

Avanade S. L

**Estado de Información No
Financiera**

Ejercicio fiscal 2025

Índice De Contenidos

Clientes.....	3
Talento	5
Inclusión y Diversidad.....	9
Medioambiente.....	10
Ética y Gobernanza	11
Derechos Humanos	18
Cadena de suministro.....	19
Anexo 1: Enfoque de Reporte	21
Anexo 2: Prioridades ESG.....	22
Anexo 3: Indicadores no financieros.....	23
Anexo 4: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	37
Anexo 5: Informe de verificación independiente del estado de información no financiera	46

Cientes

Avanade es una consultora tecnológica con alcance global especializada en Soluciones de negocio completas y estratégicas para empresas basadas en plataforma Microsoft. Fundada en abril de 2000 como *joint venture* entre Accenture y Microsoft, nació con la intención de combinar en una única compañía lo mejor de ambas: la experiencia en consultoría de negocio de Accenture y la tecnología de Microsoft. Aunque independiente, Avanade mantiene estrechas relaciones con las empresas fundadoras.

En Avanade, nuestro propósito es impulsar el progreso global mediante el poder de las personas y la tecnología de Microsoft. Trabajamos para empoderar a nuestros clientes, ayudándoles a mejorar la vida de sus empleados, clientes y socios. Lo logramos aprovechando el potencial del diseño y la innovación tecnológica para generar un impacto positivo en la sociedad, actuando siempre con responsabilidad en cada decisión y acción.

Somos el principal proveedor mundial del ecosistema de Microsoft en materia de servicios digitales, en la nube, de IA y de asesoramiento, soluciones por sectores y experiencias basadas en el diseño.

Avanade aporta transformación e innovación a todos los sectores. Gracias a la combinación de las soluciones tecnológicas de última generación de Microsoft y la amplia experiencia en el sector.

Como innovador líder mundial en la plataforma de Microsoft, Avanade proporciona a los clientes las herramientas, la tecnología y la experiencia que necesitan no solo para cumplir con sus objetivos ambientales, sociales y de gobernanza, sino que genera un impacto positivo para las futuras generaciones.

Ayudamos a nuestros clientes a abordar el cambio climático y a reducir su huella de carbono con soluciones especializadas para el seguimiento y la generación de informes sobre emisiones. Y gracias a nuestra experiencia como uno de los primeros innovadores en IA, ofrecemos a las organizaciones una hoja de ruta hacia la adopción ética de la IA para que puedan transformar sus negocios de manera rápida y responsable.

Servicios tecnológicos

- Análisis e IA
- Nube y aplicaciones empresariales inteligentes
- Tecnologías emergentes
- Power Platform
- Seguridad
- Puesto de trabajo moderno

Soluciones integradas

- Ciberresiliencia
- Sostenibilidad digital
- El futuro del trabajo
- Modernización en la nube, IA y Datos
- Fabricación y productos inteligentes

Servicios gestionados

Impulsando un crecimiento sostenible a través de la innovación digital

En todo el mundo, las organizaciones están transformando sus operaciones mediante inversiones digitales, no solo para optimizar procesos y aumentar la productividad, sino también para avanzar de manera real y medible en sus objetivos de sostenibilidad. En cada proyecto con nuestros clientes, incorporamos una perspectiva sostenible, ya sea replanteando la dinámica del lugar de trabajo u optimizando sus recorridos hacia la nube.

Aprovechando el amplio ecosistema tecnológico de Microsoft junto con prácticas sostenibles de primer nivel, proporcionamos a nuestros clientes las herramientas necesarias para resolver sus desafíos empresariales con soluciones responsables y sostenibles, maximizando el valor de los datos y la tecnología de Microsoft. Esta transparencia genera confianza entre empleados, clientes y comunidades, demostrando que el progreso sostenible puede integrarse en toda estrategia digital.

Nos mantenemos a la vanguardia de la innovación, explorando continuamente soluciones digitales avanzadas, analítica de datos e inteligencia artificial para ayudar a nuestros clientes a reducir su huella de carbono e implementar modelos de economía circular. Ofrecemos conocimientos y liderazgo de pensamiento práctico que permiten a las empresas avanzar de manera sostenible mediante inversiones digitales.

Nuestra visión es hacer avanzar el mundo a través del poder de las personas y de Microsoft, y eso significa que estamos comprometidos a ser responsables en todo lo que hacemos. Sin embargo, las ideas deben generar valor para ser verdaderas innovaciones. Por ello, nos comprometemos a ayudar a nuestros clientes a transformar sus negocios y obtener una ventaja competitiva a través de la innovación digital. Celebramos periódicamente los Innovation Days de Avanade BiC Tours y los UAX Lab Tours, ayudando a los clientes a descubrir grandes ideas en nuestros talleres exclusivos. Somos también pioneros en la adopción de las tecnologías más avanzadas. Participamos regularmente en los Programas de Adopción Tecnológica de Microsoft, e intentamos constantemente superar los límites de lo posible.

En Avanade, la innovación no se desarrolla solo internamente. Colaboramos con nuestros clientes para ayudarles a promover el pensamiento innovador en todo cuanto hacen. Nuestra comunidad de innovación se dedica a mostrar a los clientes lo que es posible hoy —y en el futuro— y a colaborar con ellos para planificar su proyecto y hacerlo realidad. Esta iniciativa nos permite impulsar grandes ideas, compartirlas con nuestros clientes, y ayudarles a implementarlas en sus organizaciones de formas sencillas, prácticas e impactantes. Nuestros Innovation Days Tours, son uno de los medios que utilizamos para conseguirlo.

Experiencia del cliente

El proceso de experiencia del cliente en Avanade es una evaluación independiente liderada por los equipos de cuentas, centrada en obtener retroalimentación directa de los clientes para mejorar la calidad del servicio.

Se realiza una Evaluación mensual del estado del proyecto (finanzas, riesgos, calidad) por parte del Delivery Lead. Los comentarios se revisan y se les da seguimiento.

Clasificamos a los clientes en 4 categorías según volumen de negocio y rentabilidad. Los clientes más valorados reciben un seguimiento especial basado en encuestas de satisfacción.

Reclamaciones

En relación con la prestación de nuestros servicios y relaciones con nuestros clientes, estamos comprometidos con la máxima excelencia en nuestras prácticas de negocio, asegurando de forma muy estricta a través de procesos y equipos de negocio, legales y operativos, los compromisos adquiridos en todo momento en nuestros proyectos y servicios.

Todo ello nos lleva a alcanzar los mejores resultados, ya que tenemos una relación constante con nuestros clientes, que nos permite prever y resolver de manera ágil cualquier situación para evitar y reducir las reclamaciones, teniendo un porcentaje de litigación inexistente con nuestros clientes.

Durante el año fiscal 2025, en Avanade Spain S.L. no se ha recibido ninguna reclamación judicial de ningún cliente.

Talento

Encontrar el mejor talento

Nos comprometemos a formar tanto a nuestros propios profesionales como a los profesionales del mañana para que cuenten con las capacidades y las habilidades que les permitan desarrollar su mejor versión y prosperar en su carrera profesional. Contribuimos además a mejorar la empleabilidad de los estudiantes tanto universitarios como de Formación Profesional (FP).

Para atraer al mejor talento, hemos continuado desarrollando con agilidad iniciativas para adaptarnos a las oportunidades que abre el mundo digital: nuevos eventos, foros virtuales y campañas online destinadas a nuevos egresados, profesionales con experiencia o becarios. Además, hemos revisitado nuestro programa de Refererrals, Go Orange, dónde cualquier empleado puede referenciar talento de su confianza a la compañía y ser recompensado por ello. Hemos transformado la forma de dirigirnos a nuestros candidatos y centros colaboradores, diseñando acciones diferenciales y aprovechando la oportunidad que nos brindan los nuevos formatos de conectividad online y omnipresencial.

En Avanade estamos absolutamente comprometidos con la diversidad e inclusión y en concreto Iberia lidera el porcentaje de mujeres contratadas en el último año fiscal dentro de Europa & Middle East.

Desarrollar el mejor talento

Nuestra política de formación pasa por definir minuciosamente los roles de cada uno de nuestros empleados, describiendo tareas, responsabilidades, formación necesaria y habilidades tanto técnicas como profesionales requeridas para desempeñar cada puesto de trabajo. Teniendo esto definido comparamos la descripción del rol con las cualidades y capacidades de cada persona e identificamos las posibles mejoras que existen entre el rol y la persona. Los planes de formación van dirigidos a cubrir estas posibles necesidades para conseguir la mejor adecuación al puesto de trabajo. Esta formación, por supuesto, será técnica (diseñando formaciones con nuestras Practice y juntamente con Microsoft y proveedores externos) y competencial, ya que necesitamos que nuestros empleados desarrollen habilidades de cara a trabajar en equipo, liderar personas y comunicarse efectivamente con nuestros clientes.

Tenemos nuestro foco en certificar a nuestros empleados con la idea de ofrecer una garantía a nuestros clientes que pueden confiar en nuestros conocimientos y actualización en las tecnologías Microsoft.

Avanade tiene en marcha un programa de prácticas diferencial llamado "Avanade Campus". Durante dos periodos al año y en colaboración con más de 25 de las principales Universidades en España; el equipo de Talent Acquisition atrae y selecciona estudiantes en un último año de carrera y/o master STEM que quieran realizar prácticas en empresa con el objetivo de, si su desempeño es el esperado y a ellos les resultan interesantes las prácticas, poder convertirles en empleados a tiempo completo

con un contrato indefinido sin periodo de prueba una vez finalizada su beca. El programa Campus nutre de talento joven y altamente cualificado nuestra pirámide de profesionales. Año tras año incorporamos en España entre 150-200 estudiantes en este programa.

Impulsar el potencial de las personas

En Avanade estamos posicionados de manera única para lograr un cambio positivo e impulsar el potencial humano con nuestros clientes y con la sociedad en general, a través de colaboraciones, formaciones y oportunidades de empleo. Impulsar el potencial de nuestros profesionales se centra en una pregunta fundamental: ¿las personas están mejor trabajando aquí?

Escuchar a nuestros profesionales

Escuchar a nuestros profesionales proporciona información que nos ayuda a garantizar que cuentan con las herramientas y los recursos para hacer su trabajo correctamente, las oportunidades de formación adecuadas y que disfruten de un ambiente de trabajo positivo, respetuoso e inclusivo.

Oportunidades de carrera

Nuestras trayectorias profesionales son flexibles por diseño, de modo que animamos a nuestros profesionales a desarrollar sus habilidades, aportar nuevas ideas, sugerir soluciones creativas y prestar su voz a su trabajo.

Nuestros profesionales pueden compartir sus intereses profesionales y recibir apoyo para definir una carrera que se ajuste a sus intereses y ambiciones. A lo largo del año, los líderes y mentores orientan a las personas sobre cómo desarrollarse y crecer para lograr sus metas.

Realizamos evaluaciones anuales del desempeño de nuestros profesionales para ayudarles a reflexionar sobre su desempeño e identificar oportunidades de desarrollo significativas y acciones que apoyen su crecimiento profesional.

Modelo de retribución a los profesionales

Nuestro programa Total Rewards está diseñado para recompensar a nuestros profesionales por el trabajo que realizan, las habilidades que tienen y el impacto que generan para nuestros clientes y para nuestro negocio. Nuestras recompensas consisten en compensación en efectivo, equidad y beneficios, y se adaptan al mercado donde nuestros profesionales trabajan y viven. Ciertas recompensas como las participaciones y los bonos son oportunidades para que nuestros profesionales sean partícipes del éxito de nuestra empresa. A medida que nuestros profesionales avanzan en sus carreras, tienen mayores oportunidades de ser recompensados. Por otro lado, nuestras recompensas van más allá de las recompensas financieras e incluyen programas de salud y bienestar que cuidan de nuestros profesionales.

Comprometidos con la equidad salarial

Estamos firmemente comprometidos con la equidad salarial y contamos con procesos para ayudar a garantizar que nuestros profesionales, sin importar género o etnia, reciban una compensación justa. La equidad salarial significa que nuestros profesionales reciben un salario justo y coherente al considerar la similitud de trabajo, ubicación y antigüedad a nivel profesional.

Un amplio abanico de beneficios sociales

Ofrecemos un amplio abanico de beneficios sociales y extrasalariales orientados a cada colectivo para que nuestros profesionales puedan disfrutar de aquellos que mejor se adapten a sus circunstancias y necesidades:

- Bolsa adicional al salario “Extended Benefits” disponibles para canjear en la nueva aplicación móvil y tarjeta monedero de Cobee.:
 - Pago de guardería para hijas/os menores de tres años

- Transporte
- Comida
- Formación
- Otros productos
- Seguro médico para las personas trabajadoras: gratuito para las personas trabajadoras de cualquier nivel.
- Seguro médico para familiares: Independientemente del puesto profesional que desempeñen, existe la posibilidad de dar de alta a familiares (cónyuge, pareja de hecho o hijas e hijos) a través de la póliza de la empresa. AVANADE subvenciona una cantidad mensual para cada familiar.
- Plan de pensiones: desde su fecha de incorporación, los empleados tienen la posibilidad de ser dados de alta en el Plan de Pensiones. La cantidad es un 3% adicional de su salario (tomando como cota el salario máximo pensionable publicado por la Seguridad Social). Si la persona no desea darse de alta en el Plan de Pensiones, dicha cantidad se añadirá a la bolsa "Extended Benefits".
- Licencia de Inglés.
- Tarjeta AMEX Corporativa: Tarjeta de crédito gratuita para el empleado.
- Seguro de vida y accidentes.
- Avanade Privilege: portal de descuentos para empleados.
- Plan de compra de Acciones (ESPP): En Avanade siempre buscamos formas de mejorar la experiencia de nuestros empleados, asegurándose que sienta que tiene oportunidades para compartir el éxito de nuestra empresa. A través del ESPP puede comprar acciones de Accenture con un 15% de descuento.

Flexibilidad

- Desde la empresa, añaden a las medidas referidas por el Convenio Colectivo las siguientes actuaciones en materia de conciliación:
 - Permiso de Lactancia: se aumenta a 17 días laborables.
 - Permiso de Paternidad: Tras el último cambio legislativo de Agosto de 2025, todos los permisos de paternidad gozarán de 19 semanas 16 semanas).
 - Teletrabajo.
 - Horario flexible, siempre que sea posible por el desarrollo del proyecto, de dos horas en la entrada y salida de lunes a jueves y en una hora los viernes.
 - Jornada intensiva en verano.
 - Periodos de descanso de Semana Santa y Navidades.
 - Dos días al año para la realización de un voluntariado.
- Equiparación de los siguientes permisos para personas que sean pareja de hecho (no recogido en Convenio Colectivo).
 - Permiso retribuido el día de inscripción como pareja de hecho en el Registro Civil.
 - 2 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad.
 - 4 días naturales por fallecimiento de cónyuge, padre, madre, hija/o.
 - 2 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- Programa Flex Place to Work: En el que se incluyen los programas:

- Flex Time: Posibilidad de disfrutar hasta 5 días más de descanso al año sin remuneración.
- Flex Care: Para casos de hospitalización de familiares:
 - Ingreso de hijas/os: La persona trabajadora, recibirá las retribuciones y beneficios sociales íntegros durante los primeros 15 días naturales en el periodo de ingreso.
 - Ingreso de cónyuge/pareja de hecho/padres y madres: Hasta 5 días sin retribución.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera la salud como un concepto integral que engloba el bienestar físico, mental y social, incidiendo en la importancia de las relaciones interpersonales para interactuar de manera efectiva con la sociedad, favoreciendo así la capacidad para aprender, trabajar y tomar decisiones.

En AvanaDe, alineándonos con este concepto integrador de la salud que promueve la OMS, entendemos que la salud ha de significar que nuestros profesionales tengan la capacidad de prosperar, no simplemente existir, en un estado genuinamente equilibrado de salud física, mental, social y financiera.

Nuestra apuesta por la salud integral de nuestros profesionales en España está avalada por los certificados ISO 45001, ISO 45003 y Empresa Saludable.

Continuamos mejorando nuestro programa de Salud y Seguridad Global con nuevas formaciones y herramientas, basándonos en nuestro modelo de gobernanza global. Nuestro equipo de Asistencia y Protección Global continúa brindando asesoramiento y asistencia en gestión de crisis y seguridad a nuestros profesionales.

El equipo de Asistencia y Protección Global mantiene un programa Global Watch 24 horas al día, 7 días a la semana, para ayudar a nuestros empleados con riesgos de seguridad, consejos de salud y alertas de seguridad que cubren donde viven, trabajan y viajan.

Además, y de forma complementaria a nuestro programa de Salud y Seguridad Global, en España el equipo de Prevención de Riesgos Laborales proporciona formación en emergencias y evacuación, y coordina todos los protocolos asociados a situaciones y actuaciones en caso de emergencia.

Programa Tu>Bienestar

En España, la promoción de la salud de nuestros profesionales, con el objetivo de construir espacios de trabajo inclusivos y saludables que hagan de nuestras oficinas un lugar mejor donde trabajar, ha posicionado el programa Tu>Bienestar como estratégico para la compañía. La puesta en práctica de una serie de medidas destinadas a mejorar los indicadores de salud y la calidad de vida de los profesionales, optimizar el ambiente donde se trabaja, favorecer la socialización e integrar a todos los trabajadores y a sus familias han sido los objetivos del programa durante este año poniendo foco especialmente en la mejora del bienestar emocional.

Programa Tu>Bienestar Mental

Nuestro programa Tu>Bienestar Mental sigue creciendo a través de iniciativas y herramientas a las que nuestros profesionales tienen acceso mediante el portal web de Mental Health en España, "Empieza Xti".

- Consultas presenciales y online con nuestros profesionales del Servicio Médico de Accenture para afrontar problemas de salud mental y bienestar emocional.
- Consultas con psicólogos presenciales en nuestras principales oficinas y online para todos los empleados.

- Comunidad BE.TY. (Be Totally You): programa local de *mindfulness* y meditación de última generación. Ofrece la posibilidad de practicar sesiones diarias de meditación totalmente abiertas y guiadas de manera virtual.

Organización del tiempo de trabajo

Tenemos como foco la flexibilidad, buscamos adaptarnos a las circunstancias de nuestros empleados con un horario de trabajo flexible.

Nuestro horario de trabajo se distribuye de la siguiente manera, sin perjuicio de adaptarse siempre y en todo caso a las necesidades del cliente:

- 34'5 horas semanales desde el 1 de julio al 15 de septiembre (7h/d de lunes a jueves y 6'5h los viernes).
- 42'5 horas semanales el resto del año (9h/d de lunes a jueves y 6'5h los viernes).

Serán considerados como festivos de empresa los comprendidos entre:

- El lunes Santo y el Lunes de Pascua.
- El día de Nochebuena y el de Año Nuevo.

Desde 1 de noviembre de 2016 la política de horario de entrada y salida es la siguiente. Siempre que sea posible por proyecto, el horario de invierno será el siguiente:

- De lunes a Jueves:
 - Entrada de 7:30 am a 9:15 am
 - Comida: 1 hora
 - Salida: 5:30 pm a 7:15 pm
- Viernes:
 - Entrada de 7:30 am a 8:30 am
 - Salida: 2 pm a 3 pm

Todas estas medidas están destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de todos los trabajadores.

Relaciones laborales

En Avanade tenemos Comité de Empresa en los centros de trabajo de Madrid, Málaga y Barcelona.

Además, contamos con Comité de Seguridad y Salud en el centro de trabajo de Madrid formado por representantes de la empresa (3 miembros), de los trabajadores (3 miembros) y el servicio médico y de prevención de riesgos laborales.

Inclusión y Diversidad

Nuestro compromiso

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y con un entorno laboral libre de prejuicios. Creemos en la meritocracia, donde el talento y el esfuerzo son la base para crecer. Nuestro objetivo es fomentar una cultura y un espacio de trabajo en el que todas las personas se sientan parte, sean respetadas y tengan la capacidad de dar lo mejor de sí mismas, generando valor 360° para todos nuestros grupos de interés.

Nuestra cultura inclusiva

En Avanade, contamos con un programa denominado AWEN (Avanade Women Employee Network) para llevar a cabo distintas iniciativas y propuestas con el objetivo de crear una cultura inclusiva y diversa que atraiga, desarrolle y retenga el talento femenino en Avanade.

En Avanade contamos con un Plan de Igualdad.

Trabajamos para integrar a todas las personas y se ha desarrollado un proceso de acogida para brindar la mejor experiencia a personas con discapacidad.

Hay que destacar que, desde Avanade, se desarrollan novedosos programas formativos en nuevas tecnologías digitales tanto "in house" como "blended" que incrementan el índice de empleabilidad de las personas en situaciones de especial vulnerabilidad acrecentada por la discapacidad.

Avanade es una empresa comprometida con la integración de las personas con discapacidad. Para cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley General de Discapacidad, en septiembre de 2024 obtuvimos la excepcionalidad para poder adoptar medidas alternativas.

Además, desde 23 de diciembre de 2021, Avanade obtuvo el certificado Bequal Plus, con validez para 3 años, que ha destacado el compromiso de Avanade para apoyar a las personas con discapacidad; brindando la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, tal y como se observa en "Global talent engagement". Además, cuenta con un equipo multidisciplinar, en el que personas con discapacidad internas y/o externas participan en el proceso de definición de estrategias y seguimiento de las políticas de inclusión y gestión de la discapacidad. Las redes de empleados también juegan un papel fundamental para influir en el cambio en la organización al asociarse con los equipos de Inclusión y Diversidad y Recursos Humanos para garantizar que los procesos de personas sean totalmente inclusivos.

Se han realizado formaciones relacionadas con Diversidad e Inclusión en las que se han tratado temas como: cultura de Igualdad, corresponsabilidad, sesgos inconscientes, cómo crear equipos inclusivos y respetuosos, cómo luchar con el racismo y microagresiones.

Nuestras redes de profesionales

Dentro de los grupos de Diversity de Avanade tenemos una comunidad de apoyo a las personas del colectivo, donde tanto personas de la comunidad como los "allies" participan de manera activa. El grupo, llamado Prism, tiene como objetivo empoderar y apoyar a nuestros empleados/as/xs/os a través de la visibilidad, el conocimiento, la cultura y las conexiones en lo que respecta a la comunidad LGTBIAQ+ y sus allies.

En los últimos años el grupo de PRISM ha tenido una colaboración activa con su homónimo PRIDE en Accenture para conseguir una mayor difusión y apoyo a todos los empleados.

Medioambiente

Aunque no contamos con objetivos independientes basados en la ciencia ni metas específicas de eliminación de carbono, como joint venture entre Accenture y Microsoft, y siendo mayoritariamente propiedad de Accenture, Avanade contribuye al cumplimiento de los objetivos y metas de sostenibilidad de Accenture. Para conocer más sobre nuestros objetivos medioambientales y avances, [ver Accenture's 360° Value Reporting-Environment](#)

Los recursos económicos dedicados a la gestión de aspectos ambientales están relacionados con la gestión de residuos y la mejora en la eficiencia de los consumos.

Se confirma que las oficinas en España se encuentran ubicadas en áreas urbanas consolidadas y no afectan a espacios protegidos y biodiversidad, conforme a lo establecido en la Ley 42/2007, de Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, y a los requisitos de información de la Ley 11/2018 sobre información no financiera, ni el impacto en relación con la luz o el ruido se considera significativo.

Hay que destacar que, aunque la compañía no cuenta con riesgos ambientales tipificados en la ley para que sea de aplicación la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental, dispone de seguros de responsabilidad civil y de inmuebles donde quedan cubiertos los actos de las sociedades frente a terceros, así como el continente y el contenido de los inmuebles en los que llevamos a cabo nuestra actividad.

Ética y Gobernanza

Nuestros Operating Principles guían todo lo que hacen nuestros empleados para ofrecer resultados a clientes, teniendo en cuenta su opinión y garantizando siempre una experiencia óptima. El Avande nuestro Code of Business Ethics o “CoBE” describe la forma en que podemos poner en práctica nuestros Core Values y nuestros Operating Principles.

Asimismo, nuestro CoBE da vida a este compromiso al guiar nuestras decisiones y comportamientos, asegurando que actuemos con integridad en todo momento y cada día.

El CoBE establece normas de conducta específicas que son compatibles con nuestras políticas y prácticas, además de resultar esenciales para cumplir con nuestras obligaciones legales y normativas. Con esta base, el CoBE de Avande establece reglas específicas de comportamiento que están alineadas con nuestras políticas y prácticas, y que son esenciales para cumplir con nuestras obligaciones legales y regulatorias.

Durante el año fiscal 2025, en Avande no se han registrado demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia a través de los canales establecidos por el Departamento Legal.

Creando una cultura ética

El CoBE se aplica a todas las personas de Avande y en todos los lugares en los que tenemos actividad empresarial.

Se aplica a todos los directivos, miembros del Consejo de Administración, empleados y contratistas de Avande, incluidos intermediarios empresariales. El General Council y el CEO de Avande, con el asesoramiento del Director of Regulatory Compliance, son los únicos que pueden eximir del cumplimiento de estas obligaciones.

Formación en ética y cumplimiento

En Avande hay formación de ética de obligado cumplimiento para toda la plantilla.

Políticas anticorrupción y cumplimiento

Contamos con una Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, la cual se encuentra recogida en nuestro CoBE y con un Modelo de prevención del delito a nivel global, a través del Ethics and Compliance Team. Y estamos en proceso de implementación de un sistema y un Comité de Compliance propio para Avande en España.

Nuestras principales políticas de lucha contra la corrupción están alineadas con el artículo 31 bis del Código Penal Español y los principios establecidos en la Directiva 1/2016 sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas de la Fiscalía General del Estado, adoptamos e implementamos nuestro CoBe para prevenir la comisión de delitos en su seno o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Durante el año fiscal 2025 no se ha registrado información sobre incidentes de corrupción a través de los canales establecidos por el Departamento Legal.

Transparencia y planteamiento de inquietudes

En nuestro CoBE alentamos a nuestros profesionales a que expresen su opinión si tienen una preocupación de buena fe, ya sea por una conducta irrespetuosa o inapropiada, o por un comportamiento no ético o ilegal de cualquier tipo. El asunto será manejado por el equipo global o local más apropiado. Nuestros profesionales también pueden plantear sus inquietudes de forma anónima, allá donde las restricciones legales lo permitan, a través de Avande Business Ethics Helpline.

En Avanade durante el año fiscal 2025, no se han registrado denuncias relacionadas con la vulneración de los derechos humanos ni la discriminación.

Seguridad y privacidad de la información

La protección de los datos es una de nuestras responsabilidades más importantes a la hora de construir y mantener la confianza, no sólo con nuestros profesionales, sino también con nuestros clientes y partners. Trabajamos continuamente en nuestro enfoque de la seguridad de la información y la protección de datos, identificando las amenazas emergentes e impulsando un comportamiento adecuado para prevenir y mitigar los ataques.

Nuestras áreas de actuación:

Disponemos de políticas de seguridad que aplican a todas nuestras áreas de negocio y países en los que estamos presentes, garantizando, así, el cumplimiento de nuestros altos estándares en cada una de las actividades que realizamos:

1. Concienciar, formar y comunicar
2. Anticiparse a las amenazas
3. Proteger nuestros datos y los de nuestros clientes
4. Responder de forma ágil y adecuada a los incidentes de seguridad
5. Construir la infraestructura tecnológica necesaria para la protección de los datos
6. Gestionar el riesgo

Inteligencia artificial responsable

A medida que la tecnología se vuelve aún más omnipresente en nuestras vidas, la confianza se vuelve primordial. Para crear -y mantener- la confianza en la era digital actual, las empresas deben utilizar los datos y la IA de forma ética en la información de los clientes, el desarrollo de productos y la formación de los profesionales.

Al utilizar la tecnología de forma responsable, tenemos en cuenta las consecuencias de nuestras innovaciones, tanto positivas como negativas, para las personas, el planeta y la economía.

Gobierno Corporativo

A nivel global, contamos con un modelo de gobierno corporativo que vela por que se cumplan los más estrictos requisitos de ética e integridad en cada aspecto y en cada situación. Para ello se han desarrollado un conjunto de guías y políticas que recogen desde los principios básicos de actuación que regulan la toma de decisiones de la dirección, hasta las funciones, la composición y el desempeño del máximo órgano de gobierno y de sus comités. El Consejo de Administración, máximo exponente del gobierno corporativo de Avana de a escala global, es responsable de elaborar, desarrollar y supervisar con transparencia la estrategia, las operaciones y la gestión. Además, supervisa a la Dirección de la compañía, en la que se ha delegado la autoridad para administrar las operaciones del día a día de la empresa.

De los miembros que componen el Consejo de Administración se espera que actúen con integridad y franqueza, que adquieran un conocimiento profundo de los negocios de la compañía para poder ejercer un correcto juicio de valor en el cumplimiento de sus responsabilidades y que respeten la cultura y los valores corporativos.

Todos los miembros del Consejo de Administración deben actuar de acuerdo con el Código de Ética Empresarial (CoBE), que incluye la estricta adhesión a las políticas relacionadas con conflictos de intereses, confidencialidad y conducta ética.

A nivel local, durante el FY25 el socio único de Avana de acordó modificar el órgano de administración de Consejo de Administrador a Administrador único. En cualquier caso, tanto el Consejo de administración (anteriormente), el Administrador único (actualmente) como el Leadership team son equipos locales que siguen las directrices que vienen establecidas a nivel Global.

El Comité de Dirección tiene como objetivos principales establecer la estrategia global, supervisar el desempeño de la empresa, garantizar el cumplimiento de las políticas y valores corporativos, y tomar decisiones clave para el crecimiento y sostenibilidad del negocio, gestión de riesgos y definición de retribuciones y compensaciones, entre otros.

Definición de los riesgos corporativos y su gestión

<u>Tipología</u>	<u>Definición del riesgo corporativo</u>	<u>Gestión del riesgo</u>
<p>Negocio</p>	<p>Los resultados de nuestras operaciones se han visto y pueden verse afectados negativamente en el futuro por las condiciones económicas y políticas adversas o inciertas y los efectos de estas condiciones pueden afectar al negocio de nuestros clientes y a los niveles de actividad.</p>	<p>La compañía está centrada en este riesgo debido a su potencial impacto en la evolución del negocio y/o a su sostenibilidad. Disponemos de un programa para la gestión de riesgos que comienza a escala global, en el Consejo de Administración de Accenture plc y sus comités permanentes, que ayudan al Consejo a supervisar una parte de la gestión de riesgos general de la compañía.</p>
	<p>Nuestro negocio depende de la generación y el mantenimiento de la demanda por parte de los clientes de nuestros servicios y soluciones, incluso mediante la adaptación y ampliación de nuestros servicios y soluciones en respuesta a los cambios continuos en tecnología y oferta, y una importante reducción de dicha demanda o incapacidad para responder al entorno tecnológico en evolución podría afectar significativamente a los resultados de nuestras operaciones.</p>	<p>Ponemos especial foco en nuestra capacidad para seguir desarrollando e implementando servicios y soluciones que anticipen y respondan a cambios rápidos y continuos en la tecnología y las ofertas para satisfacer las necesidades cambiantes de nuestros clientes en ofertas relacionadas con lo digital, cloud y seguridad que continúan evolucionando, así como proyectos de inteligencia artificial, incluyendo IA generativa, realidad aumentada y virtual, automatización, blockchain, IoT, computación cuántica y edge computing, ingeniería de infraestructura y redes, productos inteligentes conectados, ingeniería y manufactura digital, y soluciones robóticas. Nos apoyamos en nuestros hubs de innovación en todo el mundo para ayudar a nuestros clientes a innovar a una velocidad, escala y alcance inigualables, así como en nuestra experiencia con las últimas tecnologías del mercado, nuestro amplio ecosistema de partners y nuestras capacidades de entrega globales que generan valor</p>

		para nuestros clientes y nos ayudan a cumplir sus necesidades.
	Si no somos capaces de combinar nuestros profesionales y sus <i>skills</i> con la demanda de nuestros clientes en todo el mundo y la atracción y retención de profesionales con sólidas capacidades de liderazgo, los resultados de nuestras operaciones podrían verse afectados.	Nuestro objetivo es crear talento e impulsar el potencial de nuestros profesionales, para crear líderes y ayudarles a alcanzar sus aspiraciones profesionales y personales, al tiempo que se adaptan continuamente para satisfacer las nuevas demandas de los clientes. Disponemos de datos sobre las competencias de nuestros empleados, lo que nos permite responder con flexibilidad a las cambiantes necesidades de los clientes y recomendar una formación específica en función de los intereses de cada persona. También nos centramos en una formación rigurosa y específica para el puesto de trabajo a través de certificaciones clave del sector y asociaciones con las principales universidades de todo el mundo. También formamos a nuestros profesionales en materia de inclusión y diversidad. Equilibramos nuestra oferta de competencias con los cambios en la demanda de los clientes.
	Podríamos enfrentarnos a riesgos legales, de reputación y financieros si no protegemos los datos de clientes y/o a Accenture de violaciones de la seguridad o ciberataques que pueden verse incrementados mediante el uso de IA, Internet, etc.	Contamos con un marco integrado de gestión del riesgo, que dispone de controles, políticas y métricas que se implementan de forma consistente en toda la organización. Además, estamos sujetos a leyes y regulaciones diseñadas para proteger datos e información confidencial, incluyendo la ciberseguridad, por ejemplo, el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (GDPR).
	Los mercados en los que desarrollamos nuestra actividad son muy competitivos y podría ocurrir que no estemos en condiciones de competir de manera eficaz.	Véase el apartado "Clientes". Además, reforzamos nuestro negocio con fusiones y adquisiciones de otras compañías que refuerzan nuestra estrategia y posicionamiento en el mercado. Estamos realizando

		una fuerte inversión y alianzas en datos e inteligencia artificial para ayudar a acelerar la reinversión de nuestros clientes
	Nuestra capacidad para atraer y retener negocios y profesionales puede depender de nuestra reputación en el mercado.	Véase el subapartado de este mismo capítulo "Creando una cultura ética".
	Si no gestionamos y desarrollamos con éxito nuestras relaciones con socios clave o si no prevemos y establecemos nuevas alianzas en nuevas tecnologías, el resultado de nuestras operaciones podría verse negativamente afectado.	Establecemos alianzas con nuestros socios, nuestros proveedores de tecnología y con otras compañías y organizaciones cuyas capacidades complementan las nuestras. Evaluamos estas alianzas de forma permanente.
	Los riesgos e incertidumbres relacionados con el desarrollo y uso de la inteligencia artificial podrían perjudicar nuestro negocio, dañar nuestra reputación o dar lugar a acciones legales o regulatorias.	Estamos aplicando cada vez más tecnologías basadas en IA, incluida la IA generativa, a nuestros servicios y soluciones, a la forma en que entregamos el trabajo a nuestros clientes y a nuestras propias operaciones internas. Además, estamos creando nuevas ofertas para implementar soluciones de IA para los clientes. Hemos realizado importantes inversiones en IA y seguimos incurriendo en importantes costos operativos y de desarrollo para desarrollar e implementar nuestros servicios y soluciones de IA para nosotros y nuestros clientes. Si no continuamos desarrollando servicios y soluciones líderes de IA, incluida la IA generativa, podemos perder nuestra posición de liderazgo en esta área y no lograr los beneficios previstos de nuestras inversiones en IA.
Financiero	Nuestra rentabilidad podría sufrir si no podemos obtener precios favorables para nuestros servicios y soluciones, si no podemos seguir siendo competitivos, si nuestras estrategias de administración de costes no tienen éxito o si experimentamos ineficiencias en la entrega o no cumplimos con ciertos	Contamos con sistemas, herramientas, procesos y un lenguaje común para evaluar, administrar y mitigar el riesgo a lo largo del ciclo de vida de los contratos con nuestros clientes. El modelo de alineación es nuestra base. Sus cuatro bloques representan los elementos centrales de cualquier acuerdo:

	objetivos acordados o niveles de servicio específicos.	expectativa/contexto del cliente, acuerdo/estructura del contrato, plan y costo de la solución con nuestros clientes.
	Los cambios en nuestro nivel de impuestos, así como auditorías, inspecciones y políticas fiscales, o los cambios en la legislación fiscal o en su interpretación o aplicación podrían tener un efecto negativo importante en nuestro tipo impositivo efectivo, en el resultado de nuestras operaciones y en nuestra situación financiera.	Regularmente evaluamos los resultados de nuestras auditorías, investigaciones y políticas fiscales para determinar la idoneidad de nuestras obligaciones fiscales. Realizamos análisis y control de los hallazgos significativos por parte de los auditores internos y externos. Asimismo, realizamos el seguimiento de las medidas correctoras propuestas e informamos al Comité de Riesgos Corporativo de Accenture en España sobre los riesgos y las deficiencias identificadas.
	Los cambios en las normas contables o en las estimaciones e hipótesis que realizamos en relación con la preparación de nuestros estados financieros consolidados podrían afectar negativamente a nuestros resultados financieros.	La preparación de las cuentas anuales exige el uso por parte de la sociedad de ciertas estimaciones y juicios en relación con el futuro que se evalúan continuamente y se basan en la experiencia histórica y otros factores, incluidas las expectativas de sucesos futuros que se creen razonables bajo las circunstancias conocidas a la fecha de las estimaciones.
	Nuestros resultados de operaciones podrían verse afectados materialmente de manera adversa por fluctuaciones en los tipos de cambio de moneda extranjera.	Operamos en el ámbito internacional y, por tanto, estamos expuestos a riesgos de cambio por operaciones con divisas, especialmente dólar americano. Nuestra área de tesorería gestiona el riesgo del tipo de cambio a través de una variedad de medidas, incluyendo las coberturas.
	Nuestras obligaciones de deuda podrían afectar negativamente a nuestro negocio y a nuestra situación financiera	Nuestra deuda actual, y cualquier endeudamiento adicional en el que incurramos, puede afectar negativamente a nuestra situación financiera y a nuestros resultados financieros futuros entre otras cosas, al requerir la dedicación de una parte de nuestro flujo de efectivo esperado de las operaciones para atender nuestra deuda, reduciendo

		así la cantidad de flujo de efectivo disponible para otros fines
Operacional	Como resultado de la diversidad geográfica de nuestras operaciones y la continua expansión de nuestra estrategia de crecimiento en mercados globales clave, somos más susceptibles a ciertos riesgos.	A nivel global, contamos con un marco integral de gestión del riesgo de nuestras operaciones globales y estrategia. Además, tenemos planes de recuperación ante desastres.
	Si no somos capaces de gestionar los retos organizativos asociados con nuestro tamaño, podríamos no ser capaces de alcanzar nuestros objetivos de negocio.	Continuamos desarrollando e implementando procesos y herramientas para administrar nuestra empresa e inculcar nuestra cultura y valores fundamentales en todos nuestros profesionales. Además, hemos realizado y podemos seguir realizando cambios en nuestro modelo operativo, incluida la forma en la que nos organizamos.
Legal y regulatorio	Nuestro negocio podría verse negativamente afectado si incurrimos en responsabilidades legales dañando nuestra reputación.	Véase “Gobierno corporativo y políticas”.
	Nuestras operaciones globales nos exponen a numerosos y a veces conflictivos requisitos legales y regulatorios, y la violación de estas regulaciones podría dañar nuestro negocio.	Nuestro Código de Ética Empresarial recoge como una de las seis conductas fundamentales el Cumplimiento de las Leyes reflejando así nuestro compromiso con el cumplimiento de todas las leyes, ya sean locales, nacionales o regionales. Nuestros profesionales, y quienes actúan en nuestro nombre, son responsables de entender las reglas aplicables y trabajan con el departamento Legal para promover el cumplimiento de las leyes aplicables. Además, ponemos foco en la adopción de los nuevos requisitos legales y regulatorios en materia ESG.
	Nuestro trabajo con clientes de la Administración Pública nos expone a riesgos adicionales inherentes al entorno contractual con gobiernos.	Los clientes gubernamentales a menudo se reservan el derecho de realizar consultas e investigaciones de nuestras prácticas de negocio y el cumplimiento de los requisitos de los contratos, como la seguridad IT y las especificaciones de la cadena de

		suministro. Uno de los seis comportamientos fundamentales de nuestro Código de Ética Empresarial es Cumplir con las Leyes. En este aspecto, obtenemos todas las aprobaciones requeridas y proveemos servicios a los clientes gubernamentales cumpliendo con las regulaciones contractuales. Más información: "Gobierno corporativo".
	Si no podemos proteger o hacer valer nuestros derechos de propiedad intelectual, o si nuestros servicios o soluciones infringen los derechos de propiedad intelectual de terceros o si perdemos nuestra capacidad para utilizar la propiedad intelectual de terceros, nuestro negocio podría verse afectado negativamente.	Tomamos medidas para proteger los derechos de nuestra compañía sobre la propiedad intelectual que desarrollamos.

Políticas

- Código de Ética Empresarial
- Política de prohibición de represalias contra empleados
- Política de regalos y ocio
- Política de contacto con funcionarios públicos
- Política de intermediarios comerciales
- Política de confidencialidad
- Política de uso de información privilegiada
- Política de interacción con competidores
- Política de membresía de la asociación comercial
- Política de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Política de contratación general
- Política relativa a restricciones a negocios transfronterizos que involucran a países, organizaciones, individuos, industrias y tecnologías (controles de comercio internacional)
- Política anti-acoso.
- Política de Salud y Seguridad

Derechos Humanos

Nuestro Compromiso

Nuestros valores corporativos, incluido nuestro compromiso de hacer negocios de manera ética, legal e íntegra, son la base de nuestra cultura empresarial.

Avanade en España opera exclusivamente en el territorio español, existiendo colaboraciones puntuales con otras empresas de grupo en lugares como Alemania, Portugal o Suiza, entre otros;

además de existir localizados en Málaga unos centros de excelencia que realizan trabajos en remoto para proyectos en toda Europa (HUB y DSS centers). En cualquier caso, nuestra empresa se encuentra plenamente comprometida con la libertad de asociación y el respeto a los Derechos Humanos, tal y como queda reflejado en el Código de Conducta, donde entre otros valores, se recoge el respeto a los demás, la igualdad de oportunidades, el respeto a la privacidad de los empleados y la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Estamos convencidos de que nuestro compromiso con los derechos humanos tiene implicaciones en todos los aspectos de nuestro negocio y requiere de la involucración de nuestros directivos, de nuestros profesionales y de nuestros proveedores. Por eso, tal como recoge nuestro COBE, ponemos todos nuestros esfuerzos en mejorar el impacto que, en términos de derechos humanos, tienen los negocios y operaciones que desarrollamos en aspectos como la diversidad e igualdad de oportunidades, el empleo y las prácticas laborales dignas, mantener un ambiente respetuoso para nuestros profesionales, evitar el acoso y respetar sus derechos, la seguridad y la salud, la cadena de suministro, la privacidad de datos y anticorrupción.

Cadena de suministro

Nuestra estrategia de compras éticas

Una de nuestras principales prioridades es fomentar una estrategia de compras éticas que refleje nuestros valores fundamentales y nuestro Código de Ética Empresarial (CoBE). Nuestro compromiso con las compras éticas es un componente subyacente de nuestra práctica empresarial e influye en aspectos como la formación de nuestros profesionales para que puedan aplicar los más altos estándares a la hora de seleccionar y trabajar con nuestros proveedores.

Para fomentar una mayor transparencia en toda nuestra cadena de suministro, requerimos a nuestros proveedores que cumplan con nuestras Normas de Conducta para Proveedores que complementan nuestro CoBE o que tengan compromisos equivalentes.

Revisamos nuestras Normas de Conducta para Proveedores anualmente y las comunicamos a través de varios canales, incluidos los términos y condiciones contractuales, la Guía que compartimos con ellos para la relación comercial, así como nuestro proceso de realización de órdenes de compra. Continuamos reiterando nuestro compromiso con nuestros estándares comunicándolos al 100% de los proveedores que están incluidos en nuestro programa de gestión de proveedores.

También esperamos que nuestros proveedores apliquen estos estándares a sus propios proveedores, extendiendo así el impacto de nuestra estrategia de compras éticas en la cadena de suministro.

Nuestras Normas de Conducta para Proveedores reflejan nuestro apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. En 2008, firmamos nuestro compromiso a nivel global, y desde entonces, hemos continuado predicando con el ejemplo en la defensa de estos principios. Estos estándares se publican en 20 idiomas y establecen los compromisos ambientales, las normas laborales, los principios de derechos humanos y otras normas legales y éticas que exigimos a nuestros proveedores en el ejercicio de su actividad.

Sustainability procurement Hub

Nuestra continua inversión en el Sustainable Procurement Hub, un portal de homologación y análisis de sostenibilidad de nuestros proveedores, nos permite evaluarlos realizando un seguimiento de su desempeño en materia de sostenibilidad ambiental, derechos humanos, cadena de suministro inclusiva, y ética y cumplimiento. Además, con el fin de mejorar el servicio de este portal, hemos implementado un modelo operativo e iniciativas de gestión de cambio dentro de nuestro proceso de compra.

Este proceso de due diligence ayuda a nuestros profesionales en las decisiones de selección y en su relación con los proveedores, al mismo tiempo que nos brinda información para identificar cualquier brecha crítica que pueda requerir acciones por parte de los proveedores.

Además, como en años anteriores mantenemos mecanismos en nuestros procesos de compra para garantizar la incorporación de criterios ESG en las licitaciones, asignando un 20% de peso a estos aspectos en la matriz de evaluación para la selección de proveedores a nivel local.

Auditamos a nuestros proveedores en seguridad de la información

Con el fin de garantizar que los proveedores mantienen su completo alineamiento con nuestras políticas y cumplen la normativa vigente, en aquellos casos donde entendemos que hay riesgo, se solicita a nuestras empresas colaboradoras que cuenten con la certificación ISO 27001 en materia de seguridad de la información o, en su defecto, dispongan de un informe favorable de una empresa auditora externa atendiendo a distintos criterios en este ámbito.

Debido a la estabilidad y recurrencia de nuestros principales proveedores, cada año, el esfuerzo en auditoría es menor. No obstante, a lo largo del año 2025, hemos apoyado a aquellos proveedores que requerían atención en materia de seguridad de la información. Algunos de ellos presentaron las acreditaciones de certificación en ISO 27001 y otros recurrieron a un auditor externo acreditado. Dentro de este proceso de auditoría, se ofrecen plazos suficientes para poder solventar las no conformidades y se realiza un seguimiento orientado a la mejora continua.

Mitigamos el riesgo de corrupción en nuestra red de proveedores

Hemos implementado un proceso interno para aquellos proveedores que tengan alguna interacción con clientes finales (incluidas Administraciones públicas/gobierno, entidades estatales y clientes). A través de este proceso, se analizan los riesgos de corrupción, los conflictos de intereses, las limitaciones legales y la conducta de los proveedores para cumplir con nuestras políticas internas de anticorrupción. Los proveedores pueden trabajar y/o firmar un contrato con la compañía solo después de que el proceso de aprobación se haya completado.

Apoyamos el empleo y el desarrollo con un impacto positivo entre nuestros proveedores

En España, la contratación de servicios profesionales que generan puestos de trabajo estables da lugar a la creación de puestos indirectos de trabajo. Durante este año, hemos realizado destinando recursos al desarrollo local y, muy especialmente, nos hemos centrado en la inclusión y la diversidad de los proveedores certificados como Centro Especial de Empleo.

Anexo 1: Enfoque de Reporte

El informe da respuesta a los requerimientos de información de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

El informe forma parte del Informe de Gestión y evidencia el compromiso del órgano más alto de la compañía con la gestión y supervisión de los aspectos no financieros de la empresa.

En la redacción de este documento se han seguido las indicaciones de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Asimismo, para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta las prioridades ESG.

La información reportada hace referencia al año fiscal 2025, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025, siendo su alcance exclusivo de Avande Spain, S.L.

El presente informe ha sido verificado externamente por la firma KPMG Auditores S. L.

Anexo 2: Prioridades ESG

Evaluación de nuestras prioridades ESG

Evaluamos periódicamente nuestras prioridades ESG en función de su relevancia en nuestro negocio y nuestros grupos de interés, de acuerdo con la metodología establecida por GRI. En 2024, como parte de nuestra preparación para la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa de la UE (CSRD), realizamos nuestra evaluación inicial de doble materialidad bajo el marco de la CSRD. Esta evaluación abarca tanto los impactos negativos como positivos que nuestra actividad puede tener en el medioambiente y la sociedad, como los riesgos y oportunidades financieras que los asuntos ESG pueden presentar para nuestra compañía.

Nuestro procedimiento

Revisamos las últimas opiniones sobre temas ESG de organizaciones no gubernamentales (ONG) relevantes, organismos de la industria y el mundo académico; marcos y buenas prácticas, como las métricas ESG universales del Foro Económico Mundial; y los puntos de referencia de la Ambición de los ODS. Analizamos las peticiones de nuestros clientes en materia ESG y las nuevas prioridades (por ejemplo, como parte de las propuestas o revisiones de cumplimiento de los proveedores).

Hemos decidido mantener las prioridades ESG del ejercicio 2024 para este informe de 2025, dado que la evaluación global del ejercicio 2025 aún está en curso y no se finalizará hasta la publicación del informe 360VR a mediados de diciembre. Se prevé que este problema de plazos se repita anualmente, debido al calendario de informes globales de la compañía. Este enfoque garantiza la coherencia y la transparencia al alinearse con la evaluación global aprobada más reciente —la del ejercicio 2024—, lo que salvaguarda la fiabilidad de nuestros informes, asegura el cumplimiento de los estándares de gobernanza y mantiene la confianza de las partes interesadas.

Benchmarking

Utilizamos software especializado de terceros para realizar una evaluación comparativa detallada y un análisis de las cuestiones ESG emergentes y actuales entre nuestros pares, competidores y otras organizaciones. Este proceso nos ha permitido identificar nuestros asuntos ESG más relevantes para realizar una evaluación más detallada.

Participación de nuestro negocio

Trabajamos directamente con nuestros líderes de negocio y expertos en para identificar y evaluar los impactos reales y potenciales que nuestra compañía puede tener en los asuntos ESG. También evaluamos los riesgos y oportunidades reales y potenciales que los asuntos ESG representan para nuestra compañía. La evaluación se llevó a cabo considerando la magnitud y la probabilidad de cada impacto, riesgo y oportunidad.

Contribución de nuestros grupos de interés

Recopilamos las opiniones de nuestros grupos de interés clave — nuestros clientes, proveedores, inversores, profesionales y sociedad - para determinar los asuntos ESG más importantes para cada grupo de interés. Este proceso es realizado a través de una combinación de análisis proveniente de software de terceros y de la participación de los grupos de interés.

IA generativa

Para optimizar nuestro análisis, desarrollamos una nueva herramienta de materialidad basada en IA generativa, que combina datos e información interna y externa para ayudar a evaluar la magnitud y

la probabilidad de nuestros impactos, riesgos y oportunidades, en línea con los requisitos del reporte CSRD.

Nuestras prioridades ESG

Combinamos nuestro compromiso con los negocios, los grupos de interés, así como los conocimientos derivados de la IA generativa para definir nuestras prioridades ESG para el año fiscal 2024. Nuestra evaluación revisada ha validado en gran medida nuestras prioridades ESG. Sin embargo, según la metodología de la CSRD, las áreas de Residuos (incluidos los residuos electrónicos), Naturaleza y Biodiversidad, y Política Pública y Defensa ya no se consideran prioridades según la evaluación realizada este año. Sin embargo, seguimos reconociendo su importancia y nos mantenemos comprometidos con ellas en nuestra manera de operar.

Medioambiente

- Promoción de la sostenibilidad de los clientes
- Emisiones de carbono

Social

- Talento y compromiso
- Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
- Derechos humanos
- Compras responsables
- Impacto en la sociedad

Gobernanza

- Ética e integridad
- Privacidad de los datos y ciberseguridad
- Tecnología e innovación responsable
- Gobernanza ESG

Anexo 3: Indicadores no financieros

Información sobre cuestiones medioambientales

Para calcular la ratio de los indicadores ambientales, se sigue utilizando el enfoque de los FTEs (profesionales a tiempo completo junto con los profesionales a tiempo parcial proporcionado en jornada completa).

Tabla 1: Consumo de agua

	2025	2024	2023
Consumo de agua (megalitros)	0,84	0,24	0,24

**Tabla 2: Materiales comprados
Material informático y móviles**

	2025	2024	2023
Ordenadores (unidades)	411	593	450
Móviles (unidades) (*)	0	0	0

(*) Avance no compra móviles

Consumo de papel

	2025	2024	2023
Consumo de papel (Kg)	212,83	218,22	208,82

Tabla 3: Consumo directo e indirecto de energía

	2025	2024	2023
Consumo gasoil grupos electrógenos (GJ)	0,49	0,89	1,59
Consumo eléctrico (GJ)	866,72	1.043,71	1.286,24
Consumo total de energía (GJ)	867,21	1.044,60	1.287,83
Consumo total de energía por profesional (GJ)	0,71	0,83	1,00

El consumo de combustible de la flota de vehículos se obtiene mensualmente de las facturas de los proveedores de combustible.

El consumo eléctrico incluye las oficinas con facturas de electricidad donde Accenture es titular del contrato, las lecturas de consumos y oficinas cuyo consumo se ha extrapolado en función de los m2.

	2025	2024	2023
Energía renovable (GJ)	866,72	1.043,71	1.286,24

Aunque se dispone de contrato de energía renovable, la verificación final de la energía renovable adquirida en 2025 se realizará en 2026 cuando la CNMC publique la redención por CUPs de las garantías de origen de la energía de 2025. Cualquier modificación que altere los resultados que se comunican en esta memoria, serán subsanados en el informe del siguiente año.

Tabla 4: Generación de emisiones directas e indirectas de GEI

	2025	2024	2023
Emisiones directas (Categoría 1: gasoil, emisiones fugitivas) Alcance 1 (t CO ₂ eq)	6,99	13,67	17,78

Emisiones indirectas (Categoría 2: electricidad) Alcance 2 (t CO2eq)	0,00	0,00	0,00
Emisiones indirectas (Categoría 3: transporte y hoteles) Alcance 3 (t CO2eq)	256,32	255,29	280,37
Emisiones indirectas (Categoría 4: bienes y servicios) Alcance 3 (t CO2eq)	418,83	405,26	315,87
Emisiones totales (t CO2 eq)	682,14	674,22	614,02
Emisiones totales por profesional (t CO2 eq)	0,56	0,53	0,48

Las emisiones del año 2025, están verificadas, pero no dispondremos del informe final hasta que la CNMC publique las redenciones por CUPs de las garantías de origen de la energía de 2025 en 2026. Cualquier modificación que altere los resultados que se comunican en esta memoria serán subsanados en la memoria del siguiente año.

Categoría 1 (Alcance 1): Emisiones directas de GEI.

- Emisiones derivadas de la combustión de equipos fijos (Grupos electrógenos).
- Emisiones de gases de efecto invernadero fugitivas de los equipos de climatización.
- Emisiones de gases de efecto invernadero fugitivas de los equipos de extinción de incendios o en el mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios.
- Emisiones derivadas de la flota de vehículos.

Categoría 2 (Alcance 2): Emisiones indirectas de GEI por energía importada. Se incluye el consumo de energía eléctrica de las oficinas.

Categoría 3 (Alcance 3): Emisiones indirectas de GEI causadas por el transporte.

- Viajes de negocio (viajes en tren, taxi, avión, automóviles, hoteles y FERA)

Categoría 4 (Alcance 3): Emisiones indirectas de GEI por los bienes comprados y por los servicios utilizados

Para este año se ha calculado la ratio de intensidad en las emisiones de GEI que refleja la suma de los distintas categorías. (Alcance 1,2,3 y 4)

Tabla 5: Residuos por tipo

Operación	Categoría	Destino final	Tipo	2025	2024	2023
No destinados a eliminación	No peligrosos	Municipal-Reciclaje	Envases (t)	0,85	1,05	0,28
		Municipal-Reciclaje	Papel (t)	0,73	0,76	0,62
		Municipal-Reciclaje	Orgánico (t)	0,99	0,59	0,13
		Gestor autorizado-Reciclaje	Equipos informáticos (t)	0,43	0,59	1,25
		Gestor autorizado-Reciclaje	Móviles (t)	0,01	0,01	0,00
		Gestor autorizado-Reciclaje	Papel confidencial (t)	0,38	0,52	1,10
		Gestor autorizado-Reciclaje	Cápsulas de café (t)	0,64	0,44	0,29

		Gestor autorizado-Reciclaje	Pilas (t)	0,00	0,00	0,00
		Gestor autorizado-Reciclaje	Tóner (t)	0,01	0,01	0,01
		Gestor autorizado-Reciclaje	Tapones de plástico (t)	0,00	0,00	0,00
		Gestor autorizado/Donación-Reutilización	Ordenadores (t)*	0,38	0,15	0,65
		Gestor autorizado-Reutilización	Móviles (t)*	0,02	0,02	0,02
Total 1 (t)				4,44	4,15	4,37
Destinados a eliminación	No peligrosos	Municipal	Resto (t)	0,00	0,40	1,02
	Peligrosos	Gestor autorizado	Residuos biosanitarios (t)	0,01	0,00	0,01
		Gestor autorizado	Residuos mantenimiento (t)	0,02	0,03	0,00
Total 2 (t)				0,03	0,43	1,02
Total 1+2 (t)				4,47	4,58	5,39
% residuos no destinados a eliminación				99%	91%	81%
% residuos destinados a eliminación				1%	9%	19%

Los residuos que generamos se gestionan o bien por gestor autorizado o por gestor municipal. Por otro lado, dada la naturaleza de nuestra actividad, no tenemos control ni impacto aguas arriba/abajo de nuestra cadena de valor. Debido a nuestra actividad se ha retirado el contenedor de la fracción resto en la zona de cafeterías y oficinas para favorecer la correcta segregación de los residuos, lo que ha supuesto un descenso considerable respecto a los años anteriores y un aumento en las fracciones envases, papel y orgánico.

*Se han estimado las toneladas de equipos informáticos y móviles destinados a reutilización y reciclaje.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 1: Número total de empleados distribuido por sexo

	2025	2024	2023
Mujeres	408	376	358
Hombres	850	894	940
Total	1.258	1.270	1.298

Tabla 2: Número total de empleados distribuidos por categoría profesional y sexo y edad

			2025	2024	2023
Managing Directors	Mujeres	Hasta 30	0	0	0
		Entre 30 y 50	0	5	7
		Mayor de 50	2	6	4
		Total	2	11	11
	Hombres	Hasta 30	0	0	0
		Entre 30 y 50	0	12	15
		Mayor de 50	3	22	19
		Total	3	34	34
Total Managing Directors			5	45	45
	Mujeres	Hasta 30	0	3	0
		Entre 30 y 50	34	50	33

Senior Manager and Managers		Mayor de 50	18	5	8
		Total	52	58	41
	Hombres	Hasta 30	0	2	1
		Entre 30 y 50	89	181	90
		Mayor de 50	69	36	27
Total	158	219	118		
Total Senior Manager and Managers			210	277	159
Consultants	Mujeres	Hasta 30	7	9	8
		Entre 30 y 50	74	82	85
		Mayor de 50	10	4	4
		Total	91	95	97
	Hombres	Hasta 30	14	26	29
		Entre 30 y 50	247	253	272
		Mayor de 50	47	40	33
		Total	308	319	334
Total Consultants			399	414	431
Analysts	Mujeres	Hasta 30	175	150	136
		Entre 30 y 50	84	72	72
		Mayor de 50	4	1	1
		Total	263	223	209
	Hombres	Hasta 30	179	210	234
		Entre 30 y 50	186	189	209
		Mayor de 50	16	12	11
		Total	381	411	454
Total Analysts			644	634	663

Tabla 3A: Número de contratos y tipología

		2025	2024
Indefinido a jornada completa	Mujeres	341	349
	Hombres	809	871
	Total	1150	1.220

Indefinido a jornada parcial*	Mujeres	25	27
	Hombres	24	23
	Total	49	50
Temporal a jornada completa	Mujeres	0	0
	Hombres	0	0
	Total	0	0
Temporal a jornada parcial*	Mujeres	42	0
	Hombres	17	0
	Total	59	0
Total empleados		1.258	1.270
Porcentaje contratos indefinidos		95%	100%
Porcentaje contratos temporales		5%	0%
Porcentaje contratos jornada completa		91%	96%
Porcentaje contratos jornada parcial		9%	4%

Dentro de la jornada parcial se incluye a los empleados con reducción de jornada

Tabla 3B: Promedio anual de contratos por sexo

		2025	2024
Indefinido a jornada completa	Mujeres	350	338
	Hombres	834	890
	Total	1184	1228
Indefinido a jornada parcial	Mujeres	29	28
	Hombres	25	27
	Total	54	55
Temporal a jornada completa	Mujeres	1	1
	Hombres	3	5
	Total	4	6
Temporal a jornada parcial	Mujeres	41	50
	Hombres	16	20
	Total	58	70

Tabla 3C: Promedio anual de contratos por edad

		2025	2024
Indefinido a jornada completa	< 30	337	354
	30 ≤ x ≤ 50	700	737
	> 50	148	137
Indefinido a jornada parcial	< 30	9	11

	30 ≤ x ≤ 50	35	38
	> 50	10	6
Temporal a jornada completa	< 30	3	6
	30 ≤ x ≤ 50	0	0
	> 50	0	0
Temporal a jornada parcial	< 30	56	68
	30 ≤ x ≤ 50	1	2
	> 50	0	0

Tabla 3D: Promedio anual de contratos por categoría profesional

		2025	2024
Indefinido a jornada completa	Managing Directors	7	7
	Senior Managers and Managers	195	196
	Consultants	378	399
	Analysts	605	626
Indefinido a jornada parcial	Managing Directors	0	0
	Senior Managers and Managers	13	11
	Consultants	22	26
	Analysts	18	19
Temporal a jornada completa	Managing Directors	0	0
	Senior Managers and Managers	0	0
	Consultants	0	0
	Analysts	4	6
Temporal a jornada parcial	Managing Directors	0	0
	Senior Managers and Managers	0	0
	Consultants	0	0
	Analysts	58	70

Tabla 4: Número de despidos por sexo

	2025	2024	2023
Mujeres	7	15	9
Hombres	27	45	25
Total	34	60	34
Porcentaje de despidos*	6%	10%	2.8

*Porcentaje de despidos sobre el número total de empleados

Se incluyen en despidos todas aquellas salidas no voluntarias, así como las bajas voluntarias por prejubilación

Tabla 5: Número de despidos por edad

	2025	2024	2023
Hasta 30	5	20	16
Entre 30 y 50	19	27	15
Mayor de 50	10	13	3
Total	34	60	34

Se incluyen en despidos todas aquellas salidas no voluntarias, así como las bajas voluntarias por prejubilación

Tabla 6: Número de despidos por categoría profesional

	2025	2024	2023
Managing Directors	2	2	1
Senior Manager and Managers	13	2	6
Consultants	5	15	8
Analysts	14	41	19
Total	34	60	34

Se incluyen en despidos todas aquellas salidas no voluntarias, así como las bajas voluntarias por prejubilación

Tabla 7: Remuneración media por edad y sexo

		2025	2024	2023
Hasta 30	Mujeres	24.481	29.506	29.275
	Hombres	27.754	38.443	37.753
Entre 30 y 50	Mujeres	45.535	85.720	54.327
	Hombres	47.980	92.417	61.026
Mayor de 50	Mujeres	84.988	92.188	82.219
	Hombres	72.342	73.369	70.870

Moneda: Euro

La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto).

La población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto

La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal, ponderado por Full Time Equivalence; más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior, sin ponderar a Full Time Equivalence.

Tabla 8: Remuneración media por categoría profesional y sexo

		2025	2024	2023
Managing Directors	Mujeres	326.220	143.722	131.614
	Hombres	185.892	126.410	123.894
	Total	242.023	135.066	127.754
Senior Manager and Managers	Mujeres	76.215	63.674	63.729
	Hombres	81.491	65.514	65.697
	Total	80.185	64.594	64.713

Consultants	Mujeres	48.183	44.439	44.674
	Hombres	49.210	45.008	45.347
	Total	48.976	44.724	45.010
Analysts	Mujeres	26.949	26.431	26.657
	Hombres	30.388	26.586	26.907
	Total	28.984	26.509	26.782

Moneda: euro

La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto).

La población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto.

La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal, ponderado por Full Time Equivalence; más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior, sin ponderar a Full Time Equivalence.

Tabla 9: 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

		2025	2024	2023
Managing Directors	Mujeres	326.220	143.437	159.052
	Hombres	185.892	134.093	165.553
	Total	242.023	138.765	162.302

En la compañía no existen consejeros, por tanto, la población considerada para el cálculo de este indicador ha sido los directivos incluidos en la categoría de empleados de Managing Directors a 31 de agosto de cada año fiscal.

Respecto a los conceptos incluidos en la remuneración media:

- La remuneración incluye el salario fijo a 31 de agosto del año fiscal más el variable y los bonus percibidos durante el año fiscal anterior (de septiembre a agosto).
- En cuanto a las dietas por asistencia al Consejo de Administración, no se han incluido ya que no existen consejeros en la compañía.
- En relación a las indemnizaciones, no han sido tenidas en cuenta ya que la población considerada para el cálculo de este indicador ha sido la plantilla a 31 de agosto.
- Dado que el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo es de carácter voluntario, se ha considerado excluir este concepto para no desvirtuar las cifras

Tabla 10: Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media a la sociedad

	Nivel	2025	2024
Managing Director	1	-75,5%	0,05%
	2		n/a
	3		0,04%
	4		0,04%
Senior Manager and Managers	5	5,9%	n/a
	6	8,3%	0,02%
	7	4,4%	0,03%
Consultants	8	2,9%	-0,01%
	9	0,5%	0,03%
Analysts	10	2,7%	0,02%
	11	1,9%	-0,05%

	12	12,4%	n/a
	13	n/a	-0,35%

La brecha salarial se ha calculado como (remuneración hombre-remuneración mujer) /remuneración hombre, para todos los niveles de las categorías detalladas en la tabla.

Los conceptos que incluyen las remuneraciones medias se detallan en las tablas 8 y 9.

n/a -> no están representado alguno de los géneros en el nivel.

Tabla 11: Empleados con discapacidad

	2025	2024	2023
Mujeres	4	5	4
Hombres	10	13	13
Total	14	18	17
Porcentaje respecto del total de empleados	1,1	-	-

El porcentaje de cumplimiento de la Ley de discapacidad se complementa con contrataciones directas e indirectas y con medidas alternativas.

Se considera persona con discapacidad aquella persona que ostenta en su poder un certificado de discapacidad en el que se certifica grado de discapacidad igual o mayor al 30% emitido por la autoridad competente de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de noviembre.

Tabla 12: Número de horas de absentismo

	2025	2024	2023
Mujeres	34.863,16	24.204,62	15.943
Hombres	55.803,96	45.415,36	24.188
Total	90.667,12	69.619,98	40.131
% respecto del total de empleados	3,9%	2,8%	-

La metodología para el cálculo de absentismo se realiza en base al número de horas trabajadas en los días laborales

Tabla 13: Porcentaje de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad/paternidad

		2025	2024
Maternidad	Mujeres	83%	87%
	Hombres	100%	0%
	Total	84%	87%
Paternidad	Mujeres	-	-
	Hombres	86%	12%
	Total	86%	12%

Tabla 14: Número de accidentes

	2025	2024	2023
--	------	------	------

Con baja	Mujeres	0	1	0
	Hombres	0	1	0
	Total	0	2	0
Sin baja	Mujeres	0	1	1
	Hombres	0	0	0
	Total	0	1	1
Mortales	Mujeres	0	0	0
	Hombres	0	0	0
	Total	0	0	0
Totales		0	3	1

Tabla 15: Índice de frecuencia y de gravedad

		2025	2024	2023
Plantilla media	Mujeres	421	376	376
	Hombres	879	894	894
	Total	1299	1.270	1.270
Índice de frecuencia (*)	Mujeres	0,00	1,48	0,00
	Hombres	0,00	0,62	0,00
	Total	0,00	0,87	0,00
Índice de gravedad (**)	Mujeres	0,00	0,21	0,00
	Hombres	0,00	0,05	0,00
	Total	0,00	0,09	0,00

(*) La fórmula utilizada para este cálculo es: Número de accidentes de trabajo con baja por 1.000.000 dividido entre número de horas trabajadas.

(**) La fórmula utilizada para este cálculo es: Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo con baja por 1.000 dividido entre número de horas efectivamente trabajadas.

Tabla 16: Porcentaje del total de trabajadores que están representados en comités de seguridad y salud

	2025	2024	2023
Empleados representados en plantilla	1.293	582	575
Media de empleados	1.299	1.270	1.297
Ratio (%)	99,5%	45,8%	44,3%

Tabla 17: Cantidad total de horas de formación por categoría profesional

		2025		
		Horas de formación (A)	Total empleados (B)*	A/B
Managing Directors	Mujeres	43	3	14

	Hombres	39	3	13
	Total	82	6	14
Senior Manager and Managers	Mujeres	3.078	51	60
	Hombres	5.243	167	31
	Total	8.321	218	38
Consultants	Mujeres	3.991	99	40
	Hombres	7.176	325	22
	Total	11.167	424	26
Analysts	Mujeres	8.491	324	26
	Hombres	9.056	469	19
	Total	17.548	793	22
Total	Mujeres	15.603	477	33
	Hombres	21.514	964	22
	Total	37.117	1.441	26

(*) A/B Horas de formación entre el número total de empleados únicos que recibieron formación durante el FY25

A partir de 2025 calculamos el número total empleados como el número de empleados únicos formados durante este ejercicio fiscal, a diferencia de los años anteriores que sólo incluíamos la plantilla activa como número total de empleados.

Hay 9 personas con 28 horas eliminadas del reporte porque eran personas que salieron de la empresa antes del último mes del ejercicio fiscal terminado y no tenemos sus datos personales o porque sus datos personales eran confidenciales.

		2024		
		Horas de formación (A)	Total empleados (B)*	A/B
Managing Directors	Mujeres	349	10	35
	Hombres	2.043	33	62
	Total	2.392	43	56
Senior Manager and Managers	Mujeres	2.158	40	54
	Hombres	17.151	129	133
	Total	19.309	169	114
Consultants	Mujeres	13.624	93	146
	Hombres	47.704	314	152
	Total	61.328	407	151
Analysts	Mujeres	19.540	252	78
	Hombres	33.939	426	80
	Total	53.479	678	79

Total	Mujeres	35.671	395	90
	Hombres	100.837	902	112
	Total	136.508	1.297	105

		2023		
		Horas de formación (A)	Total empleados (B)	A/B
Managing Directors	Mujeres	50	10	5
	Hombres	697	33	21
	Total	747	43	17
Senior Manager and Managers	Mujeres	2.426	34	71
	Hombres	8.757	117	75
	Total	11.184	151	74
Consultants	Mujeres	15.397	95	162
	Hombres	41.476	333	125
	Total	56.872	428	133
Analysts	Mujeres	34.424	231	149
	Hombres	59.838	466	128
	Total	94.262	697	135
Total	Mujeres	52.297	370	141
	Hombres	110.768	949	117
	Total	163.065	1.319	124

Información sobre cuestiones económicas

Tabla 1: Beneficio obtenido e impuesto de sociedades

	2025	2024	2023
Beneficio obtenido en España: Resultado después de impuestos	3	2	2
Impuestos sobre beneficios pagados	2	2	2

Millones de euros

Tabla 2: Información fiscal

	2025	2024	2023
Desgravaciones fiscales y créditos fiscales	14.078	29.735	4.580
Subsidios	47.158	59.270	61.709

Subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo...			
Premios			
Incentivos financieros			

Euros

Tabla 3: Aportaciones a instituciones académicas, empresariales y culturales

Tipo de entidad	2025		2024		2023	
	Número	Aportaciones	Número	Aportaciones	Número	Aportaciones
Asociaciones sectoriales	5	92.275	8	121.224	3	80.379
Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	1	20.000	1	20.000	3	57.571
Total	6	112.275	9	141.224	6	137.950

En euros

Las aportaciones realizadas este año se refieren a la cuota anual y/o de pertenencia, bien como donación de los memberships. No se incluyen, como en años anteriores, las acciones adicionales que se acuerden a lo largo del año (patrocinios/sponsorships, donaciones adicionales o pago por asistencia a sus actividades).

Anexo 4: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	3,4,5,13	GRI 2-6	Tecnología e innovación responsable Privacidad de los datos y ciberseguridad Promoción de la sostenibilidad de los clientes
Mercados en los que opera	3,4,23	GRI 2-1 GRI 2-6	Tecnología e innovación responsable
Objetivos y estrategias de la organización	3,4,5,13,23,24,25	GRI 2-22	Privacidad de los datos y ciberseguridad
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3,4,13,14,15,16,17,18,19	GRI 3-3 GRI 2-22	Tecnología e innovación responsable
Marco de reporting utilizado	23	GRI 1	-
Principio de materialidad	24,25	GRI 3-1 GRI 3-2	-
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3,4,11,13, 20	GRI 3-3	Emisiones de carbono
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	11	GRI 3-3	-
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Avanade no dispone de procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	-

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	11	GRI 3-3	-
Aplicación del principio de precaución	11 Política Global de Medioambiente	GRI 2-23	-
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	11	GRI 3-3	-
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material. 11	GRI 3-3	-
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material. 28	GRI 3-3 GRI 306-1 (2020) GRI 306-2 (2020) GRI 306-3 (2020) GRI 306-4 (2020) GRI 306-5 (2020)	--
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Dada la actividad desarrollada por la compañía, este indicador no se considera material.	GRI 3-3	-
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material, 26	GRI 303-5 (2018)	-
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material 26	GRI 301-1 GRI 301-2	-

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
Consumo, directo e indirecto, de energía	11, 26	GRI 302-1 GRI 302-3	Emisiones de carbono
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	11	GRI 3-3 GRI 302-4	Emisiones de carbono
Uso de energías renovables	11,27	GRI 302-1	Emisiones de carbono
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	27	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4	Emisiones de carbono
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	11	GRI 3-3 GRI 201-2	Emisiones de carbono
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	11	GRI 3-3 GRI 305-5	Emisiones de carbono
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material.	GRI 3-3	-
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Dada la actividad desarrollada por la compañía este indicador no se considera material. 11	GRI 3-3	-
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3,4,5,6,7,8,9,10,11, 13,20	GRI 3-3	Talento y compromiso Impacto en la sociedad Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Empleo			

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	28,29	GRI 2-7 GRI 405-1	Talento y compromiso Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	30,31	GRI 2-7	Talento y compromiso
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	31,32	GRI 3-3	-
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	32,33	GRI 3-3	Talento y compromiso Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	34	GRI 3-3 GRI 405-2	Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
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	33	GRI 3-3 GRI 2-19	Talento y compromiso Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Implantación de políticas de desconexión laboral	20	GRI 3-3	-
Número de empleados con discapacidad	34	GRI 405-1	Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	9	GRI 3-3	-
Número de horas de absentismo	34	GRI 403-9 (2018)	Talento y compromiso

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	6,7,8,35	GRI 3-3 GRI 401-3	Talento y compromiso
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	8,9	GRI 3-3 GRI 403-1 al 403-8 (2018)	Talento y compromiso
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Aunque nuestras actividades no presenten un alto riesgo de provocar enfermedades específicas, no habiéndose producido ninguna durante este periodo, tenemos implantadas medidas de actuación para aquellos profesionales que viajan a países en vías de desarrollo. Así prevenimos los posibles riesgos antes, durante y después del viaje. 14	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)	Talento y compromiso
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	9	GRI 3-3	-
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	9,10	GRI 2-30	-
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	9,10,31,36	GRI 403-4 (2018)	Talento y compromiso
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	5,6,20	GRI 3-3 GRI 404-2	Talento y compromiso
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	36,37	GRI 404-1	Talento y compromiso

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	10	GRI 3-3	Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	10,11	GRI 3-3	Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	10,11,20	GRI 3-3	Ética e integridad Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	11,12,20	GRI 3-3	Ética e integridad Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3,4,5,11	GRI 3-3	Derechos humanos
Aplicación de procedimientos de diligencia debida	20		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	20	GRI 2-23 GRI 2-26	Derechos humanos Ética e integridad Gobierno ESG
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	12	GRI 3-3 GRI 406-1	Derechos humanos Inclusión, diversidad e

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
			igualdad de oportunidades
Medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	10,11,20,36	GRI 3-3 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	Derechos humanos
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3,4,5,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	GRI 3-3	Ética e integridad
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	11,12,20	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3	Ética e integridad
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	11,12	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3	Ética e integridad
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	38	GRI 2-28 GRI 415-1	Impacto en la sociedad
Información sobre la sociedad			

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3,4,5,13,14,15,16,17,18,19,20	GRI 3-3	Impacto en la sociedad
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	4,5,6,7,8,9,10,11,20,21,22,38	GRI 3-3 GRI 203-2 GRI 204-1	Compras responsables Impacto en la sociedad Talento y compromiso
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	38	GRI 3-3 GRI 413-1	Impacto en la sociedad
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	24,25	GRI 2-29 GRI413-1	-
Las acciones de asociación o patrocinio	38	GRI 3-3 GRI 2-28 GRI 201-1	Impacto en la sociedad
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	20,21,22	GRI 3-3	Compras responsables
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	20,21,22	GRI 2-6 GRI 308-1 GRI 414-1	Compras responsables
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	21,22	GRI 2-6 GRI 308-2 GRI 414-2	Compras responsables
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Los servicios que ofrecemos no tienen impactos negativos significativos sobre la	GRI 3-3	-

Información solicitada por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre	Páginas del informe donde se da respuesta	GRI	Prioridad ESG
	salud y seguridad de los clientes ya que el modelo de negocio es B2B y no se producen relaciones directas con los consumidores. Dada la actividad desarrollada por la compañía, este indicador no se considera material. 12		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Dada la actividad desarrollada por la compañía, este indicador no se considera material. 5	GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 418-1	-
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	38	GRI 3-3	Impacto en la sociedad
Los impuestos sobre beneficios pagados	38	GRI 3-3	-
Las subvenciones públicas recibidas	38	GRI 3-3GRI 201-4	-

Anexo 5: Informe de verificación independiente del estado de información no financiera



Avanade Spain, S.L.U.

**Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera (EINF)**

31 de agosto de 2025



KPMG Auditores, S.L.
P.º de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera de Avanade Spain, S.L.U. del ejercicio fiscal 2025

Al Socio Único de Avanade Spain, S.L.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de agosto de 2025, de Avanade Spain, S.L.U. (en adelante la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2025 de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla del Anexo 4 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo 4 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado EINF.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio fiscal 2025 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el "Anexo 2: Prioridades ESG", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio fiscal 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio fiscal 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio fiscal 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Avanade Spain, S.L.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de agosto de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo 4 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del citado EINF.

Uso y distribución

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

KPMG Auditores, S.L.

Patricia Reverter

29 de enero de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

KPMG AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/00467

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....
Sello distintivo de otras actuaciones

AVANADE SPAIN, S.L. (Sociedad Unipersonal)

Formulación de Cuentas Anuales,
Informe de Gestión y Estado de Información No Financiera del Ejercicio 2025

La Administradora Única de la Sociedad Avanade Spain SLU., con fecha 28 de noviembre de 2025 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular las cuentas anuales y el informe de gestión del ejercicio comprendido entre el 1 de septiembre de 2024 y el 31 de agosto de 2025, el cual incluye un anexo correspondiente al Estado de Información No Financiera. Las cuentas anuales vienen constituidas por los documentos anexos que preceden a este escrito.

Firmante:



Dña. María Teresa Oliva García
Administradora Única