

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL
FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025**

BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

Al Accionista de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U.:

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

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 3 "Índice de contenidos GRI" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 3 "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

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

Los administradores de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. 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 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 verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo 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 del Grupo 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 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1.6 del EINF, 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 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 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 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 BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo 3 "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

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.

Grant Thornton, S.L.


Sergi Puig-Serra Casas
Barcelona, 27 de mayo de 2026

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

GRANT THORNTON, S.L.

2026 Núm. 2926/12611

IMPORT COL·LEGAL: 30,00 EUR

.....

Segell d'arbitri d'altres actuacions

.....

Informe de Sostenibilidad 2025

Tipo de documento: Público



Índice

Mensaje del director general

1. Nuestra identidad
 - 1.1. Sobre nosotros
 - 1.2. BlueX, nuestra estrategia de negocio
 - 1.3. Nuestra misión y valores
 - 1.4. Impulsores de la evolución en la administración local
 - 1.5. Organización y estructura
 - 1.6. La Sostenibilidad en Berger-Levrault
 - 1.7. Políticas y gestión de riesgos
2. Nuestras personas
 - 2.1. Creación de empleo
 - 2.2. Organización del tiempo de trabajo
 - 2.3. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral
 - 2.4. Desarrollo del Talento
 - 2.5. Impulsando la igualdad
 - 2.6. Relaciones sociales
3. Nuestro compromiso con la sociedad
 - 3.1. Compromisos con el desarrollo sostenible local
 - 3.2. Subcontratación y proveedores
 - 3.3. Comprometidos con nuestros clientes
 - 3.4. Información fiscal
4. Huella ambiental
 - 4.1. Enfoque de gestión
 - 4.2. Economía circular y gestión de residuos
 - 4.3. Uso sostenible de recursos
 - 4.4. Biodiversidad
5. Lucha contra la corrupción y el soborno
 - 5.1. Medidas adoptadas
 - 5.2. Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
6. Derechos Humanos

Anexo 1: Plan de descarbonización

Anexo 2: Metodología utilizada en el Informe EINF 2025

Anexo 3: Índice de contenidos GRI



Bienvenido Espinosa Director general Berger-Levrault España



2025 ha sido un año de consolidación y refuerzo para Berger-Levrault en España. A lo largo del ejercicio hemos seguido avanzando en la evolución de nuestra organización, alineando capacidades, metodologías y formas de trabajo con un objetivo común: acompañar mejor a la administración local en sus procesos de modernización.

Este avance se ha traducido en un equipo más amplio, más diverso y más preparado para responder a los retos del sector público. Las nuevas incorporaciones representan el 10% de la plantilla este año y nos han permitido reforzar capacidades clave en desarrollo, implantación, soporte y gestión de proyectos, además de incorporar nuevos perfiles vinculados a ámbitos de gran proyección, como la inteligencia artificial. Esta apuesta responde a una decisión estratégica: dotamos de mayor especialización, mayor capacidad de ejecución y mayor continuidad para nuestros clientes.

Nuestro foco sigue siendo claro: ayudar a las entidades públicas a prestar mejores servicios digitales a la ciudadanía. Lo hacemos acompañando su migración a la nube con un enfoque práctico, gradual y responsable. La nube aporta eficiencia, escalabilidad y capacidad de evolución, pero también exige rigor en la protección del dato, la ciberseguridad y el cumplimiento normativo. Por ello, integramos estos principios en nuestras soluciones y abordamos cada proyecto desde la realidad operativa de cada entidad.

Seguimos desarrollando herramientas que contribuyen a una gestión pública más ágil, más transparente y más accesible. Detrás de cada procedimiento electrónico, de cada expediente y de cada integración tecnológica, hay profesionales que necesitan soluciones estables, soporte cercano y capacidad de evolución. Esa exigencia es la que orienta nuestro trabajo diario y la mejora continua de nuestra oferta.

Entendemos además el crecimiento desde la responsabilidad. Impulsamos iniciativas vinculadas a la sobriedad digital, la accesibilidad y la diversidad en el ámbito tecnológico, convencidos de que la innovación solo genera valor cuando es útil, sostenible e inclusiva.

Tres años después de definir nuestra hoja de ruta estratégica, confirmamos que la transformación no se construye solo con tecnología. Se construye con equipos cohesionados, con capacidad de ejecución, con decisiones coherentes y con relaciones de confianza a largo plazo.

Gracias a todas las personas que lo hacen posible cada día. Seguimos avanzando con una organización más sólida y mejor preparada para afrontar, junto a nuestros clientes, el impulso de una nueva administración pública digital.

1. Nuestra identidad

1.1. Sobre nosotros

Berger-Levrault España Holding, S.A.U. es una de las filiales del grupo internacional Berger-Levrault S.A., sociedad de nacionalidad francesa perteneciente al grupo francés Groupe Foch Ormesson (anteriormente denominado Groupe Accueil), y propietaria del 100% del capital social de la sociedad española.

Berger-Levrault España Holding, S.A.U. es la sociedad dominante del consolidado que forma junto con BL España Software, S.L.U. y Tramita Software, S.L.U. Esta última fue adquirida en mayo de 2025, pasando a ser parte del grupo.

A finales de 2025 se solicita la fusión de las sociedades, que será efectiva en 2026.

A modo de recordatorio, el año 2024 supuso un aumento de las cifras en algunos indicadores debido a la incorporación de la compañía Savia en junio de ese año. Esto no sucederá de modo significativo en 2025, ya que la adquisición de Tramita Software solo supone la incorporación de dos personas al equipo.

1.2. BLueX, nuestra estrategia de negocio

Una de las señas de identidad de Berger-Levrault durante sus más de 300 años de historia es nuestra adaptación a los cambios. A finales de 2022, con el inicio de un cambio de dirección ejecutiva en el Grupo, se realizó un profundo análisis de la situación de la compañía con el objetivo de adaptar nuestro negocio a las necesidades actuales de nuestros mercados, a la realidad social y a las rápidas evoluciones tecnológicas tanto para la compañía como para nuestros clientes.

Tras este análisis, se definió una estrategia de transformación a cinco años a la que se ha denominado BLueX (BL unique eXperience) cuyo desarrollo se fundamenta sobre cinco pilares clave de trabajo, que se implantarán y evolucionarán entre 2023 y 2027 ambos incluidos.

Los cinco pilares de la transformación de Berger-Levrault son:

- **Mercados:** enfocando nuestras prioridades para ser líderes en cada uno de los mercados en los que operamos.
- **Tecnología:** transformación para ofrecer soluciones en la nube a todos nuestros clientes, con una mejor experiencia de usuario, rendimiento, disponibilidad y seguridad.
- **Transformación:** lograr una organización orientada a la satisfacción del cliente.
- **Proyecto humano:** aumentar el engagement de nuestros equipos **con el proyecto de transformación.**
- **Ambición financiera:** tener un crecimiento orgánico rentable y sostenible y **acelerar nuestro crecimiento.**

Los seis mercados (unidades de negocio) en los que trabaja Berger-Levrault son: Administraciones locales en Francia; sanidad privada y médico-social en Francia; Carl Europa (soluciones de gestión del mantenimiento); Administraciones locales en España; Educación en Canadá; y BL Tech, enfocada en soluciones tecnológicas y de documentación en el perímetro francés.

El seguimiento y consecución de los objetivos marcados por la estrategia se analizan de modo permanente por el Comité Ejecutivo (COMEX) y se mantiene informada a todas las personas que forman parte de Berger-Levrault a través de una comunicación transparente con diferentes canales y formatos (reuniones anuales con el presidente, reuniones específicas con los comités de dirección de cada una de las unidades de negocio, desayunos con el director general, newsletter trimestral, reuniones con managers y con el resto de la plantilla, etc.).

1.3. Nuestra misión y valores

Nuestra misión es ofrecer a nuestros mercados soluciones seguras, confiables y accesibles. Esta misión refleja la forma en la que afrontamos los grandes retos sociales, económicos, ambientales y digitales de nuestra época, con especial cuidado de las expectativas de nuestros grupos de interés. Además, define el papel de nuestra compañía en la sociedad, como agente de cambio y transformación a través de las soluciones que ofrecemos al mercado.

Apoyados en BlueX, nuestra estrategia de negocio, se han creado grupos de trabajo a nivel internacional para identificar y definir nuestros valores como empresa, que nos acompañarán durante nuestro camino empresarial y que guían nuestras acciones y comportamientos día a día.



Los 5 valores de Berger-Levrault que moldean nuestra cultura empresarial y que nos acompañan en el desarrollo del Grupo.

Estos valores son aspiracionales y reflejan el estado mental colectivo que nos une. Guían nuestras decisiones, interacciones, comportamientos y reglas de funcionamiento dentro de la empresa, así como en nuestras relaciones con clientes y socios.



Ir siempre más allá para marcar la diferencia

Hacemos todo lo que está en nuestra mano para ofrecer soluciones y servicios de alto rendimiento. Tenemos que actualizar continuamente nuestros conocimientos, revisar nuestras prácticas y transformar los obstáculos en oportunidades. Compartimos el deseo de superarnos a diario para ofrecer a nuestros clientes el mejor servicio posible y estamos orgullosos de lo que hemos conseguido juntos.



Alinear nuestras palabras y acciones para crecer juntos

Decimos lo que hacemos y hacemos lo que decimos para crear un ecosistema virtuoso en el que participen todos nuestros grupos de interés. Expresamos nuestra confianza a través del reconocimiento, la autonomía y la transparencia. La desarrollamos mediante una estrecha colaboración con nuestros socios y clientes. Fomentamos el espíritu emprendedor y la creatividad. Respondemos a los retos de la confianza digital con nuestras soluciones y servicios.



Atreverse a desafiar los límites

Nunca dudamos en desafiar el statu quo. Siempre nos atrevemos a mirar de frente a las dificultades para hacer algo al respecto. Fomentamos la iniciativa con el objetivo de crear valor para nuestro ecosistema, sea cual sea nuestro papel. Somos proactivos y ponemos en práctica nuevas ideas para ofrecer a nuestros clientes lo mejor.



Escuchar, ayudar y respetar a los demás

Somos conscientes de nuestras diferencias y velamos por que cada persona reciba la debida consideración y respeto. La atención, valor fundamental de la empresa, fomenta nuestro bienestar. Nuestra buena voluntad crea las condiciones de confianza propicias para un trabajo de alta calidad al servicio de nuestros clientes y socios.



Asumir nuestro papel y nuestros compromisos

Estamos comprometidos con un enfoque proactivo que nos anima a actuar colectivamente para tener un impacto positivo en los ámbitos social, económico y medioambiental. Aceptamos las consecuencias de nuestros actos. Individual y colectivamente, somos rápidos en reconocer nuestros errores y analizamos las causas para seguir avanzando.

1.4. Impulsores de la evolución en la administración local

Como empresa referente en software de gestión para la Administración Pública local en España (diputaciones, ayuntamientos, entidades locales...), somos conscientes del importante impacto que la digital tiene en nuestra sociedad.

Nuestros clientes elevan año tras año sus expectativas, en un mundo cada vez más digitalizado donde la importancia de contar con software que cubra las necesidades tanto de los más jóvenes como de quienes se enfrentan por primera vez a su uso para realizar cualquier solicitud es cada vez mayor. Por ello, nuestro compromiso es innovar y ofrecer a nuestros clientes y al mercado soluciones que apoyen e impulsen su evolución digital a través del software y servicios adecuados que cubran sus necesidades de hoy y del mañana.

Para ofrecer las mejores soluciones contamos con un importante equipo de desarrollo dentro de la compañía y nos apoyamos en nuestro ecosistema de alianzas con partners especializados. Asimismo, reforzamos nuestra oferta en ámbitos específicos a través de adquisiciones.

NUESTRAS SOLUCIONES Y SERVICIOS

Nuestros equipos dan servicio y soporte a los clientes en todo el territorio nacional, a través de 8 oficinas situadas en las principales ciudades españolas (Barcelona, Écija, Granada, Lleida, Madrid, Sevilla, Valdepeñas y Valencia) y con algunas personas trabajando desde otras zonas específicas del territorio.

Ofrecemos una amplia gama de soluciones integradas e interoperables para Ayuntamientos pequeños y medianos, ayuntamientos grandes, Diputaciones, entidades y organismos locales.



Somos referentes en el sector en los ámbitos económico-financiero, la gestión de recursos humanos y nóminas, y el padrón de habitantes, a través de las soluciones más extendidas entre las administraciones locales (SicalWin, el ecosistema Savia Cloud y PHM).

También proveemos de soluciones especializadas e integradas en nuestro portfolio o con partners reconocidos.

1.5. Organización y estructura

Berger-Levrault España es un grupo compuesto por 452 profesionales, todos situados en el territorio español.

El importe neto de la cifra de negocios correspondiente a las actividades ordinarias del Grupo en España se distribuye en las siguientes categorías de actividades:

| Actividad | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|
|-----------|------|------|------|------|

| | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Venta de Software | 2.020.703 | 574.519 | 1.062.429 | 997.303 |
| Prestación de servicios de Mantenimiento | 33.844.850 | 22.448.787 | 19.232.675 | 17.854.831 |
| Prestación de servicios de Consultoría | 8.640.004 | 10.311.730 | 4.637.339 | 4.481.098 |
| | 44.505.557 | 33.335.036 | 24.932.443 | 23.333.232 |

Todas las sociedades del Grupo en España son unipersonales, es decir, tienen un accionista/socio único que posee la totalidad de su cartera.

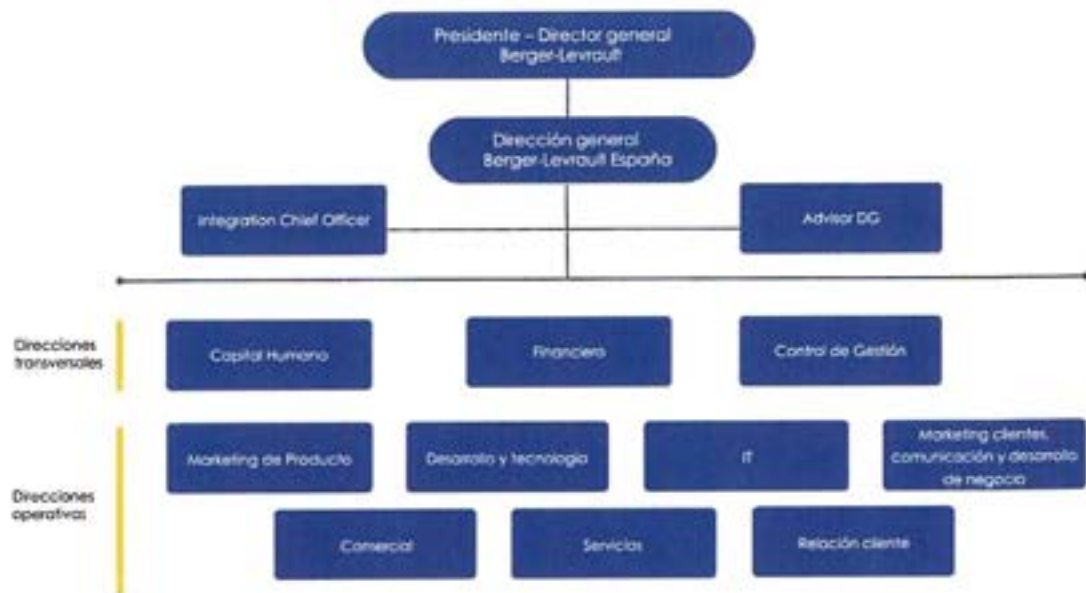
| Nombre y domicilio social | Matriz | Directo % |
|---|---|-----------|
| Berger Levrault España Holding, S.A.U. (Madrid) | Berger Levrault, S.A. (Boulogne-Billancourt) | 100% |
| BL España Software, S.L.U. (Madrid) | Berger Levrault España Holding, S.A.U. (Madrid) | 100% |
| Tramita Software, S.L.U. (Girona) | Berger Levrault España Holding, S.A.U. (Madrid) | 100% |

A continuación, se exponen los principales aspectos económicos del Grupo en 2025:

| | Capital | Activo total | Resultado de explotación | Resultado del ejercicio |
|--------------------------------------|-----------|--------------|--------------------------|-------------------------|
| Berger-Levrault España Holding, S.A. | 3.663.545 | 45.387.478 | 5.964.774 | 4.292.286 |
| BL España Software, S.L.U. | 3.005 | 56.608.437 | 8.308.287 | 7.166.669 |
| Tramita Software, S.L.U. | 3.000 | 267.782 | (45.821) | (45.821) |
| Consolidado | 3.663.545 | 58.190.936 | 7.911.537 | 5.093.049 |

Berger-Levrault España se estructura en diferentes niveles bajo un mando y estrategia comunes, cuyo objetivo es ofrecer a nuestros clientes soluciones que superen sus expectativas, innovadoras y sencillas de utilizar.

En el caso de España, la estructura en 2025 (enfocada en la integración de Savia en Berger-Levrault) es la siguiente:



67

1.6. La Sostenibilidad en Berger-Levrault

Berger-Levrault es una compañía que se distingue por su longevidad y por llevar en su ADN la búsqueda permanente del bien común a través de sus actividades. Con una historia que se inicia en 1676, nuestra evolución a lo largo de los siglos ha estado marcada por la innovación, las nuevas tecnologías y la resiliencia a los cambios.

Nuestro proyecto estratégico, denominado BLUEX (más información en el apartado 1.2 - BLUEX, nuestra estrategia de negocio), abarca desde 2023 a 2027. Su objetivo es reforzar y afirmar el compromiso de Berger-Levrault y de sus empleados en materia de desarrollo sostenible, de satisfacción de nuestros clientes y de impulso de la innovación hacia la gestión de los datos, la ciberseguridad y la aceleración del trabajo de nuestros clientes en la Nube.

El equipo de dirección a nivel internacional está compuesto por un 40% de mujeres y un 60% de hombres, y cuenta con una estructura basada en 6 unidades de negocio que nos permiten llegar de modo más cercano a nuestros clientes: dos unidades de negocio enfocadas a la Administración Pública local (en Francia y España), una dedicada al sector de la salud y médico-social, otra destinada a la gestión del mantenimiento de infraestructuras, una específica para el negocio en Canadá y otra enfocada en el ámbito de la edición y de la tecnología. Cada unidad de negocio se ha estructurado para el trabajo en modo Agile, contratando nuevos perfiles e impulsando el papel de las mujeres en el seno de sus equipos de dirección.

Antoine Dumurgier, presidente, deja su cargo a mediados de año y, durante los últimos seis meses, tres personas del COMEX asumen la co-presidencia: Galliane Touze, Sophie de Thoré y Christophe Gabelle. Se espera la llegada de un nuevo CEO a principios de 2026.



La sostenibilidad se ha marcado como prioridad y por ello se han analizado los mercados para conocer y mejorar su impacto en cada uno. Fruto de este análisis, se ha puesto en marcha un proyecto internacional enfocado en la satisfacción del cliente que tiene este objetivo en el trabajo diario de todos los colaboradores y colaboradoras de la compañía.

En cuanto a la estrategia de RSC, se ha trabajado para crear un proyecto enlazado y completamente alineado con la estrategia corporativa.

Como actor principal en el sector digital y a la vista de los retos sociales y medioambientales, tenemos la responsabilidad de tener un impacto positivo en nuestra sociedad, minimizando al mismo tiempo el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente.

ÓRGANOS DE GESTIÓN

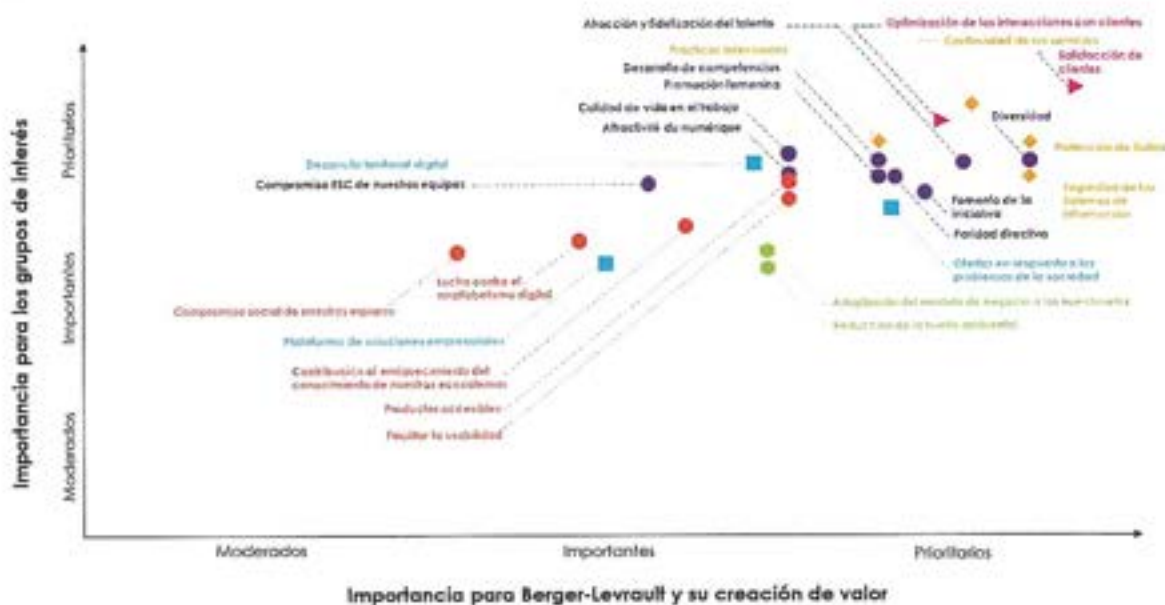
Desde 2020, Berger-Levrault cuenta con un departamento de "Comunicación y RSC", que tiene competencias internas en materia de Responsabilidad Social y Medioambiental y vínculos con expertos externos para aprovechar la experiencia de los profesionales del sector digital. Este departamento coordina el enfoque de responsabilidad corporativa a nivel internacional.

Contamos con un comité estratégico que reúne a empleados, algunos de los cuales son miembros del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección, y existe una comunidad de embajadores, identificados como empleados comprometidos, con el objetivo de trabajar en las diferentes acciones que se ponen en marcha a nivel global y local en cada país.

MATRIZ DE MATERIALIDAD

Desde 2021 trabajamos en nuestros 6 pilares de la estrategia de RSE.

La matriz que se muestra a continuación cuenta con la consulta a nuestros grupos de interés, principalmente al primer círculo, es decir, aquellos que tienen una influencia fuerte y directa con Berger-Levrault y sobre los que tenemos un impacto directo y significativo: clientes en una dimensión internacional, empleados, proveedores y socios.



En base a esta matriz, se han desplegado tres ámbitos clave de actuación: la sobriedad digital, el impulso del rol de la mujer en la tecnología y la inclusión digital.

Los equipos de Berger-Levrault están trabajando en una nueva matriz de materialidad como parte del trabajo realizado para producir nuestra matriz de doble materialidad (un ejercicio en línea con la directiva europea CSRD).

1.7. Políticas y gestión de riesgos

POLÍTICAS IMPLEMENTADAS

Para Berger-Levrault España supone un importante compromiso el establecimiento de políticas y su cumplimiento, ya que nos permiten generar confianza, trabajar en igualdad y asegurar nuestro bienestar presente y futuro.

En materia de Capital Humano, contamos con políticas de teletrabajo y desconexión, beneficios sociales, anti-corrupción y de conflictos de interés, de Igualdad y contra la discriminación y el acoso. Asimismo, contamos con políticas de medioambiente, de gestión de proveedores y de patrocinio.

Velamos por la seguridad de los datos de la compañía, de nuestros empleados y clientes siguiendo las directrices del Reglamento General de Protección de Datos y una firme vigilancia a nivel de ciberseguridad.

Todas estas políticas y sus resultados se detallan en cada uno de los apartados siguientes dentro de este informe.

GESTIÓN DE RIESGOS

Berger-Levrault España realiza anualmente un análisis de riesgos en base a sus requisitos legales, así como cualquier otra cuestión relacionada con el contexto o sus grupos de interés. El objetivo es determinar los riesgos y oportunidades de los procesos y asegurar que el Sistema de Gestión logra los resultados esperados, aumenta los resultados deseables y previene o reduce los efectos no deseados, logrando con ello la mejora.

Para ello, la compañía utiliza un registro de Contexto y Riesgos, que incluye la identificación y evaluación de los riesgos, así como las acciones a realizar para su tratamiento y seguimiento. Para la evaluación del riesgo se contemplan las dimensiones Probabilidad, Impacto y Capacidad de control. En relación con los riesgos significativos identificados, Berger-Levrault España evalúa las acciones que deben llevarse a cabo, estructurándolas en función de su criticidad e incorporando los plazos en los que debe realizarse.

El seguimiento de los riesgos y sus planes de acción son revisados en las reuniones de seguimiento del sistema y son reevaluados anualmente por la Dirección.

Como empresa de software, los riesgos ambientales relacionados con nuestra actividad son bajos y se enfocan principalmente en acciones para minimizar nuestro impacto ambiental:

| Acciones sobre riesgos detectados | Detalle de las acciones adoptadas |
|---|--|
| Control de consumos de recursos | Concienciamos a nuestro personal para prevenir un aumento excesivo de consumo eléctrico y emisiones de gases de efecto invernadero. |
| Gestión de residuos en las oficinas | Concienciamos a nuestro personal sobre la correcta segregación de residuos para contribuir a la economía circular. |
| Control y seguimiento de proveedores de mantenimiento | Revisamos el adecuado mantenimiento que nuestros proveedores realizan sobre aparatos de climatización para evitar fugas de gases refrigerantes y sobre los extintores para minimizar daños frente a un posible incendio. |

Además de los riesgos ambientales, se analiza y hace seguimiento de otros riesgos relacionados con la calidad de nuestros productos y servicios, y con la seguridad de la información, como, por ejemplo:

| Acciones sobre riesgos detectados | Detalle de las acciones adoptadas |
|--|--|
| Prevención frente a ciberataques | Disponemos de certificados ISO 27001, y realizamos auditorías de hacking ético. Las empresas del grupo BL España están certificadas en ENS cat. ALTA. |
| Rotación de personal | Hemos potenciado los beneficios sociales percibidos por nuestro personal. |
| Adaptación a las necesidades de los clientes | Hemos trabajado para ofrecer a nuestros clientes todas nuestras soluciones en la nube a través de una única plataforma de acceso y disponemos de un plan para la reducción de las incidencias abiertas. |
| Implementación de las acciones estratégicas establecidas | Dotamos de recursos para la ejecución de proyectos internos. |
| Capacitación del personal | Como indicamos en el apartado de Desarrollo del Talento, disponemos de un Plan de Formación Anual con una partida presupuestaria específica para poder elaborar, trabajar y ejecutar en tiempo y forma dicho plan. |

En relación con el Riesgo de Prevención frente a Ciberataques, y velando por el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos y la salvaguarda de los datos e información de nuestros clientes, en el apartado "Comprometidos con nuestros clientes" se detalla la gestión de datos de clientes durante 2025.

2. Nuestras personas

2.1. Creación de empleo

La generación de empleo de calidad y con estabilidad es de gran importancia para nosotros. Cuidamos de nuestros empleados desde el inicio del proceso de bienvenida y durante todo su recorrido profesional. A continuación, se detalla la información de la plantilla bajo diferentes parámetros.

NÚMERO ANUAL DE PERSONAS CONTRATADAS

| | Plantilla | Prácticas |
|------|-----------|-----------|
| 2021 | 71 | 36 |
| 2022 | 54 | 22 |
| 2023 | 36 | 10 |
| 2024 | 49 | 23 |
| 2025 | 45 | 15 |

A 31 de diciembre de 2025, Berger-Levrault España contaba con 452 profesionales distribuidos de la siguiente manera:

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|--------------------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Menores de 30 años | 77 | 19,01% | 86 | 22,22% | 66 | 19,64% | 116 | 24,22% | 90 | 19,91% |
| Entre 30 y 50 años | 293 | 72,35% | 257 | 66,41% | 230 | 68,45% | 299 | 62,42% | 292 | 64,6% |
| Mayor de 50 años | 35 | 8,64% | 44 | 11,37% | 40 | 11,91% | 64 | 13,36% | 70 | 15,49% |

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Mujeres | 149 | 36,80% | 156 | 40,31% | 142 | 42,26% | 197 | 41,13% | 191 | 42,26% |
| Hombres | 256 | 63,20% | 231 | 59,69% | 194 | 57,74% | 282 | 58,87% | 261 | 57,74% |
| Total | 405 | | 387 | | 336 | | 479 | | 452 | |

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|-------------------------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Dirección general | 1 | 0,25% | 1 | 0,26% | 1 | 0,30% | * | * | * | * |
| Dirección y manager | 43 | 10,62% | 55 | 14,21% | 45 | 13,40% | 91 | 19% | 96 | 21,24% |
| Service Manager | 27 | 6,66% | 17 | 4,4% | 9 | 2,68% | 7 | 1,46% | 12 | 2,65% |
| Personal administrativo | 18 | 4,44% | 17 | 4,4% | 10 | 2,98% | 26 | 5,43% | 28 | 6,19% |
| Personal técnico | 186 | 45,93% | 170 | 43,92% | 133 | 39,58% | 166 | 34,65% | 150 | 33,19% |
| Servicios | 119 | 29,38% | 116 | 29,97% | 123 | 36,60% | 181 | 37,79% | 158 | 34,96% |
| Ventas | 11 | 2,72% | 11 | 2,84% | 15 | | 8 | | 8 | 1,77% |

*Incluido en Dirección y managers

DISTRIBUCIÓN POR MODALIDAD DE CONTRATO Y POR TIEMPO DE TRABAJO

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|--------------|------------|--------|------------|--------|------------|------|------------|--------|------------|--------|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Prácticas | 24 | 5,93% | 17 | 4,39% | 0 | 0 | 16 | 3,34% | 6 | 1,33% |
| Temporal | 45 | 11,11% | 1 | 0,26% | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0,44% |
| Indefinido | 336 | 82,96% | 369 | 95,35% | 336 | 100% | 463 | 96,66% | 444 | 98,23% |
| Total | 405 | | 387 | | 336 | | 479 | | 452 | |

DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE TRABAJO

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|------------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Jornada parcial | 4 | 23 | 2 | 18 | 2 | 19 | 3 | 19 | 3 | 16 |
| Jornada completa | 252 | 126 | 229 | 138 | 192 | 123 | 279 | 178 | 258 | 175 |

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

| Categoría profesional | 2024 | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|----------|----------|-------------------------|----------|----------|----------|
| | Indefinido | | Prácticas | | Temporal | | Temporal tiempo parcial | | | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Coordinador/a y Service Manager | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirección general | * | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirección y managers | 55,99 | 33,83 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal administrativo | 3,61 | 23,12 | 0,53 | 0,25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal técnico | 113,51 | 44,41 | 5,53 | 3,69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Servicios | 87,82 | 82,11 | 3,63 | 0,94 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ventas | 4,31 | 4,45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 267,24 | 192,92 | 9,69 | 4,88 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

*Incluido en Dirección y managers

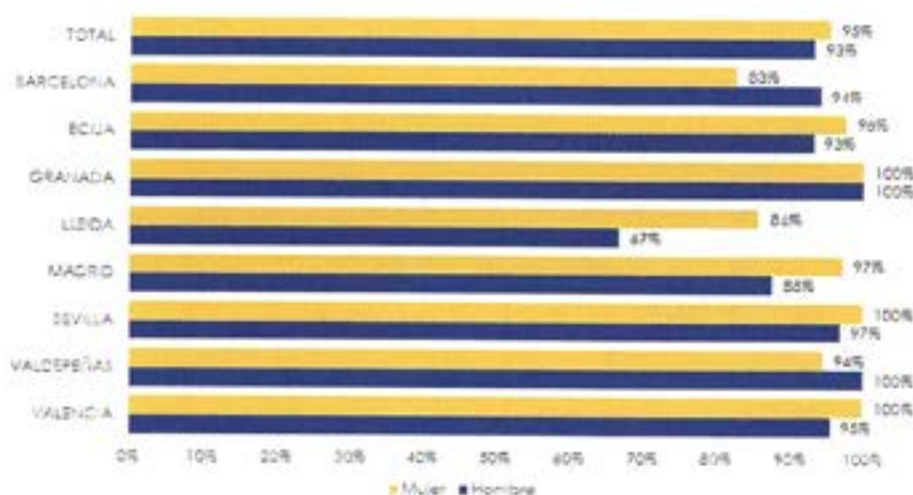
| Categoría profesional | 2025 | | | | | | | | | |
|-------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------|----------|----------|----------|
| | Indefinido | | Prácticas | | Temporal | | Temporal tiempo parcial | | | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Service Manager | 0 | 12,33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirección general | * | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirección y managers | 60,23 | 28,48 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal administrativo | 5,27 | 20,12 | 0,95 | 0,33 | 0,33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal técnico | 122,45 | 43,26 | 7,76 | 1,89 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Servicios | 73,70 | 82,87 | 0,22 | 0,65 | 0,27 | 0,60 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ventas | 4,24 | 2,66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 265,89 | 189,72 | 8,93 | 2,87 | 0,60 | 0,60 | 0 | 0 | 0 | 0 |

*Incluido en Dirección y managers

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO Y EDAD

| Tipo de contrato | 2024 | | | | | | 2025 | | | | | |
|-------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| | Menores de 30 | | Entre 30 y 50 | | Mayores de 50 | | Menores de 30 | | Entre 30 y 50 | | Mayores de 50 | |
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| Indefinido | 65,06 | 35,04 | 164,40 | 132,14 | 37,77 | 25,74 | 56,56 | 26,83 | 164,03 | 134,16 | 45,29 | 28,74 |
| Prácticas | 9,13 | 3,82 | 0,56 | 0,98 | 0 | 0,08 | 7,08 | 1,98 | 1,86 | 0,89 | 0 | 0 |
| Temporal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,33 | 0,04 | 0,27 | 0,57 | 0 | 0 |
| Temporal tiempo parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 74,19 | 38,86 | 164,9 | 133,12 | 37,77 | 25,82 | 63,97 | 28,85 | 166,16 | 165,62 | 45,29 | 28,74 |

RETENCIÓN DE PERSONAL POR CENTRO DE TRABAJO Y DESAGREGADO POR SEXOS
2025



DESPIDOS, DISGREGADO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD

| | 2024 | | | 2025 | | |
|----------------------|-------------|------------|-------------|-------------|--------|-------------|
| | Nº despidos | Sexo | Edad | Nº despidos | Sexo | Edad |
| Dirección y managers | 1 | Hombre | Mayor de 50 | 2 | Hombre | Mayor de 50 |
| | 1 | Mujer | Mayor de 50 | | | |
| | 1 | Hombre | De 30 a 50 | | | |
| Personal técnico | 1 | Mujer | Menor de 30 | 1 | Hombre | Mayor de 50 |
| | 1 | Mujer | De 30 a 50 | 8 | Hombre | De 30 a 50 |
| | | | | 2 | Hombre | Menor de 30 |
| | 5 | Mujer | De 30 a 50 | | | |
| Servicios | 2 | Hombre | De 30 a 50 | 1 | Hombre | De 30 a 50 |
| | 1 | Hombre | Menor de 30 | 1 | Mujer | De 30 a 50 |
| | 1 | Mujer | Menor de 30 | | | |
| 3 | Mujer | De 30 a 50 | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|---|-------|-------------|---|--------|------------|
| Personal administrativo | 1 | Mujer | De 30 a 50 | 1 | Hombre | De 30 a 50 |
| | 1 | Mujer | Menor de 30 | | | |
| Ventas | 1 | Mujer | De 30 a 50 | | | |

2.1.1. Política retributiva

En nuestro compromiso por ofrecer puestos de trabajo estables, todos los contratos que se realizan son de carácter indefinido y el salario percibido está por encima del salario mínimo interprofesional (SMI) que marca la Ley.

El 100% de las personas directivas de Berger-Levrault España son españolas y están distribuidas en las diferentes oficinas de la compañía. Durante el ejercicio 2025, el importe devengado por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad dominante, todos ellos hombres, ha ascendido a 228.136 euros en concepto de sueldos, dietas y otras remuneraciones, siendo la remuneración media de 76.045 euros (en 2024 ascendió a 209.330 euros, siendo la remuneración media de 69.777 euros).

La remuneración total devengada en el ejercicio 2025 por el personal de Alta Dirección, la cual incluye a los miembros del Consejo de Administración, asciende a 1.017.257 euros, de los cuales 272.105 euros han sido devengados por mujeres y 745.152 euros por hombres (en 2024 ascendió a 1.100.807 euros, de los cuales 425.682 euros fueron devengados por mujeres y 675.125 euros por hombres). Durante el ejercicio 2025 han existido indemnizaciones al personal de Alta Dirección por valor de 43.542 euros (en 2024 este apartado supuso indemnizaciones por valor de 226.946 euros).

En cuanto a la remuneración media por categoría profesional, género y brecha salarial, los siguientes cuadros contienen toda la información solicitada para la elaboración de este informe.

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TRAMOS DE EDAD

| | Menores de 30 | | Entre 30 y 50 | | Mayores de 50 | | Total general* | |
|----------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|-----------|
| | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| Hombre | 23.798,98 | 22.997,28 | 39.739,85 | 37.340,75 | 49.822,29 | 56.774,89 | 37.202,62 | 36.858,27 |
| Mujer | 23.774,78 | 20.134,66 | 33.895,82 | 32.876,34 | 41.291,31 | 41.277,94 | 32.926,89 | 32.112,59 |
| Total general* | 23.790,22 | 22.000,90 | 37.091,24 | 35.371,66 | 46.360,44 | 49.700,20 | 35.377,12 | 34.847,67 |

* Promedio anual de salario al 100%

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

| | 2024 | | | | 2025 | | | |
|----------------------|-----------|-----------|---------------|--------|-----------|-----------|---------------|--------|
| | Hombre | Mujer | Total general | Brecha | Hombre | Mujer | Total general | Brecha |
| Dirección y manager* | 60.446,31 | 49.091,34 | 56.061,72 | 18,79% | 60.126,41 | 49.306,20 | 55.411,04 | 18% |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
| Coordinador/a y Service Manager | 32.024,87 | 29.110,48 | 29.943,16 | 9,10% | | 37.511,25 | 37.511,25 | - |
| Personal administrativo | 26.467,24 | 28.442,63 | 28.187,74 | -7,46% | 27.787,69 | 27.913,77 | 27.883,97 | -0,45% |
| Personal técnico | 33.699,59 | 30.717,28 | 32.878,62 | 8,85% | 31.567,18 | 31.513,12 | 31.554,32 | -2,36% |
| Servicios | 26.564,30 | 27.454,82 | 27.009,56 | -3,35% | 26.809,26 | 26.208,52 | 26.466,58 | 1,40% |
| Ventas | 62.784,61 | 65.971,00 | 64.377,80 | -5,07% | 47.134,50 | 49.672,07 | 48.403,29 | -5,38% |
| Total general | 37.202,62 | 32.926,89 | 35.377,12 | 11,49% | 36.858,27 | 32.112,59 | 34.847,67 | 12,88% |

*En el proceso de integración de SAVIA, durante 2024 se incluyó la categoría de Coordinador, que durante el año 2025 se ha unificado bajo los criterios de Berger-Levrault, desapareciendo de la estructura de puestos.

2.1.2. Empleados/as con discapacidad

Dentro de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, Berger-Levrault España ha elaborado una política de discriminación cero que establece medidas cuyo objetivo es facilitar el acceso al empleo a través de los méritos, la competencia profesional y la capacitación. Ningún aspecto del proceso de contratación ni promoción interna está influido por la edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o discapacidad.

La compañía a 31 de diciembre de 2025 contaba con 9 personas con discapacidad, lo que supone un porcentaje del 2% de cuota de reserva establecido por ley. Berger-Levrault España realiza varias labores de sensibilización de la plantilla en aras de una mayor diversidad y una mejor integración de las personas con discapacidad.

El 3 de diciembre de 2025 Berger-Levrault trabaja en la sensibilización de la discapacidad con toda la plantilla del Grupo a través de un comunicado en el que una persona con discapacidad de la plantilla de esta compañía da su testimonio con el objetivo de promover una mejor comprensión de la discapacidad, y apoyar a quienes se ven afectados por ella. Es una manera muy cercana de tratar la discapacidad para eliminar sus barreras. Son acciones encaminadas a aportar calidad de vida a nuestros empleados y empleadas con discapacidad reconocida. En el caso de la razón social SAVIA, se llevan a cabo donaciones como medida alternativa.

Además, nuestro convenio de colaboración con Fundación Adecco nos permite tratar el desarrollo de programas de reorientación e integración que faciliten el acceso a un puesto de trabajo a las personas más vulnerables.

Entre las acciones que se han trabajado e implantado junto a Fundación Adecco, incluidas en el periodo que comprende este informe, se encuentran:

- Colaboración con el día Internacional de la Discapacidad (3 de diciembre): Desde hace varios años colaboramos con esta campaña con la finalidad de sensibilizar a nuestra plantilla y a la sociedad. En 2025 el lema ha sido: Eso es avanzar.
- Plan Familia: nuestro compromiso con nuestro equipo de profesionales y sus familias nos ha llevado a colaborar anualmente con Fundación Adecco en su programa Plan Familia. A través

de este programa ayudamos a quienes tienen hijos/hijas o familiares con discapacidad a mejorar su vida.

- Voluntariado con fundación ADECCO: el 17 de junio de 2025, nuestro equipo de Capital Humano realizó un voluntariado de orientación laboral en nuestras oficinas, con desayuno incluido, en las que se les aconsejó sobre cómo hacer un currículum completo, cómo enfrentarse a una entrevista, a qué tipo de preguntas no están obligados/a a responder, etc.



¡Lanzamos nuestro compromiso con la diversidad junto a Fundación Adecco!

Con el compromiso de impulsar aún más nuestro compromiso con la diversidad, seguimos en estrecha colaboración con Fundación Adecco, nuestro partner social.

Lanzamos nuestro primer "Plan de Capacitación Profesional" con el objetivo de acercar la discapacidad a las empresas y generar entornos más inclusivos.

Esto nos está permitiendo incorporar en nuestra empresa a personas con discapacidad a través de un plan

formativo, al mismo tiempo que concienciamos a los managers y el resto de la plantilla.

COMPROMETIDOS CON LA ACCESIBILIDAD

En nuestro compromiso por facilitar el día a día de aquellas personas con algún tipo de discapacidad y que se relacionan con Berger-Levrault España (nuestro equipo de profesionales, nuestros clientes y otros grupos de interés), la compañía trabaja para garantizar la accesibilidad de todos los colectivos:

- Todas nuestras oficinas son accesibles, cuentan con rampas, accesos o dispositivos específicos para facilitar la entrada.
- Berger-Levrault concede una especial atención al diseño de sus páginas web, tanto corporativas como destinadas a los productos y al marketing y se preocupa por su evolución. Para facilitar su consulta a internautas, y más concretamente a personas con discapacidad que utilicen programas o materiales especializados o que requieran una visualización personalizada del sitio, todos los sites respetan una parte de los criterios nivel AA de Web Content Accessibility Guidelines (WCAG).

2.2. Organización del tiempo de trabajo

La conciliación de la vida laboral y familiar de nuestro personal es un aspecto muy importante para Berger-Levrault. Para que nuestros equipos puedan llevar a cabo esta conciliación profesional, familiar y personal ofrecemos diferentes beneficios que permitan gestionar y equilibrar su día a día, en la medida de lo posible. Asimismo, impulsamos la desconexión laboral y digital, para ayudarles a fomentar un óptimo descanso.

FLEXIBILIDAD DE HORARIO

Para lograr una correcta conciliación, Berger-Levrault España promueve, entre todos sus empleados y empleadas, un horario laboral flexible que fomente la agilidad como factor fundamental de cambio y transformación organizativa.

Desde la adquisición de la compañía Savia, se han valorado las condiciones de flexibilidad de origen con las que contaban estos trabajadores y trabajadoras y desde el 14 de abril del año 2025 se ha homogeneizado la política de flexibilidad horaria y se ha mejorado para todo el grupo de Berger-Levrault España la horquilla de flexibilidad fusionando ambas compañías.

Por ello, para las personas asociadas al Grupo Berger-Levrault, el horario es flexible a elección de cada persona:

- Trabajar 2 de las 5 tardes de la semana: 40 horas semanales en las que se trabaja 7 horas durante la mañana y 2,5 horas dos tardes a la semana.
- Trabajar 4 de las 5 tardes de la semana: 40 horas semanales en las que se trabaja 6 horas durante la mañana y 2,5 horas cuatro tardes a la semana.

Además de esta elección, todos los empleados/os disfrutan de:

- Horario flexible de inicio y finalización de la jornada laboral.
- Horario especial en Navidad: desde el 24 al 5 de enero solo horario de mañanas, sin tardes.
- Horario especial los días 24 y 31 de diciembre y 05 de enero: de 9h a 14h.
- Horario especial de Semana Santa: horario especial de 9h a 14h.
- Teletrabajo: adhesión voluntaria a las diferentes modalidades de teletrabajo.
- Horario de verano: 13 semanas de jornada intensiva. Haciendo un total de 35 h/semanales.

La horquilla de flexibilidad de entrada para toda persona acogida a la política del grupo es de 07:30h a 09:15h. En función de esta hora de partida se determinará la finalización de la jornada, siempre con la misma duración total de trabajo efectivo.

Existe un horario continuado para ciertos perfiles definidos por las necesidades particulares del servicio:

De lunes a jueves: 8:00 a 16:00

- Flexibilidad de entrada de 8:00 a 9:30
- Flexibilidad de salida de 16:00 a 18:30

Los viernes y períodos de julio y agosto: de 8:00 a 16:00

- Flexibilidad de entrada de 7:00 a 9:30
- Flexibilidad de salida de 15:00 a 18:30

TELETRABAJO

En Berger-Levrault España estamos comprometidos con un marco flexible de la gestión del tiempo de trabajo, impulsando el trabajo en remoto y la desconexión digital como principales bazas.

La política de teletrabajo ofrece múltiples posibilidades que cubren las necesidades personales de cada empleado o empleada:

- Modelo semanal: entre 1 y 4 días de teletrabajo a la semana, asistiendo a la oficina al menos 1 día. Los managers y el personal con equipos a su cargo 2 días en oficina.
- Modelo itinerante: modalidad para las personas de Comercial y Consultoría que no tienen oficina asignada. No hay límite en el número de días de teletrabajo, pero la persona trabajadora deberá dedicar al menos 1 día al mes de apoyo administrativo, de modo presencial si tiene oficina en su territorio o a distancia si no la tiene.
- Modelo excepcional: modelo de teletrabajo total, tras la previa aprobación de su responsable y del Comité de Dirección.

Berger-Levrault España pone a disposición de todas las personas con trabajo a distancia los equipos y dispositivos previamente configurados, en los casos en que sea necesario, para desarrollar sus funciones.

Para el caso de la razón social SAVIA, la modalidad de trabajo a distancia tiene algunas diferencias con respecto a la política de Berger-Levrault España hasta 2024. Se disponen de tres tipos de perfiles de empleado/a en función del trabajo a distancia que realice:

- Empleado/a tipo A: persona empleada que habitualmente realiza de manera regular su jornada en su centro de trabajo, o realiza trabajo en remoto menos de un 30% al mes.
- Empleado/a tipo B: personas empleadas que habitualmente realizan trabajo en remoto de manera regular desde un mínimo de 30% y hasta un máximo de 60% mensual. Para fomentar la flexibilidad el cómputo se realizará de forma mensual. En situación de Trabajo en remoto el empleado deberá de comunicar y registrar la ubicación habitual desde dónde va a desarrollar su trabajo.
- Empleado/a tipo C: personas empleadas que habitualmente realizan trabajo en remoto de manera regular desde un mínimo de 60% y hasta un máximo de 90% mensual. Para fomentar la flexibilidad el cómputo se realizará de forma mensual. En situación de Trabajo en remoto el empleado deberá de comunicar y registrar la ubicación habitual desde dónde va a desarrollar su trabajo.

Durante el año 2025 se ha trabajado para unificar las políticas de teletrabajo para que la plantilla completa de la actual Berger-Levrault España disponga de las mismas modalidades de trabajo a distancia. Durante este año 2025 se han mantenido ambas políticas en vigor, con el objetivo de respetar a las personas de Savia que, de forma puntual, no se habían adherido a las políticas de grupo.

Durante el año 2026 se realizará una revisión y actualización de la política para toda la compañía.

DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL

El teletrabajo y el derecho a la desconexión forman parte de nuestra política y de nuestro compromiso con nuestro equipo de profesionales, y está basada en la confianza y responsabilidad que depositamos sobre ellos.

Berger-Levrault España promueve el uso razonable y responsable de las tecnologías digitales con el objetivo de optimizar el tiempo de trabajo y fomentar la racionalización del horario. Consideramos la desconexión digital como un derecho necesario para el bienestar de nuestra plantilla y, en este sentido, contamos con una Política de Desconexión Digital desde 2021 así como una guía de nuevas formas de trabajar, ambas accesibles para consulta para toda la plantilla y que hemos seguido poniendo en práctica durante estos años.

En nuestro compromiso por concienciar sobre este significativo aspecto, realizamos acciones de concienciación e informamos habitualmente a la plantilla sobre la importancia de no extender su jornada laboral diaria debido al uso de medios electrónicos (correos, mensajes o llamadas de teléfono relacionadas con la actividad laboral). Esta práctica nos está permitiendo conjugar adecuadamente la vida personal, laboral y familiar tanto en presencial como a distancia o en teletrabajo.

En aras de garantizar el respeto a la conciliación, a la jornada laboral, así como al descanso diario de toda nuestra plantilla, sin que en ningún caso la extensión del tiempo de trabajo encuentre justificación en el uso de medios telemáticos, el personal de Berger-Levrault España tiene el derecho a no responder mensajes instantáneos (Teams), llamadas o correos electrónicos fuera de su jornada laboral.

Asimismo, está establecido que las reuniones siempre serán convocadas dentro de la jornada de trabajo estipulada, sin que puedan extenderse más allá de la finalización de ésta, salvo que concurran causas de fuerza mayor que requieran de una respuesta inmediata por su evidente y posible perjuicio empresarial o de negocio.

Para garantizar el efectivo descanso en periodos vacacionales, Berger-Levrault España ha extendido una serie de recomendaciones a todo su equipo de profesionales:

- Informar del inicio del disfrute de las vacaciones programando un mensaje de ausencia en Outlook o Teams.
- Apagar todas las herramientas digitales de las que disponga durante su tiempo de descanso.

En el contexto multinacional en el que se desarrolla nuestro negocio, es también importante el respeto a las culturas locales en relación con sus horarios, calendarios y festivos, y así se ha transmitido a toda la plantilla.

GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

En Berger-Levrault España entendemos por absentismo toda aquella ausencia en la que una persona paraliza su actividad laboral dentro de su jornada de trabajo ya sea por motivos personales, externos o vinculados a la conciliación familiar y laboral.

El número de horas de absentismo laboral en el año 2025 ha sido de 31.119,83 horas, frente a las 41.277,54 horas de 2024.

Esta cuantía total del número de horas se ha registrado en 2025 en la aplicación Engate, que anteriormente era utilizada exclusivamente por SAVIA y ha sido posteriormente extendida al conjunto de la organización. Esta aplicación nos ha aportado una gran mejora en cuanto al sistema de recogida y control de los datos de ausencia de todos los trabajadores de la compañía. Engate permite al personal clasificar los permisos bajo los siguientes epígrafes:

- Acompañar al médico a un hijo/a menor de edad o a una persona a su cargo con limitaciones de movilidad física o discapacidad.
- Asistencia a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.
- Asistencia a consultas médicas.
- Asuntos propios.
- Deber inexcusable de carácter público.
- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguineo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Huelga.
- Permiso por matrimonio.
- Reconocimiento médico.
- Asistencia a reuniones escolares o tutorías.
- Tarde libre por cumpleaños del trabajador/a.
- Baja médica (enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo).
- Permiso por causa de fuerza **mayor**.
- Permiso por nacimiento y cuidado de menor.
- Permiso por cuidado del lactante.

ly

El número total de horas de absentismo por delegación y sexo se refleja en el siguiente gráfico:



Metodología de cálculo: datos obtenidos del cómputo de 2025, clasificados por centro de trabajo del empleado o empleada, sexo, motivo o tipo de absentismo y duración de cada ausencia en número de horas. Información recogida y clasificada respetando la confidencialidad.

A cierre de 2025 hemos obtenido una bajada significativa en cuanto a las horas de absentismo de los trabajadores y trabajadoras durante su jornada laboral con respecto al año anterior. En esta bajada hemos detectado un menor número de paternidades con respecto a 2024.

Las variaciones detectadas coinciden también con la implantación del nuevo sistema de gestión del tiempo. En las primeras fases es habitual que se produzcan inconsistencias derivadas del proceso de

aprendizaje y de la correcta imputación por parte de los usuarios. Asimismo, el cambio de un modelo basado en un registro manual de horas a un sistema de gestión del tiempo mucho más preciso ha supuesto una mayor precisión en el cómputo del tiempo efectivo, pudiendo generar diferencias respecto a ejercicios anteriores.



En la distribución de la Tasa de Absentismo Laboral por centro de trabajo, son las oficinas con más volumen de trabajadores y trabajadoras (Écija y Madrid) quienes tienen un porcentaje mayor de ausencias.

Porcentaje de absentismo laboral por oficina 2025

| Delegación | Hombre | Mujer | Ambos Sexos |
|------------|--------|-------|-------------|
| Barcelona | 75,60 | 24,40 | 6,01 |
| Écija | 55,00 | 45,00 | 47,04 |
| Granada | 67,43 | 32,57 | 0,25 |
| Lleida | 23,51 | 76,49 | 1,95 |
| Madrid | 58,70 | 41,30 | 28,49 |
| Sevilla | 67,10 | 32,90 | 7,09 |
| Valdepeñas | 35,80 | 64,20 | 7,33 |
| Valencia | 78,42 | 21,58 | 1,83 |
| Girona | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Es importante destacar que existen algunos tipos de absentismo en los que no solicitamos a nuestros empleados y empleadas que recuperen estas horas de ausencias.

Se trata, por ejemplo, de permisos para asistir a citas médicas; exámenes para la obtención de un título académico o profesional; permisos por matrimonio; días extra por nacimiento de hijos; maternidad o paternidad y vinculados a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo; mudanzas; acompañar al médico a un hijo o hija menor de edad o a una persona a su cargo con limitaciones de movilidad física o minusvalía; realizar funciones sindicales o de representación del personal; fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (de parientes

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad] y comparecencias ante organismos oficiales de carácter judicial, económico o electoral; así como los trámites de documentos oficiales y trámites que no se puedan realizar de manera telemática ni en horario de tarde y que no admitan demora.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En Berger-Levrault España estamos comprometidos con una conciliación familiar y laboral plena. En apartados anteriores se ha mostrado cómo la forma en la que organizamos el tiempo de trabajo es vital para permitir una correcta vinculación entre la vida laboral y personal de quienes formamos parte de Berger-Levrault España.

Entre las medidas más destacadas encontramos:

- Teletrabajo en diferentes modalidades.
- Teletrabajo en segundas residencias.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida.
- Cambio de tardes de trabajo, por necesidades de la persona trabajadora o necesidades puntuales de la empresa.
- Tiempo para acompañar al médico a un hijo o hija menor de edad o a una persona a su cargo con limitaciones de movilidad física o minusvalía.
- Ampliación del permiso de cuidado del lactante a 46 días naturales, si se disfruta de manera acumulada. Si se disfruta de manera fraccionada el permiso supondrá una reducción horaria laboral de 9 horas semanales durante la jornada de invierno y de 5 horas semanales durante la jornada de verano, hasta que el bebé cumpla 12 meses.
- Asistencia a tutorías o reuniones escolares de hijos o hijas.
- Permisos recuperables cuando no sea posible hacer cambio de tardes ni utilizar la flexibilidad de entrada y salida al trabajo (asistencia a consulta médica privada siempre que se encuentre excluido de la cartera de servicios del Sistema Sanitario Público como por ejemplo dentista o fisioterapeuta, reposo, asistencia a funeral por fallecimiento de personas cercanas, trámites en notaría, AEAT, renovación de pasaporte o permisos de conducción tanto obtención como renovación).
- Día extra de vacaciones. En 2024 se aumentó el cómputo de vacaciones añadiendo un día más de vacaciones, sumando así 24 días a disposición de los empleados.
- Día libre extra retribuido por Navidad, a escoger entre el 24 o 31 de diciembre coordinado con su manager. Teniendo en cuenta lo indicado en el punto anterior, todas las personas trabajadoras de Berger-Levrault España tiene un total de 25 días anuales de vacaciones.
- Formación "Parentissime" para los nuevos papás y mamás.
- Tarde libre por cumpleaños de la persona trabajadora.
- Posibilidad de disfrutar vacaciones en cualquier época del año.

2.3. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral

DESARROLLO DEL BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL

Berger-Levrault España trabaja de forma integral para velar por la Seguridad y Salud de todas las personas que conforman su plantilla, así como la de quien visita cualquiera de nuestras oficinas, cumpliendo con la normativa legal vigente en esta materia en todo momento.

Nuestro compromiso es promover y garantizar el respeto a todas las personas, la dignidad de su trabajo y la mejora continua de las condiciones de Seguridad y Salud en la empresa.

Con esta visión global de gestionar la prevención de riesgos y accidentes, y de fomentar una cultura de seguridad en la compañía, se ha desarrollado una serie de procedimientos que garanticen estos objetivos.

La dirección general de la empresa, los Comités de Seguridad y Salud y la Dirección de Capital Humano promueven, trabajan y velan por el cumplimiento de la normativa en esta materia y, junto con la participación de toda la plantilla, aseguramos su cumplimiento y su mejora continua.

En materia de Seguridad y Salud, Berger-Levrault España cuenta con un área específica de Prevención de Riesgos Laborales enmarcada dentro de la dirección de Capital Humano. Asimismo, disponemos de la ayuda de un Servicio de Prevención Ajeno, contratado con la empresa especializada, quien se encarga de gestionar la Vigilancia de la Salud, realizar evaluaciones de Riesgos y formaciones, y que, junto con el área interna y los Comités de Seguridad y Salud velan por el correcto cumplimiento de toda la materia legal vigente.

Los Comités de Seguridad y Salud (compuestos por representantes de los trabajadores/as y por representantes de la empresa) se reúnen de forma periódica para revisar todos los aspectos fijados a nivel legal y en nuestros protocolos internos.

Además, Berger-Levrault España dispone de una Política en Prevención, Seguridad y Salud en el trabajo, así como de un Protocolo específico en Prevención de Riesgos, pública y a disposición de todas las personas que componen la compañía.

Dentro de esta política se establece la puesta a disposición anual de un reconocimiento médico para toda la plantilla y nuevas incorporaciones (de realización voluntaria), así como reconocimientos puntuales para las personas que lo requieran por alguna circunstancia. Asimismo, velando por la higiene postural y bienestar de todos los empleados, ponemos a su disposición la posibilidad de contar con una silla ergonómica para teletrabajo.

Todo el personal recibe, desde el momento de su incorporación en la empresa, toda la información y la formación oportuna en relación con la Prevención de Riesgos en el Sector, así como formación de Trabajo a Distancia si procede.

En el año 2024 se puso en marcha una mejora importante vinculada a nuestro objetivo de la prevención de riesgos laborales a nivel integral, poniendo en marcha una plataforma de Telemedicina y Salud Emocional (App Vitaly). Esta plataforma permite tener acceso online a consultas chat y videoconferencias con medicina general, psicología, fisioterapia, etc. durante los 7 días de la semana.

En este año 2025 esta plataforma se amplió a todas las empresas del grupo, haciendo extensible a toda la plantilla de Savia. Se han añadido en la misma, además, más servicios, como nutricionistas y otras especialidades.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Durante el año 2024, se produjeron 3 accidentes laborales leves, con baja médica (dos hombres y una mujer). Dos de los accidentes tuvieron lugar in itinere. No se produjo ninguna enfermedad vinculada al desarrollo de nuestra actividad

Durante el año 2025, no se han producido accidentes.

2.4. Desarrollo del Talento

Para Berger-Levrault España, la formación continua de nuestro equipo de profesionales es de gran importancia para mantener un buen nivel de conocimiento de las tendencias y novedades del sector tecnológico, mejorando el expertise de nuestros especialistas para una mejor atención a clientes y el desarrollo de nuestros productos.

Con este fin, disponemos de un Plan de Formación Anual con una partida presupuestaria específica para poder elaborar, trabajar y ejecutar en tiempo y forma dicho Plan.

El plan anual contempla todas las acciones formativas requeridas por los responsables y directores de la compañía, de modo que incluye a toda la plantilla y asegura una correcta actualización de conocimientos y habilidades de todas las personas que integran la empresa.

Las actividades formativas son tanto de carácter técnico, de conocimientos de productos, de habilidades sociales y de mejoras personales, trabajo en equipo, e igualdad, como de temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, bienestar emocional y todas las normas de calidad y reglamentación que sean precisas en cada momento.

Para la elaboración del plan anual de formación se tiene en cuenta las necesidades personales de nuestros equipos, así como los proyectos actuales y futuros que tienen lugar en nuestra compañía y en el mercado en el que trabajamos, buscando siempre la excelencia y la mejora continua.

Desde el año 2023 se ha trabajado para que el 100% de las formaciones se realicen dentro del horario laboral siempre que fuera posible, de conformidad con nuestras políticas de conciliación e igualdad.

Asimismo, se ha continuado un año más con una formación técnica a través de la plataforma Udemy, para los perfiles de Desarrollo, Tecnología, Certificación de producto, Sistemas, Responsables de Proyectos y Service Managers, con el objetivo de actualizar sus conocimientos a las tendencias del mercado, añadiendo durante el año 2025 estas licencias para el área de Relación Cliente.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN BERGER-LEVRAULT ESPAÑA

| Puesto / Categoría profesional | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|-------|-------|--------|
| Administrativos/as, Controller, Estructura, Recepción, Capital Humano, Marketing | 108 | 168 | 33 |
| Analistas Técnicos y de Producto | 78 | 283 | 21,22 |
| Arquitectos/as, Certificadores, Desarrolladores Tecnología, Sistemas, Otros | 4.848 | 7.777 | 339,69 |
| Plataforma de formación Codely | - | 54 | 1 |

| | | | |
|--|-----|-----|--------|
| Consultor/a atención clientes | 275 | 190 | 552,55 |
| Consultor/a implantaciones | 130 | 198 | 175,85 |
| Calidad, Procesos y Medioambiente | 37 | 98 | 78,92 |
| Coordinadores/as* | - | 4 | - |
| Directores/as | 52 | 187 | 97 |
| Gerentes de cuenta y preventa | 107 | 100 | 15 |
| Jefes/as de Proyectos | 26 | 37 | 3 |
| Técnicos (entornos, implantaciones, IT) | 115 | 190 | 94,55 |
| Responsables de Producto, Marketing, Implantaciones, AI, Cliente, Servicios, Sistemas, Service Managers en general | 303 | 738 | 427,74 |

Durante el 2024 y mantenido en 2025, en la sociedad Savia se detectan las necesidades formativas mediante dos vías que establecen las características y conocimientos (profesionales y personales) que deben poseer los/as trabajadores/as que desempeñan cada uno de los puestos de trabajo existentes. Además, se determina la modalidad formativa (online, presencial, in company, individual, etc.).

- La primera vía es mediante la detección de la necesidad por parte del responsable y/o el equipo de People & Bienestar.
- La segunda vía de detección proviene de la propia persona trabajadora, siguiendo los pasos de "formación a la carta". En este procedimiento se lleva a cabo una exposición de la necesidad formativa en cuestión y una aprobación por parte de la persona responsable, así como, también, de People & Bienestar. Este procedimiento queda recogido en el acta de petición formativa y en el acta de aprobación de la formación.

En el año 2026 se integrarán las dos opciones de solicitar la identificación de necesidades formativas, creando un solo plan de todo el grupo.

Por otro lado, se imparten formaciones internas, en concreto, en el área de servicios, para evitar silos de conocimientos. Estas formaciones son impartidas por los propios empleados/as con el fin de que la información fluya. También se cuenta con una plataforma formativa focalizada en el área de IT, llamada Codely, para mejorar las aptitudes de los equipos.

En el año 2026 se dejará de usar la plataforma técnica Codely para trabajar únicamente con la plataforma Udemy.

Asimismo, Grupo Berger-Levrault dispone a nivel internacional formaciones específicas para mejorar las aptitudes de nuestros equipos. Este tiempo de formación no está incluido en la tabla superior.

- Plataforma de aprendizaje de idiomas: la plantilla tiene a su disposición un acceso gratuito a una plataforma de idiomas llamada Speexx donde poder aprender y mejorar el idioma que deseen. Dentro de la plataforma hay un repositorio de artículos, actividades, pruebas de nivel, vídeos... El acceso es de una hora a la semana en horario laboral y horario ilimitado fuera del horario laboral.

2.5. Impulsando la igualdad

2.5.1. Medidas adoptadas

Berger-Levrault tiene como máxima el trato justo de las personas independientemente de su categoría laboral, su sexo o cualesquiera otros aspectos de diversidad. En aras de cumplir con este compromiso, venimos desarrollando, desde hace años, una serie de medidas que velan por el bienestar y la protección de todas las personas que integran nuestro equipo de profesionales, beneficiando el desarrollo de un lugar de trabajo libre de discriminación o acoso de cualquier tipo y procedencia.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS MAMÁS Y LOS PAPÁS DE LA COMPAÑÍA

- Formación a madres y padres primerizos: todas las nuevas mamás y papás de la compañía reciben acceso gratuito a una plataforma digital llamada BEMOMSTAR avalada por la Sociedad Española de Neonatología donde los mejores médicos y profesionales del sistema sanitario español ofrecen formación online a las familias de un modo flexible y adaptado a su ritmo de vida. En esta plataforma, encuentras acceso a dos cursos online:
 1. Curso Express de Preparación al Parto
 - Cómo prepararte física y mentalmente para el parto.
 - Qué llevar al hospital y qué esperar en la vuelta a casa.
 - Todo sobre el postparto inmediato, trámites administrativos y cuidados básicos del bebé.
 2. Curso de Atención y Cuidados del Recién Nacido
 - Todo lo esencial para los primeros meses de vida de tu bebé.
 - Consejos para una lactancia exitosa y fortalecer el vínculo afectivo.
 - Cómo identificar signos de alarma y qué hacer ante cualquier imprevisto y RCP.
- Semana de Maternidad/Paternidad: en Berger-Levrault España se disfruta de una semana natural como permiso retribuido inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad. En los casos de partos programados, este disfrute puede realizarse en la semana anterior al mismo.
- Mejoras en el permiso de lactancia:
 - o Prolongación del permiso de lactancia hasta que el recién nacido cumple un año de vida.
 - o Ampliación del disfrute del permiso de lactancia a dos horas diarias. Esta ampliación no es efectiva los viernes, ni en los meses de jornada intensiva.
 - o Acumulación de las horas del Permiso de Lactancia en días de libranza.
- Reuniones escolares: permiso por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones del colegio de los niños y niñas de entre dos años y final de la edad escolar.

MEDIDAS ADOPTADAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

- Política contra la discriminación y la igualdad de oportunidades: se han establecido medidas de igualdad de oportunidades que facilitan el acceso al empleo a través de los méritos, la competencia profesional y la capacitación. Ningún aspecto del proceso de contratación ni promoción interna está influido por la edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o discapacidad.
- Protección frente al acoso: no se tolera ninguna conducta que tenga el propósito de interferir en el desempeño del trabajo de una persona empleada o crear un entorno intimidatorio, hostil u

ofensivo. Hacemos hincapié en el acoso sexual, quedando terminantemente prohibido dentro de las instalaciones de la compañía, así como fuera de ellas cuando las personas implicadas se encuentren reunidas por motivos laborales concernientes al desarrollo de su trabajo. Así mismo, se prohíben represalias contra personas empleadas que se quejen por conductas de acoso.

- Procedimiento de reclamación frente acosos: cualquier hecho de acoso del que tenga conocimiento la Dirección de Capital Humano dará lugar a la apertura de una investigación, manteniendo la confidencialidad hasta donde sea posible.
- Código de Conducta y Prácticas Responsables: con el objetivo de continuar fortaleciendo la protección de todas las personas trabajadoras de Berger- Levrault en el desempeño de su trabajo así como la Política de Igualdad de oportunidades, la compañía ha realizado y facilitado a toda la plantilla un código de conducta y prácticas responsables que establece, entre otras muchos aspectos, los criterios de actuación que deben ser observados en el desempeño de las responsabilidades profesionales en la empresa.
- Protocolo de selección con perspectiva de género y diversidad: La compañía cuenta con un protocolo de selección con perspectiva de género y diversidad con el objetivo de garantizar procesos de selección justos, transparentes, inclusivos y alineados con nuestros valores.
- La guía "Misión Talento Imparcial" es una iniciativa diseñada para ayudar a managers a tomar decisiones de selección más objetivas y equitativas desde una perspectiva de género. Proporciona criterios prácticos para reducir sesgos inconscientes en cada etapa del proceso de reclutamiento y evaluación. Incluye herramientas y recomendaciones concretas para estructurar entrevistas, definir perfiles y valorar competencias con foco en mérito y potencial. Y promueve la diversidad como palanca estratégica para mejorar la toma de decisiones y el desempeño de los equipos.
- La guía "No es personal, es desempeño" se asegura de promover evaluaciones justas y libres de sesgos. Ayuda a identificar y corregir estereotipos que pueden influir en la valoración del rendimiento, especialmente en competencias como liderazgo, comunicación o asertividad. Propone criterios objetivos basados en resultados y comportamientos observables, evitando apreciaciones diferenciadas según género. Y ofrece herramientas para dar feedback equitativo, promoviendo igualdad de oportunidades en desarrollo y promoción.
- Las guías para la dirección, managers y para toda la plantilla con título "promover la Igualdad y la Diversidad" es una herramienta dirigida a toda la plantilla para integrar la igualdad de género y no discriminación en la cultura organizacional. Ofrece lineamientos claros para prevenir discriminación, reducir brechas y fomentar oportunidades equitativas en desarrollo, promoción y liderazgo. Incluye recomendaciones prácticas para detectar y corregir sesgos en decisiones cotidianas y dinámicas de equipo. E impulsa la corresponsabilidad, promoviendo que todas las personas sean agentes activos del cambio.
- Se establecen colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.
- "Creciendo con diversidad": a finales de 2024, añadimos a nuestro Onboarding un soporte con información recopilada sobre igualdad y diversidad al que tendrán acceso las nuevas incorporaciones para que se impregnen desde el inicio de nuestra búsqueda continua por fortalecer una cultura organizacional basada en la

Protocolo de selección con perspectiva de género y diversidad



inclusión y la equidad. Nuestro objetivo es que sientan que han llegado a un lugar respetuoso y seguro. Este es el contenido del documento:

| | | |
|---|--|----|
|  | Reseña la palabra: Mujeres y hombres en igualdad | 3 |
| | Evolución de la igualdad en España | 4 |
| | La ley en España | 7 |
| | La realidad actual de la mujer en el trabajo | 9 |
| | Estrategias de género | 10 |
| | Temas de género | 12 |
| | Sistema LRI | 14 |
| | Enorme del Impactor | 16 |
| | Organización Inclusiva (OIR) en Berger-Levrault | 17 |
| | ¿Qué significa OIR-F? | 18 |
| | Historia del Día del OIR-F | 19 |
| | Aspecto clave en la legislación española | 20 |
| | Terminología | 23 |
| | Berger-Levrault, una compañía organizacionalmente inclusiva | 25 |
| | ¿Cómo aporta Berger-Levrault su grado de excelencia en materia de igualdad y diversidad? | 31 |

Sistema Interno de Información: tenemos habilitado en nuestra página web un acceso directo a nuestro Sistema Interno de Información del Grupo Berger-Levrault España, conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Este Sistema Interno de Información integra los distintos canales de denuncia, para posibilitar la presentación de información respecto de las infracciones del código ético, de los protocolos de obligado cumplimiento o de infracciones penales o administrativas graves.

En función del tipo de información que se comunique, se podrá utilizar el canal que resulte más adecuado entre los que el Grupo Berger-Levrault pone a disposición. En particular, están habilitados los siguientes:

- Canal ético: para informar de las infracciones del Código ético de Grupo Berger-Levrault que no tengan un canal de denuncias específico, así como cualquier acción que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave.
- Canal de protocolo de acoso sexual o por razón de sexo: para informar de los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

Actualmente se está trabajando en mejorar dicho Sistema Interno de información para toda la plantilla con un Canal de Denuncias externalizado, con gestión interna, mediante la empresa WHISTLEBLOWER SOFTWARE APS. Esta acción discurre paralela a la existencia del presente Reglamento que, a su vez, tiene por objeto desarrollar dicho Canal de Denuncias para adaptarlo a las exigencias de la Directiva de la Unión Europea 2019/1937, también llamada Directiva Whistleblowing, en materia de protección de derechos al denunciante. Tiene por objeto hacer efectivos los derechos del/la denunciante y garantizar la posible presentación de denuncias de manera confidencial (y anónima), respetando la normativa en materia de Protección de Datos de Carácter Personal conforme y garantías de los derechos digitales. El Canal de Denuncias dispone de un responsable del canal, así como de otro responsable operativo formado a tal efecto con el objetivo de gestionar y tramitar las denuncias.

Protocolos contra la discriminación y el acoso

La Dirección de Berger-Levrault España, con objeto de garantizar la protección de derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos a todos/as sus trabajadores/as y comprometidos con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, mediante una serie de principios que imposibiliten su aparición y erradiquen todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la compañía, Berger-Levrault España está comprometida en la prevención, detección, denuncia y erradicación de los comportamientos constitutivos de acoso, y a afrontar mediante el procedimiento fijado en el protocolo las quejas que puedan producirse de tales conductas.

Para ello, contamos con una Declaración de Principios pública para todos los empleados.

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todas las personas que trabajan en Berger-Levrault España tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, Berger-Levrault se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Berger-Levrault velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios de forma continuada en la misma.
- Los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de Berger-Levrault, siendo conscientes que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.
- Berger-Levrault reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

Este protocolo se aplica a todo el personal que preste sus servicios en Berger-Levrault, así como al colectivo de personas en prácticas, personal en formación y personal contratado por empresas externas vinculado a la compañía, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

Dentro del Plan de Igualdad de Grupo, disponemos de un protocolo contra acoso sexual, acoso por razón de sexo, donde se desarrolla un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de

manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Cualquier situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Este protocolo está a disposición de toda la plantilla, es público en nuestro SharePoint de Capital Humano y existe un buzón de denuncias para el caso que sea necesario.

Igualmente, disponemos de nuestro protocolo por pertenencia al colectivo LGTBIQ+, con el que la Dirección de la Compañía establece las medidas para y resolver las posibles "conductas de acoso en el trabajo". A tales efectos, refuerza el compromiso para que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por pertenencia al colectivo LGTBIQ+.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA COLABORACIÓN EN BENEFICIO DE COLECTIVOS MÁS VULNERABLES

Berger-Levrault dispone de un convenio de colaboración con Fundación Adecco para desarrollar programas de reorientación e integración que faciliten el acceso a un puesto de trabajo a las personas más vulnerables, por lo que venimos diseñando e implantando políticas de Responsabilidad Social tales como:

- Colaboración con el día Internacional de la Discapacidad (3 de diciembre). Desde hace varios años colaboramos con esta causa con la finalidad de sensibilizar a nuestra plantilla y a nuestro entorno.
- Voluntariado con fundación ADECCO: el 17 de junio de 2025, nuestro equipo de Capital Humano realizó un voluntariado de orientación laboral en nuestras oficinas, con desayuno incluido, en las que se les aconsejó sobre cómo hacer un curriculum completo, cómo enfrentarse a una entrevista, a qué tipo de preguntas no están obligados/as a responder, etc.
- BI Impact Day (17 de junio de 2025): Talleres dirigidos a colectivos vulnerables para introducirles en la búsqueda de empleo, así como en el manejo seguro de las redes sociales creándoles conciencia de su buen uso.
- Colaboración económica con la VII Marcha Contra el Cáncer de Mama en Écija.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA PLANTILLA Y COLECTIVOS EXTERNOS

Además de todas las medidas y políticas que la compañía tiene a disposición de toda la plantilla para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, mejorar la flexibilidad, crear ambientes agradables, cercanos, y lejos de cualquier discriminación o acoso, también realizamos una serie de actividades en aras de seguir sensibilizando a nuestra plantilla y a colectivos externos:

- Actividades de sensibilización a la plantilla:
 - Divulgación de campañas de sensibilización con la colaboración de Fundación Adecco.
 - Actividades de sensibilización a colectivos externos;
 - Conferencias y charlas del equipo de Capital Humano en institutos o en plataformas para conmemorar días destacados, como el 8 de marzo o el Día de la mujer y la niña en la ciencia. Estos coloquios suelen ir encaminados a superar la brecha de género existente en el mundo de la tecnología y del desarrollo de software.
- Guía de Lenguaje Inclusivo:
 - Desde Berger-Levrault España hemos elaborado una Guía de Lenguaje Inclusivo con ánimo de ofrecer fórmulas para la utilización de un lenguaje no sexista en las

comunicaciones internas y externas de la compañía, así como en las ofertas de empleo, redacción de informes y documentos, etc.

- o Este documento establece y divulga una serie de recomendaciones a toda nuestra plantilla referidas al lenguaje y a la forma de comunicarnos, a través de la cual se pretende eludir la discriminación por razón de género y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- o Savia, por su parte, envió en diciembre de 2024 un comunicado a toda la plantilla concienciando sobre la importancia del lenguaje inclusivo.

MEDIDAS EN CONSTANTE EVOLUCIÓN

Nuestras políticas están en constante estudio y evolución, adaptándolas a las necesidades que van surgiendo en la sociedad y en nuestro entorno laboral. Por ello, cuando se detecta una práctica inadecuada o que debe ser modificada, no dudamos en hacerlo.

Ejemplo de ello son estas dos acciones realizadas con el objetivo de promover la igualdad:

- Formación BEMOMSTAR: Plataforma digital avalada por la Sociedad Española de Neonatología donde los mejores médicos y profesionales del sistema sanitario español ofrecen formación online a las familias de un modo flexible y adaptado a su ritmo de vida.

En Berger Levrault creemos que acompañar a nuestras mamás y papás en cada etapa de su vida es fundamental. Por ello, desde marzo de 2025 hemos mejorado este acompañamiento para todas las personas que estén esperando un bebé, por lo que podrán disfrutar de dos cursos exclusivos de BEMOMSTAR cuando anuncien a Capital Humano la futura llegada de un bebé:

Curso Express de Preparación al Parto

Un intensivo muy práctico donde se aprenderá:

- Cómo prepararse física y mentalmente para el parto.
- Qué llevar al hospital y qué esperar en la vuelta a casa.
- Todo sobre el postparto inmediato, trámites administrativos y cuidados básicos del bebé.

Curso de Atención y Cuidados del Recién Nacido

Donde descubrirá:

- Todo lo esencial para los primeros meses de vida del bebé.
- Consejos para una lactancia exitosa y fortalecer el vínculo afectivo.
- Cómo identificar signos de alarma y qué hacer ante cualquier imprevisto y RCP.

Con este acompañamiento, Berger-Levrault quiere hacer más fácil la adaptación de nuestra plantilla, madres y padres, ante el nacimiento de un bebé.

- Permiso de cuidado del lactante: este permiso contempla una notable mejora en la compañía con respecto a la legalidad vigente, existiendo la posibilidad de acumular los días de libranza por permiso de cuidado de lactante a 46 días en jornadas a tiempo completo o una reducción horaria de 9 horas semanales durante la jornada de invierno (9 meses) y de 5 horas semanales durante la jornada de verano (3 meses). Es una medida que aplica a madres y padres.

2.5.2. Planes de Igualdad

Conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica la citada Ley Orgánica 3/2007, Berger-Levrault España firmó en marzo de 2019 sus dos primeros planes de igualdad, uno bajo la empresa fiscal Aytos Soluciones Informáticas SLU y otro bajo ABS Informática SLU.

Ambas compañías habían elaborado previamente numerosas políticas encaminadas a favorecer la conciliación laboral y familiar, para eliminar barreras y con el objetivo de conseguir una mayor diversidad en la compañía.

La elaboración de nuestros primeros Planes de Igualdad supone un hito muy importante en la compañía siendo estos fundamentales para introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, venimos desarrollando.

Nuestro compromiso es que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Para ello, es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

El Plan de Igualdad es una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización, con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Nuestro actual Plan de Igualdad de Grupo fue negociado por una nueva Comisión Negociadora, de acuerdo con el RD 901/2020, compuesta por doce personas:

- 3 personas que han representado cada una de las siglas sindicales internas de los Representantes de las personas trabajadoras en Berger-Levrault. UGT, CCOO y CSIF
- 3 personas que han representado cada una de las siglas sindicales externas de las que tenemos representación en la compañía. UGT, CCOO y CSIF
- 6 personas que han representado la parte de empresa.

Es un Plan de Igualdad consensuado por todas las partes sociales de la organización, con vocación de continuidad, que vela por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la compañía, con el objetivo de mejora continua, para el que se está realizando evaluación continua.

2.5.3. Atracción del Talento

Las personas y su talento son valores fundamentales para Berger-Levrault. Somos una organización de personas cuyas capacidades, pasión y experiencia están al servicio de nuestros clientes, y con un espíritu activo que sitúa el esfuerzo colectivo y solidario por encima de cualquier individualidad, y así lo reflejan nuestros valores.

Desde el punto de vista de la gestión de talento, nuestra misión abarca cuatro objetivos principales:

- Ser capaces de atraer el mejor talento para trabajar con nosotros en cualquiera de los puestos.
- Proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, mediante la promoción interna y la movilidad, funcional o territorial.
- Favorecer el aprendizaje continuo y el acompañamiento de nuestros equipos tanto en las nuevas funciones emergentes como en la transformación de lo que ya hacíamos, fundamentalmente mediante acciones de formación, sensibilización y comunicación.
- Aportar un entorno de trabajo seguro, enriquecedor y motivador, con condiciones atractivas que nos ayuden a retener el talento, conectar con nuestras personas y potenciar su compromiso.

Estos objetivos ponen a las personas, tanto candidatos como empleados, en el centro de nuestro trabajo.

Dentro de nuestro compromiso está también el de reforzar nuestra Marca Empleadora a través de nuestros canales digitales y nuestras acciones de captación de nuevos empleados. Además, hemos completado la digitalización de nuestros procesos de selección, involucrando a los managers en todo el proceso y utilizando plataformas modernas y adaptadas para una gestión más ágil y eficaz.

Conectar con el mejor talento es uno de nuestros objetivos fundamentales y, por ese motivo, en los últimos años hemos cultivado una relación fluida con universidades nacionales e internacionales en áreas de gestión y de desarrollo.

Conscientes de la dificultad de entrar en el mercado laboral para los recién titulados, hemos aumentado nuestro número de acuerdos con centros educativos, así como nuestra presencia en escuelas, universidades e institutos.

Además, para favorecer la atracción de talento en un sector tan dinámico como es el tecnológico, hemos cambiado nuestras ofertas de trabajo, redactándolas de una forma más estructurada, cercana y con un aire más fresco:

ly

LO QUE OFRECEMOS TE VA A ENCANTAR... ✨

Tu horario laboral

- ¿Teletabajo? ¡Por supuesto! Híbrido y según la política de teletabajo de Berger-Levrault España.
- Flexibilidad horaria y política de desconexión digital para asegurar un equilibrio óptimo entre vida personal y profesional.
- Jornada intensiva solo de mañana durante los tres meses de verano y en Navidad.
- Horario especial en Semana Santa, 24, 31 de diciembre y 5 de enero (de 9h a 14h).
- Posibilidad de trabajar solo 2 de las 5 tardes a la semana durante el horario de invierno.

Beneficios personales

- 100% del salario desde el 1º día de baja (12 primeros meses).
- Posibilidad de anticipo en nómina.
- Dos días por mudanza.
- Tarde libre de cumpleaños.
- 24 + 1 días de vacaciones.
- Regalo con incentivo en nómina si te casas.

Conciliación familiar

- 19 semanas + 1 semana extra de BL por nacimiento y cuidado del menor.
- Cuidado del lactante: 9h/semana en jornada de invierno y 9h/semana en jornada de verano.
- Plan familia para hijos con discapacidad.
- Permiso para asistir a tutorías escolares.

NUESTRO PROCESO DE SELECCIÓN: ✨ UNA EXPERIENCIA ÚNICA Y TRANSPARENTE ✨

Sabemos que tu tiempo es valioso, por eso queremos que sepas desde el principio cómo vamos a hacerlo:

ly

2.6. Relaciones sociales

Berger-Levrault España cuenta con distintos órganos de representación de los trabajadores. En cumplimiento de las disposiciones legales, la empresa concede especial importancia al diálogo social, manteniendo un intercambio permanente con los representantes del personal sobre la estrategia de la empresa, su despliegue, así como el seguimiento de los principales indicadores.

ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL, INCLUIDOS PROCEDIMIENTOS PARA INFORMAR Y CONSULTAR AL PERSONAL Y NEGOCIAR CON ELLOS

| Empresa y convenio de aplicación* | Centro de trabajo | Sindicato 2022 | Sindicato 2023 | Sindicato 2024 | Sindicato 2025* |
|--|-------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Aylos: Convenio de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General | Écija | CSIF (6 personas) y UGT (3 personas) | CSIF (6 personas) y UGT (3 personas) | CSIF (6 personas) y UGT (3 personas) | CSIF (6 personas) y UGT (3 personas) |
| Aylos: Convenio de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General | Sevilla | 3 personas delegadas sindicales (UGT) | 3 personas delegadas sindicales (UGT)* | 3 personas delegadas sindicales (UGT) | 2 personas delegadas sindicales (UGT) |
| ABS: Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública | Barcelona | CCOO (5 personas) | CCOO (3 personas) | CCOO (3 personas) | CCOO (3 personas) |
| ABS: Convenio colectivo estatal de empresas de | Ueida | UGT (1 persona) | UGT (1 persona) | UGT (1 persona) | UGT (1 persona) |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|

*Datos de 2025 hasta octubre. Desde octubre de 2025, todos los empleados/as pertenecen a la empresa fiscal BL España Software SLU, que fusiona las antiguas empresas fiscales Aytos y ABS.

El procedimiento para establecer reuniones es bajo petición de alguna de las partes, con un orden del día. Además, contamos con un equipo en nuestra herramienta de mensajería Teams donde compartimos información, comunicados y resolvemos dudas de rápida respuesta.

CONVENIO COLECTIVO APLICADO Y PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN

En la compañía disponemos de dos convenios colectivos de aplicación: Oficinas y despachos y Consultoría Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. A continuación, se detallan cuántos de nuestros empleados están bajo cada uno de ellos:

| | Año | Oficinas y Despachos | Consultoría, Estudios de Mercado y de la Opinión Pública | Total |
|---------------------------------------|------|----------------------|--|-------|
| Número medio de personas por convenio | 2023 | 267 | 69 | 336 |
| | 2024 | 287 | 192 | 479 |
| | 2025 | 282 | 170 | 452 |
| Equivalencia en porcentaje | 2023 | 79,46% | 20,54% | 100% |
| | 2024 | 59,62% | 40,38% | 100% |
| | 2025 | 63,40% | 36,36% | 100% |

ly

3. Nuestro compromiso con la sociedad

El desarrollo y crecimiento de nuestra empresa requiere de una buena gestión del equilibrio del gobierno corporativo, nuestra huella ambiental, nuestro impacto social y el desarrollo de nuestras personas. Son también parte fundamental de esta ecuación nuestros grupos de interés: clientes y usuarios, proveedores, socios, entidades locales, entidades bancarias... todas ellas, a nivel local, están presentes en nuestro trabajo diario y fomentamos su desarrollo y crecimiento a través de nuestra actividad y relaciones con ellos.

3.1. Compromisos con el desarrollo sostenible local

DESARROLLANDO EL TALENTO

Berger-Levrault, como empresa desarrolladora de software, es consciente de la alta demanda de perfiles tecnológicos que existe en nuestra realidad actual. La tecnología y el cada vez mayor avance de lo digital en todos los ámbitos de nuestra vida exigen perfiles específicos y muy vinculados con nuestra actividad.

Con los objetivos de desarrollar talento tecnológico y digital para la sociedad, y de ofrecer una oportunidad laboral en este sector a jóvenes talentos, Berger-Levrault España apuesta por ofrecer al mercado plazas formativas en las que se acogen a personas que vienen de institutos de toda España para que realicen sus prácticas con nosotros y puedan comenzar su trayectoria profesional de la mano de nuestros compañeros y compañeras especializados en cada ámbito. Contamos para ello con un Aula específica para formar a alumnos y alumnas dentro de nuestras instalaciones de Écija (Sevilla) en la que se pueden acoger hasta 21 personas. Esta Aula se constituía como la primera aula en Andalucía dentro de una oficina para este fin y dedicada al Desarrollo de Aplicaciones Web.

A lo largo de 2025 hemos gestionado un total de 68 periodos formativos de alumnas y alumnos que cursaban principalmente estudios tecnológicos y otros vinculados a los puestos de trabajo de la compañía. Los más demandados venían del Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web.

El 17 de febrero de 2025 comenzó un proyecto formativo llamado "BL Tech Academy" donde formamos a un total de 20 alumnas y alumnos que venían del Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web del IES Luis Vélez de Guevara y del Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma del IES Francisco de los Ríos. Esta actividad se desarrolló dentro de nuestra aula de Formación Dual y nuestros formadores y formadoras (personal de Berger-Levrault) compaginaron su trabajo diario con la impartición de 102 horas lectivas para dar base formativa a estos perfiles sin experiencia en el sector. Este es un claro ejemplo de cómo seguimos desarrollando el talento local y ofreciendo una oportunidad de empleo a muchos jóvenes en su misma localidad o territorio.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD LOCAL

Nuestro compromiso con el desarrollo local nos lleva a mantener una constante relación laboral con las empresas de los lugares en los que tenemos oficinas.

En concreto, a fecha de la última reevaluación anual de proveedores (octubre de 2025), el 78,89% de nuestros proveedores y suministradores son o tienen sede en España y el 60,30% de ellos están situados en las mismas provincias que nuestras oficinas, lo que nos permite apoyar su desarrollo y crecimiento, tanto a nivel económico como de creación de empleo.

Por segundo año consecutivo, en el Grupo Berger-Levrault, y también en España, hemos puesto en marcha dos iniciativas internas de impacto solidario con nuestras comunidades locales.

BL Impact Day: el 17 de junio celebramos nuestro BL Impact Day, cuyo objetivo es que nuestros equipos apoyen y participen de modo voluntario en una actividad que genere un impacto positivo en la comunidad local de su ciudad, a desarrollar durante media jornada laboral. Para ello, se crearon grupos de embajadores en cada oficina, quienes debían buscar y preparar actividades locales vinculadas con nuestras áreas de expertise a nivel internacional: salud/médico-social, desarrollo de software/tecnología, impulso del talento/orientación laboral, y cuidado del medioambiente. Estas actividades debían realizarse junto a una entidad, asociación o empresa local y generar un impacto positivo. En España participó el 40% de la plantilla y se realizaron un total de 18 actividades, entre las que se incluyen: colaboración en la entrega de comida, apoyo y acompañamiento a personas sin recursos o sin hogar; tiempo y acompañamiento a personas mayores (juegos de mesa, salidas a pasear, charlas sobre su vida, ayuda con gestiones a través de dispositivos tecnológicos, sesiones de yoga o ejercicio adaptado, etc.); formación y orientación laboral para personas sin recursos y a personas con discapacidad; limpieza de parques, playas y riberas de río...

Cifras clave en España



We Are Unstoppable: actividad solidaria y de fomento de la actividad física entre los empleados y empleadas de la compañía. Durante tres semanas y a través de una App, se fomenta el ejercicio físico en la plantilla (caminar, correr o montar en bicicleta) en pequeños grupos de máximo de 5 personas. La suma de todos los kilómetros recorridos a nivel internacional se traduce en un importe económico que se dona a una entidad con impacto social en cada país. Durante 2025, se recorrieron 92.327.329 pasos por parte de 665 empleados y empleadas y se tradujo en una donación en España de 3.000 euros. Esta donación se entregó a Fundación

También para impulsar el deporte inclusivo y, concretamente, su programa de ciclismo adaptado.



92 327 329 pasos

con la participación de 174 equipos formados por 665 retadores/as



15 000 €

COMPROMISO CON EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

Berger-Levrault España forma parte de las principales asociaciones empresariales de los sectores a los que servimos, y con los que analizamos e identificamos los retos y oportunidades para mejorar el desarrollo económico y social.

Durante 2025 hemos mantenido y reforzado nuestro compromiso con Conetic para el impulso de las empresas en el sector tecnológico y con Andalucía Marca Digital en la promoción de las empresas tecnológicas andaluzas.

- CONETIC – Confederación Española de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicación y Electrónica
 - Misión: Defender los intereses del sector y particularmente los de las empresas que representa, promoviendo el desarrollo de las competencias individuales de los profesionales activos en estas empresas, y divulgar y facilitar el conocimiento y la aplicación de las tecnologías en todos los sectores de la economía y la sociedad, contribuyendo a facilitar su transformación digital y a generar interés por vocaciones TIC y nuevo talento para el sector.
- Andalucía Marca Digital
 - Misión: Apoyar cualquiera de las inquietudes que tienen las empresas andaluzas ante la transformación digital. Impulsa mediante sinergias fruto de la colaboración entre empresas y profesionales de cualquier sector.

h

3.2. Subcontratación y proveedores

Para la gestión de proveedores Berger-Levrault España cuenta con un proceso de gestión de compras, vinculado a una evaluación de proveedores y un manual de control.

ASPECTOS ESG EN LA POLÍTICA DE COMPRAS

El proceso de gestión de compras y la evaluación de proveedores asociada no hacen discriminación de proveedores en base a aspectos sociales o de género.

En la evaluación existe un apartado de certificados, que en caso de ser necesarios (por ejemplo, certificado ambiental), otorgan mejor valoración al proveedor que cumpla dichos requisitos.

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Nuestros proveedores implicados en la compra de material de oficina, gestión de viajes, gestión de residuos, y hosting, entre otros, han sido informados acerca de nuestra Política de Calidad y Medioambiente, también publicada en nuestra página web.

De este modo, buscamos afianzar nuestro sistema de gestión de la calidad y gestión ambiental mediante la concienciación y colaboración de todas las partes implicadas. La colaboración de los proveedores es fundamental para ello. Por este motivo, les agradecemos su colaboración en el cumplimiento de los requisitos ambientales y de calidad que les apliquen.

SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS

De modo periódico realizamos a nivel interno una evaluación de proveedores para asegurar que cumplen con los requisitos exigibles de seguridad, privacidad, calidad y medioambiente.

En caso de no superar una valoración mínima exigible en esta evaluación, requerimos al departamento asociado que justifique la razón por la que se continúa operando con dicho proveedor o se gestiona el cambio de este.

En el caso de que se detectara que falta algún aspecto por regularizar con el proveedor, como por ejemplo medidas de diligencia para proveedores con criticidad alta, se procedería a gestionar su regularización.

3.3. Comprometidos con nuestros clientes

CIBERSEGURIDAD: GENERANDO CONFIANZA EN EL MUNDO DIGITAL

Durante los últimos años la evolución tecnológica ha acelerado su proceso e implementación en todas las capas de la sociedad. El uso de herramientas y dispositivos digitales nos obliga, como sociedad y como empresas, a innovar de modo seguro y crecer en la economía digital.

Como compañía de desarrollo de software para la Administración Pública local y comprometida con el desarrollo y sostenibilidad digital, una de nuestras principales responsabilidades es la protección de los datos de nuestros clientes (que impacta también sobre sus ciudadanos), de nuestra empresa, de nuestros profesionales, de candidatos, de proveedores, etc.

Cuidamos y vigilamos de modo permanente nuestras medidas de seguridad, el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos, y de las diferentes normativas y estándares de seguridad (Esquema Nacional de Seguridad, ISO 27001), actualizamos nuestras políticas y procedimientos internos relativos al uso de los datos, identificamos nuevas amenazas e impulsamos comportamientos y acciones que nos permitan reducir la probabilidad y el impacto de posibles ataques informáticos.

Durante 2025 Berger-Levrault sufrió un incidente de seguridad catalogado como alto, muy alto o crítico según la Guía nacional de notificación y gestión de ciberincidentes, el cual fue notificado a INCIBE.

Como en todas los aspectos de nuestra relación con nuestros empleados y empleadas, la concienciación es un tema prioritario, por lo que en el ámbito de la ciberseguridad mantenemos acciones constantes de sensibilización y vigilancia. En este sentido, durante 2025 todos los empleados de Berger-Levrault España formaron parte un año más de una campaña en la que se han simulado

ataques periódicos de phishing, ransomware... con diferentes grados de personalización. El objetivo es reducir la exposición al riesgo y evitar que se materialicen ataques a nuestra compañía.

Además, todo nuestro personal ha realizado formaciones de ciberseguridad obligatorias, que también son requeridas a las nuevas incorporaciones que se siguen uniendo a Berger-Levrault España.

Asimismo, de forma periódica se envían Boletines de Seguridad realizados por nuestro equipo de IT y se alerta de posibles campañas de ataque digital activas.

SISTEMAS DE GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

Comprometidos con la calidad de nuestros productos y servicios y con el objetivo de garantizar la resolución de posibles incidencias, disponemos de un proceso de gestión de reclamaciones que surge de la relación entre las empresas del grupo Berger-Levrault España con sus clientes actuales o potenciales.

Una vez registrada la reclamación en nuestro sistema, son gestionadas según su tipología. El porcentaje de reclamaciones recibidas en 2025 respecto al total de tickets registrados en nuestro CRM en dicho ejercicio es del 0,003%, (frente al 0,005% de 2024). Por tipología de reclamación, sobre el total de las reclamaciones registradas en 2025, el 80% han sido técnicas y el 20% sobre tiempo de respuesta.

3.4. Información fiscal

A continuación, se muestran los beneficios y su impuesto correspondiente, ambos generados y desembolsados íntegramente en España.

| | Beneficios antes de impuestos | | Impuesto sobre beneficios | | Resultado del ejercicio | |
|--|-------------------------------|------------------|---------------------------|----------------|-------------------------|------------------|
| | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 |
| Berger Levrault España Holding, S.A. | 3.822.255 | (1.747.804) | 470.031 | 436.758 | 4.292.286 | (1.311.046) |
| BL España Software, S.L. | 8.309.325 | 3.368.748 | (1.142.656) | (17.506) | 7.166.669 | 3.351.242 |
| ABS Informática, S.L. | - | 1.014.171 | - | 64.561 | - | 1.078.732 |
| Soluciones Avanzadas en Informática Aplicada, S.L. | - | 1.797.332 | - | (308.009) | - | 1.489.324 |
| Tramita Software, S.L. | (45.821) | - | - | - | (45.821) | - |
| Consolidado | 5.765.674 | 1.502.987 | (672.625) | 291.933 | 5.093.049 | 1.794.920 |

4. Huella ambiental

4.1. Enfoque de gestión

Berger-Levrault España dispone de una Política de Calidad y Medioambiente que proporciona un marco de referencia para establecer los objetivos medioambientales que deben ser asumidos por todos los colaboradores del grupo y comprometerse en la consecución de estos.

Tal y como recoge dicha política, con objeto de llevar a cabo una protección del medioambiente, desarrollamos una correcta gestión de los recursos y actuamos en la prevención de la contaminación, buscando la mejora continua del desempeño ambiental, cumpliendo asimismo con los requisitos legales asociados a nuestra actividad y cualquier otro requisito interno definido.

Para la gestión ambiental, BL España Software, SLU, sociedad del grupo Berger-Levrault España, dispone de un sistema de gestión ambiental certificado en la Norma ISO 14001:2015 para las siguientes actividades realizadas en nuestra mayor oficina en España, situada en Écija (Sevilla):

- Diseño y desarrollo de software de gestión de entidades públicas.
- Comercialización de software de gestión de entidades públicas.
- Consultoría y soporte de las aplicaciones comercializadas.

Este sistema de gestión dispone de procesos específicos de gestión ambiental: identificación y evaluación de aspectos ambientales reales y potenciales, que incluye un plan de emergencia ambiental, un control operacional de los aspectos ambientales identificados, así como un proceso de identificación y evaluación de requisitos legales. Durante el período que cubre este informe, no se han identificado incumplimientos de normativa en materia medioambiental. Además, analizamos riesgos ambientales asociados al contexto de la organización (ver detalle en el apartado Políticas y gestión de riesgos).

Para el control y la reducción del impacto ambiental generado por nuestra actividad, realizamos acciones sobre diversos aspectos ambientales. Algunas de ellas son:

- Controlamos las emisiones de CO₂ generadas en desplazamientos en automóvil, avión y tren por parte de nuestros colaboradores.
- Periódicamente reforzamos la concienciación sobre la protección del medioambiente a través de comunicados relacionados con la reducción del impacto ambiental provocado por nuestra actividad.
- También actuamos sobre la contaminación acústica dentro de nuestras oficinas. Para minimizarla, en nuestras instalaciones contamos con paneles fonoabsorbentes.
- Para asegurar la pronta concienciación en el equipo humano que conforma Berger-Levrault España, tanto en contaminación como en economía circular, previa a su incorporación se hace entrega de la Política de Calidad y Medioambiente, así como de la guía de buenas prácticas y otras recomendaciones ambientales recogidas en las políticas de nuestro Sistema de Gestión. Además, el Departamento de Sistema de Gestión y Calidad interviene en las jornadas de bienvenida a las nuevas incorporaciones de personal, reforzando la concienciación sobre sostenibilidad ambiental, y todo el personal de nuevo ingreso supera con éxito un cuestionario sobre nuestras políticas, que incluyen preguntas de carácter ecológico.

En 2025 se ha incluido por primera vez al personal de Savia en estas acciones, así como en las recogidas en los siguientes apartados.

4.2. Economía circular y gestión de residuos

Para contribuir al desarrollo de una economía circular, en nuestras dos oficinas más grandes (Écija y Barcelona) disponemos de papeleras para el reciclaje de papel y cartón, plástico, tapones, pilas, cartuchos de impresora, vasos y materia orgánica. Además, permitimos el depósito de pilas de uso doméstico siempre que no contengan residuos peligrosos como por ejemplo litio, cadmio y níquel, tal y como establecemos en nuestra guía de buenas prácticas de reciclaje, publicada internamente para todo el personal de la compañía. Nuestros proveedores garantizan una correcta eliminación de los residuos generados en el desempeño de nuestra actividad.

Estas acciones son reforzadas a través de la concienciación con cartelería de buenas prácticas situada en las instalaciones para garantizar la correcta segregación de residuos.

En relación con nuestro sector y entorno, Berger-Levrault España forma parte del sector TIC pero nuestra actividad –vinculada al desarrollo de software– por lo general, no genera residuos electrónicos. Los equipos utilizados por el personal las empresas del grupo se consumen en modalidad de renting y, tras la finalización de este, se formatean y puede darse cualquiera de estas circunstancias: se entregan al empleado o empleada; permanecen en el almacén para otro posible uso interno; o son donados.

En el caso de Savia, a partir de 2025 comienza a aplicar esta misma política de gestión de equipos. No obstante, se han generado puntualmente 0.25kg de residuos electrónicos por persona en 2025. Su correcta destrucción y eliminación ha sido gestionada por un proveedor autorizado.

A nivel internacional, el Grupo Berger-Levrault emplea la tipografía corporativa Century Gothic, así como Calibri, ya que en su impresión son unas de las que menos tinta consumen (entorno a un 25% de ahorro en comparación a una fuente de letra clásica).

4.3. Uso sostenible de recursos

Como proveedor de servicios en la industria del software, Berger-Levrault España no consume materias primas, por lo que el análisis y seguimiento de nuestro impacto medioambiental se centra en:

- Desplazamientos del personal
- Consumo de energía
- Actividades de oficina

Disponemos de una guía de buenas prácticas ambientales de oficina, con recomendaciones para el uso correcto de electricidad, papel y agua, así como una guía de buenas prácticas de desplazamientos. Periódicamente reforzamos la concienciación sobre la protección del medioambiente a través de comunicados relacionados con la reducción del impacto ambiental provocado por nuestra actividad.

Si bien el alcance del presente informe incluye a todas las sedes que componen el Grupo Berger-Levrault España para 2025, al contar con el mencionado certificado ISO 14001:2015 en la sede de Écija, esta sede nos proporciona una perspectiva histórica más amplia que la disponible para el resto de las sedes, siendo lo más relevante el estudio de la tendencia respecto a 2019, el último ejercicio anterior al del impacto de la pandemia COVID-19. Este evento ha supuesto un punto de inflexión en los impactos ambientales generados por nuestra actividad.

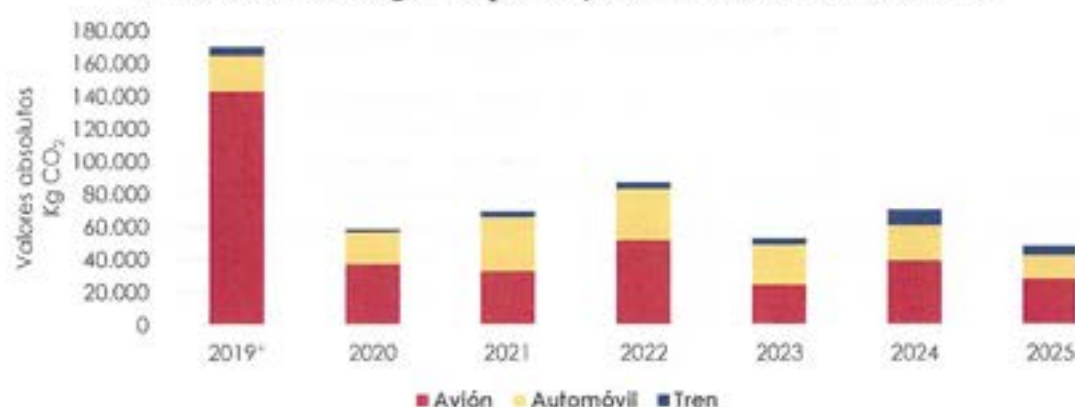
En 2025, si se acotara el siguiente análisis de aspectos ambientales a la oficina de Écija, se concluiría que todos los impactos ambientales se mantienen por debajo de los valores registrados en 2019.

EMISIONES DE CO₂ EN DESPLAZAMIENTOS EN AUTOMÓVIL, AVIÓN Y TREN

Dentro de nuestro ámbito de actividad, los empleados/as de Berger-Levrault España deben realizar desplazamientos habituales con el objetivo de visitar a clientes, realizar formaciones, implantaciones, seguimiento, etc.

Para la medición de estos desplazamientos y su tendencia, contamos con la comparativa de los valores desde el último año anterior al impacto de la pandemia en nuestra actividad para la totalidad de sedes.

Emisiones totales de kg de CO₂ en desplazamientos, en valores absolutos



| Emisiones totales de CO ₂ en desplazamientos y litros de combustible | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------|-----------|
| Automóvil (litros de combustible, alcance 1) | Valor absoluto | Sin mediciones | 6.216,74 | 12.314,20 | 11.956,95 | 9.112,84 | 7.750,90 | 5.483,79 |
| | Valor relativo | Sin mediciones | 17,08 | 30,51 | 28,19 | 21,48 | 18,27 | 11,70 |
| Automóvil (Kg CO ₂ , alcance 1, WLTP) | Valor absoluto | 22.135,19 | 19.706,85 | 33.001,76 | 31.333,22 | 24.479,30 | 21.380,38 | 14.395,90 |
| | Valor relativo | Sin mediciones | 54,14 | 81,77 | 73,87 | 68,94 | 44,61 | 30,72 |
| Automóvil (Kg CO ₂ , alcance 1, MITECO) | Valor absoluto | Sin mediciones | Sin mediciones | Sin mediciones | Sin mediciones | Sin mediciones | 16.519,58 | 11.637,98 |
| | Valor relativo | Sin mediciones | Sin mediciones | Sin mediciones | Sin mediciones | Sin mediciones | 34,47 | 24,83 |
| Avión (Kg CO ₂ , alcance 3, IDAE) | Valor absoluto | 142.824,42 | 37.183,02 | 32.985,03 | 51.858,34 | 24.595,56 | 39.516,53 | 28.147,42 |
| | Valor relativo | Sin mediciones | 102,15 | 81,73 | 122,26 | 69,27 | 82,45 | 60,06 |
| Tren (Kg CO ₂ , alcance 3, IDAE) | Valor absoluto | 5.212,87 | 1.747,95 | 3.453,48 | 4.196,22 | 3.805,60 | 9.655,28 | 5.900,07 |
| | Valor relativo | Sin mediciones | 4,80 | 8,56 | 9,89 | 10,72 | 20,15 | 12,59 |
| Total (Kg CO ₂ , alcances 1+3, WLTP e IDAE) | Valor absoluto | 170.172,48 | 58.637,81 | 69.440,27 | 87.387,79 | 52.880,46 | 70.552,19 | 48.443,40 |
| | Valor relativo | Sin mediciones | 161,09 | 172,06 | 206,02 | 148,92 | 147,21 | 103,36 |

Metodología de cálculo: los valores relativos se obtienen de la ponderación de los valores absolutos con el número de personas en planta y en prácticas de Berger-Levrault España. Desde 2024 se incorporan datos de Savia. Para las emisiones en avión y tren se utiliza el factor de conversión de kilómetros a CO₂ proporcionada por el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE). Para el cálculo de emisiones en automóvil, se utilizan, por una parte, los valores de emisiones de CO₂ por kilómetro facilitados por el fabricante de cada vehículo y homologados bajo el ciclo WLTP, estándar de homologación conforme al Reglamento (UE) 2017/1151. Por otra parte, también se ofrece el resultado calculado conforme a los factores de emisión genéricos por tipo de combustible publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), a efectos de

comparabilidad normaliva, utilizando para el último ejercicio los factores de emisión del año anterior, al ser los últimos disponibles en MITECO. Se actualizará el mix cuando se publique.

2025 se convierte en el año con menos emisiones totales de CO₂ en desplazamientos de toda la serie histórica (desde 2019), con una caída en términos absolutos del 27,2% respecto 2024, y del 72% respecto a 2019. Por medio de transporte, obtenemos las menores emisiones de todo el histórico en desplazamientos en automóvil (-36,2% por persona respecto 2024) y avión (-27,2% por persona respecto 2024). El tren es el único medio de transporte que no consigue su mínimo histórico de emisiones en 2025, si bien disminuyen sus emisiones un 37,5% por persona en el último ejercicio y se trata del medio de transporte utilizado menos contaminante.

Las actividades de Berger-Levrault España, como en el caso de numerosas empresas, se vieron modificadas con la llegada del SARS-CoV-2 y muchas de ellas se han mantenido en el tiempo: se han potenciado las implantaciones de software y la formación a los clientes en remoto, lo que se ha traducido en un descenso en los viajes realizadas y, en paralelo, se ha priorizado el uso de medios de transporte menos contaminantes que el avión.

Estimamos que el crecimiento del modelo SaaS (Software as a Service) contribuirá en los próximos años a una progresiva reducción de los desplazamientos y, en consecuencia, en su impacto ambiental asociado. Además, continuaremos concienciando a nuestro personal sobre la optimización de los viajes de empresa, recomendando que, a la hora de elegir un medio de transporte u otro, en la medida de lo posible y según el destino de nuestro viaje, además de considerar su duración, transbordos, costes, entre otros factores, se tenga en cuenta también el impacto ambiental generado por el medio escogido.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

| Aspecto ambiental | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 |
|--|----------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|
| | | VALOR 2022 | VARIACIÓN EN 2025 | VALOR 2023 | VARIACIÓN EN 2025 | VALOR 2024 | VARIACIÓN EN 2025 | |
| Consumo de energía eléctrica en oficinas (kWh) | Valor Absoluto | 158.550,80 | +3,8% | 117.720,29 | +39,8% | 148.010,93 | +11,2% | 164.541,38 |
| | Valor Relativo | 373,79 | -6,1% | 331,53 | +5,9% | 308,84 | +13,7% | 351,08 |
| Consumo de energía eléctrica en oficinas procedente de fuentes renovables (kWh) | Valor Absoluto | 37.700,88 | +157,0% | 46.803,59 | +107,0% | 87.501,31 | +10,7% | 96.894,01 |
| | Valor Relativo | 88,88 | +132,6% | 131,81 | +56,8% | 182,58 | +13,2% | 206,74 |
| Consumo de energía eléctrica en oficinas procedente de fuentes renovables (% sobre el total) | Valor Absoluto | 23,78% | +147,7% | 39,76% | +48,1% | 59,12% | -0,4% | 58,89% |
| | Valor Relativo | 23,78% | +147,7% | 39,76% | +48,1% | 59,12% | -0,4% | 58,89% |
| Emisiones CO ₂ en consumo de energía eléctrica (Kg) | Valor Absoluto | 42.818,13 | -39,9% | 30.295,72 | -15,0% | 22.774,36 | +13,0% | 25.745,54 |
| | Valor Relativo | 100,95 | -45,6% | 85,32 | -35,6% | 47,52 | +15,6% | 54,93 |

Metodología de cálculo: los valores relativos se obtienen de la ponderación de los valores absolutos con el número de personas en plantilla y en prácticas de Berger-Levrault España. Desde 2024 se incorporan datos de Savia. Se utilizan los factores oficiales de mix energético (supplier mix) y emisiones de CO₂e (supplier remaining mix) publicados por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) para las comercializadoras correspondientes, utilizando para el último ejercicio los factores de emisión del año anterior al ser los últimos disponibles tanto en la CNMC como en las facturas de luz. Se actualizará el mix cuando se publique.

En valores absolutos, en 2025 hemos registrado un consumo de energía eléctrica entre todas las oficinas españolas de 164.541,38 kWh de los cuales, según la mezcla de producción de energía correspondiente a 2024 (última disponible), un 58,89% del total (96.894,01 kWh) han sido consumidos mediante el uso de

energías renovables. Las emisiones de CO₂ generadas en el consumo eléctrico en 2025 mediante energías no renovables han sido de 25.745,54 kg entre todas las sedes (alcance 2), utilizando el factor de emisión 2024.

En 2025, se observa una estabilización del consumo con ligera reversión tanto en términos absolutos como relativos por empleado. Este comportamiento no responde a incremento de plantilla, sino a una normalización operativa tras haber capturado las principales medidas de eficiencia disponibles sin inversión estructural directa en los inmuebles: la instauración de la política de teletrabajo; la optimización de la ocupación de espacios con la adaptación de puestos itinerantes y cierre de salas cuando la asistencia es reducida; la sustitución completa de equipos de sobremesa por portátiles; el uso de iluminación LED; la concienciación periódica de buenas prácticas en el uso de climatización, de equipos informáticos e iluminación; así como la política paperless para reducir el uso de equipos de impresión.

La transición a una comercializadora 100% renovable ha sido evaluada. No obstante, actualmente la política corporativa prioriza la centralización contractual. En el Plan de Descarbonización disponible en el **Anexo 1: Plan de descarbonización**, se establecen a 2030 un objetivo de reducción de emisiones, que persigue la optimización progresiva del mix energético contratado en las sedes con autonomía, con una senda anual de seguimiento para monitorizar su cumplimiento.

Dado que las oficinas se encuentran en régimen de alquiler, no se contemplan inversiones estructurales de alto impacto en edificios, como mejoras en la envolvente térmica, carpinterías o sistemas de generación renovable propios. Por ello, la estrategia energética se orienta prioritariamente hacia eficiencia operativa, mediante las acciones ya comentadas.

La energía eléctrica consumida engloba el uso regular de las actividades de oficina, principalmente la climatización, el uso de equipos informáticos e iluminación. Aunque en el impacto del consumo de energía no se incluye el de ningún CPD, ya que es un servicio externalizado, nuestros proveedores de hosting cuentan con certificación ISO 14001:2015 o han asumido compromisos de sostenibilidad alineados con estándares internacionales, incluyendo el uso de energía renovable.

De forma complementaria, se hace uso de BLPredict, herramienta desarrollada por Berger-Levrault, lo que permite llevar un mejor seguimiento de la evolución del consumo de energía eléctrica en nuestras oficinas.

CONSUMO DE PAPEL

Prácticamente la totalidad del papel consumido en las oficinas de Berger-Levrault España se realiza a través del uso de impresoras. En 2025, el consumo total de papel ha sido de 25.653 folios, lo que representa una reducción del 8,5% en comparación con los 28.024 folios consumidos en 2024.

En cuanto al consumo relativo, se estima en 54,74 folios por persona, siendo el descenso en este caso del 6,4% en 2025 respecto al consumo de 2024.

Para fomentar la reducción del impacto ambiental en el consumo de papel y, en consecuencia, en el consumo de cartuchos de impresora asociados, el personal de Berger-Levrault España cuenta con un

sistema Uniflow. Gracias al mismo, todos los trabajos se integran en un único flujo de impresión para toda la empresa. Una vez enviado, cada usuario debe introducir en cualquier impresora su código PIN, lo que le permite decidir si finalmente imprime o no el documento, eliminando las impresiones innecesarias. Asimismo, dicho sistema de impresión está preestablecido con impresión a doble cara en blanco y negro.

Como parte de nuestro compromiso, trabajamos constantemente en la concienciación, promoviendo el envío de enlaces de modo preferente sobre documentos en formato digital, y éstos en lugar de las impresiones; imprimir en calidad borrador y la utilización de papel reciclado. Además, el uso cada vez más habitual de herramientas colaborativas digitales nos permite ir eliminando el uso de papel innecesario.

CONSUMO DE AGUA

Durante 2025, el consumo total de agua en las sedes de Barcelona, Granada y Valdepeñas ha sido de 177,0 m³. El consumo estimado para 2025 en el total de sedes de Berger-Levrault España ha sido de 830,8 m³. Esto se traduce en una reducción del 17,4% respecto al consumo estimado de 2024 (1006,26 m³) en términos absolutos.

En cuanto al consumo relativo, en 2025 se sitúa en 1,77 litros por persona, lo que supone un descenso del 15,06% con respecto a los 2,10 litros por persona registrados en 2024, por lo que la tendencia general de reducción del consumo por persona se mantiene un año más.

Con el objetivo de reducir el consumo de agua, recomendamos a nuestros empleados y empleadas cerrar bien los grifos para evitar goteos, no dejar correr el agua inútilmente y no usar el inodoro como papelera.

4.4. Biodiversidad

Berger-Levrault España no dispone de centros de operaciones ubicados dentro de o junto a áreas protegidas ni en zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Medidas adoptadas

Berger-Levrault España, desde su creación, ha manifestado un firme compromiso ético y, para su adecuado cumplimiento, tiene implementado un modelo de gestión de riesgos de Compliance que le permita desarrollar su actividad conforme a rigurosas reglas deontológicas y al ordenamiento vigente y cumplir estrictamente las leyes en materia penal.

En el ámbito de dicho modelo, la compañía tiene establecidas las medidas necesarias para prevenir e impedir la comisión de delitos en el ámbito corporativo:

- Todos los empleados y empleadas de Berger-Levrault España tienen a su disposición, a través de un acceso web, un conjunto de protocolos de obligado cumplimiento:
- Política anticorrupción y soborno, que informa acerca del propósito, alcance, y principios generales de este modelo de Compliance, así como las responsabilidades, los reportes y el canal de comunicación habilitado.
- Anexo de la Política anticorrupción, dedicado al ámbito de las licitaciones públicas.
- Política general de conflictos de interés.
- Política de patrocinios.
- La compañía cuenta con un órgano de control independiente (OCI), responsable de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- Comunicación: la compañía ha habilitado un canal de comunicación accesible (correo electrónico), que permite a todos los empleados y empleadas informar sobre los posibles riesgos o incumplimientos al órgano de control interno.
- Formación: se realizan formaciones a todas las nuevas incorporaciones sobre todos los aspectos relacionados con Compliance. Durante el periodo que abarca este informe, 40 empleados y empleadas han sido formados en materia de Compliance a través de una empresa externa especialista en esta materia.

5.2. Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Berger-Levrault España y las personas que lo forman colaboran cada año con diferentes entidades sin ánimo de lucro (ONG's, Fundaciones, Asociaciones) con el objetivo de aportar y apoyar a los que más lo necesitan.

Durante 2025 hemos mantenido nuestras colaboraciones con:

- Club Écija Basket; en convenio de colaboración para fomentar el deporte base en Écija (Sevilla).
- Colaboración en la XIX Carrera Nocturna Ribera del Genil.
- Fundación Adecco. Colaboramos con Fundación Adecco desde hace varios años en las siguientes campañas y acciones:
 - Plan Familia: a través de este programa anual ayudamos a que las personas con discapacidad y su familia mejoren su vida, contando con expertos que ayudan a los/as hijos/as con capacidades diferentes de nuestros empleados/as a mejorar su desarrollo, autonomía e inclusión laboral.
 - Marzo – con motivo de la Semana de la mujer. (8 M) y con motivo del Día del Síndrome de Down (21 M)
 - Junio: Sensibilización con la iniciativa CEO en casa y el voluntariado de talle BAE.

- o Septiembre: Jornada de sensibilización para CODIR con la iniciativa "Comida a Ciegas"
 - o Octubre: con motivo del Día Mundial de la Salud mental (10 O)
 - o Diciembre – con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 D)
-
- De nuevo hemos colaborado en 2025 con la Asociación Española Contra el Cáncer, en su marcha solidaria organizada en Écija (Sevilla).
 - Un año más, hemos puesto en marcha nuestra campaña navideña "Ningún plato sin comida" entre nuestros empleados. En 2025 hemos recaudado en todas nuestras oficinas ropa, comida, material no perecedero, además de ropa y material escolar.
 - En Navidad también hemos aportado nuestro granito de arena en forma de donación económica a diferentes asociaciones, cercanas a cada centro de trabajo: Fundación Calor y Café (Granada), Fundación Princesa de Girona (Girona), Banc de Recursos Servei Pont Solidari (Barcelona), Parroquia San Ignacio de Loyola (Sevilla), Fundación Infantil Ronald McDonald (Madrid), Economato social, Sevilluz y Asociación La Raíz (Écija), Fundación ARRELS – SANT IGNASI (Lleida), Hogar Nazaret (Valdepeñas) y Asociación de Hermandades Marianitas (Valencia).

En total hemos aportado **31.365€** en colaboraciones con las entidades sociales comentadas anteriormente.

4

6. Derechos Humanos

Redactada en 1948 después de la Segunda Guerra Mundial, la Declaración Universal de los Derechos Humanos sigue siendo tan relevante hoy como siempre, presentando una visión ambiciosa para un mundo en el que todos los seres humanos viven en dignidad y libertad.

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos", independientemente de la nacionalidad, las circunstancias, el género, la orientación sexual, la raza, la religión o las creencias.

En este sentido, además de cumplir con los requerimientos de la legislación vigente que le es aplicable, el Grupo se encuentra estrechamente comprometido con el respeto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo en relación con los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan.

Los valores de Berger-Levrault (página 6) ya despiertan una protección a los derechos de las personas, son profundos, humanistas y éticos: siendo parte de nuestra historia, y de nuestro ADN. Estos valores nos unen a todos y todas, sea cual sea nuestra cultura.

En Berger Levrault identificamos y evaluamos los riesgos en materia de derechos humanos en función del sector en el que operamos y las relaciones empresariales de nuestra cadena de valor, por lo que, a través de nuestro Código ético y las políticas de personal, garantizamos una correcta conducta ética, orientando a todos nuestros profesionales a desarrollar su trabajo de forma honesta e íntegra.

En sintonía con el Plan de igualdad y las políticas no discriminatorias de la organización, se hace especial énfasis en el trato justo y la no discriminación, rechazando todo tipo de conducta en el trato con clientes o compañeros que puedan interpretarse como situaciones de acoso, alentando a un trato igualitario de todas y para todos con independencia de raza, etnia, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra condición.

"Vive una aventura humana y tecnológica". Dar la bienvenida a los mejores talentos para que nos ayuden a impulsar la empresa y a apoyar a nuestros clientes en su transformación: es nuestra promesa como empleador. Talentos de muy distintos orígenes que reflejen la pluralidad de nuestros clientes y de nuestra sociedad.

Nuestra política de no discriminación se aplica por igual a todas las personas que componen nuestra plantilla, tanto contratados como de personal en formación, y aquellas que participan en procesos de selección. El acceso a puestos de trabajo depende de los méritos, la competencia profesional y capacitación, siempre que el candidato o candidata supere la mayoría de edad. Ningún aspecto del proceso de contratación ni promoción interna estará influido de ninguna manera por la edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o discapacidad.

Cuando algún empleado/a solicite ser contratado/a de nuevo será evaluado/a con el mismo baremo que el resto de las candidaturas. Sin embargo, se tendrá en especial consideración la

evaluación del desempeño de su etapa anterior, las circunstancias que rodearon el fin de su contrato y el conocimiento del empleado/a de los procedimientos y funciones de la empresa.

De igual manera, desde la organización apoyamos el derecho a ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva, respetando la representación sindical de las personas trabajadoras. Asimismo, manifestamos nuestro total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, por lo que no nos relacionamos con colaboradores de ningún tipo que impongan condiciones de empleo que infrinjan de algún modo la legalidad.

En esta línea, en Berger-Levrault España contamos además con un canal de comunicación en el que cualquier vulneración de derechos humanos que se percibirá podrá ser denunciada a través de una dirección de email, pudiendo ser ésta realizada tanto por el/la agraviado/a como por terceras personas.

Ahora bien, cabe indicar que durante el ejercicio 2025 no ha habido casos de denuncia por vulneración de los derechos humanos.

ly

Anexo 1: Plan de descarbonización

Introducción

Berger-Levrault España ha definido el presente Plan de Descarbonización con el objetivo de reducir progresivamente sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y avanzar hacia un modelo operativo más eficiente y sostenible.

El Plan establece metas cuantificadas a cinco años vista, una senda anual de reducción y un sistema de seguimiento integrado en el Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a ISO 14001.

Se establece 2025 como año base de referencia para la definición de los objetivos de reducción de emisiones, al ser el último ejercicio completo y cerrado disponible.

Límites del sistema

LÍMITE ORGANIZACIONAL

El plan incluye **la totalidad del perímetro organizacional de Berger-Levrault España**, abarcando todas las oficinas y centros operativos del grupo en territorio español.

LÍMITE OPERACIONAL

Las fuentes de emisión se clasifican conforme al **Protocolo GHG** en:

- **Alcance 1:** Emisiones directas (principalmente combustibles asociados a flota de vehículos).
- **Alcance 2:** Emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad en oficinas.
- **Alcance 3:** Otras emisiones indirectas relevantes, como desplazamientos profesionales.

Las **principales fuentes de emisión identificadas** en el perímetro de Berger-Levrault España son:

- Desplazamientos profesionales en avión y tren (alcance 3).
- Consumo eléctrico en oficinas (alcance 2).
- Combustible asociado a la flota de vehículos (alcance 1).

El presente Plan establece objetivos cuantificados de reducción para las emisiones de **alcance 1 y alcance 2**, por ser aquellas sobre las que la organización dispone de capacidad directa de gestión y actuación.

Las emisiones de **alcance 3** se monitorizan y reportan anualmente en el Informe de Sostenibilidad; no obstante, no forman parte de los objetivos cuantificados del presente Plan de Descarbonización.

Sin perjuicio de lo anterior, la compañía mantiene políticas internas y medidas de concienciación orientadas a minimizar, cuando sea posible, el impacto asociado a los desplazamientos profesionales.

Metodología y recopilación de datos empleada para la fijación de objetivos

DATOS DE ACTIVIDAD

Los datos utilizados para el cálculo de emisiones incluyen:

- Consumo eléctrico (kWh).
- Kilómetros recorridos por la flota de vehículos.

FACTORES DE EMISIÓN

Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero se han empleado factores de emisión procedentes de fuentes oficiales y reconocidas. La metodología aplicada es consistente de un ejercicio a otro, garantizando la comparabilidad de los resultados.

- **Para el consumo eléctrico**, se utilizan los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en su calculadora de huella de carbono, correspondientes al mix energético de la comercializadora (supplier mix) y al mix residual o supplier remaining mix, obtenidos a partir de la información de etiquetado de electricidad publicada por la CNMC.
- **Para la flota de vehículos**, se emplean dos metodologías en paralelo:
 - **Metodología basada en valores WLTP del fabricante:**
Se utilizan los valores de emisiones de CO₂ por kilómetro (g CO₂/km) homologados bajo el ciclo WLTP (Worldwide Harmonised Light Vehicles Test Procedure), estándar obligatorio de homologación en la Unión Europea para la medición de consumo y emisiones de turismos conforme al Reglamento (UE) 2017/1151 y sus posteriores modificaciones, y facilitados por el fabricante de cada vehículo de nuestra flota.

Esta aproximación permite estimar la intensidad media de emisiones específica de cada modelo que compone el parque móvil de la compañía, reflejando de forma diferenciada las características técnicas reales de la flota (motorización, tecnología híbrida, peso, etc.).

- **Metodología basada en factores estándar publicados por MITECO:**
De forma complementaria, se incluyen los cálculos obtenidos a partir de los factores de emisión por tipo de combustible publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), con el fin de garantizar la coherencia con los criterios metodológicos regulatorios vigentes.

La metodología basada en factores estándar de MITECO aplica coeficientes medios por litro de combustible o por tipo genérico de motorización, lo que implica una aproximación agregada que no distingue entre vehículos concretos ni entre tecnologías híbridas con distintos niveles de eficiencia. Por ello, si bien garantiza homogeneidad y comparabilidad normativa, no refleja con el mismo nivel de detalle las emisiones asociadas a cada vehículo que integra la flota, en comparación con la estimación basada en los valores homologados WLTP correspondientes a cada uno de ellos.

La utilización combinada de ambas metodologías permite aportar mayor transparencia, trazabilidad y coherencia regulatoria, así como una estimación complementaria que se aproxima de manera más ajustada a las características técnicas efectivas de la flota.

CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DE OBJETIVOS

La definición de los objetivos de reducción se ha realizado mediante:

1. Análisis histórico de la evolución de consumos y emisiones.

2. Identificación de las principales palancas estructurales de reducción ya implantadas (política de teletrabajo, optimización de flota, transición a iluminación LED, etc.).
3. Proyección matemática de tendencias históricas.
4. Aplicación de un criterio de prudencia, considerando que gran parte de las medidas de mitigación ya están desplegadas.
5. Validación interna por la Dirección.

La trayectoria de reducción se ha distribuido de forma proporcional anual entre el año base (2025) y el año 2030, permitiendo el seguimiento sistemático del avance.

Objetivos y medidas de reducción

METAS DE TRANSICIÓN

- **Electricidad (Alcance 2)**

- Reducción del 40% de emisiones por persona en 2030 respecto a 2025.
- Senda anual proporcional de seguimiento:

| Año | % Reducción acumulada vs 2025 | Objetivo kg CO ₂ / persona |
|------|-------------------------------|---------------------------------------|
| 2025 | 0% | 0,550 kg |
| 2026 | -8% | 0,506 kg |
| 2027 | -16% | 0,462 kg |
| 2028 | -24% | 0,418 kg |
| 2029 | -32% | 0,374 kg |
| 2030 | -40% | 0,330 kg |

- **Movilidad (Alcance 1)**

- Reducción del 25% de emisiones en desplazamientos en coches de empresa por persona en 2030 respecto a 2025.
- Transición progresiva a flota híbrida antes de 2030.
- Senda anual proporcional de seguimiento:

| Año | % Reducción acumulada vs 2025 | Objetivo Kg CO ₂ /persona |
|------|-------------------------------|--------------------------------------|
| 2025 | 0% | 0,310 |
| 2026 | -5% | 0,295 |
| 2027 | -10% | 0,279 |
| 2028 | -15% | 0,264 |
| 2029 | -20% | 0,248 |
| 2030 | -25% | 0,233 |

MEDIDAS DE REDUCCIÓN

- **Consumo energético en oficinas (alcance 2)**

Las medidas ya implantadas bajo control directo de la compañía incluyen:

- Uso de iluminación LED en todas las sedes.
- Sustitución completa de equipos de sobremesa por ordenadores portátiles.
- Política paperless para reducir el uso de equipos de impresión.

- Optimización de la ocupación de espacios y cierre temporal de salas cuando la asistencia es reducida.
- Comunicación periódica de buenas prácticas energéticas al personal.

Dado que las oficinas se encuentran en régimen de alquiler, no se contemplan inversiones estructurales en envolvente térmica, carpinterías o sistemas de generación renovable propios.

Pendiente de ejecución se encuentra:

- Optimización progresiva del mix energético contratado en las sedes con autonomía.
- **Movilidad (alcance 1)**
Las principales medidas implantadas y en ejecución incluyen:
 - Política de viajes responsable priorizando medios de menor impacto ambiental cuando técnica y económicamente viable.
 - Consolidación del modelo cloud y reducción de desplazamientos a cliente.
 - Transición progresiva a flota híbrida en las sucesivas renovaciones de renting.
 - Concienciación en conducción eficiente.

MEDIDAS DE COMPENSACIÓN

Actualmente, el plan se centra prioritariamente en la reducción directa de emisiones. No se han definido medidas de compensación voluntaria. En caso de contemplarse en el futuro, estas no superarán el 10% de las emisiones totales y se realizarán mediante mecanismos reconocidos oficialmente.

Seguimiento y gobernanza

La gobernanza del Plan de Descarbonización se integra en el marco del Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a ISO 14001.

La sistemática incluye:

- Monitorización anual de los indicadores clave de emisiones y consumo.
- Comparación de los resultados obtenidos con la senda anual de reducción definida.
- Elaboración de informe interno de desempeño ambiental.
- Revisión y validación por la Dirección.
- Comunicación de resultados en el Informe de Sostenibilidad.

El responsable técnico del seguimiento es el área de Sistema de Gestión y Calidad, que coordina la recopilación de datos, el cálculo de emisiones y la evaluación del cumplimiento de objetivos.

GESTIÓN DE DESVIACIONES

En caso de desviaciones relevantes respecto a la trayectoria prevista:

- Se realizará un análisis de causas, diferenciando entre factores estructurales y coyunturales.
- Se evaluará la necesidad de adoptar medidas correctoras adicionales o reforzar las existentes.
- Se informará de forma transparente en el Informe de Sostenibilidad.

En caso de revisión de objetivos, se documentará y justificará adecuadamente la modificación metodológica o el cambio en el contexto operativo.

Anexo 2: Metodología utilizada en el Informe EINF 2025

PERÍODO DE LA INFORMACIÓN REPORTADA

Este informe de Estado de Información No Financiera 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 presente informe tiene carácter anual, y la información reportada hace referencia al año fiscal 2025, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

PERÍMETRO DEL INFORME

El alcance del informe de Estado de Información No Financiera 2025 es para el perímetro de la sociedad Berger-Levrault España Holding, S.A.U. y sus sociedades dependientes: BL España Software, S.L.U. y Tramita Software, S.L.U. y se presenta como documento anexo a las cuentas anuales consolidadas, formando parte del informe de gestión consolidado. Desglosamos a continuación la información más relevante de sus estatutos:

| Nombre | Domicilio | Actividad |
|--|--|---|
| Berger-Levrault España Holding, S.A.U. | C/ Doctor Zamenhof, 36. 2. Madrid. | Prestación de todo servicio en el ámbito de la informática y la gestión, así como la compraventa, tenencia, administración, gestión y explotación de participaciones, acciones, títulos y valores de sociedades mercantiles |
| BL España Software, S.L.U. | Calle del Doctor Zamenhof nº 36, 2ª planta, 28027 - Madrid | Presentación de servicios profesionales de informática y suministro de material, asistencia técnica, apoyo y colaboración en servicios informáticos y administrativos en materia tributaria. |
| Tramita Software, S.L.U. | C/ Teulera, 118bis - 17246 Santa Cristina d'Aro - Girona | Consulta de aplicaciones informáticas y suministro de programas de informática. |

Este informe pretende reflejar nuestros compromisos y esfuerzos en materia de RSC, de modo consolidado en todas las entidades que conforman Berger-Levrault España.

INDICADORES

Los datos publicados en este informe del ejercicio 2025 han seguido las directrices marcadas por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre. Asimismo, se han utilizado los indicadores del Estándar GRI para proporcionar información comparable (ver tabla en el Anexo 2).

VERIFICACIÓN EXTERNA

Para la verificación externa de este informe EINF 2025 se ha designado a la firma auditora Grant Thornton S.L. Esta auditora elabora su dictamen de alcance limitado sobre la conformidad de este informe EINF 2025 conforme a las disposiciones establecidas en 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.

PERSONAS DE CONTACTO

Para cualquier consulta sobre este informe, la persona de contacto en Berger-Levrault España es:

Antonia Moreno
 Directora de comunicación, eventos y RSC
 antonia.moreno@berger-levrault.com

Anexo 3: Índice de contenidos GRI

Este informe de Estado de Información No Financiera del ejercicio 2024 se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

| Bloque | Contenido | GRI | Apartado |
|--|--|--|--|
| ORGANIZACIÓN | | | |
| Descripción del modelo de negocio | Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos) | 2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b | Sección 1, Sobre nosotros |
| | Organización y estructura (Tamaño de la organización, participaciones en empresas del Grupo) | 2-9a | Sección 1, Organización y estructura |
| | Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados | 2-23a, 2-23b, 2-24a | Sección 1, Nuestra misión y valores Sección 1, BLueX, nuestra estrategia de negocio |
| Principales riesgos | Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades | 2-6c | Sección 1, Políticas y gestión de riesgos |
| | Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos | 2-25a, 2-25a, 103-3 | Sección 1, Políticas y gestión de riesgos |
| | Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo) | 2-25a | Sección 1, Políticas y gestión de riesgos |
| MEDIO AMBIENTE | | | |
| Gestión medioambiental | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad | 2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 103-3, 307-1a | Sección 4, Enfoque de gestión Error! No se encuentra el origen de la referencia. |
| | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | | |
| | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | | |
| | La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente | | |
| | La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | | |
| Contaminación | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente | 305-7a | Sección 4, Enfoque de gestión |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c | Sección 4, Economía circular y gestión de residuos |

ly

| | | | |
|--|--|--|---|
| Uso sostenible de los recursos | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a | Sección 4. Uso sostenible de recursos |
| | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 301-1a | |
| | Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5 | |
| | Uso de energías renovables | 302-3 | |
| Cambio climático | Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f | Sección 4. Uso sostenible de recursos |
| | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | n/a | |
| | 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 | 305-5a, 305-5d | |
| Protección de la biodiversidad | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 304-1a, 304-3a | Sección 4. Biodiversidad |
| | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 304-2a, 304-2b | |
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Empleo | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | 2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b | Sección 2. Creación de empleo |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 2-7b | |
| | Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | n/a | |
| | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | n/a | |
| | Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 2-19a, 401-2 | Sección 2. Política retributiva |
| | Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad | 405-2a | |
| | Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones | 2-19a | |
| | Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo | N/a | |
| | Implantación de políticas de desconexión laboral | 201-3, 401-3 | Sección 2. Organización del tiempo de trabajo |
| | Empleados con discapacidad | 405-1 | Sección 2. Empleados/as con discapacidad |
| Organización del trabajo | Número de horas de absentismo | 403-2 | Sección 2. Organización del tiempo de trabajo |
| | Medidas de conciliación | 401-3a, 401-3b | Sección 2. Organización del tiempo de trabajo |

| | | | |
|--|---|--|---|
| Salud y seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a | Sección 2. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral. Error! No se encuentra el origen de la referencia. |
| | Accidentes de trabajo, su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo | 403-9a, 403-10a | Sección 2. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral. Error! No se encuentra el origen de la referencia. |
| Relaciones sociales | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 402-1a, 402-1b | Sección 2. Relaciones sociales. |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 2-30a, 2-30b | |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 407 | |
| Formación | Políticas implementadas en el campo de la formación | 404-2a, 404-2b | Sección 3. Desarrollo del Talento |
| | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 404-1a | |
| Accesibilidad universal | Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables | n/a | Sección 2. Impulsando la igualdad |
| Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 406-1 | Sección 2. Medidas adoptadas |
| | Planes de igualdad | n/a | Sección 2. Planes de igualdad |
| | Medidas adoptadas para promover el empleo | n/a | Sección 2. Atracción del Talento |
| | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | n/a | Sección 2. Error! No se encuentra el origen de la referencia. |
| | Política contra todo tipo de discriminación | 406-1a | |
| | Gestión de diversidad | n/a | |
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
| Derechos humanos | Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | 2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a | Sección 6. Derechos Humanos |
| | Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos | 412-2, 412-3 | |
| | Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 103-3, 412-2b | |
| | Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 411-1a | |
| | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | 407-1a, 407-1b | |
| | Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | 406-1a | |
| | Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | 409-1a, 409-1b | |
| | Abolición efectiva del trabajo infantil | 408-1a, 408-1b, 408-1c | |
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Corrupción y soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 103-3, 205-2, 205-3 | Sección 5. Medidas adoptadas |
| | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 103-3, 205-2, 205-3 | |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 415-1a | Sección 5. Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | | |
| Compromisos con el desarrollo sostenible | Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local | 203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2 | Sección 3. Compromisos con el desarrollo sostenible local |
| | Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | 203-1b, 203-2, 204-1 | Sección 3. Subcontratación y proveedores |
| | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | 2-29a | |
| | Acciones de asociación o patrocinio | 2-28a, 413-1a | Sección 3. Nuestro compromiso con la sociedad |
| Subcontratación y proveedores | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales | N/a | Sección 3. Subcontratación y proveedores |
| | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c | |
| Consumidores | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 416-1a, 416-2a, 417-1a | Sección 3. Comprometidos con nuestros clientes |
| | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 2-25b, 416-2, 418-1a | |
| Información fiscal | Beneficios obtenidos país por país | 207-4 | Sección 3. Información fiscal |
| | Impuesto sobre beneficios pagados | n/a | |
| | Subvenciones públicas recibidas | 201-4a | |

h

BERGER-LEVRULT ESPAÑA HOLDING, S.A.U.
FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

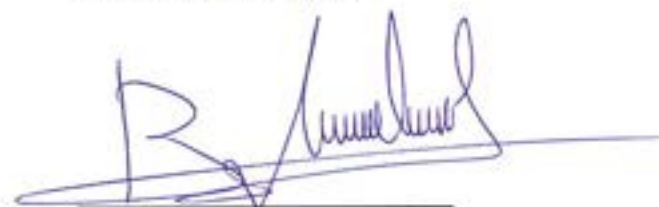
El Consejo de Administración de Berger-Levrault España Holding, S.A.U., en cumplimiento de la legislación vigente, procede a formular el informe del Estado de Información No Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025, el cual forma parte del Informe de Gestión del mismo ejercicio.

Asimismo, han firmado el citado documento, que figura anexo y consta de 63 páginas.

Madrid, 27 de marzo de 2026



D. Sebastián Rivero Galán



D. Bienvenido Espinosa Cano



BERGER LEVRULT, S.A.
Representada por
D. Sophie Claire Marie Alfredine Gerbe de Thoré

