con el **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos**, **hiberus** reforzó su compromiso con la sostenibilidad, la innovación y el desarrollo responsable a través de la participación en alianzas estratégicas con organizaciones, asociaciones sectoriales y plataformas de referencia a nivel nacional e internacional.

La compañía mantiene su adhesión al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, alineando su estrategia y sus prácticas empresariales con los Diez Principios y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, integrándolos de forma transversal en su modelo de gestión.

En el ámbito de la sostenibilidad y la gestión responsable, **hiberus** forma parte de **EcoVadis**, plataforma internacional de evaluación del desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG). En 2025, la compañía obtuvo la **Medalla de Plata**, situándose entre el 15 % de las empresas mejor valoradas a nivel global en materia de sostenibilidad. Asimismo, cuenta con la distinción **RSA+**, otorgada por el Gobierno de Aragón, que reconoce su compromiso avanzado con la responsabilidad social corporativa.

**hiberus** colabora activamente con **DIRSE**, asociación de directivos de sostenibilidad y responsabilidad social, participando en iniciativas orientadas a la profesionalización y el impulso de buenas prácticas, como el toolkit “Cómo implementar la compra sostenible en TIC en las empresas”, contribuyendo a la promoción de criterios ESG en los procesos de compra dentro del sector tecnológico. De igual modo, forma



parte de **DIRCOM**, asociación de directivos de comunicación, reforzando su compromiso con la transparencia, la ética y la comunicación responsable en materia de sostenibilidad.

En el ámbito empresarial, sectorial y territorial, **hiberus** participa en distintas asociaciones que fomentan la colaboración, la innovación y el desarrollo económico, entre las que se incluyen **ADEA** (Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón), **AEI AERTIC**, la **Cámara de Comercio**, Asociación Española de Drupal (**AED**), así como la Sociedad Española de Informática de la Salud (**SEIS**), fortaleciendo su vinculación con el ecosistema tecnológico, empresarial y sanitario, y contribuyendo al intercambio de conocimiento y a la generación de valor compartido.

En materia de innovación y eficiencia energética, **hiberus** participa activamente en la plataforma **enerTIC**, orientada a promover el uso de la tecnología como palanca para la sostenibilidad y la transición energética. Asimismo, a través de la **Fundación hiberus**, la compañía canaliza proyectos de carácter social, cultural y educativo que refuerzan su compromiso con las comunidades y la creación de impacto social positivo.

En conjunto, estas alianzas permiten a **hiberus** generar sinergias, ampliar el alcance de sus iniciativas y contribuir de forma colaborativa a la respuesta a los retos sociales, económicos, ambientales y de gobernanza, consolidando su posicionamiento como empresa comprometida con un desarrollo sostenible y responsable.

### 5.1.6.3. Alianzas tecnológicas

**hiberus** consolida su propuesta de valor mediante una red de alianzas estratégicas con partners tecnológicos de referencia internacional. Estas colaboraciones permiten incorporar herramientas y recursos de última generación, garantizando soluciones innovadoras, seguras y escalables. Entre los principales socios se encuentran AWS, Liferay, Google Cloud, Microsoft, ServiceNow, Adobe, Salesforce, Drupal Association, SAP, Appian, Snowflake, monday.com, Databricks, Lenovo, Dell, Palo



Alto, Tricentis, Celonis, Confluent, Outsystems, Stratio, UiPath, y Acquia. Todos ellos aportan capacidades en nube, gestión de datos, contenidos digitales, desarrollo low-code, CRM y automatización, asegurando estándares de seguridad, eficiencia energética y continuidad tecnológica.

## 5.1.6.4. Relación con proveedores



103

proveedores homologados

a 31/12/2025

▲ (+72 % respecto a 2024)

**hiberus** integra criterios de responsabilidad social y sostenibilidad en la gestión de su cadena de suministro, garantizando que los proveedores cumplan con estándares éticos, laborales y medioambientales reconocidos. Cuando surge la necesidad de contratar un proveedor para la prestación de un servicio o el suministro de materiales, se utilizan diversos canales para su búsqueda, incluyendo consultas en nuestro archivo histórico de proveedores, búsquedas en internet y recomendaciones a través de contactos. Una vez recopilada esta información, se solicitan presupuestos a los proveedores identificados y se analizan las condiciones de las ofertas recibidas. Posteriormente, se realiza un proceso de evaluación más exhaustivo que puede incluir visitas a sus instalaciones, revisión de casos de éxito, análisis de su situación actual como compañía y verificación de su compromiso con la sociedad y el medio ambiente.

Para formalizar la incorporación de proveedores, **hiberus** aplica una **instrucción de trabajo de homologación y evaluación de proveedores** que incorpora criterios ESG, alineados con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de validar a los proveedores que forman parte de la cadena de suministro. Siguiendo nuestro Sistema de Gestión de Calidad certificado según la norma ISO 9001, se realiza una evaluación anual de aquellos proveedores homologados que han prestado servicios con una compra de productos superior a 100.000 € o ejecución de servicios superior a 50.000 €, considerando los siguientes criterios: coste del producto/servicio, calidad del producto/servicio, tiempo de respuesta y rapidez de prestación del servicio, respuesta administrativa (facturas, cobros, etc.), tiempo de respuesta ante reclamaciones, incidentes de seguridad o no conformidad número de no conformidades. En 2025, esta instrucción de trabajo fue actualizada para reforzar su alineación con los estándares internacionales y las mejores prácticas en sostenibilidad.

Durante el ejercicio 2025, la evaluación de proveedores realizada puso de manifiesto un alto grado de cumplimiento general, coherente con nuestro compromiso con la excelencia y la sostenibilidad en la gestión de la cadena de suministro. De manera puntual, se identificó un caso de no conformidad que fue abordado de forma proactiva, activando los mecanismos de seguimiento y mejora previstos. Esta situación ha reforzado nuestros procesos de evaluación y acompañamiento

a proveedores, contribuyendo a la mejora continua y al fortalecimiento de relaciones responsables y alineadas con nuestros estándares.

**hiberus** prioriza proveedores que comparta su compromiso con la sostenibilidad y los valores sociales. En prestaciones de servicios donde es posible, se colabora preferentemente con Centros Especiales de Empleo para fomentar la inclusión laboral y con proveedores locales, fortaleciendo el impacto socioeconómico regional. Ante proveedores en situación de vulnerabilidad económica, **hiberus** adopta medidas de apoyo, como anticipos de pago o flexibilización de plazos de facturación, garantizando la continuidad de la cadena de suministro. Se mantiene una comunicación permanente sobre proyectos, iniciativas y expectativas de colaboración, complementada con evaluaciones anuales de proveedores homologados, asegurando relaciones transparentes, responsables y sostenibles.

En el marco del tema material **compromiso social** y con el objetivo de impulsar acciones que beneficien a las comunidades y al entorno, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** s en 2025 para dar respuesta a este aspecto clave.

Tema Material	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Compromiso social	S1- Personal propio	<p><b>1. Promoción de estándares sociales en la cadena de suministro</b></p> <p>1.1. Actualización de la Instrucción Técnica de homologación (02/2025) para integrar y reforzar criterios ESG (Environmental, Social &amp; Governance), incluyendo aspectos sociales (igualdad, PRL, derechos laborales, discapacidad y prevención del acoso), junto con compliance y medioambiente, como base del proceso de alta y mantenimiento de proveedores.</p> <p>1.2. Solicitud de documentación social (igualdad, PRL, formación, discapacidad, prevención del acoso) y ética (código y canal) a proveedores, con el objetivo de elevar el estándar social mínimo de la cadena de suministro y reducir riesgos que impactan en las personas.</p> <p><b>2. Inclusión y equidad: no exclusión a pymes y/o autónomos por falta de estructura documental</b></p> <p>2.1. A fin de evitar que proveedores pequeños no sean contratados por no disponer de políticas formalizadas, se habilita y se facilitan alternativa de declaraciones responsables tipo y acompañamiento documental, conforme a la Instrucción Técnica, favoreciendo un acceso más equitativo a la contratación.</p> <p>2.2. Se mantiene un canal de soporte vía correo electrónico con proveedores para resolver dudas sobre documentación solicitada en el marco del proceso de homologación, reduciendo la desigualdad informativa y facilitando el cumplimiento.</p> <p><b>3. Impacto social directo: contratación inclusiva</b></p> <p>3.1. Priorización de la colaboración con Centros Especiales de Empleo (CEE) en servicios compatibles, promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la cadena de suministro.</p>

## **4. Apoyo económico y protección del proveedor: prácticas de pago responsable y antifraude**

4.1. Aplicación caso a caso de pago al contado a pymes y autónomos cuando se identifica posible tensión de liquidez, como medida de apoyo a la continuidad del proveedor y al equilibrio en la relación comercial

4.2. Refuerzo antifraude en pagos por transferencia: Tesorería solicita certificado de titularidad bancaria para prevenir suplantaciones (phishing) y proteger tanto al proveedor como a la empresa en la relación económica. La titularidad bancaria está contemplada como documentación financiera en el proceso de homologación.

## **5. Relación transparente y estable: seguimiento, evaluación y comunicación al proveedor**

5.1. Evaluación anual de proveedores sujetos a umbral según la Instrucción Técnica, valorando desempeño y gestión (calidad, respuesta, incidencias, gestión administrativa, reclamaciones, incidentes/no conformidades), reforzando la mejora continua y la responsabilidad en la relación.

5.2. Comunicación formal al proveedor cuando adquiere la condición de homologado y cuando recibe el resultado de la evaluación anual (solo a proveedores sujetos a umbral), aportando transparencia y claridad de expectativas.

## **6. Previsibilidad y reducción de fricción administrativa con proveedores**

6.1. Refuerzo de trazabilidad y planificación en MTE: plurianualidad hasta 3 años en compras recurrentes y registro trazable de compras canalizadas por MTE, contribuyendo a relaciones más estables y auditables.

## 5.2. Consumidores y usuarios finales

Los consumidores y usuarios finales de **hiberus** incluye a la persona, entidad u organización que utiliza de forma directa los productos, soluciones y servicios digitales desarrollados por la compañía. El usuario final se reconoce como un grupo de interés clave, ya que su grado de satisfacción, confianza y continuidad en el uso de los servicios impacta en la creación de valor sostenible, en la innovación responsable y en la reputación corporativa. Para **hiberus**, garantizar una experiencia segura, inclusiva y adaptada a las necesidades de sus usuarios finales resulta esencial para cumplir con los compromisos en materia de calidad, sostenibilidad y responsabilidad social.

Con este propósito, la compañía integra en sus procesos de gestión medidas orientadas a la mejora continua, la protección de datos, la accesibilidad tecnológica y la reducción de impactos negativos, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con los estándares internacionales de buen gobierno y sostenibilidad

### 5.2.1. Satisfacción del cliente



La satisfacción del cliente constituye un asunto material y estratégico para **hiberus**, al permitir evaluar la calidad percibida de los servicios y soluciones digitales prestados, así como el nivel de alineación con las expectativas y necesidades de sus grupos de interés. Este enfoque resulta clave para garantizar relaciones de largo plazo basadas en la confianza, la transparencia y la creación de valor sostenible.

Los clientes destacan de forma recurrente la cercanía, flexibilidad y cultura corporativa de **hiberus**, así como su compromiso, fiabilidad y la calidad técnica en la ejecución de los proyectos. La relación con los clientes se caracteriza por altos niveles de fidelización y permanencia, reflejo de un elevado grado de satisfacción. En las entrevistas realizadas a los clientes durante el proceso de diagnóstico y desarrollo del plan estratégico azul infinito, la compañía ha obtenido una calificación media de **8 sobre 10**, evidenciando una valoración positiva y consistente del servicio prestado.

Adicionalmente, en 2025, la compañía ha actualizado el procedimiento **Escucha Activa de Clientes**, un sistema estructurado y continuo orientado a recopilar, analizar y gestionar de forma sistemática las opiniones y percepciones de los clientes. Este procedimiento integra aspectos vinculados a la sostenibilidad de las operaciones, la calidad de los controles de gestión y la satisfacción general con los productos y servicios. El proceso contempla la identificación estratégica de clientes clave,

la realización de entrevistas directas por parte del equipo directivo y la utilización de los resultados obtenidos para impulsar acciones de mejora continua.

La información generada a través de este sistema se incorpora en los procesos de toma de decisiones estratégicas, contribuyendo a fortalecer las relaciones con los clientes, anticipar necesidades emergentes y asegurar que las soluciones implantadas aporten valor de forma sostenida en el tiempo. En este contexto, la satisfacción del cliente se concibe no solo como un indicador operativo, sino como un elemento transversal que aporta a la sostenibilidad corporativa, mejora la reputación de la organización y favorece la generación de valor a largo plazo.

## Casos de éxito con clientes

**hiberus** cuenta con un amplio catálogo de casos de éxito que evidencian su capacidad para desarrollar soluciones digitales de alto impacto y acompañar a sus clientes en procesos de transformación tecnológica complejos. Estos casos reflejan la diversidad de sectores en los que opera la compañía y muestran resultados tangibles en eficiencia operativa, innovación, experiencia de usuario y creación de valor sostenible. La organización pone a disposición pública estos proyectos destacados a través de su [portal corporativo](#), donde se pueden consultar en detalle las soluciones implementadas y los beneficios obtenidos por cada cliente.

En el marco del tema material **satisfacción del cliente** y con el objetivo de fomentar relaciones basadas en la confianza y la excelencia, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** en 2025 para dar respuesta a este aspecto clave.

Tema Material	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Satisfacción del cliente	S4 - Consumidores y usuarios finales	<ul style="list-style-type: none"><li>Se realizaron entrevistas a 14 clientes, en la fase diagnóstica del plan estratégico azul infinito.</li><li>Actualización del procedimiento Escucha Activa Clientes.</li></ul>

## 5.2.2. Seguridad de la Información, Ciberseguridad, e Inteligencia Artificial



2.760

personas formadas en seguridad de la información

a 31/12/2025

### Seguridad de la Información, Ciberseguridad

La protección de los datos personales y la gestión segura de la información constituyen una prioridad estratégica para **hiberus**. La compañía entiende que la confianza de sus clientes, empleados y demás grupos de interés se sustenta no solo en la calidad de los servicios tecnológicos que presta, sino también en la certeza de que su información es tratada con los más altos niveles

de seguridad, confidencialidad y transparencia. Este compromiso resulta esencial para garantizar la fidelización de los usuarios y reforzar el posicionamiento de la organización en un entorno digital altamente regulado y competitivo.

Este enfoque se articula mediante un conjunto de políticas corporativas que establecen los principios, responsabilidades y controles que deben observar todas las áreas y sociedades del grupo. Entre ellas se encuentran:

- **Política de Seguridad de la Información**, que define el marco general para la protección de los activos de información de la compañía, estableciendo los principios de confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia operativa. Esta política sirve como base para el Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) alineado con la norma ISO/IEC 27001:2022.
- **Política de Privacidad**, que recoge los principios esenciales del tratamiento de datos personales conforme al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la normativa nacional aplicable. Esta política refuerza la transparencia en los tratamientos, la protección de derechos y la minimización de riesgos asociados a la información personal de empleados, clientes, usuarios y proveedores.
- **Política de Organización de Seguridad**, que establece la estructura organizativa, roles y funciones en materia de seguridad de la información, definiendo claramente las responsabilidades de la Dirección, los equipos técnicos y los usuarios. Su objetivo es garantizar una gestión eficaz, coordinada y controlada de la seguridad en todos los niveles de la organización.
- **Política de Protección de Datos**, que complementa el marco de privacidad y define las medidas específicas para asegurar el cumplimiento normativo, la gestión responsable de la información personal y la aplicación del principio de privacidad desde el diseño y por defecto. Esta política incluye directrices para la gestión de brechas de seguridad, evaluaciones de impacto y derechos de los interesados.

Todas estas políticas están disponibles públicamente en la **página web corporativa de hiberus**, reforzando el compromiso de la organización con la transparencia, la responsabilidad y el acceso a la información relevante por parte de sus grupos de interés.

En conjunto, este marco normativo garantiza que **hiberus** gestione la información y los datos personales bajo criterios de seguridad, legalidad y ética empresarial, alineándose con las mejores prácticas nacionales e internacionales y consolidando un modelo de gestión robusto, fiable y basado en la mejora continua.

En 2025, **hiberus** ha fortalecido su estrategia de Seguridad de la Información y Ciberseguridad mediante el refuerzo de su Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI), el impulso de su expansión internacional y la adopción de iniciativas avanzadas en materia de gestión del riesgo, control, formación y resiliencia operativa. Las actuaciones desarrolladas reflejan un

compromiso continuo con la excelencia, la mejora permanente y el cumplimiento de los marcos regulatorios y normativos más exigentes.

Durante el ejercicio, la compañía ha superado satisfactoriamente la **auditoría de cumplimiento de la norma ISO/IEC 27001:2022**, garantizando un año más la solidez de su modelo de gestión. Paralelamente, **hiberus ha iniciado la expansión del SGSI en sus sedes internacionales** concretamente en Argentina, Colombia, México y Ecuador con el objetivo de establecer un marco de seguridad homogéneo y estandarizado que permita alinear los controles y procedimientos en todos los territorios donde opera.



Este avance se ha visto complementado con la obtención de la **Medalla de Oro CyberVadis 2025**, reconocimiento que sitúa a **hiberus** entre las organizaciones con mayor madurez digital y mejores prácticas en ciberseguridad a nivel global. Este resultado confirma su **alto nivel de cumplimiento** con estándares como **ISO 27001, ENS, NIST, GDPR y el EU AI Act**, consolidando a la compañía como un socio tecnológico de máxima fiabilidad para sus clientes.

En materia de gestión del riesgo, la compañía ha implantado una **herramienta corporativa de gestión de riesgos de Seguridad de la Información**, que permite realizar un seguimiento continuo y estructurado de los riesgos tecnológicos en alineación con los requisitos del **ENS, ISO 27001 y RGPD**. Esta capacidad fortalece la detección temprana de amenazas y favorece la toma de decisiones basada en datos.

Como parte del proceso de mejora continua, **hiberus** ha actualizado su **Normativa Interna de Seguridad**, adaptando la **Normativa General de Seguridad** para incorporar nuevos controles vinculados al uso ético y seguro de la Inteligencia Artificial. Estas actualizaciones incluyen medidas que limitan o condicionan ciertos usos de la IA con el fin de proteger la información confidencial de la compañía y sus clientes, en coherencia con el nuevo marco regulatorio europeo.

Asimismo, la compañía ha reforzado la cultura de seguridad mediante la implantación de un **programa mensual de ciberconcienciación para toda la plantilla**. Este programa contribuye a identificar perfiles de riesgo humano, reforzar comportamientos seguros y reducir la exposición frente a amenazas de ingeniería social y otros vectores de ataque.

En paralelo, se han revisado y actualizado los principales **planes estratégicos de continuidad y gestión de incidentes**, entre ellos el **Plan de Continuidad de Negocio**, el **Plan de Respuesta ante Incidentes y Brechas de Seguridad** y los procedimientos de **gestión de contingencias**. La eficacia de estos planes quedó demostrada durante el **corte eléctrico ocurrido en abril de 2025**, donde la organización mantuvo la operativa esencial, garantizó la atención a los clientes e incluso proporcionó infraestructura alternativa cuando fue necesario, evidenciando su elevada resiliencia operativa.

## Inteligencia Artificial

La adopción responsable y segura de la Inteligencia Artificial (IA) constituye una línea estratégica esencial para **hiberus**. Consciente del impacto que estas tecnologías tienen en la sociedad, en la actividad empresarial y en la gestión de la información, la compañía ha establecido un marco de actuación sólido que garantiza un uso ético, transparente y alineado con la normativa vigente, incluyendo el nuevo marco regulatorio europeo derivado del **Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (EU AI Act)**.

Este compromiso se articula en la **Política de Inteligencia Artificial** de **hiberus**, publicada en la página web corporativa, la cual establece los principios, valores y responsabilidades que deben seguir todas las áreas del grupo en el diseño, desarrollo, adquisición, despliegue y uso de sistemas basados en IA.

La política establece, además, criterios de exclusión para regular aquellos usos de IA considerados inapropiados o de riesgo elevado, limitando su utilización para evitar impactos adversos sobre la privacidad, los derechos de los usuarios o la seguridad de los sistemas de información.

En conjunto, este marco normativo refuerza la apuesta de **hiberus** por una inteligencia artificial confiable, segura y centrada en las personas. Asimismo, garantiza que la incorporación de estas tecnologías se realice con plena responsabilidad, alineada con los estándares internacionales y con los valores corporativos de integridad, innovación y protección de los grupos de interés

En 2025, **hiberus** ha impulsado una serie de iniciativas estratégicas orientadas a consolidar un modelo de Inteligencia Artificial responsable, seguro y plenamente alineado con los requisitos del **EU AI Act**. Estas actuaciones refuerzan el compromiso de la compañía con la gobernanza tecnológica, la transparencia y la gestión ética de los sistemas de IA. Entre las acciones más relevantes desarrolladas durante el ejercicio destacan:

- **Creación del Comité de Gobernanza de la IA:** Se ha constituido un órgano multidisciplinar integrado por perfiles de alta dirección, responsables técnicos y especialistas en seguridad y cumplimiento normativo. Este comité actúa como elemento central de la estrategia corporativa de IA, garantizando que todas las iniciativas basadas en inteligencia artificial se desarrollan bajo criterios éticos, con supervisión humana adecuada y en conformidad con el marco regulatorio vigente y las necesidades del negocio.
- **Aprobación de la Política de Inteligencia Artificial y desarrollo de guías internas:** Como hito inicial, el Comité ha aprobado formalmente la **Política de Inteligencia Artificial de hiberus**, publicada para su consulta por los grupos de interés. Paralelamente, se ha avanzado en la elaboración de un **procedimiento interno de uso de herramientas de IA**, que establece normas claras, directrices de aplicación y criterios para su utilización responsable dentro de la organización. Este documento constituye un elemento esencial para asegurar que los equipos emplean la IA de forma segura, coherente y regulada.
- **Acciones de seguridad, comunicación y concienciación:** La compañía ha puesto en marcha una campaña específica de comunicación interna y externa destinada a sensibilizar sobre

el uso adecuado de la IA, reforzar las buenas prácticas y difundir los avances logrados en materia de gobernanza y protección. Estas acciones tienen como objetivo garantizar que los equipos disponen de información actualizada, herramientas seguras y criterios claros de utilización, promoviendo un uso responsable y vigilado de las tecnologías basadas en IA.

- **Compromiso con estándares internacionales: implantación de la norma ISO 42001:** En 2025 se ha iniciado el proceso para la implantación de la **norma ISO 42001**, estándar internacional para sistemas de gestión de inteligencia artificial. Con esta iniciativa, **hiberus** se posiciona como una de las organizaciones del sector TIC que apuesta de manera temprana por un marco formal de calidad, gobernanza y control para la IA, reforzando su alineación con el EU AI Act y su liderazgo en prácticas de IA confiable.

Estas actuaciones consolidan la estrategia de **hiberus** en materia de Inteligencia Artificial, reforzando su posicionamiento como una compañía referente en innovación responsable y garantizando que la adopción de estas tecnologías se realice de forma segura, transparente y alineada con los más altos estándares éticos y regulatorios.

En el marco del tema material **seguridad de la información, ciberseguridad e inteligencia artificial** y con el objetivo de proteger los datos y garantizar la confianza digital, a continuación, se presentan las principales acciones desarrolladas por **hiberus** en 2025 para dar respuesta a este aspecto clave.

Tema Material	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
<b>Seguridad de la información y ciberseguridad</b>	S4 - Consumidores y usuarios finales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha superado la auditoría de cumplimiento de la norma ISO/IEC 27001:2022</li> <li>• Se ha iniciado la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) en las sedes de Argentina, Colombia, México y Ecuador, estandarizando la seguridad a nivel global</li> <li>• Medalla de Oro en CyberVadis</li> <li>• Se han revisado y actualizado la Normativa General de Seguridad</li> <li>• Se ha implementado una herramienta de gestión de riesgos</li> <li>• Se han realizado revisiones del Plan de Continuidad de Negocio, del Plan de Respuesta ante Incidentes y Brechas de Seguridad, y de la Gestión de contingencias</li> <li>• Se han realizado en torno a 50 iniciativas adicionales, como campañas de concienciación o formativas en materia de seguridad dirigidas.</li> <li>• Se han realizado 2 campañas de phishing simulado manteniendo en alerta a los empleados.</li> <li>• 18 reuniones del Comité de Seguridad</li> </ul>

## Inteligencia Artificial

S4 -  
Consumidores y  
usuarios finales

- Creación del Comité de Gobernanza de la IA
- Aprobación de la política de IA
- Acciones de seguridad, comunicación y concienciación. #hiberialA iniciativa para usar IA con sentido
- Inicio de implantación de la norma ISO 42001

Con estas actuaciones, **hiberus** consolida en 2025 un SGSI robusto, escalable y orientado a la excelencia, reforzando su capacidad para afrontar un entorno digital cada vez más exigente, dinámico y regulado.



## 6. Governanza

## 6. Gobernanza

Nuestro sistema de **compliance** ha sido diseñado para garantizar el cumplimiento de las normativas legales, los sistemas de autorregulación, los compromisos adquiridos y nuestro marco ético y de buen gobierno. Su objetivo es asegurar que nuestras operaciones se desarrollen en estricto cumplimiento de las obligaciones empresariales con clientes, colaboradores/as, empleados/as, proveedores/as, y la sociedad en su conjunto. Está basado en el sistema de prevención, detección y cumplimiento de **Grupo heneo**, buscando integrar en ello los objetivos a través de los que garantizar que nuestro negocio se realiza siempre de acuerdo con la legislación y las normativas vigentes aplicables, así como en base a nuestros propios principios y directrices de buen gobierno.

De acuerdo con las Normas Europeas de Información en Sostenibilidad (NEIS), los temas materiales en el ámbito de la gobernanza incluyen la **conducta empresarial responsable**, asegurando una estructura y funcionamiento adecuados de los órganos de gobierno y garantizando la transparencia en la toma de decisiones. Asimismo, se consideran prioritarios la ética empresarial, la lucha contra la corrupción y el soborno, la gestión eficaz de riesgos, así como el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas las operaciones de la compañía y en su cadena de valor.

En este marco, y como resultado del **análisis de la matriz de doble materialidad** descrito en el punto 3.5 de este informe, se han identificado los **subtemas prioritarios en materia de gobernanza**, así como las principales acciones desarrolladas en 2025, que se presentan a continuación:

Temas Materiales	NEIS	Principales acciones realizadas en 2025
Cultura y estrategia corporativa	G1 – Conducta empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integración del <b>Código Ético</b> como base de la cultura corporativa y despliegue del <b>Plan Estratégico 2025-2029</b>.</li> <li>Campañas internas de comunicación y actividades transversales en todas las sedes internacionales.</li> <li>Entrega de siete <b>premios #Somoshiberus</b> alineados a los valores de nuestra cultura empresarial: buena gente y gente buena, especialización, agilidad, compromiso y aprovechamiento de las oportunidades.</li> </ul>
Innovación y oportunidades de negocio	G1 – Conducta empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación y consolidación de los Business Accelerators y los Business Solution Architects.</li> <li>Soluciones digitales para la defensa y la seguridad nacional</li> </ul>
Buen gobierno corporativo y transparencia	G1 – Conducta empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación anual del EINF.</li> <li>Refuerzo del Consejo de Administración con perfiles independientes</li> </ul>
Compliance	G1 – Conducta empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se atendió y gestionó el 100% de las consultas y denuncias recibidas, garantizando la protección de las personas denunciadas.</li> </ul>

- El porcentaje de aplicación de las medidas correctivas detectadas en los mapas de riesgos penales es del 75%.

## 6.1. Conducta empresarial

### 6.1.1. Cultura y Estrategia Corporativa



20

eNPS

a 31/12/2025

▲ (+1 % respecto a 2024)

La cultura organizativa de **hiberus** constituye un pilar estratégico que sostiene su modelo de crecimiento y desarrollo sostenible. Se fundamenta en valores esenciales como la **honestidad, la responsabilidad y el trabajo en equipo**, promovidos en un entorno seguro, respetuoso e inclusivo que impulsa el desarrollo pleno de las personas trabajadoras. Esta cultura actúa como elemento cohesionador de la organización y como factor diferencial en su posicionamiento en el sector tecnológico.

La base ética de esta cultura se articula en el **Código Ético de hiberus**, que define los principios de integridad, respeto y transparencia que orientan la conducta de todos los profesionales y de la compañía en sus relaciones internas y externas. Este marco ético refuerza la confianza de los grupos de interés y asegura la coherencia de las decisiones con los estándares de responsabilidad empresarial más exigentes.

En 2025, la cultura corporativa se refleja también en indicadores tangibles:

- El **Employee Net Promoter Score (eNPS)** alcanza un valor de **+20**, consolidando un elevado nivel de satisfacción y recomendación.
- El último año, la compañía ha registrado un crecimiento del **24 %**.
- El 73% de la plantilla ha participado en, al menos, una evaluación del desempeño anual.

Los valores corporativos **#h #hungry, #honest, #humble, #highimpact, #heartbeat y #hiTech** constituyen la guía de comportamiento que garantiza la coherencia cultural en todos los territorios donde opera la compañía. Estos valores se complementan con iniciativas transversales como **WE ARE**, la Fundación hiberus y el Squad de Igualdad, que integran la sostenibilidad, la igualdad y el compromiso social en la cultura empresarial.

La gobernanza de la cultura corporativa se encuentra en la agenda permanente de los órganos de administración, dirección y supervisión, con una revisión quincenal en el **Comité de Dirección**.

Entre los asuntos analizados de forma recurrente destacan:

- La **alineación estratégica con valores y principios éticos**.
- El avance en materia de **diversidad, equidad e inclusión (DEI)**.

# hiberus

- Los resultados de **clima organizacional** y sus planes de acción asociados.
- La **adaptación al cambio** frente a transformaciones digitales y de mercado.
- El refuerzo de la **cohesión cultural en todos los territorios**.

## Incentivos y herramientas para el fortalecimiento de la cultura corporativa

**hiberus** fomenta activamente su cultura mediante un conjunto de incentivos y herramientas diseñados para estimular y consolidar los valores que guían su organización. Estas iniciativas buscan reforzar el sentido de pertenencia, reconocer la contribución de cada persona y asegurar un entorno motivador y sostenible.



Entre las principales destacan:

- **Onboarding personalizado**, que garantiza la integración eficaz desde el primer día.
- **Encuestas de clima y canales de feedback**, que promueven la escucha activa y la participación.
- **Sistemas de evaluación y liderazgo**, basados en objetivos claros, revisiones periódicas y planes de carrera.
- **Formación y desarrollo continuo**, a través de programas internos, comunidades de aprendizaje y networking.
- **Reconocimiento y recompensas**, que ponen en valor tanto el rendimiento como la alineación con los valores #h.
- **Beneficios sociales y conciliación**, orientados a mejorar el bienestar integral y el equilibrio entre vida personal y profesional.
- **Eventos corporativos**, como el **Summer Fest** que reúne a más de 2.500 personas #h, fortaleciendo la cohesión y el orgullo de pertenencia.

Este marco de incentivos ha sido avalado externamente mediante la obtención del sello **Company Culture Advocates**, otorgado por la plataforma Nailted, como reconocimiento a la solidez de la cultura interna.



## 6.1.2. Innovación y oportunidades de negocio



>800

Oportunidades de negocio generadas

a 31/12/2025

En **hiberus**, la innovación se concibe como el motor estratégico que capacita a los clientes para construir y anticipar su futuro. Con este propósito, la compañía ha configurado un ecosistema avanzado bajo el modelo de Business Technology, articulado en torno a dos figuras clave: los **Business Accelerators (BA)** y los **Business Solution Architects (BSA)**.

Estos roles constituyen el núcleo desde el cual se diseñan e implementan soluciones tecnológicas de alto impacto, orientadas a transformar retos empresariales en oportunidades tangibles. El área de Business Technology opera como catalizador de la transformación digital sostenible de los clientes, aportando propuestas de valor innovadoras, disruptivas y alineadas con el avance tecnológico y social.

En este marco, **hiberus** ha desplegado diversas iniciativas que redefinen la forma de llevar capacidades tecnológicas al mercado, integrando criterios de responsabilidad social corporativa en cada fase de diseño y ejecución.

Los **Business Accelerators** surgen como una iniciativa estratégica de innovación destinada a fortalecer y acelerar la presentación de propuestas comerciales, incorporando las soluciones más avanzadas del portafolio de **hiberus**. Su función trasciende el ámbito comercial tradicional: constituyen un mecanismo de gestión orientado a maximizar la eficiencia y la identificación de oportunidades de negocio con alto potencial.

El modelo BA selecciona y prioriza aquellas propuestas de valor capaces de impulsar la sostenibilidad, la resiliencia operativa y la eficiencia en los procesos de los clientes. Para ello, cada iniciativa se apoya en un ecosistema especializado que integra recursos expertos, herramientas avanzadas y una Oficina de Gestión de Proyectos (PMO) dedicada. Esta estructura garantiza la alineación entre capacidades técnicas y estrategia comercial, facilitando la escalabilidad de soluciones y posicionando a **hiberus** como un socio tecnológico de referencia para el desarrollo empresarial.

Los Business Accelerators agrupan un conjunto estratégico de propuestas que integran las capacidades tecnológicas más destacadas de **hiberus**, entre ellas:

- Inteligencia Artificial, incluida IA Adaptativa.
- Cloud Computing.
- Ciberseguridad y Data.
- Low Code, RPA y Plataformas.
- IoT, BIM y Gemelos Digitales.

## Principales resultados obtenidos

- Más de 800 oportunidades generadas.
- Más de 7,5 millones de euros en potencial estimado.
- Más de 300 reuniones con nuevos clientes Arabia.
- 9% de cierre de ventas por lead cualificado.
- 42% de ofertas emitidas sobre leads cualificados.

Para maximizar el impacto de los Business Accelerators, **hiberus** cuenta con los **Business Solution Architects**, profesionales con un conocimiento tecnológico transversal que actúan como enlace entre el porfolio de capacidades de la compañía y las necesidades reales de los clientes.

Los BSA son determinantes en la construcción de relaciones estratégicas a largo plazo, basadas en la generación de valor mutuo. Su rol resulta crítico en los procesos comerciales al aportar una visión integradora que supera el enfoque transaccional y garantiza que las soluciones propuestas contribuyan de forma directa a los objetivos corporativos del cliente y a los compromisos globales en materia de sostenibilidad.

Estos profesionales conectan la ambición estratégica del cliente con la viabilidad tecnológica, transformando dicha visión en soluciones coherentes, escalables y de alto impacto. En concreto:

- Aseguran que cada propuesta de valor esté orientada a la obtención de resultados medibles y sostenibles a largo plazo.
- Facilitan la integración coordinada de las distintas capacidades de **hiberus** dentro de un único roadmap tecnológico.

En **hiberus**, la innovación constituye un componente esencial de su identidad corporativa. La creación y consolidación de los Business Accelerators y los Business Solution Architects refleja esta cultura, habilitando una estructura que permite afrontar desafíos complejos con la combinación adecuada de tecnología, talento y estrategia, sin límites predefinidos a la capacidad de innovar.

## 6.1.3. Buen gobierno corporativo y transparencia



11

Nº de sesiones realizadas por el  
Comité de Sostenibilidad y Compliance  
a 31/12/2025



4

Nº de sesiones realizadas por el  
Comité de Cumplimiento  
a 31/12/2025

**hiberus** adopta prácticas de gobernanza transparentes, responsables y alineadas con los más altos estándares éticos, garantizando que todas sus operaciones se desarrollan con integridad y bajo estricto cumplimiento del marco legal y regulatorio aplicable. La organización rechaza de manera categórica cualquier conducta contraria a los principios de buen gobierno, transparencia y ética empresarial, promoviendo una cultura corporativa basada en la responsabilidad, la rendición de cuentas y la conducta íntegra en todos los niveles de actuación.

En este contexto, el **Consejo de Administración**, como máximo órgano de supervisión y de gestión de riesgos de la compañía, establece las directrices estratégicas del modelo de cumplimiento y vela por su correcta implantación. En ejercicio de estas funciones, ha designado al **Comité de Cumplimiento** (Compliance Committee) como órgano de control interno responsable de la supervisión periódica, evaluación y seguimiento del Sistema de Cumplimiento. Este sistema se basa en los principios recogidos en el **Código Ético** de **hiberus** y se complementa con un **sistema de cumplimiento penal**, cuyo objetivo es identificar, evaluar y mitigar los riesgos penales a los que pudiera estar expuesta la organización, asegurando así la existencia de controles efectivos y actualizados.

Durante 2025, **hiberus** reforzó de manera significativa su estructura de gobernanza con la creación del **Comité de Sostenibilidad y Compliance**, un órgano especializado que integra la perspectiva ESG en las decisiones estratégicas, garantiza la alineación con los marcos regulatorios emergentes incluidos CSRD y estándares GRI. Este comité contribuye a consolidar una visión transversal de la sostenibilidad y a mejorar la capacidad de la organización para anticipar y gestionar riesgos no financieros.

Tanto el Comité de Cumplimiento como el Comité de Sostenibilidad y Compliance actúan con plena independencia funcional, cuentan con facultades suficientes de control e iniciativa y reportan periódicamente al Consejo de Administración. Esta estructura de supervisión garantiza un modelo de gobernanza robusto, transparente y acorde con las exigencias de rendición de cuentas, promoviendo prácticas responsables en toda la organización y reforzando la confianza de los grupos de interés.

## 6.1.4. Compliance

### Protección al denunciante



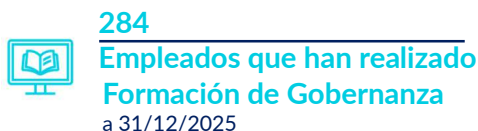
**hiberus** mantiene un firme compromiso con la transparencia, la integridad organizativa y la protección de los derechos de todas las personas que, en el ejercicio de sus funciones o su relación con la compañía, puedan comunicar posibles irregularidades. Con este propósito, la organización

pone a disposición un **canal de comunicación de incidencias** que actúa como mecanismo seguro y confiable para la recepción y gestión de denuncias. Dicho canal garantiza la **confidencialidad absoluta** de la información suministrada y permite, adicionalmente, la presentación de comunicaciones de forma **anónima**, cumpliendo con los principios de protección a la persona denunciante y con la normativa vigente en materia de información y alertas internas.

El sistema de gestión de denuncias constituye un elemento esencial del modelo de cumplimiento y se configura como un indicador clave de desempeño en materia de integridad corporativa. Durante el ejercicio 2025, se recibieron y analizaron un total de **dos incidencias**, todas ellas tramitadas de manera exhaustiva y gestionadas conforme a los procedimientos internos establecidos. El **100%** de las comunicaciones fundamentadas fueron atendidas satisfactoriamente y derivaron en la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, en línea con los criterios de proporcionalidad y rigor exigidos por el sistema de cumplimiento.

Asimismo, cada incidencia analizada dio lugar a la implementación de **medidas correctivas y de refuerzo de controles internos**, con el fin de mitigar la probabilidad de ocurrencia de riesgos similares en el futuro y fortalecer la cultura de cumplimiento en toda la organización. Este enfoque preventivo permite a **hiberus** consolidar un entorno laboral íntegro, seguro y orientado a la mejora continua, garantizando que todas las personas empleadas y grupos de interés cuenten con mecanismos adecuados de protección y respuesta ante cualquier posible irregularidad.

## Corrupción y soborno



**hiberus** implementa un marco integral para la prevención de la corrupción y el soborno, sustentado en principios de diligencia debida y en los valores y directrices establecidos en su **Código Ético**. Este marco incorpora un sistema de cumplimiento penal orientado a identificar, evaluar y mitigar los riesgos de corrupción en todas las áreas de actividad de la organización, apoyándose en controles internos específicos y en mecanismos de supervisión permanente que garantizan la eficacia del modelo.

La compañía dispone de un conjunto actualizado de políticas y procedimientos anticorrupción entre ellos, la **Política Anticorrupción**, el **Manual de Prevención de Delitos**, la **Política del Canal Ético**, y el **Procedimiento de Gestión del Riesgo Penal** que establecen directrices claras de actuación, pautas de prevención y protocolos de respuesta ante posibles irregularidades. Asimismo, durante el ejercicio 2025 se ha trabajado en el desarrollo de la **Política de Conflicto de Intereses**. Todas estas herramientas constituyen un sistema vivo que se revisa y adapta de forma continua para dar respuesta a la evolución normativa y a los nuevos retos en materia de integridad corporativa, garantizando así su vigencia y eficacia.

Con el objetivo de fortalecer la cultura ética y promover una conducta alineada con los valores corporativos, todas las personas empleadas tienen acceso a **formación en materia de Compliance**, la cual se revisa periódicamente y se actualiza cuando resulta necesario para incorporar nuevos contenidos o reforzar aspectos clave relacionados con la gestión ética y la prevención de la corrupción.

Adicionalmente, tal y como se ha señalado en el apartado anterior, **hiberus** cuenta con un **canal de comunicación de incidencias** confidencial, accesible y disponible para todas las partes interesadas, que permite reportar de forma segura y anónima posibles indicios de corrupción, soborno o cualquier otra conducta irregular. Este canal constituye un elemento fundamental del sistema de control interno, ya que facilita la detección temprana de riesgos y asegura una respuesta rápida, eficaz y conforme al marco normativo vigente.

Asimismo, en consonancia con las obligaciones establecidas en el sistema de cumplimiento, todas las personas empleadas tienen el deber de comunicar cualquier sospecha o evidencia de corrupción, soborno o blanqueo de capitales, contribuyendo así a prevenir, evitar o mitigar los riesgos asociados a este tipo de conductas y reforzando el compromiso de la organización con la integridad y la transparencia.

## 6.1.5. Premios y reconocimientos

**hiberus** ha sido objeto de múltiples distinciones que avalan su liderazgo tecnológico, innovación y solidez en transformación digital tanto a nivel nacional como internacional.

### ✓ **hiberus** recibe la Medalla de Oro de CyberVadis 2025 por su excelencia en ciberseguridad

**hiberus** ha sido distinguida con la Medalla de Oro de CyberVadis 2025, un reconocimiento que valida su estrategia y compromiso con la ciberseguridad avanzada. Esta distinción, sitúa a **hiberus** entre los top performers globales en madurez de seguridad digital, avalando su alto nivel de madurez y cumplimiento con estándares internacionales como ISO 27001, ENS, NIST, GDPR y EU AI Act.

Encuentra más información [aquí](#).



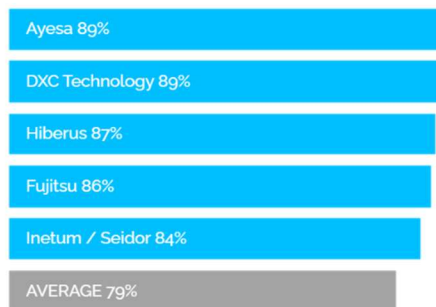
### ✓ **Sergio López, CEO de hiberus, reconocido entre los tres líderes más influyentes en LinkedIn en España 2025**

Este ranking, impulsado por PeopleXBrand, reconoce a los líderes que conectan, inspiran y fomentan la conversación a través de la comunicación digital.

Encuentra más información [aquí](#).

### ✓ **hiberus** alcanza el Top 3 en satisfacción global de proveedores de servicios IT en España según el IT Sourcing Study 2025

**hiberus** se ha posicionado entre los tres principales proveedores de servicios IT en España, según



el informe IT Sourcing Study 2025 elaborado por Whitelane Research y Eraneos. Este reconocimiento, considerado el ranking de referencia en el sector tecnológico europeo, valora la satisfacción de los clientes con sus proveedores de servicios IT. **hiberus** destaca por su modelo de gestión basado en la hiperespecialización y la cercanía al cliente, situándose

además en posiciones de liderazgo en fidelización, servicios cloud, gestión de aplicaciones, transformación de negocio e inteligencia artificial. Este logro consolida su posición como la consultora tecnológica de capital español con mayor crecimiento y una de las más valoradas por sus clientes en calidad y confianza. Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **hiberus university, finalista en los Premios Escuela Impulsa 2025 por su compromiso con la formación digital.**

Este reconocimiento refuerza la apuesta por la formación en competencias digitales, poniendo en valor el trabajo de todo el equipo y su contribución al crecimiento del ecosistema tecnológico y educativo. Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **hiberus recibe dos galardones en los Drupal Splash Awards 2025 por sus proyectos para la Comunidad de Madrid y Grupo PRISA**

**hiberus** ha sido reconocida con dos premios en los Drupal Splash Awards 2025, que distinguen a los mejores proyectos desarrollados con esta tecnología en España. **hiberus** ha sido la única compañía en repetir galardón en esta edición, un logro que pone en valor el talento de su equipo y su capacidad para crear soluciones digitales innovadoras y de alto impacto para sus clientes.



Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **hiberus, premio partner divulgador de Huawei Cloud en el encuentro regional SPARK 2025**

La compañía **hiberus** en argentina ha sido reconocida como partner divulgador de la tecnología Cloud de Huawei durante el encuentro regional Huawei Cloud SPARK 2025, celebrado en Medellín. Este reconocimiento refuerza el compromiso de **hiberus** por impulsar la innovación y acercar soluciones tecnológicas avanzadas a las organizaciones de la región.

Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **hiberus obtiene la Medalla de Plata de EcoVadis 2025 por su compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable**



Este reconocimiento sitúa a la compañía entre el 15 % de las empresas mejor valoradas del mundo por su desempeño en áreas clave como medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles. La distinción refleja el compromiso de **hiberus** por integrar la sostenibilidad en su modelo de gestión y en cada uno de sus proyectos,

reforzando su papel como socio responsable y generador de impacto positivo.

Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **Raquel Castañeda, directora de cultura y liderazgo de hiberus, reconocida como Mujer Líder Transformadora 2025 por Awards of Happiness®**

Este reconocimiento pone en valor su papel en la consolidación de una cultura corporativa centrada en las personas y orientada al bienestar.

Encuentra más información [aquí](#)

- ✓ **El proyecto educativo *Menudos techies* de Fundación hiberus, el más votado en el II Foro de Talento Joven de la Fundación Princesa de Girona**



Esta iniciativa educativa busca acercar la tecnología a niños y niñas para fomentar las vocaciones científico-tecnológicas y artísticas. Durante el curso 2024–2025, Fundación **hiberus** ha desarrollado el proyecto piloto en los colegios públicos Marcos Frechín y Tenerías de Zaragoza, en formato extraescolar y con la inteligencia artificial como temática central. Tras el éxito de la experiencia, la Fundación ampliará el programa a más centros y ciudades en el próximo curso, consolidando su compromiso con la educación tecnológica y el desarrollo del talento joven.

Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **hiberus, reconocida por su compromiso con la formación y la solidaridad en la jornada de Florida Universitària.**

El reconocimiento destaca el compromiso de **hiberus** con la formación del alumnado y su apoyo durante la DANA mediante donaciones de material que garantizaron la continuidad del aprendizaje. Este premio refuerza la apuesta de **hiberus** por la solidaridad, la educación y las iniciativas con impacto social positivo.

Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **hiberus, reconocida con el Premio Emprendimiento e Innovación en Ecuador por su impacto en el ecosistema tecnológico del país**

Este reconocimiento coincide con el primer aniversario de la compañía en el país y destaca su liderazgo en las jornadas de inmersión de Madrid y Miami, su papel como dirigente técnico de la Aceleradora de IA y su contribución a la difusión del conocimiento en inteligencia artificial.

Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **hiberus, doblemente reconocida por Liferay como Industry Solution Partner of the Year y Rising Star of the Year en Latinoamérica.**

Estas distinciones destacan el papel como partner estratégico en el desarrollo de experiencias digitales de alto impacto con la plataforma Liferay. Los reconocimientos, entregados durante el Sales Kickoff de Liferay celebrado en Atenas, ponen en valor la capacidad de **hiberus** para ofrecer soluciones innovadoras que impulsan la transformación digital de las organizaciones y consolidan su liderazgo internacional como experto en la tecnología Liferay.



Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **Xalok, la plataforma de hiberus media labs, reconocida entre los 20 CMS más relevantes del mundo por INMA y Google News Initiative.**

Solo veinte plataformas a nivel mundial han sido seleccionadas en este exclusivo listado, que sirve como referencia para los profesionales del sector a la hora de elegir las soluciones tecnológicas más adecuadas. Este reconocimiento internacional refleja el compromiso y la excelencia del equipo de **hiberus** por ofrecer una plataforma innovadora y en constante evolución al servicio de la industria de la información.

Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **Roca Group, premiado por la Mejor Estrategia Digital B2B en los Premios Computing España 2025, con la colaboración tecnológica de hiberus.**

**hiberus** ha colaborado en el desarrollo de la plataforma B2B de la compañía, una solución global, intuitiva y omnicanal que ha mejorado la eficiencia interna y la relación con sus clientes. Este proyecto refleja el éxito de la alianza entre Roca Group e **hiberus** en el impulso de la digitalización del sector.

Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **Camacol Colombia, reconocida en el World Circular Economy Forum por su iniciativa “Toolkit para la Economía Circular”, desarrollada junto a hiberus.**

**hiberus** ha colaborado en el desarrollo tecnológico de esta solución a través de su equipo especializado en Drupal, que evalúa el nivel de circularidad de las empresas del sector construcción, contribuyendo a impulsar la innovación sostenible en la industria.

Encuentra más información [aquí](#).

- ✓ **El proyecto *Carpeta Justicia* del Ministerio de Justicia, premiado por su innovación en la digitalización de la Administración Pública, con la participación de hiberus.**

La iniciativa, en la que **hiberus** ha participado como socio tecnológico, acerca los trámites y servicios de la Justicia a la ciudadanía, facilitando un acceso más ágil, claro e inclusivo. Un proyecto que marca un hito en la modernización de la Justicia Digital en España.

Encuentra más información [aquí](#).

✓ **hiberus, premio Appian Europe 2025 Partner Award a la Innovación**

**hiberus** fue reconocida con el **Appian Europe 2025 Partner Award** en la categoría de Innovación por su aportación en soluciones avanzadas basadas en Appian. El galardón destaca su liderazgo en automatización y Low-Code, orientado a impulsar la transformación digital de sus clientes



Encuentra más información [aquí](#).

✓ **Sergio López, reconocido como Emprendedor Referente de Aragón por Araban**



El CEO de **hiberus**, Sergio López, fue reconocido por la red de inversores Araban como Emprendedor Referente de Aragón, distinción compartida con el CEO de Certest. El reconocimiento pone en valor su trayectoria y contribución al ecosistema empresarial aragonés, desde sus inicios como startup hasta consolidarse como compañía con presencia global. Durante el acto, ambos destacados directivos compartieron aprendizajes y reflexiones sobre la creación y escalado de empresas tecnológicas desde Aragón.

Encuentra más información [aquí](#).

✓ **Reconocimiento TOP 10 – Premio Salud y Empresa RRHHDigital**

**hiberus** fue reconocida dentro del **TOP 10 del Premio Salud y Empresa de RRHHDigital**, distinción que destaca a organizaciones comprometidas con el bienestar integral de sus profesionales. El reconocimiento pone en valor su enfoque de salud laboral como **práctica esencial**, orientada a promover bienestar físico y emocional, entornos seguros y productividad sostenible.

Encuentra más información [aquí](#).



## 7. Indicadores

## 7. Indicadores

### 7.1. Medioambiente

Aspectos Ambientales	Denominación (Unidad de medida)	2025	2024	2023
<b>1. Materia Primas</b>				
Oficina (***)	Fluorescentes (Kg)	0,15	6,85	29,40
	Papel (Kg)	143,32	289,90	153,75
	Nº Pantallas	2.809,00	2.509,00	372,00
	Nº Portátiles	3.848,00	3.131,00	630,00
<b>2. Energía</b>				
Combustibles	Gasóleo vehículos (litros)	23.856,06	22.118,15	16.520,30
	Gasolina vehículos (litros)	8.707,40	8.429,57	4.837,93
	GLP vehículos	144,43	117,78	41,42
	Adblue	323,99	240,78	184,81
Eléctrica	Energía eléctrica [Con GDO] (kWh) **	1.096.209,50	24.061,00	253.394,29
	Energía eléctrica [Sin GDO] (kWh) **	61.876,29	1.000.313,83	796.551,00
	Total energía eléctrica (kWh)**	1.158.085,79	1.025.117,83	1.049.945,29
	Porcentaje de energía de fuentes renovables (%)	95%	94%	76%
	Consumo por empleado/a (kWh)	330,13	362,08	437,11
	Energía eléctrica vehículos (kWh)	519,06	323,92	0,00
<b>3. Recursos hídricos</b>				
Agua	Agua red (m <sup>3</sup> ) *	4.411,68	2.292,60	1.402,72
	Consumo por empleado/a (m <sup>3</sup> ) *	1,26	2,40	1,57
<b>4. Residuos (***)</b>				
No peligrosos	Papel (Kg)	0,00	115,00	53,00
	Material eléctrico y electrónico (Kg)	700,00	300,00	0,00
	Tóner (Kg)	13,50	21,50	15,00
	Luminaria (Kg)	2,00	0,00	0,00
	<b>Total residuos no peligrosos (Kg)</b>	<b>715,50</b>	<b>436,50</b>	<b>68,00</b>
Peligrosos	Fluorescentes (Kg)	27,00	0,00	247,00
	Material eléctrico y electrónico (Kg)	580,00	460,00	740,00
	Pilas agotadas (Kg)	47,00	33,00	0,00
	<b>Total residuos peligrosos (Kg)</b>	<b>654,00</b>	<b>493,00</b>	<b>987,00</b>
<b>Total residuos (Kg)</b>		<b>1.369,50</b>	<b>929,50</b>	<b>1.055,00</b>
<b>Residuos por empleado/a (kg)</b>		<b>0,39</b>	<b>0,33</b>	<b>0,44</b>
Tratamiento residuos	de Valorización No Peligrosos (kg)	715,50	436,50	68,00
	de Valorización Peligrosos (kg)	654,00	493,00	987,00
	de Eliminación No Peligrosos (kg)	0,00	0,00	0,00
	de Eliminación Peligrosos (kg)	0,00	0,00	0,00
<b>5. Emisiones</b>				
Alcance 1	Gas natural (Ton CO <sub>2</sub> eq)	0,00	-	5,07
	Emisiones fugitivas (Ton CO <sub>2</sub> eq)	0,00	0,00	6,77
	Vehículos de la empresa (Ton CO <sub>2</sub> eq)	78,85	74,15	52,42

	<b>Total emisiones Alcance 1 (Ton CO<sub>2</sub>eq)</b>	78,85	<b>74,15</b>	64,26
Alcance 2	Energía eléctrica (Ton CO <sub>2</sub> eq)	17,44	17,30	53,22
	<b>Total emisiones Alcance 2 (Ton CO<sub>2</sub>eq)</b>	17,44	<b>17,30</b>	53,22
<b>Total emisiones Alcances 1 y 2 (Ton CO<sub>2</sub>eq)</b>		<b>96,29</b>	<b>91,45</b>	<b>117,48</b>
<b>Emisiones Alcances 1 y 2 por empleado/a (Ton CO<sub>2</sub>eq)</b>		<b>0,03</b>	<b>0,04</b>	<b>0,05</b>
Alcance 3	1. Bienes y servicios adquiridos (Ton CO <sub>2</sub> eq)	0,84	-	-
	2. Bienes de equipos	1.517,44	1.434,90	-
	5. Residuos generados durante las operaciones	719,41	427,15	-
	6. Viajes de negocios	149,58	143,63	-
	7. Desplazamiento de los empleados	940,13	771,51	-
	<b>Total emisiones Alcance 3</b>	<b>3.327,41</b>	<b>2.777,19</b>	-
<b>Total emisiones Alcances 1, 2 y 3 (Ton CO<sub>2</sub>eq)</b>		<b>3.423,70</b>	<b>2.868,65</b>	-
<b>Emisiones Alcances 1, 2 y 3 por empleado/a (Ton CO<sub>2</sub>eq)</b>		<b>0,98</b>	<b>1,01</b>	-
<b>6. Vehículos de flota</b>				
Vehículos de flota	Porcentaje de Vehículos con distintivo ambiental ECO (%)	73%	88%	-
	Porcentaje de Vehículos con distintivo ambiental O (%)	27%	13%	-

\*: Los datos correspondientes a los años 2023 y 2024 se refieren a la sede de hiberus Ecosystem en Zaragoza, siendo la única información disponible en ese momento.

\*\* : Los datos se actualizarán en junio 2026, una vez realizada la verificación de huella de carbono.

\*\*\*: Los datos presentados corresponden a Grupo hiberus, incluyendo las operaciones en España y en el ámbito internacional, a excepción de los indicadores de materias primas (fluorescentes y papel) y de residuos peligrosos y no peligrosos, cuyo alcance se limita al perímetro nacional.

## 7.2. Social

En la información social se han considerado las categorías “Hombre”, “Mujer”, “Otros” y “No comunicado”. En los ejercicios 2024 y 2025, las categorías “Otros” y “No comunicado” presentan valor cero, por lo que se han omitido en las tablas para facilitar su lectura.

### 7.2.1. Características de los empleados

Número total de asalariados y el desglose por sexo y edad. España e Internacional:

2025				
País	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Total
España	> 50 años	91	740	831
	entre 30 años y 50 años	471	1.449	1.920
	< 30 años	167	240	407
Internacional	> 50 años	6	21	27
	entre 30 años y 50 años	69	166	235
	< 30 años	28	60	88
<b>TOTAL</b>		<b>832</b>	<b>2.676</b>	<b>3.508</b>

Empleados desglosados por categoría profesional y sexo:

Empleados desglosados por categoría profesional y sexo				
Grupo hiberus				
2025				
	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Total
Grupo hiberus España	0- CEO	0	1	1
	1- Director/a General	1	5	6
	2- Director/a Ejecutivo/a	2	12	14
	3- Director/a Técnico	7	18	25
	4- Senior Manager	5	35	40
	5- Manager	65	134	199
	6- Expert Consultant	90	192	282
	7- Senior Consultant	171	455	626
	8- Consultant	416	1632	2048
	9- Intern	8	27	35
	<b>Total</b>	<b>765</b>	<b>2511</b>	<b>3276</b>
	0- CEO	0	0	0

Grupo hiberus Internacional	1- Director/a General	0	0	0
	2- Director/a Ejecutivo/a	0	0	0
	3- Director/a Técnico	0	0	0
	4- Senior Manager	0	0	0
	5- Manager	0	0	0
	6- Expert Consultant	7	14	21
	7- Senior Consultant	18	33	51
	8- Consultant	42	117	159
	9- Intern	0	1	1
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>165</b>	<b>232</b>	

Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC) de: (i). los asalariados permanentes y su desglose por género; (ii). los asalariados temporales y su desglose por género; y (iii). los trabajadores de horas no garantizadas, y su desglose por género. Modalidad de jornada por edad:

2025					
	Tipo de contrato	Edad	Mujer	Hombre	Total
Grupo hiberus	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	92	258	350
		entre 30 años y 50 años	492	1.587	2.079
		< 30 años	187	776	963
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	5	3	8
		entre 30 años y 50 años	48	28	76
		< 30 años	8	24	32
<b>TOTAL</b>					<b>3.508</b>

Modalidad de contratos por categoría profesional:

2025					
Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Total
Grupo hiberus	Asalariados permanentes	0- CEO	0	1	1
		1- Director/a General	1	4	5
		2- Director/a Ejecutivo/a	2	13	15
		3- Director/a Técnico	7	18	25
		4- Senior Manager	5	35	40

		5- Manager	65	134	199
		6- Expert Consultant	97	206	303
		7- Senior Consultant	189	488	677
		8- Consultant	454	1.747	2.201
		9- Intern	1	2	3
		<b>Total</b>	<b>821</b>	<b>2.648</b>	<b>3.469</b>
	Asalariados temporales	1- Director/a General	0	0	0
		2- Director/a Ejecutivo/a	0	0	0
		3- Director/a Técnico	0	0	0
		4- Senior Manager	0	0	0
		5- Manager	0	0	0
		6- Expert Consultant	0	0	0
		7- Senior Consultant	0	0	0
		8- Consultant	4	3	7
		9- Intern	7	25	32
		<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>39</b>
	<b>Total</b>		<b>832</b>	<b>2.676</b>	<b>3.508</b>

## 7.2.2. Características de los trabajadores no-empleados

Número total de trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa:

Sociedad	Nº Total de Trabajadores por cuenta propia		Nº Total de Trabajadores proporcionados por ETT	
	2025	2024	2025	2024
Grupo hiberus	62	28	0	0

## 7.2.3. Empleo y relaciones laborales

Número total de asalariados que han abandonado la empresa y tasa de rotación de asalariados

2025			
Sociedad	Nº Total de Empleados	Nº Total Abandono de empresa	Tasa Rotación
Grupo hiberus	3.508	96	2,73%

Nº de despidos desglosados por sexo y edad

2025				
	Edad	Mujer	Hombre	Total
Grupo hiberus España	> 50 años	3	19	22
	entre 30 años y 50 años	16	75	91

	< 30 años	8	29	37
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>123</b>	<b>150</b>
Grupo hiberus Internacional	> 50 años	2	0	2
	entre 30 años y 50 años	6	22	28
	< 30 años	1	3	4
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>34</b>

Nº de despidos desglosados por categoría profesional

Nº de despidos desglosados por categoría profesional											
Grupo hiberus											
2025											
	0- CEO	1- Director/a General	2- Director/a Ejecutivo/a	3- Director/a Técnico	4- Senior Manager	5- Manager	6- Expert Consultant	7- Senior Consultant	8- Consultant	9- Intern	Total
Grupo hiberus España	0	0	1	0	1	2	6	13	90	3	116
Grupo hiberus Internacional	0	0	0	0	1	1	4	3	24	1	34

## 7.2.4.Métricas de remuneración

Remuneraciones medias por sexo

	Mujer	Hombre
Grupo hiberus España	33.180,97 €	37.501,40 €
Grupo hiberus Internacional	23.898,01 €	29.273,63 €

Remuneración media en € por edad

	Edad	Mujer	Hombre
Grupo hiberus España	> 50 años	38.515,54 €	46.262,83 €
	entre 30 años y 50 años	35.011,45 €	40.647,18 €
	< 30 años	25.111,51 €	28.500,07 €
Grupo hiberus Internacional	> 50 años	14.054,11 €	15.846,10 €
	entre 30 años y 50 años	22.055,99 €	24.316,65 €
	< 30 años	10.324,73 €	19.125,95 €

## Remuneraciones medias desglosadas por categoría profesional y sexo

2025			
	Categoría profesional	Mujer	Hombre
Grupo hiberus España	0- CEO	0,00 €	200.000,00 €
	1- Director/a General	80.000,00 €	131.000,00 €
	2- Director/a Ejecutivo/a	70.000,00 €	92.887,60 €
	3- Director/a Técnico	62.142,86 €	80.656,63 €
	4- Senior Manager	52.333,33 €	61.716,67 €
	5- Manager	44.433,52 €	54.728,17 €
	6- Expert Consultant	38.972,32 €	47.481,70 €
	7- Senior Consultant	36.429,73 €	43.208,01 €
	8- Consultant	28.200,59 €	32.127,89 €
	9- Intern	10.050,00 €	7.796,77 €
Grupo hiberus Internacional	1- Director/a General	0,00 €	0,00 €
	2- Director/a Ejecutivo/a	0,00 €	22.306,00 €
	3- Director/a Técnico	0,00 €	36.003,68 €
	4- Senior Manager	0,00 €	16.624,61 €
	5- Manager	7.543,72 €	41.701,41 €
	6- Expert Consultant	28.082,14 €	27.311,46 €
	7- Senior Consultant	22.490,75 €	35.929,18 €
	8- Consultant	16.776,03 €	18.606,60 €
	9- Intern	0,00 €	1.103,40 €
		1- Director/a General	

## Empleados que no reciben un salario adecuado (%)

Empresa	Empleados que no reciben un salario adecuado (%)	
	2025	2024
Grupo hiberus	0%	0%

% brecha salarial entre los asalariados femeninos y masculinos y la relación entre la remuneración de la persona mejor pagada y la remuneración media de sus asalariados:

2025			
Sociedad	Rem. Media Mujeres	Rem. Media Hombres	Brecha Salarial
Grupo hiberus España	33.180,97 €	37.501,40 €	11,03%
Hiberus Technology MX	8,46 €	10,31 €	17,94%
Hiberus Digital Colombia	7,34 €	12,39 €	40,75%
Hiberus Tecnología Colombia	11,50 €	9,94 €	-15,17%
Hiberus Ecuador	7,00 €	9,78 €	28,19%
Hiberus Argentina S.A	13,38 €	14,89 €	11,33%

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC) la siguiente información: a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región; y b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región

2025				
	Tipo de contrato	Mujer	Hombre	Total
Grupo hiberus	Asalariados a tiempo completo	770	2.622	3.392
	Asalariados a tiempo parcial	62	54	116
<b>Total</b>				<b>3.508</b>

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC) la siguiente información: a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región; y b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región. Modalidad de jornada por edad

2025					
	Tipo de contrato	Edad	Mujer	Hombre	Total
Grupo hiberus	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	92	258	350
		entre 30 años y 50 años	492	1.587	2.079
		< 30 años	187	776	963
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	5	3	8
		entre 30 años y 50 años	48	28	76
		< 30 años	8	24	32
<b>TOTAL</b>					<b>3.508</b>

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC) la siguiente información: a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región; y b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región. Modalidad de jornada por categoría profesional

2025					
	Tipo de contrato	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Total
Grupo hiberus	Asalariados a tiempo completo	0- CEO	0	1	1
		1- Director/a General	0	5	5
		2- Director/a Ejecutivo/a	2	12	14

		3- Director/a Técnico	7	18	25
		4- Senior Manager	5	35	40
		5- Manager	60	133	193
		6- Expert Consultant	91	204	295
		7- Senior Consultant	171	479	650
		8- Consultant	427	1.720	2.147
		9- Intern	7	15	22
	Asalariados a tiempo parcial	1- Director/a General	1	0	1
		2- Director/a Ejecutivo/a	0	0	0
		3- Director/a Técnico	0	0	0
		4- Senior Manager	0	1	1
		5- Manager	4	1	5
		6- Expert Consultant	6	2	8
		7- Senior Consultant	18	9	27
		8- Consultant	31	30	61
		9- Intern	1	12	13
<b>Total Grupo hiberus</b>					<b>3.508</b>

## 7.2.5. Personas con discapacidad

Nº de personas trabajadoras con discapacidad por género

Sociedad	Mujer		Hombre	
	2025	2024	2025	2024
Grupo hiberus España	8	6	27	29
Grupo hiberus Internacional	0	0	0	0

% de empleados con discapacidad por género

Sociedad	%Mujer		% Hombre	
	2025	2024	2025	2024
Grupo hiberus	2%	2,04%	8%	12,27%

## 7.2.6.Métricas de conciliación laboral

% de empleados que gozan de conciliación laboral y que se acogieron a permisos por motivos familiares por género:

2025				
Sociedad	% Empleados derecho a permisos por motivos familiares	Mujer	Hombre	Total
Grupo hiberus	100%	8,24%	19,90%	28,14%

Absentismo Laboral horas:

2025	
Sociedad	Absentismo Laboral horas
Grupo hiberus España	121256,646
Grupo hiberus Internacional	1289,17

## 7.2.7.Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social

Porcentaje del total de asalariados cubiertos por convenios de negociación colectiva

2025			
Sociedad	Empleados Cubiertos por Convenio Colectivo (%)	Nombre del Convenio Colectivo o Ley	Empleados representados por representantes (%)
Grupo hiberus España	100%	Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública	36,67%
Grupo hiberus Internacional	0%	No hay convenio colectivo	0

## 7.2.8.Métricas de salud y seguridad

% Personal Propio cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad.

Sociedad	% Personal Propio cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad		
		2025	2024
Grupo hiberus	Asalariados	100%	100%
	No Asalariados	0%	0%

Número de muertes como consecuencia de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo. Número de accidentes de trabajo realizado. Tasa de accidentes de trabajo realizado. Número de casos de problemas de salud relacionados con el trabajo. Días perdidos por lesiones y muertes relacionadas con el trabajo. Muertes por enfermedad. Índice de frecuencia. Índice de gravedad. Enfermedades profesionales:

Año		Grupo hiberus			
		2025		2024	
Sexo		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Accidentes de trabajo registrados	Número total de accidentes de trabajo	10	6	4	2
	con baja	1	1	0	1
	sin baja	7	2	2	0
	in-itinere sin baja	0	0	2	1
	in-itinere con baja	2	3	0	0
Número de casos de problemas de salud relacionados con el trabajo		3	4	0	1
Muertes por enfermedad		0	0	0	0
Días perdidos por lesiones y muertes relacionadas con el trabajo		52	220	0	22
Índice de Gravedad		0,015	0,21	0	0,03
Índice de Incidencia		122,4	495,66	0	211,94

Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos:

2025				
Sociedad	Nº total de casos de discriminación y acoso	Nº de reclamaciones presentadas por el personal propio a través del canal de denuncias	Nº de casos graves en materia de derechos humanos	Importe total de las multas, sanciones e indemnizaciones por daños y perjuicios
Grupo hiberus	0	0	0	0

## 7.2.9. Métricas de formación y desarrollo de capacidades

Nº Horas totales de formación:

Nº horas totales de formación	2025	2024
Grupo hiberus	52.052	30.078
Trabajadores no empleados	49	89
<b>Total general</b>	<b>52.101</b>	<b>30.167</b>

Nº medio de horas de formación por empleado y género:

Nº medio de horas de formación por empleado y género.	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Grupo hiberus	15,65	28,78	23,95	38,85
Trabajadores no empleados	0,00	3,77	0,00	14,80
<b>Media general</b>	<b>22,14</b>	<b>35,64</b>	<b>22,11</b>	<b>37,00</b>

Horas de formación por categoría profesional:

Horas de formación por categoría profesional	Categoría	2025	2024
Grupo hiberus	1- Director/a General	84	0
	2- Director/a Ejecutivo/a	99	53
	3- Director/a Técnico	295	231
	4- Senior Manager	695	295
	5- Manager	2.905	2.534
	6- Expert Consultant	3.375	2.181
	7- Senior Consultant	6.578	5.010
	8- Consultant	35.058	19.504
	9- Intern	2.963	359
Trabajadores no empleados	3- Director/a Técnico	8	0
	5- Manager	17	0
	6- Expert Consultant	22	0
	7- Senior Consultant	2	0
<b>Total general</b>		<b>52.101</b>	<b>30.167</b>

% de empleados que participaron en evaluaciones periódicas de rendimiento y desarrollo profesional por género:

% de empleados que participaron en evaluaciones periódicas de rendimiento y desarrollo profesional por género	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Grupo hiberus	23,81 %	76,19%	29,55%	56,16%
Trabajadores no empleados	0%	100%	0%	0%
<b>Media general</b>	<b>23,79%</b>	<b>76,21%</b>	<b>27,58%</b>	<b>52,42%</b>

## 7.3. Gobernanza

	2025	2024	2023
<b>1. Consejeros por género</b>			
Hombres (nº)	8	6	7
Mujeres (nº)	2	2	0
Mujeres (%)	20%	25%	0
<b>2. Consejeros por tipo</b>			
Ejecutivos	60%	75%	-
Independientes	40%	25%	-
<b>3. Denuncias</b>			
Comunicaciones/denuncias del código ético (nº)	2	5	-
Nº de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	0	0	-
<b>4. Certificaciones seguridad de la información y continuidad del negocio</b>			
ISO 9001 Gestión de Calidad	Si	Si	Si
ISO 27001 Gestión de la Seguridad de la Información	Si	Si	Si
ISO 14001 Gestión Ambiental	Si	Si	Si
ISO 20000-1 Gestión Servicios TI	Si	Si	Si
ISO 33000. Calidad del Desarrollo del Software.	Nivel 5	Nivel 4	Nivel 3
ISO 13485 Diseño, desarrollo y mantenimiento de software a tercero para productos sanitario	Si	Si	-
ENS Esquema Nacional de Seguridad.	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Medio
GHG Protocol	Alcance 1, 2 y 3	Alcance 1, 2 y 3	Alcance 1 y 2
<b>5 Seguridad de la Información</b>			
Cumplimiento de Parcheo	100%	-	-
Configuración Segura	100%	-	-
Incidentes de seguridad detectados (reclamaciones/quejas)	128.295	-	-
Incidentes resueltos de forma automatizada	124.183	-	-
Incidentes resueltos por el equipo de seguridad	4.112	-	-
Tiempo Medio de Resolución (MTTR) Incidentes alta criticidad	<3 horas	-	-
Campañas de phishing	2	3	-
Tasa de éxito (Promedio % que hicieron clic malicioso)	11%	46%	-
Personas formadas en seguridad de la información	2.760	1.511	-
Reuniones Comité de Seguridad	18	-	-



**8. Contenido Ley 11/2018**

## 8. Contenido Ley 11/2018

Áreas	Requerimiento Ley 11/2018	Estándares seleccionados NEIS/GRI	Apartado del informe / Índice
<b>Información General</b>			
<b>Modelo de negocio</b>	A) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno empresarial.</li> <li>- Su organización y estructura.</li> <li>- Mercados en los que opera.</li> <li>- Objetivos y estrategias.</li> <li>- Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.</li> </ul>	NEIS 2 GRI 2-1, GRI 2-6	2. Indicadores clave 2025 3. Información general 3.2 Modelo de negocio y estrategia 3.4 Gobierno corporativo
<b>Políticas</b>	B) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos.</li> <li>- Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</li> </ul>	NEIS 2 GRI 3-3	3.3 Políticas corporativas 3.4 Gobierno Corporativo 6.1.3 Buen gobierno corporativo y transparencia
<b>Resultados de políticas</b>	c) Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: seguimiento y evaluación de los progresos que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	NEIS 2 GRI 3-3	3.3 Políticas corporativas 3.4 Gobierno Corporativo 6.1.3 Buen gobierno corporativo y transparencia
<b>Riesgos</b>	d) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.  Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	NEIS 2 GRI 2-25	3.7 Gestión de riesgos 3.5 Análisis doble materialidad 4.1 Cambio climático
<b>Información Medioambiental</b>			

<b>Cuestiones Medioambientales</b>	<b>Información detallada sobre:</b> - Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad - Procedimientos de evaluación o certificación ambiental - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales - Aplicación del principio de precaución - Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	NEIS 2 GRI 2-12, GRI 2-23, GRI 2-27	4. Medioambiente 4.1 Cambio climático
	<b>Contaminación:</b> - Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. - Medidas para prevenir, reducir o reparar cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	NEIS E2 GRI 3-3, GRI 302-4, GRI 302-5	4. Medioambiente 4.1 Cambio climático
	<b>Economía circular y prevención y gestión de recursos:</b> - Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. - Acciones para combatir el desperdicio alimentario	NEIS E5 GRI 3-3 GRI 301-1 GRI-306-1 GRI 306-2 GRI 306-3	4.2 Economía circular
	<b>Uso sostenible de los recursos:</b> - Consumo de agua y fuentes de suministro de agua. - Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de renovables. - Consumos de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	NEIS E3 GRI 303-5 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 302-5 GRI 301-1	4.3 Otros parámetros solicitados por la ley 7. Indicadores, Medioambientales
	<b>Cambio climático:</b> - Elementos importantes de emisiones de GEI. - Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. - Metas de reducción de GEI a medio y largo plazo y medios implementados para tal fin.	NEIS E1 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 3-3	4.1 Cambio climático
	<b>Protección de la biodiversidad:</b> - Medidas tonadas para preservar o restaurar la biodiversidad - Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	NEIS E4 GRI 3-3 GRI-304-3 GRI 304-2	No material
	<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Empleo:</b> - N.º total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional - N.º total y distribución de modalidades de contrato, promedio de contratos indefinidos, temporales y tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional - N.º despidos por sexo, edad y clasificación	NEIS S1 GRI 2-7 GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 3-3 GRI 401-1 b GRI 405-1 GRI 405-2	5. Social 5.1.1 Talento 5.1.4 Conciliación, bienestar y beneficios 7. Indicadores Social

	<p>profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneraciones medias y su evolución, desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional</li> <li>- Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo variables, dietas, indemnizaciones, pagos a sistemas de previsión de ahorro y cualquier otra percepción) desagregado por sexo</li> <li>- Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad</li> <li>- Políticas de desconexión laboral</li> <li>- Empleados con discapacidad</li> </ul>		
	<p><b>Organización del trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del tiempo de trabajo</li> <li>- N.º horas absentismo</li> <li>- Medidas de conciliación</li> </ul>	<p>NEIS S1 GRI 2-7 GRI 3-3 GRI 403-9</p>	<p>5.1.4 Conciliación, bienestar y beneficios 7. Indicadores Social</p>
	<p><b>Salud y seguridad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</li> <li>- Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales. Desagregado por sexo</li> </ul>	<p>NEIS S1 GRI 3-3 GRI 403- GRI 403-10</p>	<p>5.1.5 Salud y seguridad 7. Indicadores Social</p>
	<p><b>Relaciones sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos) % empleados cubiertos por convenio colectivo por país.</li> <li>- Balance de convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</li> <li>- Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación</li> </ul>	<p>NEIS S1 GRI 2-29 GRI 2-30 GRI 402-1 GRI 403-1 GRI 403-4</p>	<p>5. Social 5.1.2 Empleo Seguro y de calidad 7. Indicadores Social</p>
	<p><b>Formación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas implementadas en el campo de la formación</li> <li>- Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales</li> <li>- <b>Accesibilidad</b> universal de las personas con discapacidad</li> </ul>	<p>NEIS S1 GRI 3-3 GRI 404-1 GRI 404-2</p>	<p>5.1.1 Talento 5.1.3 Igualdad de Oportunidades 7. Indicadores Social</p>
	<p><b>Igualdad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>- 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, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</li> <li>- Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</li> </ul>	<p>NEIS S1 GRI 3-3 GRI 405 GRI 406-1</p>	<p>5.1.3 Igualdad de Oportunidades</p>

Respeto a los Derechos Humanos (DDHH)			
<b>Derechos Humanos</b>	Procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	NEIS S1 GRI 3-3 GRI 414-2	3.2.3 Modelo de sostenibilidad 6.1.1 Cultura y estrategia corporativa 6.1.3 Buen gobierno corporativo y transparencia
	Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	NEIS S1 GRI 3-3 GRI 2-27	6.1.4 Compliance
	Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	NEIS S1 GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 406-1	6.1.4 Compliance
	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; eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil	NEIS S1 GRI 3-3	5.1.4 Conciliación, bienestar y beneficio 6.1.1 Cultura y estrategia corporativa
Información de la lucha contra la corrupción y soborno			
<b>Corrupción y soborno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción o soborno</li> <li>- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</li> <li>- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</li> </ul>	NEIS G1 GRI 3-3 GRI 201-1	5.1.6 Compromiso social 6.1.4 Compliance
<b>Sociedad</b>	<b>Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local</li> <li>- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</li> <li>- Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos</li> <li>- Acciones de asociación o patrocinio</li> </ul>	NEIS S4 GRI 2-29 GRI 201-1 GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 413-1	5.1.6 Compromiso social
	<b>Subcontratación y proveedores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</li> <li>- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</li> <li>- Sistemas de supervisión y auditorías y resultado de las mismas</li> </ul>	GRI 3-3 GRI 2-6	5.1.6 Compromiso social

	<p><b>Consumidores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</li> <li>- Sistemas de reclamación, nº de quejas recibidas y resolución de las mismas</li> </ul>	<p>NEIS S4 GRI 3-3 GRI 416-1 GRI 2-26 GRI 418-1</p>	<p>5.2 Consumidores y usuarios finales 5.2.1 Satisfacción del cliente 5.2.2 Seguridad de la información, ciberseguridad e inteligencia artificial 7.3 Gobernanza</p>
	<p><b>Información fiscal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios obtenidos país por país</li> <li>- Impuestos sobre beneficios pagados</li> <li>- Subvenciones públicas recibidas</li> </ul>	<p>GRI 207-4</p>	<p>3.8 Información fiscal</p>



## 9. Informe de Verificación Independiente

## 9. Informe de Verificación Independiente



### Bureau Veritas Certification

declara que Según exige la

### Ley 11/ 2018

Se ha verificado la información no financiera por la Entidad de Certificación de tercera parte e independiente Bureau Veritas, en lo que respecta a su estructura, contenido y fuentes de información de

### Hiberus Tecnologías de la Información, S.L. y Sociedades Dependientes.

Y que como resultado de este proceso de verificación **Bureau Veritas Certification** expresa que:

- El contenido del reporte no financiero de la organización cumple con los requisitos establecidos en la Ley 11:2018 en esta materia, salvo en el caso de las informaciones indicadas a continuación:
  1. Uso sostenible de los recursos: energía (consumos indirectos).
  2. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.
  3. 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.
- Tras la verificación muestral realizada no se ha identificado ninguna cuestión que indique que la información incluida en el reporte correspondiente al ejercicio 01-01-2025 / 31-12-2025 contiene incorrecciones materiales.

Fecha de emisión 16.03.2026

Fdo: Laila Ribii Khalifi  
Verificadora Jefe  
**Bureau Veritas Certification**

hiberus