

grupo[↑]solutia

Informe Estado de Información No Financiera

GRUPO SOLUTIA



ÍNDICE

1. Introducción y descripción general de la Organización	2
1.1. Políticas del grupo empresarial	10
2. Análisis de materialidad y sus resultados	11
3. Aspectos medioambientales	16
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	21
5. Información sobre el respeto a los derechos humanos.....	31
6. Información sobre la lucha contra la corrupción y soborno	32
7. Información sobre la sociedad e información fiscal de GRUPO SOLUTIA	33
8. Anexos	36
8.1. ANEXO I: Relación de estándares GRI utilizados para el reporte.	36

1. Introducción y descripción general de la Organización

El presente informe de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, y en referencia de uso bajo los requisitos establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándar GRI 1: Fundamentos de 2021), cumpliendo los requisitos fijados en este (ver Anexo 1).

En este contexto, a través de dicho documento sobre el estado de información no financiera, VREVASA INVERSIONES S.L., tiene el objetivo de informar sobre las cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, relevantes para la compañía según su actividad de negocio durante la anualidad de 2024, tomando este año como base o año “cero” para realizar el seguimiento y análisis de la evolución de la compañía de cara al futuro.

VREVASA INVERSIONES S.L., es una empresa que dispone de la participación mayoritaria de la compañía, GRUPO SOLUTIA TECNOLOGÍA S.L., empresa que desarrolla su actividad en el sector de tecnologías de la información y servicios informáticos, que a su vez integra 12 sociedades formando el grupo de empresas **GRUPO SOLUTIA** que enfoca su actividad principal en la transformación digital, ofreciendo servicios TIC 360 que abarcan desde el puesto de trabajo hasta soluciones para redes y desarrollo de software, dando soporte integral de soluciones tecnológicas hardware y software en cualquier ámbito TIC así como de Ciberseguridad, e incluyendo otros ámbitos concretos como la capacitación digital, salud digital, y tecnologías emergentes.

En las anualidades anteriores a 2024, anualidad en la que la compañía debe cumplir con la legislación referente al estado de información no financiera, la estructura organizacional del grupo de empresas ha sufrido cambios estructurales con respecto al año 2022 y 2023, con un cambio en la gerencia a final de 2023, y con la incorporación de 3 nuevas sociedades durante 2023 y 2024.

Estos cambios en la estructura organizacional junto con el gran crecimiento que ha experimentado la sociedad SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES en esta última anualidad, proporciona un marco de datos poco comparables entre sí para ver una evolución clara, y detectar áreas de mejora dónde tomar acción.

A continuación, se listan todas las sociedades que forma parte de **GRUPO SOLUTIA**:

SOCIEDADES DE GRUPO SOLUTIA	
GRUPO SOLUTIA TECNOLOGIA S.L.	SOLUTIA LEVANTE S.L.
SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L.	SOLUTIA VALENCIA TECHNOLOGIES, S.L.
SOLUTIA DIGITAL HEALTH S.L.	AVANCE EN EDUCACION GLOBAL S.L.
SMART HABITS TECHNOLOGY S.L.	SOLUTIA CYBERSECURITY S.L.
SOLUTIA SOLUTIONS SERVICE S.L.	SOLUTIA CORPORATE INVESTMENT S.L.
DIGITAL INNOVA SOLUTIONS S.L.	SOLUTIA MOBILE IBERIA S.L.
	SOLUTIA INNOVAWORLD NETWORKS S.L.

El grupo empresarial basa su modelo de negocio en el mercado nacional, ofreciendo sus servicios tanto a las distintas administraciones públicas que puedan requerir estos servicios como a la empresa privada, con el objetivo o visión de ser líderes en el mercado de suministros de TI y servicios, reconocidos por nuestra

excelencia en la atención al cliente, la innovación tecnológica, y la personalización y calidad de nuestros productos.

Las líneas de negocio que la compañía desarrolla actualmente son las siguientes:

- ✓ Comercialización, distribución, implantación e integración de soluciones tecnológicas, tanto hardware como software.
- ✓ Prestación de servicios de análisis, asesoramiento, consultoría y auditoría en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- ✓ Servicios de gestión integral, soporte técnico y mantenimiento de soluciones tecnológicas hardware y software.
- ✓ Desarrollo de software a medida y soluciones digitales, así como prestación de servicios de business intelligence (BI), analítica avanzada y ciencia de datos.
- ✓ Diseño, implementación y operación de servicios especializados de ciberseguridad, incluyendo consultoría, auditoría, soporte especializado, gestión de riesgos, respuesta ante incidentes y servicios gestionados de seguridad.
- ✓ Desarrollo e impartición de programas de capacitación en tecnologías de la información y las comunicaciones.

En relación con la obligatoriedad de divulgación sobre la proporción de actividades económicamente elegibles y no elegibles según la taxonomía en el contexto del Pacto Verde Europeo (Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que se completa el Reglamento anterior estableciendo los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales, y el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 con el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas respecto de las actividades económicas sostenibles) cabe destacar que la actividad de **GRUPO SOLUTIA** no se encuentra incluida dentro de las actividades catalogadas como sostenibles, y que al no superar el umbral de empleados establecidos (>1.000) tampoco está obligada a reportar las actividades según la taxonomía verde.

No obstante, si bien su actividad principal no está catalogada dentro de la taxonomía, ya que no contribuye directamente a ninguno de los seis objetivos ambientales:

- ✓ Mitigación del cambio climático
- ✓ Adaptación al cambio climático
- ✓ El uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos
- ✓ La transición a una economía circular
- ✓ Prevención y control de la contaminación
- ✓ La protección y la restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

Sí se realizan, tal y como se reflejará y justificará a lo largo de toda la presente memoria, otras subactividades económicas que pueden considerarse contribuyen a la consecución de alguno de los anteriores objetivos.

Según el contexto general en el que se enmarca el grupo empresarial, los factores y tendencias que pueden afectar a la evolución del negocio son principalmente:

1. Disponer de gran experiencia en el sector, y de un catálogo de servicios amplio y diversificado.
2. Tener gran presencia e impacto comercial con la implicación directa de la dirección.
3. Ser competitivos en precios, y forjar alianzas estratégicas con empresas complementarias y grandes marcas internacionales.
4. Optimizar los recursos, reduciendo residuos y consumos energéticos para desarrollar la actividad de negocio de forma sostenible.
5. La tendencia a la digitalización de empresas y administraciones, durante los próximos años, impulsada por los fondos Next Generation y planes gubernamentales de modernización.
6. La baja exigencia de control ambiental de los clientes en comparación con otros sectores de negocio.
7. Dificultad para la contratación de profesionales de perfil técnico, pudiendo ocasionar retrasos en tiempos de entrega/respuesta de servicios.
8. Mejora de la digitalización de los procesos internos para hacerlos más eficientes y productivos.
9. El incremento de precios de insumos y servicios debido a la inflación, y las tensiones internacionales debido a los conflictos bélicos que pueden provocar un descenso del consumo de productos no esenciales.
10. La alta competencia de grandes empresas y multinacionales del sector.

GRUPO SOLUTIA, establece el foco en estos aspectos identificados, determinando los principales riesgos a corto, medio, y largo plazo que se derivan para poder establecer los objetivos estratégicos y planes de acción de mitigación de estos factores en su actividad:

Tipo de riesgo	Causas del riesgo	Medidas de mitigación
Área de Desarrollo de Negocio (económico)	No ser competitivo en precio disminuyendo la oportunidad de negocio con la tendencia a la digitalización, debido al posible incremento de insumos y servicios debido a la inflación, y las tensiones internacionales de los conflictos bélicos.	Estrategias de desarrollo de negocio: Objetivo 1: Diversificación del portfolio de clientes y mercados. Objetivo 2: Aumentar el volumen neto de negocio en servicios recurrentes.
Área de RRHH (pérdida de talento)	Alta competencia de grandes empresas y multinacionales del sector que dificultan las contrataciones de perfiles técnicos especializados pudiendo ocasionar una alta rotación de personal, y retrasos en la entrega de proyectos.	Estrategias de RRHH: Objetivo 1: Implantación de un sistema integral de desarrollo profesional. Objetivo 2: Implantación de un sistema de retención y atracción de talento.
Área de SSCC (calidad y tiempo de ejecución)	Depender de procesos de gestión internos que no estén lo suficiente optimizados en el cumplimiento con las normas y leyes de aplicación, ni digitalizados que provoquen pasos de gestión interna excesivos y posibles retrasos.	Estrategias de Procesos internos empresariales: Objetivo 1: Definición y desarrollo de un programa efectivo de mejora continua. Objetivo 2: Definición, digitalización y automatización de procesos.

Área de SSCC (cambio climático)	Las regulaciones climáticas y el alza de los precios de la energía impactan directamente en las empresas tecnológicas, ya que, el procesamiento de datos y procesos digitales requieren un consumo energético elevado. Esto puede presentar un riesgo financiero y reputacional en caso de no optimizar adecuadamente su gestión.	Estrategias de mitigación del cambio climático: Objetivo 1: Instalación de placas fotovoltaicas. Objetivo 2: Definición e implementación de una política de sostenibilidad digital.
--	---	---

A continuación, los objetivos y estrategias que se establecen en los ejes de desarrollo del negocio, los recursos humanos de la empresa, y los procesos internos empresariales son los siguientes:

A. DESARROLLO DEL NEGOCIO:

1. **Diversificación del portfolio de clientes y mercados:** el objetivo es ampliar y equilibrar la base de clientes y los mercados en los que opera el grupo empresarial, con objeto de reducir la dependencia de la administración pública andaluza. Así, se potenciarán nuevos territorios geográficos donde Solutia aún no tiene una presencia significativa, poniendo especial foco en el sector público autonómico de otras comunidades, principalmente en el área de servicios recurrentes sobre el puesto de trabajo.

Como objetivo secundario, y aunque no se focalicen los esfuerzos en él, se establece también un crecimiento constante en el volumen de negocio con el sector privado.

La diversificación del portafolio de clientes y mercados tiene como finalidad aumentar la resiliencia y estabilidad de la empresa frente a cambios en mercados específicos.

El plan de acción cuenta con 3 pasos clave:

1. Definición y desarrollo de una estrategia comercial.
 2. Ampliación y adaptación de la oferta de productos y servicios.
 3. Establecimiento de alianzas estratégicas y colaboraciones.
2. **Aumentar el volumen neto de negocio en servicios recurrentes:** incrementar significativamente el volumen de negocio generado por servicios, particularmente aquellos de naturaleza recurrente. Esto implica un cambio estratégico hacia un modelo de negocio más enfocado en servicios que en suministros, priorizando aquellos servicios que generen ingresos continuos y predecibles; especialmente, aquellos relacionados con el soporte y mantenimiento del puesto de trabajo.

Este cambio no solo busca aumentar los ingresos, sino también estabilizarlos a lo largo del tiempo aprovechando su naturaleza recurrente para construir una base de ingresos más sostenible y menos susceptible a fluctuaciones, haciendo más robusta aún la situación financiera del grupo empresarial.

El plan de acción de este objetivo cuenta con los siguientes pasos:

1. Análisis interno para evaluar la actual proporción de ingresos generados por servicios recurrentes versus proyectos en cartera. Identificar los servicios existentes con potencial para convertirse en recurrentes.
2. Desarrollo/mejora de los servicios ofrecidos para que satisfagan las necesidades continuas y cambiantes de los clientes.
3. Definición y desarrollo de una estrategia comercial:
4. Fidelización y retención de clientes mediante la monitorización, y feedback de estos para adaptar y mejorar los servicios.
5. Establecimiento de alianzas estratégicas y colaboraciones.

B. RECURSOS HUMANOS:

1. **Implantación de un sistema integral de desarrollo profesional:** desarrollar e implantar un sistema integral de planes de carrera que esté alineado con las expectativas y aspiraciones del personal, así como con los objetivos estratégicos y operativos de la empresa. Este sistema deberá ofrecer rutas claras de progresión profesional para cada rol dentro de la organización, fomentando el desarrollo y la retención del talento.

Las acciones clave para este objetivo son:

1. Realizar un análisis exhaustivo de la situación actual del departamento de RRHH, identificando las áreas de indefinición y falta de claridad en los roles y servicios.
 2. Crear un catálogo que describa detalladamente cada servicio ofrecido por RRHH, como reclutamiento, capacitación, desarrollo de carrera, evaluación de desempeño, etc.
 3. Definición de roles y estructura organizativa: establecer una estructura organizativa clara para las empresas del grupo, definiendo roles específicos, competencias, responsabilidades y jerarquías.
 4. Establecer rangos salariales basados en el mercado y en las competencias requeridas para cada puesto.
 5. Desarrollo de rutas de carrera de para cada puesto, identificando oportunidades de progresión vertical y horizontal, y vinculándolas con programas de formación y desarrollo.
 6. Realizar un análisis de la tipología de puesto de trabajo de la organización, identificación aquellas posiciones clave donde la compañía pueda focalizar sus esfuerzos en materia de planes de carrera, llegando incluso a una personalización a nivel de persona.
 7. Integración con planes de formación y desarrollo: asegurarse de que los planes de carrera estén integrados con iniciativas de formación y desarrollo, permitiendo a los empleados adquirir las habilidades necesarias para avanzar.
 8. Implementación de un programa de evaluación y seguimiento, comunicando y orientando a los empleados en sus oportunidades de carrera.
2. **Implantación de un sistema de retención y atracción de talento:** desarrollar y ejecutar estrategias efectivas de retención y atracción de talento para abordar los desafíos de la alta competencia por el talento y la rotación de personal en el sector. El objetivo es crear un entorno de trabajo atractivo y motivador que no solo atraiga a los mejores talentos, sino que también fomente su permanencia y desarrollo dentro de la organización. La implementación exitosa de este objetivo puede contribuir significativamente al éxito a largo plazo de la organización, a través de una fuerza laboral motivada, comprometida y altamente capacitada.

El plan de acción cuenta con los siguiente pasos claves:

1. Realizar un estudio del mercado laboral para comprender las tendencias actuales en cuanto a compensaciones, beneficios y prácticas de retención, y mejorar las prácticas de la empresa.
2. Identificación de puestos clave: realizar un análisis de la tipología de puesto de trabajo de la organización, identificación aquellas posiciones clave donde la compañía pueda focalizar sus esfuerzos en materia de retención.
3. Desarrollo de paquetes de compensación competitivos ajustando las estructuras salariales e incluyendo beneficios adicionales de interés para los empleados.
4. Desarrollar e implantar programas de bienestar que aborden aspectos como la salud mental, el equilibrio entre vida laboral y personal, y el desarrollo personal según los puestos de trabajo.
5. Promover una cultura organizacional que valore la diversidad, la inclusión y el desarrollo profesional.
6. Programas de desarrollo y carrera: implementar iniciativas de desarrollo profesional y planes de carrera que permitan a los empleados visualizar su crecimiento dentro de la empresa; ejecución del objetivo 1.
7. Desarrollo de una política de comunicación proactiva a fin de conocer la situación profesional y personal de cada uno de estos puestos clave, con objeto de anticipar posibles salidas y tomar las medidas necesarias para su retención.

C. SERVICIOS CORPORATIVOS:

C.1. Estrategias de Procesos internos empresariales:

1. **Definición y desarrollo de un programa efectivo de mejora continua:** establecer un programa integral de mejora continua en toda la organización de Solutia, fomentando una cultura de evaluación constante y optimización en todas las áreas de la empresa, acorde a las certificaciones implementadas y requisitos legales de aplicación, desde procesos internos de gestión hasta el servicio al cliente. Se busca identificar oportunidades de mejora, implementar cambios eficaces en la operativa interna, y medir el impacto de estos cambios para garantizar el crecimiento, la calidad y la eficiencia continuos.

El plan de acción que se define para este objetivo es el siguiente:

1. Evaluación de los procesos actuales según los requisitos legales y de certificación, realizar un análisis de las áreas y los aspectos específicos a mejorar de los procesos internos establecimiento un marco de operación de mejora continua, basado en dichos criterios con herramientas de medición y seguimiento.
2. Realizar auditorías y evaluaciones regulares en todos los departamentos para continuar con la identificación de áreas y procesos que requieran mejora.
3. Fomentar la retroalimentación y las ideas de mejora de los empleados en todos los niveles, habilitando los canales adecuados para ello.
4. Desarrollar e implementar proyectos específicos de mejora continua basados en los hallazgos y sugerencias de procesos de auditoría, así como de las ideas de empleados internos.
5. Establecer equipos de trabajo multidisciplinarios para dirigir y supervisar estos proyectos.
6. Integrar este marco de operación en la cultura y operaciones diarias de la empresa, y utilizar un sistema de monitorización, evaluación y retroalimentación para analizar la efectividad de los cambios y hacer ajustes necesarios.

7. Establecer indicadores clave de rendimiento (KPIs) para medir el éxito de los proyectos de mejora continua.
 8. Mantener una comunicación transparente y regular sobre los esfuerzos y logros de mejora continua, así como recompensar las contribuciones individuales al equipo del proyecto de mejora continua establecido.
 9. Formación de empleados para proporcionar herramientas y concienciar de la importancia de determinadas buenas prácticas asociadas a la mejora continua (sensibilidad ambiental, segregación de residuos, compliance, protección de datos, etc.)
2. **Definición, digitalización y automatización de procesos:** definir y digitalizar procesos manuales, automatizar en aquellos casos donde sea posible, mejorar la integración de sistemas y aplicaciones existentes, y adoptar soluciones de gestión empresarial más adecuadas a las necesidades específicas de la empresa.

Este objetivo estratégico cuenta con las siguientes acciones clave:

1. Definición del catálogo de servicios específico de cada área, donde queden delimitadas las responsabilidades y competencias de cada una de ellas.
2. Evaluación de procesos actuales y realizar un análisis detallado de aspectos específicos a mejorar de los procesos, ya sean con automatizaciones *in-house* o con software específicos.
3. Desarrollar un plan de inversión en tecnología a corto y largo plazo, estableciendo prioridades y dependencias para las implementaciones asegurando que se integren de manera efectiva.
4. Alinear la propuesta de digitalización y automatización con los requisitos legales de aplicación, los requisitos de las certificaciones, y los procedimientos reales implantados en la compañía.
5. Establecer canales de comunicación efectivos y transparentes, que permitan el rediseño de procesos más sencillos.
6. Capacitar al personal interno como usuario final en el uso de las nuevas tecnologías implementadas, fomentando el cambio cultural hacia la adopción y aceptación de las soluciones tecnológicas con una visión a largo plazo más allá de las cuestiones económicas.

C.2. Estrategias de Mitigación del cambio climático:

1. **Instalación de placas fotovoltaicas:** reducción de la dependencia de la red eléctrica mediante el uso de energía renovable para el autoabastecimiento, disminuyendo tanto el gasto del consumo eléctrico, como la exposición al alza de las tarifas eléctricas reforzando además la descarbonización de las operaciones internas para el desarrollo de la actividad de la compañía.

El plan de acción que se define para este objetivo es el siguiente:

1. Realizar un estudio de viabilidad y análisis económico evaluando el consumo eléctrico para determinar la potencia necesaria de la instalación, así como la disponibilidad del espacio para la instalación de las placas, y el retorno de la inversión inicial a través de la reducción de costes estimada.
2. Búsqueda de presupuestos que incluyan los costes de instalación, legalización y mantenimiento posterior a la puesta en marcha.
3. Diseño y planificación de la instalación considerando factores relevantes como la eficiencia, durabilidad y compatibilidad de los sistemas, y verificando la adecuada conexión a la red eléctrica de la instalación completa.

4. Ejecución de la instalación completa, legalización y puesta en marcha tras una batería de pruebas de funcionamiento que garanticen que el sistema está bien anclado, protegido, cumple con los requisitos de seguridad y legislación, y funciona correctamente generando la energía prevista en el diseño.
 5. Definición del plan de mantenimiento preventivo completo de la instalación para asegurar su buen funcionamiento y prolongar su vida útil, supervisando la generación de energía y los consumos según las necesidades de la actividad.
2. **Definición e implementación de una política de sostenibilidad digital:** establecer una política de sostenibilidad que promueva las compras responsables de tecnología, la eficiencia energética de los equipos y el cumplimiento de criterios ESG, priorizando la compra de equipos eficientes, duraderos y reciclables mediante proveedores que cumplan con los requisitos regulatorios. De esta forma se consiguen reducir impactos ambientales, y cumplir la normativa posicionando la compañía como grupo empresarial responsable y sostenible.

Este objetivo estratégico cuenta con las siguientes acciones clave:

1. Elaborar una política corporativa que establezca los criterios de compra de suministros, y selección de proveedores según el cumplimiento de requisitos sostenibles y reglamentarios.
2. Evaluar los proveedores principales habituales para analizar la sostenibilidad del flujo de compras principal de la compañía y determinar en qué grado es necesario priorizar nuevos proveedores que cumplan con prácticas sostenibles, ambientales y de gobernanza.
3. Valorar establecer un procedimiento para el seguimiento del ciclo de vida de los equipos hardware internos.
4. Establecer un programa de indicadores que permitan realizar un seguimiento sobre la proporción de compras sostenibles, la proporción de equipos reutilizados o reciclados en su caso, el consumo energético, y la reducción de la huella de carbono.

Teniendo presente que en ocasiones varias de las empresas del grupo comparten instalaciones, facilitando así la gestión de procesos transversales como son la gestión de compras y la gestión de residuos, entre otros, a continuación, se detallan las instalaciones hábiles de **GRUPO SOLUTIA** durante la anualidad de 2024:

INSTALACIÓN	UBICACIÓN
SEDE GRUPO SOLUTIA	PTC - La cartuja -C/Américo Vespucio, 35. 41092. Sevilla.
NAVE_ALMACÉN SOLUTIA	PE Los llanos, C/ Extremadura, 108. 41909 Salteras, Sevilla.
NAVE_LOGÍSTICA SOLUTIA	PE Los llanos, C/ Baleares, 41909. Salteras. Sevilla
	PE Los llanos, C/ Baleares, 41909. Salteras. Sevilla
	PE Los llanos, C/ Baleares, 41909. Salteras. Sevilla
ALMACÉN SOLUTIA	PE Los llanos, C/ Extremadura, 6. 41909 Salteras, Sevilla.
OFICINA SOLUTIA LEVANTE SL	C/Uruguay, 13. Edif. Salzillo, 30820. Alcantarilla, Murcia.
OFICINA SOLUTIA SOLUTIONS SERVICES SL	C/Doctor Castelo, 10. 1ºB, 28009. Madrid

El Departamento de Calidad y cumplimiento de **GRUPO SOLUTIA**, en colaboración con el resto de los departamentos implicados cómo son el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de

Administración, el Departamento de Mantenimiento, el área de coordinación de soporte, así como el equipo técnico consultor de la empresa subcontratada, Dcycle, ha llevado a cabo la elaboración del informe en base a los requisitos anteriormente mencionados y a las actividades desarrolladas por el grupo de empresas.

ROL	RESPONSABLE	FUNCIÓN
Dirección	Gerente General	Aprobar el informe a comunicar.
Equipo de datos	Responsable de Calidad y cumplimiento Normativo/ Equipo consultor Dcycle	Recolección y validación de datos, contacto con equipo consultor y verificadores.
Verificación externa	Entidad acreditada: OCA GLOBAL	Verificación de resultados y conformidad con la Ley 11/2018 Fecha verificación externa: FASE 1: 3 y 4 de junio de 2025 FASE 2: 12 y 13 de junio de 2025.

1.1. Políticas del grupo empresarial

En este apartado se recogen las políticas que la compañía aplica en cumplimiento con los requerimientos de la Ley 11/20218, incluyendo los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención, y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, a las cuales se hace alusión a lo largo del informe:

1. [Protocolo de Desconexión Laboral](#)
2. **Plan de igualdad**, para cada sociedad del grupo que, tal y como indica la legislación pertinente, dispone de una media anual mayor a 50 empleados. De manera que las sociedades que disponen de dicho plan son SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L., SOLUTIA SOLUTIONS SERVICE S.L., y SOLUTIA LEVANTE S.L.
3. [Plan LGTBI](#)
4. [Protocolo de acoso sexual](#)
5. [Política de Responsabilidad Social Corporativa](#)
6. [Código Ético](#)
7. **El código ético de proveedores**, que recoge todos los compromisos adquiridos con respecto a las leyes aplicables, la responsabilidad fiscal, la prevención del blanqueo de capitales, y prohibición de actos de soborno, así como la integridad ética y laboral con respecto a los derechos humanos, la seguridad y salud, la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y la prevención del acoso sexual, entre otros aspectos, para ser proveedor del grupo empresarial.
8. **Norma de RRHH**, dónde se recogen las medidas seguidas en todo el proceso de contratación de personal, así como la formación y concienciación del personal en materia compliance para el cumplimiento de la legislación y conductas deseadas por la empresa.
9. [Política de Compliance Penal](#)
10. [Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Gestión](#)
11. [Políticas del sistema de Solutia Innovaworld Technologies](#)
12. [Políticas del sistema de Solutia Solutions Services](#)
13. [Políticas del sistema de Solutia Digital Health](#)
14. [Compromiso ambiental](#)
15. Medidas generales para una conducción eficiente que reduzca el consumo de combustible en los desplazamientos realizados.

16. Medidas de control ambiental para reducir los consumos de recursos, y los residuos generados.
17. Medidas de respuesta ante situaciones de emergencias ambientales.

En las próximas anualidades, se mejorarán las medidas y políticas ambientales, sostenibles, tales como homologación de proveedores sostenibles en la cadena de suministro estableciendo indicadores claves que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos realizados el grupo empresarial.

2. Análisis de materialidad y sus resultados

En el primer trimestre de 2025, **SOLUTIA** llevó a cabo una evaluación de doble materialidad teniendo en cuenta como base de partida la información interna disponible de la compañía, así como fuentes de información de grupos comparables del sector, para comprender sus impactos en las personas y el medio ambiente (**materialidad de impacto**), así como los riesgos y oportunidades para el negocio derivados de la sostenibilidad (**materialidad financiera**). Este enfoque ha permitido identificar los temas más relevantes, como el **cambio climático**, el **consumo de agua** y las **condiciones laborales**, basándose en la metodología propuesta por la directiva CSRD.

Siguiendo los principios establecidos por la **CSRD** y los **ESRS**, se ha adoptado un enfoque para identificar, evaluar y priorizar los **impactos, riesgos y oportunidades (IROs)** más significativos relacionados con la actividad de la empresa.

El análisis se ha nutrido de una combinación de fuentes:

- **Fuentes internas:** Información estratégica y operativa, políticas corporativas, evaluaciones de riesgos.
- **Fuentes externas:** Informes del **World Economic Forum - Future of Jobs Report 2025**, **S&P Global Tech**, normativa europea y tendencias sectoriales.
- **Participación de partes interesadas:** A través de entrevistas y talleres análisis de expectativas de los departamentos más relevantes (RR.HH., Compliance, Medioambiente, Tecnología, entre otros), cuyo objetivo fue recoger y validar percepciones internas y externas sobre sostenibilidad y priorización temática.

La priorización de temas se realizó mediante una **matriz de doble entrada**, cruzando:

- **Nivel de impacto en sostenibilidad** (severidad, alcance, remediabilidad, y probabilidad).
- **Relevancia financiera** (probabilidad y magnitud potencial del impacto económico).

Se estableció un **umbral del 50%** como criterio para considerar un tema como material. Como resultado, se identificaron como materiales los siguientes temas:

- ✓ **Cambio climático:** Adaptación al cambio climático, mitigación del cambio climático, energía.
- ✓ **Agua y recursos marinos:** Consumo de agua.
- ✓ **Economía circular:** Entradas de recursos (incluida la utilización de recursos), salidas de recursos relacionadas con productos y servicios, y residuos.
- ✓ **Trabajadores propios:** Empleo seguro, salarios adecuados, diálogo social, conciliación laboral, salud y seguridad, formación y desarrollo de capacidades, diversidad, vivienda adecuada.
- ✓ **Consumidores y usuarios finales:** Privacidad, salud y seguridad.
- ✓ **Conducta empresarial:** Cultura corporativa, gestión de las relaciones con los proveedores (incluidas las prácticas de pago), prevención y detección (incluida la formación).

Se identifican como estratégicos los temas que implican una prioridad mayor o igual al 75% por su relevancia en al menos una de las dos dimensiones materiales analizadas (impacto o financiera). Estos temas no solo implican un alto impacto externo, sino que también representan oportunidades o riesgos financieros significativos.

Los temas con una puntuación de entre el 60 % y el 75% en alguna dimensión, aunque no alcanzan el umbral de alta prioridad, son temas que presentan una relevancia significativa. Representan oportunidades de mejora, eficiencia o mitigación de riesgos y deben gestionarse activamente.

A continuación, se muestran todas las cuestiones de sostenibilidad evaluadas en el proceso de análisis con la puntuación obtenida en cuanto a impacto y valor en el ámbito financiero:

Cuestiones de sostenibilidad	Score Impacto	Score Financiero
Cambio climático: Adaptación al cambio climático	58%	88%
Cambio climático: Mitigación del cambio climático	75%	100%
Cambio climático: Energía	83%	50%
Contaminación: Contaminación del aire	0%	0%
Contaminación: Contaminación del agua	0%	0%
Contaminación: Contaminación del suelo	0%	0%
Contaminación: Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios	0%	0%
Contaminación: Sustancias preocupantes	0%	0%
Contaminación: Sustancias extremadamente preocupantes	0%	0%
Contaminación: Micro plásticos	0%	0%
Agua y recursos marinos: Consumo de agua	75%	38%
Agua y recursos marinos: Extracciones de agua	0%	0%
Agua y recursos marinos: Vertidos de agua	0%	0%
Agua y recursos marinos: Extracción y utilización de los recursos marinos	0%	0%
Agua y recursos marinos: Vertidos de agua en los océanos	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Cambio climático	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Cambio del uso de la tierra, cambio del uso de las aguas dulces y cambio del uso del mar	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Explotación directa	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Especies exóticas invasoras	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Contaminación	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Tamaño de la población de las especies	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Degradación de tierras	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Desertificación	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Sellado del suelo	0%	0%
Biodiversidad y ecosistemas: Incidencias sobre los servicios ecosistémicos y dependencias de estos servicios	0%	0%
Economía circular: Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos	75%	75%

Economía circular: Salidas de recursos relacionadas con productos y servicios	0%	75%
Economía circular: Residuos	63%	100%
Trabajadores propios: Empleo seguro	0%	88%
Trabajadores propios: Tiempo de trabajo	0%	0%
Trabajadores propios: Salarios adecuados	75%	0%
Trabajadores propios: Diálogo social	63%	0%
Trabajadores propios: Libertad de asociación, la existencia de comités de empresa y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores	0%	0%
Trabajadores propios: Negociación colectiva, incluida la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	0%	0%
Trabajadores propios: Conciliación laboral	88%	88%
Trabajadores propios: Salud y seguridad	88%	0%
Trabajadores propios: Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	0%	50%
Trabajadores propios: Formación y desarrollo de capacidades	88%	88%
Trabajadores propios: Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	0%	0%
Trabajadores propios: Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo	50%	0%
Trabajadores propios: Diversidad	63%	75%
Trabajadores propios: Trabajo infantil	0%	0%
Trabajadores propios: Trabajo forzoso	0%	0%
Trabajadores propios: Vivienda adecuada	58%	0%
Trabajadores propios: Privacidad	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Empleo seguro	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Tiempo de trabajo	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Salarios adecuados	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Diálogo social	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Libertad de asociación, la existencia de comités de empresa y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Negociación colectiva, incluida la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Conciliación laboral	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Salud y seguridad	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Formación y desarrollo de capacidades	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Empleo e inclusión de las personas con discapacidad	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Diversidad	0%	0%

Trabajadores de la cadena de valor: Trabajo infantil	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Trabajo forzoso	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Vivienda adecuada	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Agua y saneamiento	0%	0%
Trabajadores de la cadena de valor: Privacidad	0%	0%
Colectivos afectados: Vivienda adecuada	0%	0%
Colectivos afectados: Alimentación adecuada	0%	0%
Colectivos afectados: Agua y saneamiento	0%	0%
Colectivos afectados: Incidencias relacionadas con la tierra	0%	0%
Colectivos afectados: Incidencias relacionadas con la seguridad	0%	0%
Colectivos afectados: Libertad de expresión	0%	0%
Colectivos afectados: Libertad de reunión	0%	0%
Colectivos afectados: Incidencias sobre los defensores de los derechos humanos	0%	0%
Colectivos afectados: Consentimiento libre, previo e informado	0%	0%
Colectivos afectados: Autodeterminación	0%	0%
Colectivos afectados: Derechos culturales	0%	0%
Consumidores y usuarios finales: Privacidad	88%	75%
Consumidores y usuarios finales: Libertad de expresión	0%	0%
Consumidores y usuarios finales: Acceso a la información (de calidad)	0%	0%
Consumidores y usuarios finales: Salud y seguridad	88%	88%
Consumidores y usuarios finales: Seguridad de una persona	0%	0%
Consumidores y usuarios finales: Protección de los niños	0%	0%
Consumidores y usuarios finales: No discriminación	0%	0%
Consumidores y usuarios finales: Acceso a productos y servicios	0%	0%
Consumidores y usuarios finales: Prácticas de marketing responsables	0%	0%
Conducta empresarial: Cultura corporativa	75%	88%
Conducta empresarial: Protección de los denunciantes	0%	0%
Conducta empresarial: Bienestar animal	0%	0%
Conducta empresarial: Compromiso político	0%	0%
Conducta empresarial: Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago	63%	75%
Conducta empresarial: Prevención y detección, incluida la formación	75%	100%
Conducta empresarial: Casos de corrupción	38%	0%

La integración del análisis de materialidad con los IROs identificados refuerza la utilidad del proceso y su aplicabilidad práctica en la toma de decisiones estratégicas.

Para **GRUPO SOLUTIA** se detectan los siguientes impactos:

1. Oportunidades financieras detectadas:

- ✓ **Transición energética:** implementación de fuentes renovables y sistemas energéticos eficientes.
- ✓ **Economía circular:** desarrollo de soluciones basadas en materiales reciclables o reutilizables, optimización de flujos de entrada y salida.
- ✓ **Gestión del talento:** inversión en conciliación y formación, mejorando el clima laboral y reduciendo la rotación de personal.

2. Riesgos financieros relevantes:

- ✓ **Cambio climático:** exposición a fenómenos extremos y evolución normativa en descarbonización.
- ✓ **Privacidad y seguridad del consumidor:** cumplimiento normativo, reputación digital, ciberseguridad.
- ✓ **Cadena de suministro:** riesgos ESG por proveedores en países con menor control normativo.

Tras el análisis completo llevado a cabo, se obtiene las siguientes conclusiones que, en las próximas anualidades, se comenzarán a trabajar según las prioridades detectadas:

1. **Mitigación del cambio climático, y salud y privacidad del consumidor** son los temas más críticos y transversales, con fuerte impacto y riesgo financiero. Su gestión debe formar parte del núcleo estratégico de la empresa.

Actualmente, estos temas son fundamentales en la actividad de **SOLUTIA**, por ello, se están iniciando nuevos trabajos sobre la mejora de los procesos de compras, reclamaciones y satisfacción de clientes, la gestión medioambiental, y la protección de datos, con el objetivo de mejorarlos y darles mayor robustez dentro del sistema de gestión interna de la compañía.

2. **Los aspectos sociales** (formación, conciliación, diversidad) han ganado centralidad, tanto en la percepción interna como en el análisis financiero. Representan una inversión en resiliencia organizacional que se traduce en un clima laboral muy satisfactorio.

La compañía continúa trabajando en establecer acciones que ayuden a la retención del talento y crecimiento profesional de la plantilla.

3. **La economía circular**, aunque todavía subestimada en algunos componentes, se configura como eje de innovación y cumplimiento futuro. Se analizarán posibles prácticas a incorporar en el desarrollo de la actividad de negocio de la empresa, tales como procesos de reacondicionamiento de equipos, reutilización, reciclaje y eliminación de residuos.

4. **La adaptación al cambio climático** debe integrarse proactivamente en los modelos de análisis de riesgos financieros.

El grupo empresarial prevé incrementar la concienciación, mediante formación y monitorización del uso de los recursos.

5. Es recomendable mantener una **vigilancia activa de riesgos ESG en la cadena de suministro**, especialmente para operaciones fuera del contexto europeo.

3. Aspectos medioambientales

GRUPO SOLUTIA, en relación con la protección del medioambiente entiende que el principio de precaución es una herramienta fundamental para enfrentar riesgos y posibles daños de su actividad en el entorno minimizando su impacto adverso.

El grupo empresarial comienza a implementar políticas de gestión ambiental en 2008, cuando inicia la implantación de un sistema de gestión ambiental (ISO 14001:2015) para dar cumplimiento legal de los requisitos legales aplicables y buenas prácticas ambientales, dónde anualmente se trabaja y revisa por la dirección los siguientes aspectos:

- Realización de mediciones ambientales de consumos de recursos y generación de residuos para monitorear la evolución de estos.
- La identificación y evaluación de aspectos ambientales para su control y seguimiento.
- La identificación y evaluación de requisitos legales aplicables a cada instalación.
- La supervisión del mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura de los distintos centros.
- El seguimiento del control operacional de las instalaciones.
- La correcta segregación de residuos, inventario, retirada y tratamiento final mediante el Manual de buenas prácticas ambientales y el gestor de residuos contratado.
- Impartición de formación interna sobre sensibilidad ambiental, y segregación correcta de residuos.
- La actualización y mejora de los distintos procedimientos documentados de gestión.
- La programación de auditorías internas para realizar el seguimiento y control de todos los aspectos medidos y supervisados.
- La supervisión de las incidencias detectas, desde su comunicación inicial hasta su resolución mediante correcciones puntuales y/o implementando acciones correctoras que impliquen una mejora en los procesos de ambientales controlados.

Adicionalmente, desde 2017, el grupo empresarial comienza a calcular y certificar la huella de carbono de las empresas más importantes del grupo, participando en el registro de huella de carbono, compensación, y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico. No obstante, este año se ha realizado la huella de carbono de todo el grupo bajo el estándar ISO 14064:2018, siendo verificada por la entidad de certificación OCA GLOBAL el 28 y 29 de abril de 2025.

En julio de 2024, Grupo Solutia se adhirió al Pacto Mundial Red Española, organización que impulsa un cambio de sistema para construir una economía inclusiva, equitativa y sostenible para las personas y el medioambiente en concordancia con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que promueve la ONU. Los principios básicos en los que se fundamenta la iniciativa son compartidos por la compañía, que durante el año 2025 comenzará a medir sus procesos bajo los requisitos de dicha organización para determinar los avances y mejoras que se realizan anualmente.

Actualmente, las empresas del grupo que cuentan con la certificación ambiental ISO 14001:2015 son SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L., SOLUTIA SOLUTIONS SERVICE S.L., y SOLUTIA DIGITAL HEALTH S.L.,

disponiendo de un seguro de responsabilidad ambiental como garantía de protección frente a potenciales riesgos medioambientales.

Los principales impactos identificados en la actividad de **SOLUTIA** sobre el medioambiente son los consumos de recursos naturales, y la producción de residuos asociada a sus líneas de negocio. Por ello, como medida principal de actuación, se establece la comunicación del conjunto de buenas prácticas asociadas al buen desarrollo del puesto de trabajo dentro la compañía en el Manual de bienvenida al empleado. A continuación, se detallan las medidas establecidas en dicho manual con carácter global:

- Medidas para una conducción eficiente que reduzca el consumo de combustible en ellos desplazamientos realizados.
- Medidas de control ambiental para reducir los consumos de recursos, y los residuos generados.
- Medidas de respuesta ante situaciones de emergencias ambientales.

En la anualidad de 2024, año base para empezar a controlar los procesos del grupo, se han obtenido los siguientes resultados globales asociados a al impacto medioambiental de la compañía:

1. Emisiones de gases de efecto invernadero:

En 2024 por primera vez, se contabilizan las emisiones de gases invernadero globales de todo el grupo, no teniendo datos globales de las dos anualidades anteriores. Las emisiones por alcances son las siguientes:

Alcance	Cantidad (t CO2eq)		
	2024	2023	2022
Alcance 1	240,00	-	-
Alcance 2	36,34	-	-
Alcance 3	11.796,42	-	-

El 97% de las emisiones totales son relativas al alcance 3, correspondiendo a la categoría de compras un 89% de las emisiones totales.

A continuación, se muestran las emisiones totales del grupo obtenidas por cada una de las categorías de la norma de referencia UNE-EN ISO 14064:2019-1 teniendo en cuenta que el grupo no tiene emisiones de CO2 biogénicas:

Categoría	Subcategoría	Emisiones (t CO2 eq)
Categoría 1: Emisiones y remociones directas de GEI		
1.1	Emisiones directas de procesos industriales	0
1.2	Emisiones directas por uso de la tierra, cambio de uso de la tierra y silvicultura	0
1.3	Emisiones directas por combustión móvil	240,00
1.4	Emisiones directas por combustión estacionaria	0
1.5	Emisiones directas fugitivas por liberación de GEI de fuentes antropogénicas	0,005
1.6	Instalaciones propias de energía renovable	0
Categoría 2: Emisiones indirectas de GEI por energía importada		
2.1.a	Emisiones indirectas en electricidad y otras energías	36,34
2.1.b	Emisiones indirectas en red física de electricidad consumida	0

Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI por transporte		
3.1	Emisiones por viajes de negocios	22,52
3.2	Emisiones por tráfico de desplazamiento diario	760,85
3.3	Emisiones por transporte y distribución aguas abajo	111,90
3.4	Emisiones por transporte de clientes y visitantes	0
3.5	Emisiones por transporte y distribución aguas arriba	51,85
Categoría 4: Emisiones indirectas por productos utilizados por la organización		
4.1	Emisiones por bienes de capital	0
4.2	Emisiones por disposición de residuos sólidos y líquidos	9,12
4.3	Emisiones por bienes adquiridos	1.0840,19
4.4	Emisiones por uso de activos	0
4.5	Emisiones por uso de otros servicios como consultoría, limpieza, mantenimiento, etc.	0
Categoría 5: Emisiones indirectas asociadas al uso de producto de la organización		
5.1	Emisiones de activos arrendados aguas abajo	0
5.2	Emisiones por fase de uso del producto	0
5.3	Emisiones en el final de vida útil	0
Categoría 6: Emisiones indirectas provenientes de otras fuentes		
6.1	Otras emisiones	0
Total	Emisiones totales GRUPO SOLUTIA (t CO2 eq)	1.2072,77

En la siguiente anualidad, se establecerá el plan de medidas de reducción de emisiones de carbono, tras el seguimiento y evaluación de la huella de carbono.

En relación con la contaminación acústica y lumínica, la actividad de **GRUPO SOLUTIA** no contribuye a producir niveles de ruido ni luz artificial que superen los límites normales permitidos según la normativa de aplicación, por tanto, no son factores de riesgo que necesiten un control y tratamiento específico.

2. Consumo de agua total en 2024:

Consumo total agua(m³)		
2024	2023	2022
465,57	-	-

No se han incluido consumos de agua de años anteriores debido a que, en ese periodo, el grupo ha pasado por distintos cambios en sus instalaciones no existiendo un control sistematizado, ni disponiendo de datos de consumos directos. Al no disponer de datos fiables que permitan reportar dichos consumos, se toma la anualidad de 2024 como año de partida e iremos recogiendo los consumos de años posteriores.

3. Producción de residuos en 2024:

Tipo de Residuo	Cantidad (toneladas)		
	2024	2023	2022
Peligrosos	34,04	-	-
No Peligrosos	31,76	-	-

Siendo los principales LER generados los siguientes:

Tipo de residuo	Nombre residuo	Código Ler
NO PELIGROSO	Fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio	20 01 21-31*
	R.S.U. Inerte Voluminosos	20 03 07
	Metales mezclados- Chatarra	17 04 07
	Madera (Palés)	17 02 01
	Lámparas LED - USO PROFESIONAL	16 02 14-32
	Pilas alcalinas convencionales (3A/4A/botón)	16 06 04
	Componentes retirados de equipos desechados, distintos a los especificados en el código 16 02 15*	16 02 16
PELIGROSO	Acumuladores y baterías Pb	16 06 01*
	Acumuladores y baterías de Ni-Cd	16 06 02*
	Acumuladores, pilas, baterías Li (en cualquier forma)	16 06 07*
	Acumuladores, pilas o baterías en cuya composición se encuentre el níquel en cualquiera de sus formas, tales como los acumuladores de níquel metal hidruro (Ni-MH).	16 06 08*
	Acumuladores, pilas o baterías en cuya composición se encuentren otras sustancias peligrosas	16 06 09*
	Monitores y pantallas CRT con componentes peligrosos distintos de los especificados en los códigos 16 02 09 a 16 02 12. USO PROFESIONAL	16 02 13-21*
	Otros monitores y pantallas con componentes peligrosos distintos de los especificados en los códigos 16 02 09 a 16 02 12. USO PROFESIONAL	16 02 13-22*
	Aparatos de informática y telecomunicaciones pequeños con componentes peligrosos, distintos de los especificados en los códigos 16 02 09 a 16 02 12 - USO PROFESIONAL	16 02 13-61*
	Componentes peligrosos retirados de equipos desechados	16 02 15*
	Componentes retirados de equipos desechados, distintos a los especificados en el código 16 02 15*	16 02 16

No se han incluido consumos de residuos de años anteriores debido a que, en ese periodo, no existía un control sistematizado de la recogida de estos, por lo que no se dispone de datos fiables que permitan reportarlo. Tomamos este año de partida y contabilizaremos los de años posteriores.

En la próxima anualidad se trabajará en plantear medidas relacionadas con la economía circular, prevención y generación de residuos, tales como procesos de reacondicionamiento de equipos, reutilización, reciclaje y eliminación de residuos. SOLUTIA no genera cantidades importantes de residuos de naturaleza orgánica que impliquen la necesidad de acciones directas contra el desperdicio de alimentos.

En cuanto a la protección de la biodiversidad, la actividad de la compañía, fundamentalmente de servicios de tecnologías de la información, no impacta en su desequilibrio dado que los centros de actividad de la empresa no están ubicados en zonas protegidas de especial atención.

4. Consumo de energía:

A continuación, se muestran los consumos anuales de energía que las sociedades han realizado en el año de cálculo, que contribuyen a las emisiones de CO2 en este sentido ya que no todas las empresas tienen un consumo de luz asociado directamente al compartir las instalaciones con aquellas empresas del grupo que tiene una mayor actividad de negocio. Actualmente, no se consume energía de origen renovable.

Empresas del grupo	Consumo energía (KWh)		
	2024	2023	2022
VREVASA INVERSIONES S.L.	63.232,63	-	-
SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L.	68.737,91	-	-
SOLUTIA SOLUTIONS SERVICE S.L.	16.170,00	-	-
SOLUTIA LEVANTE SL	4.177,11	-	-

No se han incluido consumos de energía años anteriores debido a que, en ese periodo, no existía un control sistematizado de la recogida de estos, por lo que no se dispone de datos fiables que permitan reportarlo. Tomamos este año de partida y contabilizaremos los de años posteriores.

5. Combustión móvil:

En este apartado, se muestra el total de litros por tipo de combustible (y aditivo en su caso) consumido por cada sociedad del grupo durante la anualidad de 2024 por el parking de vehículos que utiliza cada empresa en sus servicios de instalación y mantenimiento.

Empresa	Tipo de combustible	Litros		
		2024	2023	2022
GRUPO SOLUTIA TECNOLOGIA SL	Gasoil	902,47	-	-
GRUPO SOLUTIA TECNOLOGIA SL	Adblue	19,26	-	-
SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L.	Gasoil	75.214,35	-	-
	Adblue	914,06	-	-
	Gasolina	366,23	-	-
	E5	53,48	-	-
SOLUTIA SOLUTIONS SERVICE S.L.	Gasoil	2.052,02	-	-
	B7	3.839,17	-	-
	Adblue	74,50	-	-
	Gasolina	3.477,73	-	-
SOLUTIA LEVANTE SL	Gasoil	7.180,51	-	-

	Adblue	32,95	-	-
SOLUTIA CORPORATE INVESTMENT SL	Gasoil	1.105,38	-	-
SOLUTIA CORPORATE INVESTMENT SL	Gasolina	42,81	-	-

No se han incluido consumos de energía años anteriores debido a que, en ese periodo, no existía un control sistematizado de la recogida de estos, por lo que no se dispone de datos fiables que permitan reportarlo. Tomamos este año de partida y contabilizaremos los de años posteriores.

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

En este ámbito presentamos la información relativa a las cuestiones que afectan a la relación laboral de la plantilla de empleados con la compañía.

Existen varios canales de comunicación bidireccionales para que los empleados puedan mantener un flujo de información constante a través de email, chat interno, comunicaciones oficiales de RRHH o cualquier otro departamento /área mediante email, así como el canal de denuncias habilitado en la Web del grupo, o teléfono de empresa en el caso de tener asignado uno.

La compañía dispone de distintos comités para regular las distintas áreas, así como, mantener y revisar la necesidad de políticas o cambios en la dirección de la empresa. Los Comités activos actualmente son:

1. El Comité de dirección, lo integran el Presidente y Director General de **GRUPO SOLUTIA**, así como, el Director Financiero, la Directora de RRHH, el Director Comercial, el Director de Servicios Corporativos, y los directores de las distintas áreas de negocio.
2. El Comité de Compliance, compuesto por las siguientes figuras, Compliance Officer, el Presidente del grupo empresarial, el Director General, el Director de Servicios Corporativos, y el Director Financiero.

El comité cuenta con el apoyo externo del Compliance Officer en aras de aportar la máxima objetividad a las políticas y procesos en materia de Compliance Penal, asegurando que esta posición subcontratada permite a la compañía adoptar las mejores prácticas éticas y adecuación de sus sistemas internos en cuanto a cumplimiento normativo.

3. El Comité de Seguridad, que queda conformado por las figuras del Responsable de la Información, el Responsable de Servicio, el Responsable de Seguridad, el Responsable del Sistema de la Información, el Administrador de la Seguridad del Sistema, y el Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad implantado en la compañía.

En cumplimiento de la legislación vigente, adicionalmente este comité cuenta con el apoyo del Delegado de Protección de Datos, figura subcontratada por la compañía, aportando gran objetividad en los procedimientos implantados en el grupo, así como en las revisiones anuales realizadas.

Este comité, junto con la figura del DPO, velan por la seguridad de la información de los sistemas de información que soportan la actividad de la compañía para ofrecer unos servicios al cliente de gran calidad y alta seguridad en la protección de sus datos.

En **GRUPO SOLUTIA**, el 100% de los empleados están cubiertos por convenios colectivos españoles, aplicándose en concreto a toda la plantilla el XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, recogido y registrado en la Resolución del 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo. Este convenio incluye medidas específicas en materia de salud y seguridad laboral, de manera que se cumple con el balance colectivo del convenio en esta materia. Además, la empresa fomenta la participación activa de los trabajadores para proponer medidas de procesos operativos mediante canales de información, consulta y diálogo continuo en línea con los requerimientos de la ley 5/2021 en relación a su artículo 2: «Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo; mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.»

Se realiza una categorización de los distintos puestos de trabajo que existen en **GRUPO SOLUTIA**, para presentar la distribución total de la plantilla del grupo empresarial por categoría profesional, edad y sexo, teniendo en cuenta que la actividad de negocio que desarrolla la compañía es a nivel nacional:

Distribución del número total de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional							
2024							
	Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Menor de 30 años		1,0	79,2	13,1	15,0	1,6	109,8
Entre 30 y 40 años	1,0	0,2	146,6	41,6	10,9	0,8	201,0
Entre 41 y 50 años	6,2	1,0	120,3	44,1	2,8	1,5	175,9
Entre 51 y 60 años	4,0	1,0	70,3	17,8	2,0	0,7	95,7
Mayor de 60 años	1,0		7,1	0,8			8,9
Total	12,2	3,2	423,4	117,4	30,6	4,6	591,4
2023							
	Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Menor de 30 años	5,2	2,7	11,5	0,2	0,5	0,9	20,9
Entre 30 y 40 años	9,2	5,5	55,0	6,9	7,4		84,0
Entre 41 y 50 años	4,7	2,8	37,5	11,8	8,2	1,7	66,7
Entre 51 y 60 años	5,6	2,0	25,5	6,9	4,3	0,4	44,8
Mayor de 60 años	1,5		1,8	0,1	0,2		3,6
Total	26,3	13,0	131,4	25,9	20,5	3,0	220,0
2022							
	Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Menor de 30 años	2,0		15,3	2,4	0,3		20,0
Entre 30 y 40 años	0,2		45,1	6,9	7,9	1,0	61,1
Entre 41 y 50 años	1,6		36,4	14,0	5,8		57,8
Entre 51 y 60 años	0,2		24,5	8,3	3,5		36,4
Mayor de 60 años			1,3	1,0	2,3		4,6
Total	4,0	0,0	122,6	32,6	19,8	1,0	179,9

Según la ubicación de los centros de actividad de cada sociedad, se establecen 4 calendarios laborales para todo el personal independientemente a la categoría profesional, a continuación, se muestran la relación de sociedades del grupo por cada calendario laboral:

SOCIEDADES DE GRUPO SOLUTIA – CALENDARIOS LABORALES	
GRUPO SOLUTIA TECNOLOGIA S.L.	Calendario laboral de Sevilla
SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L.	
SOLUTIA DIGITAL HEALTH S.L.	
SMART HABITS TECHNOLOGY S.L.	
AVANCE EN EDUCACION GLOBAL S.L.	
SOLUTIA CYBERSECURITY S.L.	
SOLUTIA CORPORATE INVESTMENT S.L.	
SOLUTIA MOBILE IBERIA S.L.	
SOLUTIA INNOVAWORLD NETWORKS S.L.	Calendario laboral de Madrid
SOLUTIA SOLUTIONS SERVICE S.L.	
DIGITAL INNOVA SOLUTIONS S.L.	Calendario laboral de Murcia
SOLUTIA LEVANTE S.L.	
SOLUTIA VALENCIA TECHNOLOGIES, S.L.	Calendario laboral de Valencia

En cuanto al calendario y horario laboral que se establece para el personal que da servicio directamente en las instalaciones de clientes, independientemente de la categoría profesional, el horario asignado es el que tenga establecido el cliente.

La empresa está altamente concienciada con la conciliación laboral, prueba de ello es que, si el tipo de puesto de trabajo desempeñado lo permite, de manera general se aplican las siguientes medidas que persiguen beneficios mutuos:

- 1. Flexibilidad horaria de entrada y salida** para poder adaptar el horario laboral a las necesidades personales y profesionales, mejorando la productividad y el bienestar de los empleados, sin reducir la jornada laboral.
- 2. Teletrabajo**, se ofrece la modalidad de teletrabajo a tiempo completo o de forma parcial, según las necesidades específicas de cada puestos de trabajo.

3. Jornada intensiva en periodos vacacionales, anualmente se realiza un ajuste del calendario laboral para cumplir las horas estipuladas por convenio sin reducciones de manera que en los periodos vacaciones se disfrute de mayor tiempo libre concentrando las horas de trabajo en un bloque continuo.

Estas medidas permiten ajustar el horario laboral a las tareas familiares, trabajar en momentos más productivos mejorando la calidad del tiempo libre de la plantilla, y reporta beneficios como mejorar la retención del talento, reducir gastos extras de contratación de personal, y aumentar la productividad.

Adicionalmente, **GRUPO SOLUTIA**, en cumplimiento de la legislación vigente, cuenta con un [Protocolo de Desconexión Laboral](#) que incluye la desconexión de dispositivos digitales independientemente de si se desarrollan las tareas de forma presencial o a distancia.

A continuación, se presenta el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, segmentando por sexo, edad, y categoría profesional:

Distribución del total de empleados por modalidad de contrato de trabajo sexo, edad, y categoría profesional								
2024								
		Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Contrato indefinido	Menor de 30 años		1,0	56,9	12,3	12,4	1,6	84,1
	Entre 30 y 40 años	1,0	0,2	125,5	39,9	10,1	0,1	176,8
	Entre 41 y 50 años	5,2	1,0	109,5	44,1	2,8	1,3	163,8
	Entre 51 y 60 años	3,0	1,0	63,1	17,8	2,0	0,6	87,5
	Mayor de 60 años	1,0		5,3	0,8			7,1
	Total	10,2	3,2	360,1	114,9	27,3	3,6	519,4
Contrato temporal	Menor de 30 años			22,3	0,8	2,6		25,7
	Entre 30 y 40 años			21,1	1,7	0,7	0,7	24,2
	Entre 41 y 50 años	1,0		10,8			0,2	12,0
	Entre 51 y 60 años	1,0		7,2			0,03	8,3
	Mayor de 60 años			1,8				1,8
	Total	2,0	0,0	63,3	2,5	3,3	0,9	72,0
Total de contratos		12,2	3,2	423,4	117,4	30,6	4,6	591,4
2023								
		Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Contrato indefinido	Menor de 30 años	5,2	2,7	10,7	0,2	0,3	0,9	19,9
	Entre 30 y 40 años	9,2	5,5	53,9	6,9	6,5		82,0
	Entre 41 y 50 años	4,7	2,8	37,0	11,8	8,2	1,7	66,2
	Entre 51 y 60 años	5,6	2,0	24,4	6,8	4,3	0,4	43,5

	Mayor de 60 años	1,0		1,8	0,1			2,9
	Total	25,8	12,9	127,9	25,8	19,2	3,0	214,6
Contrato temporal	Menor de 30 años			0,8		0,2		1,0
	Entre 30 y 40 años	0,0	0,1	1,0		0,9	0,03	2,1
	Entre 41 y 50 años			0,5				0,5
	Entre 51 y 60 años			1,1	0,1	0,1		1,3
	Mayor de 60 años	0,5		0,01		0,2		0,7
	Total	0,5	0,1	3,5	0,1	1,3	0,0	5,5
Total de contratos		26,3	13,0	131,4	25,9	20,5	3,0	220,0
2022								
		Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Contrato indefinido	Menor de 30 años	2,0		14,2	2,3			18,5
	Entre 30 y 40 años	0,2		42,3	6,9	5,8	0,6	55,8
	Entre 41 y 50 años	0,6		32,8	14,0	4,9		52,5
	Entre 51 y 60 años	0,2		23,1	7,3	3,5		34,0
	Mayor de 60 años			1,0	1,0	1,0		3,0
	Total	3,0	0,0	113,5	31,5	15,2	0,6	163,8
Contrato temporal	Menor de 30 años			1,1	0,1	0,3		1,5
	Entre 30 y 40 años			2,8		2,1	0,4	5,3
	Entre 41 y 50 años	1,0		3,5		0,8		5,4
	Entre 51 y 60 años			1,4	1,0			2,4
	Mayor de 60 años			0,3		1,3		1,6
	Total	1,0	0,0	9,1	1,1	4,6	0,4	16,1
Total de contratos		4,0	0,0	122,6	32,6	19,8	1,0	179,9

De igual manera, se muestran los datos por modalidad de contrato y sexo:

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo			
2024			
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	397,6	121,8	519,4
Contrato temporal	68,5	3,4	72,0
Total	466,2	125,2	591,4
2023			
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	172,8	41,7	214,6

Contrato temporal	5,3	0,2	5,5
Total	178,1	41,9	220,0
2022			
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	131,6	32,2	163,8
Contrato temporal	14,7	1,5	16,1
Total	146,3	33,6	179,9

A continuación, se presentan los datos del promedio anual de cada tipo de jornada por sexo, edad y clasificación profesional:

Promedio anual de contratos a tiempo parcial y completo por sexo, edad, y categoría profesional								
2024								
		Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Jornada completa	Menor de 30 años		1,0	76,3	10,4	14,0	0,7	102,3
	Entre 30 y 40 años	1,0	0,2	144,9	34,0	8,9	0,8	189,7
	Entre 41 y 50 años	6,2	1,0	118,6	37,0	2,8	1,1	166,7
	Entre 51 y 60 años	4,0	1,0	67,5	17,5	2,0	0,7	92,7
	Mayor de 60 años	1,0		6,4				7,4
Total		12,2	3,2	413,7	98,8	27,6	3,3	558,8
Jornada parcial	Menor de 30 años			2,9	2,7	1,0	0,9	7,5
	Entre 30 y 40 años			1,6	7,7	2,0	0,03	11,3
	Entre 41 y 50 años			1,7	7,1		0,4	9,2
	Entre 51 y 60 años			2,8	0,3			3,1
	Mayor de 60 años			0,7	0,8			1,5
Total		0,0	0,0	9,7	18,6	3,0	1,3	32,6
Total de contratos		12,2	3,2	423,4	117,4	30,6	4,6	591,4
2023								
		Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Jornada completa	Menor de 30 años	5,2	2,7	11,0	0,2	0,5		19,5
	Entre 30 y 40 años	9,2	5,5	54,0	6,9	7,4		83,0
	Entre 41 y 50 años	4,7	2,8	37,5	11,8	8,2	1,3	66,3
	Entre 51 y 60 años	5,6	2,0	25,5	6,9	4,3	0,4	44,8
	Mayor de 60 años	1,0		1,8	0,1	0,2		3,1

	Total	25,8	13,0	129,9	25,9	20,5	1,7	216,8
Jornada parcial	Menor de 30 años			0,5			0,9	1,4
	Entre 30 y 40 años			1,0			0,03	1,0
	Entre 41 y 50 años						0,4	0,4
	Entre 51 y 60 años							0,0
	Mayor de 60 años	0,5						0,5
	Total	0,5	0,0	1,5	0,0	0,0	1,3	3,3
Total de contratos		26,3	13,0	131,4	25,9	20,5	3,0	220,0
2022								
		Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Jornada completa	Menor de 30 años	2,0		15,3	1,8	0,3		19,4
	Entre 30 y 40 años	0,2		45,1	6,9	7,9	1,0	61,1
	Entre 41 y 50 años	1,6		36,4	13,2	5,8		56,9
	Entre 51 y 60 años	0,2		24,5	8,3	3,5		36,4
	Mayor de 60 años			1,0	1,0	2,0		4,0
	Total	4,0	0,0	122,3	31,1	19,5	1,0	177,8
Jornada parcial	Menor de 30 años			0,02	0,6			0,6
	Entre 30 y 40 años							0,0
	Entre 41 y 50 años							0,0
	Entre 51 y 60 años				0,9			0,9
	Mayor de 60 años			0,3		0,3		0,6
	Total	0,0	0,0	0,31	1,5	0,3	0,0	2,1
Total de contratos		4,0	0,0	122,6	32,6	19,8	1,0	179,9

El análisis de los datos concluye que el grupo empresarial, prioriza de manera general la contratación indefinida frente a los contratos temporales o a tiempo parcial, independientemente al rango de edad y sexo, siendo estos últimos casos de contrataciones relativos a personal específico para acometer proyectos de menor duración de ejecución.

En cuanto a la categoría profesional, en términos generales con independencia del tipo de contrato, el promedio anual de contratos es mayor en hombres que en mujeres, debido a varios factores de peso como son, la falta de mujeres en ciclos de formación profesional y carreras técnicas nivel nacional, especialmente en campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, y Matemáticas), y la dificultad para encontrar personal cualificado debido a la alta competencia y demanda del sector de las tecnologías de la información.

Número de despidos por sexo, edad y clasificación personal

2024							
	Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Menor de 30 años			21,3	1,4	1,5		24,2
Entre 30 y 40 años			21,4	1,9	0,7	0,7	24,7
Entre 41 y 50 años			10,1	0,1		0,2	10,4
Entre 51 y 60 años			7,2	0,1		0,03	7,3
Mayor de 60 años			1,3				1,3
Total	0,0	0,0	61,3	3,4	2,3	0,9	67,9
2023							
	Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Menor de 30 años			0,7	0,2	0,2		1,0
Entre 30 y 40 años	0,0	0,1	1,6	0,4	0,9	0,03	3,0
Entre 41 y 50 años	0,7		0,8	0,1			1,6
Entre 51 y 60 años			0,3	0,1	0,1		0,4
Mayor de 60 años			0,01	0,1	0,2		0,3
Total	0,7	0,1	3,3	0,9	1,3	0,03	6,3
2022							
	Directivo		Técnico y Administrativo		Operario		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Menor de 30 años			1,7	0,1	0,3		2,1
Entre 30 y 40 años			3,8	0,1	0,1	0,4	4,4
Entre 41 y 50 años	1,5		4,5	0,1	0,8		7,0
Entre 51 y 60 años			0,6				0,6
Mayor de 60 años							0,0
Total	1,5	0,0	10,6	0,2	1,3	0,4	14,0

En línea con las conclusiones de los promedios anuales de tipo de contratos, el número de despido está asociado principalmente a las contrataciones asociadas a proyectos con una duración de ejecución determinada, y al hecho de que existe una mayor contratación en hombres frente a mujeres por los motivos indicados anteriormente.

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, y clasificación profesional
Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo retribución variable, dieta, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) desagregada por sexo

	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo	66.589€	33.100€	44.198€	24.037€	67.519€	
Técnico y Administrativo	20.697€	18.041€	16.465€	16.114€	16.221€	17.672€
Operario	11.179€	7.040€	5.693€	8.384€	8.027€	9.589€

Brecha salarial						
	2024		2023		2022	
Brecha salarial global	15,14%		4,06%		-6,50%	

En relación con la formación, **SOLUTIA** tiene un Plan de Formación interno para la solicitud de formación desde cualquier área dónde se detecte una necesidad abarcando competencias multidisciplinares técnicas, medioambientales, de seguridad de la información, protección de datos, calidad del servicio, etc.).

Adicionalmente, en la Norma de RRHH, se recoge el plan de formación en materia de Compliance puesto en vigor en abril de 2024, que cuenta con incluir en el Welcome Pack de GRUPO SOLUTIA con cada alta de empleado, la entrega e información del código ético de la organización, su política de compliance penal y anticorrupción, así como el catálogo de conductas prohibidas.

Los datos globales de horas de formación desglosados por categoría profesional y sexo son los siguientes:

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo

	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo	12	0	24	50	182	120
Técnico y Administrativo	2.118	210	1.828	683	1.168	1.095
Operario	0	0	0	0	0	0

La seguridad y salud de la plantilla de **GRUPO SOLUTIA** es un factor clave a tener en cuenta en el desempeño de su actividad por lo que, en cumplimiento con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, para cada sociedad integrante del grupo, se dispone de servicio de prevención de riesgos laborales externo, así como el servicio de mutua en caso de accidente laboral al que deben acudir los empleados en dichos casos.

En la anualidad de 2024, según los datos registrados por la mutua, se obtienen los siguientes resultados en cuanto al número de horas de absentismo, el número de accidentes de trabajo, y las enfermedades profesionales detectadas:

Número de horas de absentismo			
	2024	2023	2022
Jornadas perdidas	496	90	45
Horas perdidas	3968	720	360

Accidentes de trabajo, su frecuencia y gravedad desagregado por sexo					
	2024			2023	2022
	Hombres	Mujeres	Total	Total	Total
Accidentes con baja	12	3	15	1	2
Accidentes sin baja	7	1	8	3	0
Índice de frecuencia	14,02	8,48	12,74	2,51	0,00
Índice de gravedad	0,53	0,07	0,42	0,23	0,00
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0

Para los años 2023 y 2022, la información de accidentabilidad no estaba disponible desagregada por sexo es por ello es por lo que se muestra de manera global en la tabla anterior.

Tras analizar los datos, se concluye que el número de accidentes en hombres es mayor que en mujeres ya que la mayoría del personal operativo está ocupado por hombres, donde la probabilidad de accidente laboral es mayor porque el tipo de puesto implica cierto trabajo físico y desplazamientos a las instalaciones de clientes. A pesar de tener accidentes laborales, la frecuencia de estos y gravedad es baja, no registrando enfermedades profesionales en toda la plantilla.

En cuanto a las medidas tomadas por el grupo empresarial para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se disponen de los siguientes planes, normas y protocolos:

- ✓ Plan de igualdad, para cada sociedad del grupo que, tal y como indica la legislación pertinente, dispone de una media anual mayor a 50 empleados. De manera que las sociedades que disponen de dicho plan son SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L., SOLUTIA SOLUTIONS SERVICE S.L., y SOLUTIA LEVANTE S.L.
- ✓ [Plan LGTBI](#) que recoge el proceso de denuncia y resolución.
- ✓ [Protocolo de acoso sexual](#), que se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:
 1. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
 2. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
 3. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
 4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
 5. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
 6. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Las oficinas centrales de **GRUPO SOLUTIA** están totalmente adaptadas para el acceso físico de personas con movilidad reducida, disponiendo según normativa, de un ascensor y aseos adaptados en ambas plantas de sus oficinas. Adicionalmente, los puestos de trabajo disponen de mesas amplias y pantallas de visualización grandes proporcionando un espacio de trabajo adecuado.

En relación con el número de empleados con discapacidad en la plantilla, se tienen los siguientes resultados:

Empleados con discapacidad			
	2024	2023	2022
Entre 51 y 60 años	1,0	1,0	0,0

5. Información sobre el respeto a los derechos humanos

En la anualidad de 2023, **GRUPO SOLUTIA**, sensibilizado con su compromiso con los derechos humanos, comienza a establecer una serie de políticas y normas que pretenden prevenir los riesgos de vulneración de los derechos humanos en toda la cadena de su actividad de negocio.

Prueba de ello, aunque no se ha realizado aún una due diligencie específica en materia de derechos humanos, son las siguientes directrices tomadas:

- I. Política de responsabilidad social corporativa (RSC), cuya estrategia corporativa está alineada con los objetivos de desarrollo sostenible del Pacto Mundial de la ONU, asumiendo un compromiso general con:
 - ✓ Protección de los derechos humanos fundamentales con la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales que contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, y equitativo que fomenta sociedades más prósperas y sostenibles.
 - ✓ La dignidad y seguridad social proporcionando unas condiciones de trabajo saludables.
 - ✓ La eliminación y rechazo del trabajo forzoso y bajo coacción.
 - ✓ La erradicación del trabajo infantil, cumpliendo con las recomendaciones sobre edades mínimas en la legislación laboral y garantizando empleos y salarios dignos a sus trabajadores.

- II. El código ético de proveedores, que recoge todos los compromisos adquiridos con respecto a las leyes aplicables, la responsabilidad fiscal, la prevención del blanqueo de capitales, y prohibición de actos de soborno, así como la integridad ética y laboral con respecto a los derechos humanos, la seguridad y salud, la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y la prevención del acoso sexual, entre otros aspectos, para ser proveedor del grupo empresarial.

- III. Norma de RRHH, dónde se recogen las medidas seguidas en todo el proceso de contratación de personal, así como la formación y concienciación del personal en materia compliance para el cumplimiento de la legislación y conductas deseadas por la empresa.

De forma adicional, la compañía está comprometida con la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente aquellos

relacionados con libre asociación y el derecho a la negociación colectiva, y la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.

Hasta la fecha actual de este informe, no se ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

6. Información sobre la lucha contra la corrupción y soborno

La compañía dispone de las siguientes políticas y procedimientos en relación con la prevención contra la corrupción y soborno:

IV. Política de compliance penal, que se sustenta en los siguientes principios de comportamiento para las personas y las entidades involucradas en la actividad de **GRUPO SOLUTIA**:

- ✓ No realizar ningún acto u operación delictiva
- ✓ No participar en acciones u operaciones de carácter ilícito
- ✓ No realizar o participar en acciones que pretendan obtener un beneficio personal o favorecer cualquier interés que presuma la organización.
- ✓ La obligación de todos los miembros de la compañía a informar sobre actividades o comportamientos detectados en la organización que puedan contravenir lo dispuesto en la política, el código de conducta, y/o el Sistema de Gestión Compliance Penal, con independencia de si los comportamientos han sido ordenados o ejecutados por un superior.

Adicionalmente, marca los objetivos fundamentales del grupo en materia cumplimiento normativo:

1. Prevenir que nuestras soluciones tecnológicas sean utilizadas para usos contrarios a la ley, normativa aplicable y los principios y valores de nuestras políticas de empresa y código de conducta.
2. Prevenir todo tipo de conducta contraria al cumplimiento de las obligaciones laborales, tributarias y fiscales.

V. Código ético, que recoge los siguientes principios de actuación:

1. Prevención del fraude, soborno y corrupción.
2. Prohibición del fraude de subvenciones.
3. Compromiso de **GRUPO SOLUTIA** con los empleados en materia de seguridad y salud laboral, derechos humanos, prevención del acoso laboral, igualdad de oportunidades y no discriminación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
4. Gestionar adecuadamente la seguridad de la información
5. Proteger la propiedad intelectual e industrial
6. Compromiso de protección del medioambiente.
7. Proteger el mercado compitiendo de forma leal.

VI. Procedimiento de gestión del sistema interno de información, cauce confidencial para la comunicación de incumplimientos de hechos que puedan ser delito, soborno, infracción administrativa, así como cualquier otra conducta que suponga la infracción de la normativa de aplicación para la compañía.

- VII. Canal ético, canal de denuncias habilitado en la Web de **GRUPO SOLUTIA** para tramitar todas las denuncias recibidas según describe el procedimiento de gestión del sistema interno de información.

Desde que se realizó la implementación del conjunto de estas políticas, código y procedimientos en 2024, hasta la actualidad no se han recibido denuncias, ni casos de corrupción, ni sanciones administrativas. Adicionalmente, en la anualidad de 2023 y en 2022 tampoco se registran casos de denuncias, casos de corrupción, ni sanciones administrativas.

Por último, en la anualidad de 2024 se han realizado las siguientes aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

Empresa	Causa	Importe (€)
S3	Proyecto Empodera – Envera Asociación de Empleados de Iberia	10.800
SIT	ISGlobal – Alianza para la Vacunación Infantil en 2024	1.000
SIT	Curso formación - #PQYOVALGO – Fundación para la Formación y el Empleo José Cabrera dentro del programa "Preparadas" de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.	1.200 (300/mes) De marzo a junio

En 2023, no se realizaron aportaciones por parte del grupo empresarial, no obstante, en 2022, se realizó una aportación desde la sociedad con mayor volumen de negocio, SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES:

Empresa	Causa	Importe (€)
SIT	Fundación Madrina – Ayudas Víctimas de UCRANIA	13.000

7. Información sobre la sociedad e información fiscal de GRUPO SOLUTIA

El grupo empresarial contribuye a la sociedad a través de la actividad de sus líneas de negocio en tres aspectos principales como son:

- ✓ La **generación de empleo de calidad** con medidas reales de igualdad de género que permiten la conciliación laboral, un salario digno, así como la salud y bienestar del empleado, y su crecimiento profesional pudiendo desarrollar un plan de carrera en cualquiera de las sociedades que componen **SOLUTIA**.

Aunque la actividad de la empresa se caracteriza por un bajo potencial de afección directa al entorno social y territorial, la organización promueve el desarrollo económico local generando empleo en las comunidades donde opera, lo que supone un impacto social positivo. Esto se refleja, por ejemplo, en la creación de UTEs para abordar proyectos puntuales y en la contratación de personal en las zonas

donde se ejecutan los proyectos, especialmente en áreas alejadas de la sede central o de sus instalaciones principales.

Asimismo, mantiene abiertos canales de diálogo y reclamación con las comunidades, revisando de forma periódica sus procedimientos para asegurar la identificación y gestión adecuada de cualquier posible impacto futuro.

- ✓ El **auge de la economía local y nacional** priorizando de manera responsable la selección de proveedores y partners locales para las inversiones y subcontrataciones necesarias a realizar en toda la cadena de valor de la compañía.
- ✓ La **ejecución de proyectos y/o colaboración económica** dentro distintos programas de financiación que destinan parte de ellos a la formación y capacitación digital en sectores de población desfavorecidos, promoviendo una educación de calidad. Ejemplo de ello, son la colaboración de SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES en el curso de formación #PQYOVALGO dentro del Programa "Preparadas" de la Junta de Andalucía, y la ejecución del proyecto Tecno Aventuras, por la misma sociedad, con la financiación europea del marco Next Generation.

Con el objetivo de mantener y proporcionar los mejores servicios y productos en la actividad desarrollada, el grupo empresarial ha ido trabajando desde 2008 en áreas que requieren cumplimiento legal, priorizando tanto sistemas globales para el conjunto del grupo, como certificaciones voluntarias (normas ISO) en las empresas que suponen el mayor volumen de negocio.

En relación con los procedimientos de compra, reclamaciones y satisfacción de clientes, estos quedan recogidos bajo la certificación ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de Calidad que se implanta en 2008, certificación que abarca todas las áreas de una empresa y sus líneas de negocio, asegurando la revisión anual por parte del equipo directivo de los siguientes aspectos:

- El contexto presente de la empresa, su evolución y plan estratégico.
- Los riesgos y oportunidades de cada departamento, así como su plan de acción (objetivos y KPIs), y grado de consecución.
- Los recursos necesarios en cuanto a formación, infraestructura y mantenimiento de esta, personal, y canales de comunicación interna y externa.
- La actualización y mejora de los distintos procedimientos documentados de gestión.
- El control de proveedores de suministros y servicios externalizados haciéndolos partícipes de los valores y la visión de la compañía.
- El control y la evolución de los procesos de desarrollo y diseño.
- El control de calidad de los procesos de venta y servicios proporcionados valorando la satisfacción de los clientes.
- La programación de auditorías internas para realizar el seguimiento de todas las áreas.
- La supervisión de las incidencias detectas, desde su comunicación inicial hasta su resolución mediante correcciones puntuales y/o implementando acciones correctoras que impliquen una mejora en los procesos de gestión controlados.
- La gestión y monitorización de las reclamaciones y/o quejas recibidas. No obstante, en la anualidad de 2024, 2023 y 2022 no se han tenido reclamaciones de clientes.

Las empresas del grupo que cuentan con la certificación ISO 9001:2015 son SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L., SOLUTIA SOLUTIONS SERVICE S.L., y SOLUTIA DIGITAL HEALTH S.L.

Posteriormente, en 2012, se implanta la certificación ISO/IEC 20000:2018 sobre gestión de servicios de tecnologías de la información, dónde además de los aspectos que se revisan y mejoran en cuanto a la calidad por la certificación ISO9001, se incluye la revisión de aspectos propios del sector de negocio como:

- El catálogo de servicios ofertados, y los niveles de servicio definidos.
- La gestión de activos, de la continuidad del servicio, así como la transición, entrega y despliegues realizados.
- La gestión de peticiones de servicios y problemas que puedan detectarse.
- La programación de auditorías internas para realizar el seguimiento de todas las áreas.
- La supervisión de las incidencias detectas, desde su comunicación inicial hasta su resolución.

Actualmente, la empresa que dispone de esta certificación es SOLUTIA INNOVAWORLD TECHNOLOGIES S.L.

Durante la próxima anualidad se trabajará en la mejora de las políticas de compras y homologación de proveedores bajo responsabilidad social y ambiental, sistemas de supervisión y seguimiento, así como sistemas de reclamaciones y quejas.

En relación con la salud y seguridad de los consumidores la actividad de negocio de la compañía no impacta en este aspecto, por lo cual, no se considera necesario tomar medidas en este sentido.

A continuación, se muestra el resultado económico de Grupo SOLUTIA para la anualidad de 2024;

Información fiscal	Importe (€) 2024	Importe (€) 2023	Importe (€) 2022
Los beneficios obtenidos	4.392.157,55	3.925.475,50	1.464.610,06
Los impuestos sobre beneficios pagados	1.645.185,72	836,494.55	461.335,01
Las subvenciones públicas recibidas	115.542,23	96.820,11	331.985,25

8. Anexos

8.1. ANEXO I: Relación de estándares GRI utilizados para el reporte.

Declaración de uso: GRUPO SOLUTIA ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo entre 1/01/2024 y el 31/12/2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1: Fundamentos 2021

Aspectos generales	GRI	Página Informe
Descripción del modelo de negocio	GRI 2-1	2
Entorno empresarial	GRI 2-6	2
Organización y estructura	GRI 2-1	2
Alcance del Informe	GRI 2-2	2
Mercados en los que opera	GRI 2-6	2
Objetivos y estrategias	GRI 2-22	2
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-22	3
Principales riesgos e impactos identificados	GRI 3-1	4-10
Gestión de riesgos	GRI 3-3	4-10
Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	GRI 3-1, 3-2, 3-3	11

Aspectos medioambientales	GRI	Página Informe
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3	16
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-24, 307-1	16
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	16
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23	16
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-23, 307-1	16
Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono	GRI 305-5	17
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2	15
Consumo de agua y suministro de agua según limitaciones locales	GRI 303-1	18
Consumo de materias primas y eficiencia	GRI 302-1	15
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1, 302-2	19
Medidas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	17
Uso de energías renovables	GRI 302-1	18
Emisiones de gases de efecto invernadero (alcances 1, 2 y 3)	GRI 305-1, 305-2, 305-3	17
Medidas para adaptarse al cambio climático	GRI 305-5, 201-2	15
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	19 – No material

Impactos en áreas protegidas	GRI 304-2	19 – No material
------------------------------	-----------	------------------

Aspectos Sociales	GRI	Página Informe
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 405-1	22
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1	24
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-1	26
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	28
Brecha salarial	GRI 405-2	29
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2	29
Remuneración media de los consejeros/directivos por sexo	GRI 2-20, 405-2	29
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 403-6	30
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	30
Organización del tiempo de trabajo	GRI 401-2	30
Número de horas de absentismo	GRI 403-9	29
Medidas de conciliación y corresponsabilidad	GRI 401-3	30
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	30
Accidentes de trabajo y enfermedades laborales	GRI 403-9, 403-10	29
Organización del diálogo social	GRI 2-30	34
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 2-30	21
Balance de los convenios colectivos, salud y seguridad	GRI 403-4	21
Políticas de formación	GRI 404-2	29
Horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	29
Accesibilidad universal personas con discapacidad	GRI 405-1	30
Medidas para promover igualdad de trato y oportunidades	GRI 405-1, 405-2	30
Planes de igualdad, protocolos contra el acoso	GRI 406-1	30
Política contra discriminación y gestión de diversidad	GRI 406-1, 405-1	30

Aspectos de DD.HH	GRI	Página Informe
Diligencia debida en derechos humanos	GRI 412-1	30 - 31
Prevención y reparación de abusos de derechos humanos	GRI 412-2	30 - 31
Denuncias por vulneración de derechos humanos	GRI 406-1, 412-1	30 - 31
Cumplimiento de convenios fundamentales OIT	GRI 407-1, 408-1, 409-1	30 - 31

Aspectos de Corrupción y Soborno	GRI	Página Informe
Medidas para prevenir corrupción y soborno	GRI 205-2	31 - 32
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2, 205-3	31 - 32

Aspectos sobre la sociedad	GRI	Página Informe
Compromisos con el desarrollo sostenible	GRI 2-22, 2-23	33
Impacto en empleo y desarrollo local	GRI 203-1, 413-1	33
Impacto en poblaciones locales y territorio	GRI 413-1, 413-2	33
Relaciones con comunidades locales y diálogo	GRI 413-1	33
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 203-1, 413-1	33
Inclusión de cuestiones sociales, igualdad y ambientales en la política de compras	GRI 414-1, 308-1	34
Consideración de responsabilidad social y ambiental en proveedores, Supervisión y auditorías a proveedores	GRI 308-2, 414-2	34

Aspectos de Consumidores finales	GRI	Página Informe
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1	35
Sistemas de reclamación	GRI 418-1	35
Quejas recibidas y resolución	GRI 418-1	35

Aspectos sobre Información Fiscal	GRI	Página Informe
Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4	35
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	35
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	35