

09/04/2026

Estado de información no financiera 2025

Babel Group



Índice

1. Alcance, metodología y estándares de referencia	4
2. Nuestra identidad corporativa	5
2.1. Actividades, servicios y presencia en el mercado	7
Evolución: principales factores y tendencias	7
OFFERING DE BABEL	9
2.2. Organización y estructura corporativa	12
NUESTRA ORGANIZACIÓN	13
DIRECCIÓN	15
2.3. Estrategia de Sostenibilidad	17
Gobernanza de la sostenibilidad y transformación tecnológica	18
Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	20
Análisis de doble materialidad	25
Principales riesgos derivados del análisis de IROS	29
3. Medio ambiente	31
Cambio climático	31
Recursos hídricos y marinos	33
Biodiversidad y ecosistemas	33
Uso de los recursos y economía circular	34
Principales Actuaciones en Materia Ambiental	35
4. Social	38
Nuestras personas	38
Condiciones laborales	39
Organización del tiempo de trabajo	40
Salud y seguridad en el trabajo	41
Diálogo social y relaciones laborales.	43
Atracción y desarrollo de talento	44
Formación	48
Igualdad de trato y oportunidades	54
Redes locales	60
Compromiso y participación	60

Proveedores	63
Clientes	65
Escuchar, innovar y mejorar la experiencia del cliente	66
5. Gobernanza y ética	68
6. Reconocimientos, certificaciones y adhesiones voluntarias	73
ANEXO 1. Indicadores no financieros.	76
ANEXO 2. Contenido de la Ley 11/ 2018 de 28 de diciembre	91
FIRMA DEL INFORME	95
ANEXO 3. Informe de verificación del estado de información no financiera	96

1. Alcance, metodología y estándares de referencia

La memoria 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.

Este informe evidencia el compromiso del órgano de gobierno con la gestión responsable y la supervisión de los aspectos sociales, éticos y medioambientales de la compañía, garantizando la transparencia y alineación con los valores corporativos.

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.

El presente informe ha sido verificado externamente por la firma RINA Iberia S.L.U.

El alcance de este informe es exclusivo de BABEL Tenedora de Participaciones S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante Babel) y se presenta como documento independiente formando parte del informe de gestión.

2. Nuestra identidad corporativa

Babel es una multinacional tecnológica de origen español especializada en soluciones de **transformación digital** con presencia en Latinoamérica, Europa y África.

Con vocación de ser un referente en la prestación de servicios dirigidos a grandes empresas y organismos públicos, se caracteriza por la calidad en el servicio, la confianza de sus clientes y el compromiso de sus profesionales.



Babel cuenta con un equipo de 3.700 profesionales repartidos en 9 países, cada miembro de Babel actúa con la máxima responsabilidad en la toma de decisiones, en el cumplimiento de sus compromisos y en la gestión de los gastos de la compañía. Ello permite aplicar una gestión distribuida que traslada las decisiones hacia abajo y que requiere poca supervisión, dando lugar a una estructura jerárquica ligera y plana.

La rentabilidad se sustenta en una mejora constante e innovadora de los procedimientos para buscar la máxima eficacia, así como en el cumplimiento estricto de los mismos, para batir a la competencia en calidad y rigor.

La gestión se apoya en una comunicación fluida y transparente que pone a disposición de los miembros de la compañía la totalidad de la información disponible, no solo la estrictamente necesaria, y que además promueve la aportación de ideas por parte de todos.

ESTRATEGIA

La estrategia de Babel viene definida por su plan estratégico denominado **Hiperespacio 2029**, que se basa en un crecimiento orgánico e inorgánico, con foco en las personas y en las tecnologías exponenciales.

Protección de la Cultura de empresa

Preservar una cultura que sitúa al empleado en el centro, fomentando colaboración, comunicación y transparencia.

Toma decisiones ágil y autónoma

Mantener una organización plana y liderazgo distribuido para actuar con rapidez y autonomía, dentro de un ecosistema capaz de abordar proyectos de gran dimensión.

Oferta de servicios Tecnológicos

Evolucionar una oferta diversificada para grandes clientes, centrada en tecnologías exponenciales y respaldada por conocimiento funcional de los principales sectores.

Crecimiento Orgánico e Inorgánico

Combinar un crecimiento orgánico cercano con adquisiciones estratégicas de compañías líderes e integración total en Babel.

Consolidación y crecimiento geográfico

Fortalecer la presencia en mercados actuales para consolidarse como una de las principales firmas de consultoría tecnológica en cada país



MISIÓN

Brindar a las personas oportunidades de **desarrollo profesional** basadas en el reconocimiento de sus méritos. Ofrecer a los clientes servicios que destaquen por **calidad, confianza y compromiso**.

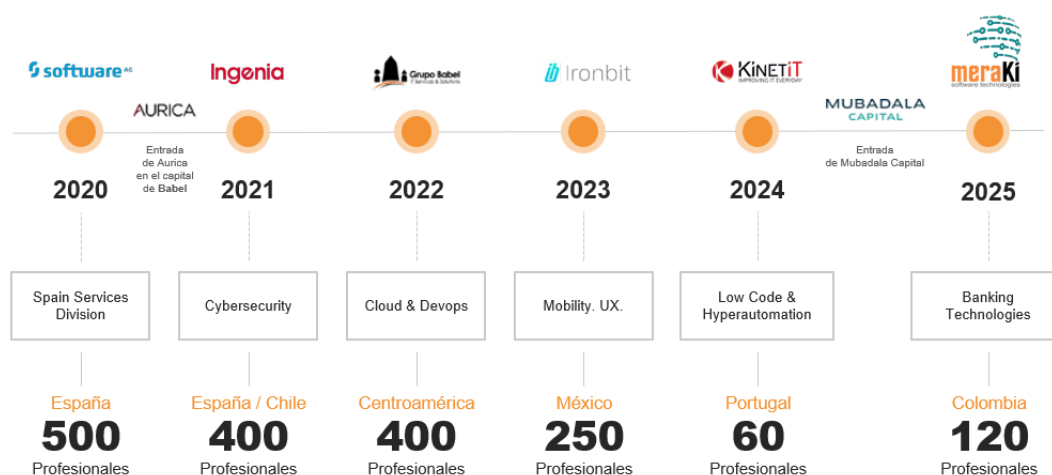
Crear el mayor **valor** posible para clientes, profesionales y accionistas.

VISIÓN

Babel aspira a ser **líder en servicios** para grandes organizaciones, con un crecimiento **rentable y sostenible**. Nuestro proyecto se apoya en una **cultura corporativa sólida** que prioriza los intereses comunes, siendo su principal ventaja competitiva.

NUESTRA TRAYECTORIA M&A

La trayectoria de crecimiento inorgánico de la compañía comienza en 2020 con la primera adquisición y se consolida en los años siguientes con operaciones en España, Chile, Centroamérica, México y Portugal, ampliando capacidades en servicios digitales, ciberseguridad, cloud, movilidad y low code. En 2024 la entrada de Mubadala Capital ayuda a impulsar esta estrategia, que continua en 2025 con una última incorporación en Colombia especializada en tecnologías bancarias.



NUESTROS VALORES

We are One Team.

Porque todos remamos en la misma dirección

- Trabajamos en equipo
- Somos solidarios
- Respetamos y confiamos entre nosotros
- Somos honestos
- Comunicamos y somos transparentes

We make it happen.

Porque nos caracteriza la determinación para alcanzar nuestros objetivos.

- Estamos orientados a los resultados
- Buscamos la meritocracia
- Buscamos la calidad y la excelencia
- Predicamos con el ejemplo

We are Unstoppable.

Porque Tenemos una determinación implacable por alcanzar la grandeza, y nuestros logros pasados así lo atestiguan

- Somos valientes
- Somos ambiciosos
- Somos optimistas y entusiastas
- Somos resistentes



2.1. Actividades, servicios y presencia en el mercado

EVOLUCIÓN: PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS

En el análisis de la evolución del mercado en los últimos cinco años, destaca de forma determinante la transición de la **Inteligencia Artificial generativa** desde fases experimentales hacia una adopción industrial. Las proyecciones indican que para 2027, el **50% de las empresas** contará con pilotos de **IA agéntica**, y un **86% de los compradores de consultoría** demandarán servicios que integren IA. Este contexto refuerza la relevancia estratégica de la inversión tecnológica de Babel, alineada con sus capacidades actuales y orientada a consolidar un posicionamiento competitivo basado en soluciones avanzadas e innovadoras.

El impacto de este cambio tecnológico en Babel es significativo, tanto por el incremento de oportunidades como por las mejoras en eficiencia y la ampliación del catálogo de servicios (como Agentic SOC, AI-native identity defense, entre otros). Por ello, la compañía está realizando una inversión intensiva en la capacitación de sus equipos, el desarrollo de soluciones tecnológicas diferenciales y la integración sistemática de la IA en sus procesos y servicios.

Además de la tendencia general hacia la adopción de IA, se identifican otras dinámicas estructurales relevantes para el posicionamiento de Babel:

TENDENCIAS TECNOLÓGICAS CLAVE

Cloud y modernización del core bancario

Las previsiones apuntan a que, para 2030, **arquitecturas open-source** constituirán la base tecnológica del sector bancario. Los bancos tradicionales presentan ciclos de actualización tecnológica de 14 años, frente a los 3 años de los bancos digitales, lo que impulsa una inversión global en transformación digital superior a **4 billones de dólares en 2027**.

Ciberseguridad y regulación

La entrada en vigor de marcos regulatorios como **NIS2** (octubre 2024), **DORA** (enero 2025) y el **AI Act** refuerza el carácter estratégico de la seguridad digital. Las sanciones pueden alcanzar los **10 millones de euros** o el **2% de los ingresos**, en un contexto de escasez de perfiles especializados (déficit estimado de 4 millones de profesionales a nivel global) y de un cibercrimen proyectado en **20 billones de dólares anuales en 2026**.

La oferta de Babel está orientada a apoyar a sus clientes mediante el uso de la tecnología para afrontar sus tres principales retos: crecimiento, eficiencia operativa y cumplimiento regulatorio.

Factor	Impacto	Oportunidad
IA Generativa	Alto	56% ahorran 3-4h/día
Cloud & Core Banking	Alto	Demanda mainframe-to-cloud
Ciberseguridad	Alto	SOC 24/7 como base
Platform Engineering	Medio-Alto	IDPs como servicio
Hiperautomatización	Medio-Alto	IDP con GenAI

En este entorno, la propuesta de valor del área de Estrategia e Innovación de Babel continúa creciendo a un ritmo siete veces superior al resto de la oferta, consolidándose como un pilar clave para el desarrollo y evolución de la compañía

Esta evolución no solamente se mantiene desde la perspectiva del crecimiento de la propuesta de valor específica, sino que se refuerza con una aproximación que busca la inclusión de las capacidades que la IA ofrece en los diversos servicios que se brindan en Babel, reforzando por ejemplo la generación de nuestra propuesta de valor de la modernización del *legacy* y otras áreas más estándar como es el caso de la propuesta de QA, o incluso el mismo con el acompañamiento de herramientas de IA en el soporte al desarrollo.

Asimismo, dentro de la apuesta estratégica de Babel por el uso de la Inteligencia Artificial como palanca de incremento de valor, la compañía impulsa la adopción de modelos bajo el principio **Human-in-the-loop**, garantizando un uso responsable, seguro y trazable de la tecnología. Este enfoque permite mejorar la eficiencia de los proyectos internos, fortalecer la calidad del modelo de entrega y aumentar la eficacia de la oferta dirigida a los clientes. En este contexto, la IA se está consolidando como un acelerador clave y un elemento diferenciador en la evolución del *offering* de Babel.

Paralelamente, las tendencias de mercado están impulsando una visión más holística e integradora en la definición de las soluciones. Aunque las capacidades *Xtech* continúan especializándose y avanzando en profundidad técnica, la propuesta conjunta de Babel evoluciona hacia un modelo cada vez más completo, coherente y diferencial. Esta integración transversal favorece la creación de valor sostenible, refuerza la resiliencia operativa y alinea el posicionamiento de la compañía con las expectativas regulatorias y de mercado.

OFFERING DE BABEL

Babel Group, como empresa tecnológica internacional, acompaña a las organizaciones en su transición hacia **Data Driven Companies**, aplicando su capacidad tecnológica transversal desde la habilitación del dato hasta la activación de valor real, con IA integrada en procesos, plataformas, modelos regulatorios y operaciones. *We are Makers: no solo se define qué hacer. Se diseña, desarrolla, integra y se da respuesta al reto de negocio*. Este enfoque se traduce en impacto de negocio **medible, escalable y sostenible**

Con esta aproximación Babel se articula en una única propuesta coherente de doble lectura

- Por impacto (qué valor generamos)
- Por servicios (cómo lo hacemos)

La vista del offering por impacto de Babel se soporta en tres pilares de valor.

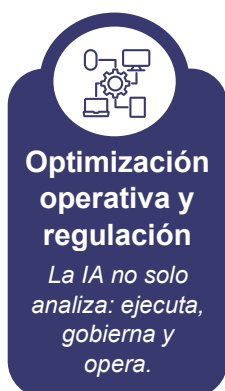
OFFERING POR IMPACTO



Generamos crecimiento mediante el uso de datos e IA para aumentar ventas, optimizar decisiones y reducir fricciones tecnológicas y regulatorias.

Incluye:

- Analítica avanzada y *Customer Intelligence*
- IA embebida en productos y canales
- UX/CX
- Pricing dinámico y *next-best-action*
- Plataformas digitales orientadas a conversión



Automatizamos, gobernamos y operamos procesos críticos reduciendo coste, fricción y riesgo.

Incluye:

- Automatización end-to-end (BPM y Agentic BPM)
- Operación cloud y DevOps a escala industrial
- Servicios gestionados 24x7
- *Hypercompliance*: cumplimiento multinorma, continuo y auditready
- **Babel Synapse** para operación inteligente del delivery y las plataformas



Diseñamos organizaciones preparadas para el largo plazo, confiables y robustas frente a riesgos operativos, climáticos y regulatorios.

Incluye:

- IA para eficiencia energética y sostenibilidad
- Infraestructuras cloud resilientes y zerodowntime
- Seguridad IT/OT y sistemas críticos
- Reducción del riesgo regulatorio con Hypercompliance
- Resiliencia operativa del delivery mediante Synapse

Este enfoque permite a Babel posicionarse como referente en innovación tecnológica, ofreciendo soluciones de alto valor añadido para sus clientes y garantizando su liderazgo en un mercado en constante evolución.

OFFERING POR SERVICIOS

Las capacidades de Babel se estructuran en seis dominios:

1.- Estrategia, Procesos y Gobierno.

Transformar la organización para que el dato y la IA se ejecuten

Qué hacemos

- Gestión por procesos (BPA / BPM / Agentic BPM)
- Reingeniería AS-IS / TO-BE
- Oficinas y Centros de Excelencia
- Gobierno de plataformas, procesos y regulación
- Change management y adopción

2. Data, Analytics & Inteligencia Artificial

Convertir datos en decisiones accionables

Qué hacemos

- Plataformas de datos, BI y reporting
- Analítica avanzada
- IA predictiva, prescriptiva y generativa
- ML industrial, OCR-IA
- IA aplicada a fraude, pricing, optimización, sostenibilidad

3. Ingeniería de Plataformas y Producto Digital.

Materializar el valor en productos reales

Qué hacemos

- Desarrollo web y móvil
- Plataformas core (banca, seguros, sector público)
- Modernización legacy

- Microservicios y APIs
- Low-code / no-code como acelerador
- UX, UI y experiencia de cliente

4. Cloud, DevOps & Platform Engineering

Escalar y operar de forma industrial

Qué hacemos

- Cloud híbrido y multicloud
- DevOps / DevSecOps / SRE
- Kubernetes, OpenShift, Red Hat
- CI/CD y observabilidad
- Modernización cloud a escala

5. Seguridad, Riesgo y Cumplimiento.

Confianza y regulación como sistema continuo

Qué hacemos

- Ciberseguridad gestionada (SOC)
- Seguridad IT/OT
- Identidad digital
- GRC, ENS, ISO, DORA, AML/KYC
- Babel Hypercompliance:
 - ✓ Automatización multinorma
 - ✓ Evidencias audit-ready
 - ✓ Compliance operativo y continuo

6. Operaciones Gestionadas y Autónomas.

Operar, evolucionar y mejorar continuamente

Qué hacemos

- Servicios gestionados 24x7
- QA as a Service

- Automatización operativa
- AIOps / AgentOps
- Babel Synapse:
 - ✓ Plataforma agéntica para acelerar delivery
 - ✓ IA generativa gobernada en desarrollo y operación

2.2. Organización y estructura corporativa

La organización de Babel se ha configurado para responder de forma óptima a las exigencias de su actividad esencial: la consultoría tecnológica con un enfoque humano. Este esquema se articula en torno a tres pilares fundamentales: Clientes, Proyectos y Personas. A continuación se detalla cada uno de estos pilares y cómo se integran dentro de la estructura organizativa.

CLIENTES

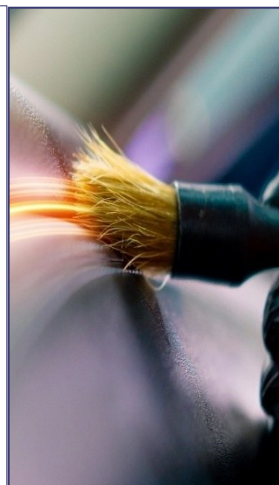
Babel aborda a sus clientes con una visión completa, reforzando las relaciones actuales y generando nuevas oportunidades mediante una actividad comercial constante que asegura la continuidad de proyectos y la apertura a nuevas colaboraciones.

La empresa también se enfoca en detectar y desarrollar alianzas estratégicas que fortalezcan su presencia en el mercado. Su estructura organizativa permite gestionar eficazmente estas relaciones, promoviendo la coordinación entre las áreas que ejecutan proyectos y las que buscan nuevas oportunidades.



PROYECTOS

La optimización de los proyectos es esencial para alcanzar las metas económicas de la empresa, ya que permite utilizar los recursos de manera más eficiente, reducir gastos y mejorar la calidad de los resultados. Una gestión eficaz no solo incrementa la rentabilidad, sino que también fortalece la posición competitiva de la organización. Las unidades de negocio de Babel gestionan todas las fases del proyecto, desde la preventa —donde se estudian las necesidades del cliente y se define el alcance— hasta la ejecución, momento en el que se coordinan las actividades, se supervisan los plazos y se garantiza la calidad. La integración entre preventa y ejecución permite asegurar la rentabilidad y la coherencia con los objetivos estratégicos. Este enfoque global también fomenta la mejora continua, ya que el aprendizaje obtenido en cada proyecto se aplica para perfeccionar los procesos futuros.



PERSONAS

Las personas son el centro de la actividad de Babel, por lo que su formación y motivación son esenciales para el éxito. La organización está diseñada para que los equipos trabajen preparados, comprometidos y alineados con los objetivos de cada proyecto. Los Digital Centers funcionan como unidades especializadas en delivery, aportando experiencia técnica y capacidad operativa. La estructura de Babel se divide en tres áreas principales: las unidades de negocio que gestionan a los clientes, Xtech como apoyo tecnológico en venta y ejecución, y los Digital Centers encargados de la producción. La coordinación entre estas áreas asegura mejores resultados, clientes satisfechos y equipos competentes y motivados.



NUESTRA ORGANIZACIÓN

En Babel contamos con un modelo organizativo de carácter **matricial**, común para todos los países en los que operamos. Esta estructura integra de forma coordinada nuestras **actividades de negocio** y las áreas de **support**, con el propósito de impulsar el crecimiento global de la compañía. Bajo la visión y liderazgo del **CEO**, Tony Olivo, este modelo busca equilibrar el desarrollo comercial, el soporte operativo y la expansión internacional, estableciendo una ruta estratégica compartida hacia el éxito.

Ocho Direcciones Corporativas: soporte integral para avanzar

Las Direcciones Corporativas reúnen aquellas áreas responsables de ofrecer el soporte transversal que permite que el negocio funcione de manera eficaz. Su misión es garantizar un servicio operativo completo —estratégico, administrativo y funcional— que dé solidez a la organización y facilite la toma de decisiones.

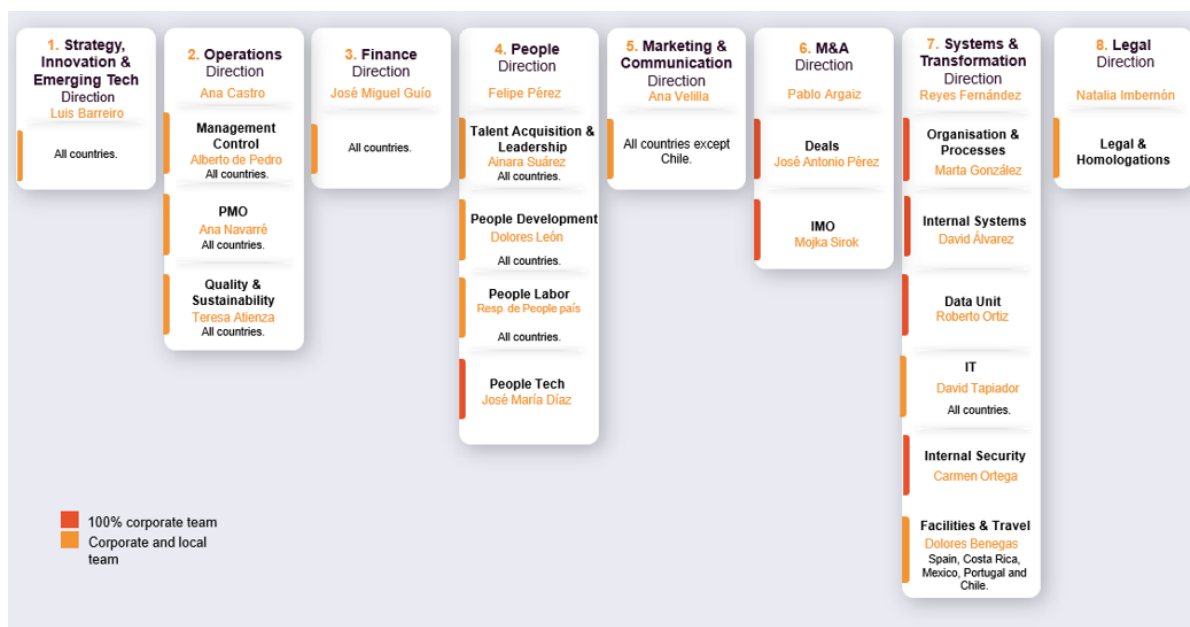
Estas ocho Direcciones cuentan con procesos clave, responsabilidades concretas y líderes asignados, lo que asegura claridad en los roles y eficiencia entre áreas. Su trabajo, alineado con las directrices del CEO y su comité, fortalece a toda la empresa y permite que actuemos como una única Babel.



Direcciones Corporativas: Un equipo que impulsa el crecimiento

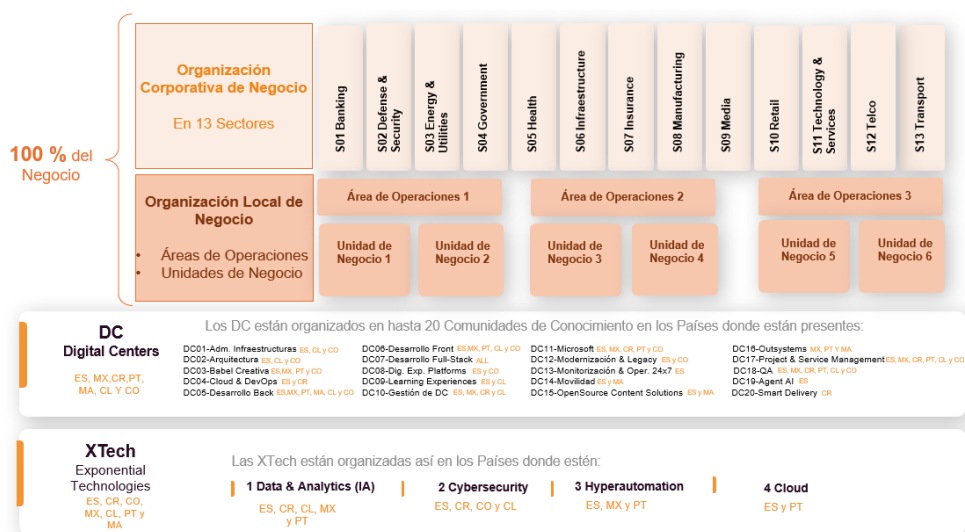
Las 8 Direcciones Corporativas actúan como una columna vertebral para el resto de la organización, asegurando que todas las actividades se ejecuten de forma eficiente y en consonancia con los objetivos estratégicos, manteniendo los estándares de calidad y el cumplimiento normativo en todos los mercados.

Gracias a su labor, las áreas de negocio pueden centrarse en crecer e innovar, apoyadas en ámbitos clave como la estrategia, la integración de compañías, la gestión de personas, las finanzas, la tecnología, los procesos internos y la comunicación.



Business: nuestras operaciones en cada país

Nuestras líneas de negocio se estructuran territorialmente para responder a las necesidades reales de los países en los que operamos y para cumplir con lo definido en nuestro plan estratégico **Hiperespacio 2029**. Cada mercado está liderado por un **Country Manager**, quien dirige de forma local las operaciones y el desarrollo comercial, siempre alineado con la estrategia global marcada por el CEO.



Este diseño organizativo refuerza nuestra capacidad de crecer de forma sostenible en cada geografía, pero actuando como una sola organización: coordinada, cohesionada y con una visión compartida.

DIRECCIÓN



El **Consejo de Administración**, conforme a la ley, los Estatutos y los Principios de Operación, define la estrategia de la Compañía en servicios, objetivos comerciales, expansión, gestión de personas y comunicación.



El **CEO** de Babel desempeña un rol estratégico clave, liderando la expansión y el crecimiento de la compañía. Supervisa el funcionamiento de todas las áreas, impulsa la innovación y la apertura a nuevos mercados, y representa institucionalmente a la empresa ante clientes y organismos. Además, participa en negociaciones comerciales de alto nivel y define los objetivos estratégicos a largo plazo, asegurando la alineación con la visión corporativa.



Los **responsables de áreas** definen la estrategia comercial en cada sector, alineando la oferta con las necesidades del mercado para impulsar el crecimiento y posicionar a Babel en entornos tecnológicos de alto valor. Además, su labor es clave para identificar oportunidades estratégicas y garantizar que las soluciones aporten diferenciación y competitividad.



Las **direcciones** tienen como objetivo asegurar un servicio integral —estratégico, administrativo y operativo— que fortalezca la organización y agilice la toma de decisiones, asegurando además que el negocio en cada país funcione de manera eficiente, aprovechando los conocimientos y recursos disponibles.

Dirección de cada país. Gestiona el negocio local, adaptando la estrategia global a cada mercado y aprovechando el conocimiento interno para optimizar recursos y garantizar la entrega exitosa de proyectos.

Gerentes. Lideran la gestión operativa diaria: negociación y ejecución de contratos, cumplimiento de plazos y calidad, y desarrollo profesional de sus equipos.

A continuación, se describirán las principales funciones dentro de las direcciones que componen Babel.



La **Dirección Corporativa de Estrategia** se encarga de definir la visión global de la compañía, impulsando alianzas estratégicas, innovación basada en IA, desarrollo del plan XTech, expansión de los Digital Centers y la estrategia comercial. Establecen modelos de gobernanza, diseñan planes de innovación y formación, gestionan comunidades de conocimiento, definen criterios para sectores estratégicos, y aseguran la alineación entre países.



La **Dirección Corporativa de Operaciones** asegura la eficiencia y rentabilidad del negocio. Sus funciones incluyen organizar y preparar equipos comerciales, revisar planes de cuenta y salud del pipeline, analizar desempeño y rentabilidad, coordinar presupuestos y costes, monitorizar proyectos y riesgos, definir buenas prácticas, apoyar en ofertas clave, y liderar estándares de calidad y estrategia ESG. Actúa como soporte corporativo y local, colaborando estrechamente con Estrategia, Finanzas y las Unidades de Negocio.



La **Dirección Corporativa de Finanzas** se centra en garantizar la salud económica del negocio mediante la gestión de presupuestos, control de costes, análisis de rentabilidad y reporting financiero, asegurando la alineación con los objetivos corporativos y dando soporte a las unidades locales.



La **Dirección Corporativa de Personas** lidera la gestión del talento y la experiencia del empleado, incluyendo atracción de talento, selección, desarrollo y formación, cultura, cumplimiento laboral y tecnología de personas. Sus responsabilidades también abarcan diseñar planes de carrera y programas de excelencia, gestionar beneficios y garantizar la cultura corporativa.



La **Dirección Corporativa de Marketing y Comunicación** define la estrategia de marca y comunicación, gestionando la identidad corporativa, posicionamiento en el mercado y la relación con clientes y empleados.



La **Dirección Corporativa de M&A** se encarga de identificar, evaluar y ejecutar oportunidades de crecimiento inorgánico, asegurando la integración estratégica y financiera de nuevas compañías en el grupo.



La **Dirección Corporativa de Sistemas y Transformación** impulsa la infraestructura tecnológica y la digitalización del negocio, asegurando la seguridad, eficiencia operativa y la adopción de soluciones innovadoras para la transformación corporativa.



La **Dirección Corporativa de Legal** garantiza el cumplimiento normativo y la seguridad jurídica del negocio, gestionando contratos, riesgos legales y dando soporte a todas las áreas corporativas y locales.



La estructura dentro del **negocio**, combina la especialización tecnológica y el sector de mercado. Las áreas de negocio se organizan en tres grandes bloques:

- **Sectores:** Profesionales con profundo conocimiento funcional de los distintos verticales del mercado, como Banca, Seguros o Enterprise.
- **XTech:** Expertos en tecnologías exponenciales como Ciberseguridad, Hiperautomatización, Analítica de Datos e IA, y Cloud.
- **Digital Centers:** Centros de producción orientados a alto rendimiento, donde los profesionales se agrupan en 18 comunidades tecnológicas.

2.3. Estrategia de Sostenibilidad

Babel asume un papel activo en la gestión de la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, integrando estos principios en la estrategia y las operaciones del negocio. Esto implica identificar los impactos más relevantes —ambientales, sociales y de gobernanza— y establecer metas claras para gestionarlos de manera efectiva. Apostamos por prácticas responsables que fomentan la innovación, la eficiencia y la inclusión, contribuyendo a retos globales y fortaleciendo alianzas. De este modo, alineamos nuestro crecimiento con la creación de valor social y ambiental, promoviendo un desarrollo sostenible que beneficie tanto al grupo como a la sociedad.

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO Y POLÍTICAS

Un ejemplo de esta integración de la sostenibilidad en la gestión global del negocio, se da a través del sistema estructurado de políticas, procedimientos y mecanismos de control que garantizan una actuación responsable en todas nuestras operaciones. Este marco de gestión establece los principios que guían nuestras decisiones y permite asegurar la coherencia entre nuestros compromisos ESG, nuestra estrategia corporativa y las expectativas de nuestros grupos de interés.

Nuestro sistema de gestión se apoya en planes y políticas corporativas actualizadas y accesibles, que definen estándares claros de conducta, cumplimiento normativo, gestión ambiental, derechos humanos, igualdad, seguridad de la información y relación con terceros. Estos planes y políticas se revisan periódicamente y se supervisan por los órganos competentes para asegurar su adecuación a la normativa vigente, así como a las mejores prácticas internacionales.

La Política del Sistema de Gestión Integrado está accesible en la [web](#) y engloba:

- Política de calidad
- Política de medioambiente
- Política de continuidad del negocio
- Política de Seguridad de la información
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Además, contamos con **certificaciones y sistemas reconocidos** que refuerzan la solidez de nuestros procesos y evidencian nuestro compromiso con la mejora continua. Se pueden consultar en el punto 6 de este informe y en la [web](#)

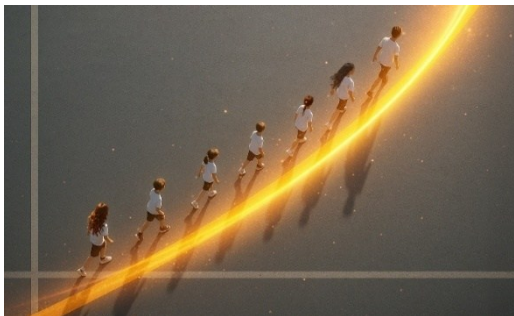
La integración de estos elementos —políticas, certificaciones, controles y gobernanza— constituye la base de nuestro enfoque de sostenibilidad, sobre la que se articulan las actuaciones específicas en materia **medioambiental, social y de buen gobierno** que se desarrollan en los apartados siguientes.

GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD Y TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA

Durante el 2025, Babel ha tomado un impulso en sostenibilidad. Se ha consolidado un área específica que centraliza la gestión de esta dimensión en la organización.

En este marco, se ha redefinido el comité de sostenibilidad, integrado por miembros clave de las áreas de Personas, Negocio, Financiero, Comunicación y Operaciones. El comité se reúne periódicamente para hacer seguimientos y tomar decisiones que afectan a la compañía, teniendo asignadas las siguientes funciones:

Dirección estratégica y priorización	Cultura corporativa y marco interno
- Identificación y priorización de las cuestiones relevantes en materia ESG, considerando el impacto en el negocio y los grupos de interés. - Definición de líneas estratégicas y objetivos de sostenibilidad, alineados con la estrategia corporativa. - Revisión periódica de la adecuación de la estrategia de sostenibilidad a la evolución del contexto regulatorio y de mercado.	- Elaboración del Manifiesto interno de Sostenibilidad, como marco de principios compartidos. - Impulso de una cultura corporativa orientada a la sostenibilidad, fomentando la sensibilización y el compromiso interno. - Promoción de la integración transversal de la sostenibilidad en los procesos y decisiones de la organización.
Planificación, coordinación y seguimiento	Comunicación, reporting y gobernanza
- Coordinación de la implementación del Plan de Sostenibilidad, asegurando la coherencia entre áreas. - Seguimiento del grado de avance de las iniciativas y proyectos de sostenibilidad.	- Coordinación de los contenidos de sostenibilidad y actualización de los puntos de información relevantes. - Supervisión del Reporting no financiero y de la coherencia de la información divulgada. - Comunicación periódica al Steering Committee sobre el progreso, decisiones adoptadas y principales hitos, asegurando la alineación con la estrategia corporativa.



Además, se ha definido un plan basado en tres ejes estratégicos con metas asociadas.

Impulsar un futuro digital responsable

Utilizamos la tecnología y la transformación digital como motores de cambio sostenible, optimizando recursos y desarrollando soluciones responsables para clientes y partners, desde una cultura diversa e inclusiva que potencia el talento.

Reducir nuestro impacto ambiental

Nos comprometemos a mejorar continuamente nuestro sistema de gestión ambiental, midiendo y reduciendo emisiones en línea con iniciativas globales como SBTi, para avanzar hacia una menor huella de carbono.

Generar impacto social positivo

Colaboramos con asociaciones, centros educativos y fomentamos el voluntariado corporativo para ampliar oportunidades, reducir desigualdades y acercar la tecnología como herramienta de crecimiento. Promovemos la empleabilidad del talento joven y diverso, impulsando la inclusión real en el sector tecnológico.



Esta visión y compromiso de Babel con la sostenibilidad sirve de base para orientar la implementación de tecnología con sentido, asegurando que las soluciones tecnológicas de la empresa generen un impacto positivo, responsable y alineado con la estrategia corporativa. Se centra en impulsar la innovación con propósito, fomentar entornos inclusivos donde todas las voces sean escuchadas y tomar decisiones que generen valor real tanto para la sociedad como para el planeta.

ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La estrategia de sostenibilidad de Babel está alineada con la Agenda 2030 de Naciones Unidas y se centra en aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que la compañía puede generar un mayor impacto a través de su actividad, su modelo de gestión y su relación con los grupos de interés. En este sentido, Babel ha identificado como prioritarios:



ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico

En Babel reafirmamos nuestra responsabilidad de impulsar el **desarrollo económico y social** en todos los países en los que operamos, promoviendo un crecimiento estable, inclusivo y sostenible. Este compromiso se materializa a través de la **generación de empleo de calidad**, en condiciones justas, seguras y equitativas, y mediante el impulso del desarrollo profesional continuo de las personas que forman parte de la organización.

Meta 8.2
Productividad y mejora del desempeño

Meta 8.5
Empleo pleno y productivo; igualdad salarial

Meta 8.8
Seguridad y salud en el trabajo

Durante 2025, y en línea con ejercicios anteriores, Babel ha desplegado **programas de bienestar y salud mental** en distintas geografías, reforzando el cuidado integral de la plantilla. Asimismo, se realizan **reconocimientos médicos específicos por puesto** en España, Portugal y Colombia, contribuyendo a la prevención de riesgos y a la promoción de entornos de trabajo saludables. De forma complementaria, la compañía cuenta con un **bono solidario ligado a los resultados globales**, que repercute positivamente en todos los profesionales.

En materia de desarrollo del talento interno y mejora continua, el proceso de **Performance Management** ha alcanzado un elevado nivel de participación, reflejo del grado de implicación de la plantilla y de la madurez del sistema. En 2025:

- El **96 %** de las personas empleadas participó en la definición de objetivos (*Goal Setting*).
- El **100%** completó la evaluación final (*Annual Review*).

Estos datos garantizan un proceso homogéneo, alineado con los estándares corporativos de desempeño y orientado al crecimiento profesional.

En paralelo, se ha reforzado el desarrollo del liderazgo mediante la puesta en marcha de **evaluaciones 360°** dirigidas a directivos y mandos clave. En total, **170 executives** han participado en este proceso, alcanzando un **98,5% de evaluaciones completadas**, con la colaboración de **más de 650 evaluadores** procedentes de diferentes áreas y niveles organizativos. Esta amplia participación permite obtener una visión integral del estilo de liderazgo, identificar áreas de desarrollo y fomentar una cultura basada en el **feedback** constructivo y la mejora continua.

Nuestro compromiso se basa en cuatro pilares fundamentales:

• **Garantía de condiciones laborales justas:**

Promovemos un entorno de trabajo seguro y saludable, en el que se respeten plenamente los derechos de todas las personas que forman parte de nuestra organización.

• **Impulso a la inclusión de personas con discapacidad:**

Trabajamos para crear oportunidades reales y equitativas, facilitando la incorporación de profesionales con discapacidad y enriqueciendo nuestros equipos a través de la diversidad.

• **Apoyo al empleo juvenil:**

Contribuimos a mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante iniciativas que facilitan su acceso al mercado laboral. En 2025, el número de jóvenes en prácticas fue un **94%** superior respecto al ejercicio anterior, con una tasa de conversión de prácticas a plantilla del **70%**. Además, **52 personas** se han incorporado a través del programa Semilla.

• **Herramientas para una gestión de riesgos más eficaz:**

Ponemos a disposición de las empresas soluciones avanzadas basadas en datos y análisis que permiten identificar, evaluar y anticipar riesgos, favoreciendo una toma de decisiones más segura y responsable a nivel global.

ODS 9. Industria, innovación e infraestructura

En Babel trabajamos para impulsar **infraestructuras resilientes, seguras y sostenibles** que favorezcan el desarrollo económico y social, promoviendo una industrialización inclusiva basada en la eficiencia y el respeto medioambiental. Apostamos por la innovación tecnológica como motor de transformación, desarrollando soluciones que mejoran la competitividad de las organizaciones y contribuyen a la creación de entornos más conectados y preparados para los retos globales.

Meta 9.1.
Infraestructura de
calidad

Meta 9.4
Infraestructura
sostenible y
ecoeficiencia

Meta 9.5
Investigación e
innovación

En línea con este compromiso, durante 2025 Babel ha reimpulsado el espacio **Tech for Good**, un foro de reflexión en el que líderes y directivos de distintos sectores analizan el impacto de la tecnología, la innovación y la inteligencia artificial en el progreso colectivo. En este ejercicio se han realizado **7 nuevas entrevistas**.

Asimismo, en 2025 Babel ha formalizado su adhesión al **Programa Nacional de Algoritmos Verdes (PNAV)**, una iniciativa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública orientada a promover una inteligencia artificial sostenible y alineada con los objetivos de transición ecológica.

Como miembro activo del programa, Babel se compromete a:

- **Estandarizar** y fomentar la investigación en **algoritmos sostenibles**.
- Participar en **sesiones técnicas, webinars y grupos de trabajo** del ecosistema.
- **Colaborar** con universidades, centros de investigación y empresas para compartir avances y buenas prácticas.
- **Impulsar la adopción** de soluciones y metodologías desarrolladas por el PNAV.

Esta adhesión refuerza el compromiso de la compañía con una **IA responsable y alineada con los objetivos medioambientales**.

Además, desde nuestra actividad:

- ✓ Acompañamos a las organizaciones en la modernización de sus sistemas, plataformas e infraestructuras, facilitando entornos más eficientes, seguros y escalables.
- ✓ Promovemos la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i), tanto de forma interna como mediante alianzas estratégicas, impulsando tecnologías emergentes con impacto sostenible.
- ✓ Apoyamos los procesos de transformación organizativa y cultural necesarios para integrar la innovación de forma continua y efectiva.

ODS 10. Reducción de las desigualdades

En Babel promovemos la **igualdad de oportunidades y la inclusión social** en todas nuestras operaciones, fomentando un entorno diverso y libre de discriminación. Nuestro compromiso se orienta a reducir las desigualdades mediante políticas laborales justas, programas de integración y acciones que favorecen un desarrollo más equitativo a nivel local y global.

Meta 10.3
Igualdad de oportunidades

Meta 10.4
Políticas de remuneración y bienestar

Nuestra cultura corporativa se apoya en principios comunes que se integran en todas las regiones en las que operamos, fortaleciendo una identidad compartida y cohesionada entre equipos.

En materia de **igualdad de género**, contamos con Planes de Igualdad que aplican al **100 % de la plantilla en España**, complementados con políticas internas que garantizan la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional. Durante 2025 se ha iniciado además el trabajo en Costa Rica con el objetivo de obtener el **sello de Igualdad de Género**.

La diversidad y la inclusión social constituyen otro eje clave. Promovemos un entorno laboral respetuoso, plural y accesible, sin discriminación por razón de sexo, discapacidad, origen, etnia, religión, situación económica u otras circunstancias personales. En 2025:

- ✓ Se han incorporado **2 personas** procedentes de la Fundación GoodJob.
- ✓ Se ha iniciado la colaboración con **ILUNION** para los servicios de recepción.

- ✓ Se han implantado medidas de **accesibilidad universal**, como subtitulado en reuniones, braille en ascensores y eliminación de barreras arquitectónicas.

Defendemos la igualdad efectiva de oportunidades proporcionando los recursos necesarios para que cada profesional pueda desarrollar su talento. Como reflejo de este compromiso, se han incorporado **7 mujeres** a través del programa **Semilla en Costa Rica**.

Asimismo, garantizamos el cumplimiento riguroso de políticas retributivas y fiscales, asegurando prácticas salariales transparentes, equitativas y alineadas con la protección de los derechos laborales y el bienestar de la plantilla. Este enfoque se complementa con procesos de evaluación y desarrollo profesional, como el ciclo anual de **Merit Review**, que reconoce el desempeño y acompaña el crecimiento profesional.

ODS 13. Acción por el clima

Babel asume la responsabilidad de actuar frente al cambio climático mediante la implementación de prácticas sostenibles y el desarrollo de soluciones tecnológicas orientadas a la reducción del impacto ambiental. Nuestra acción climática se estructura en distintas líneas de actuación con un objetivo común: contribuir a la mitigación del calentamiento global y apoyar la transición hacia un modelo más sostenible.

Meta 13.2
Mitigación del cambio climático

Meta 13.3
Capacidades y sensibilización climática

Reducción del impacto ambiental

- **Huella de carbono:** Evaluamos anualmente nuestras emisiones, que en el último ejercicio verificado se han reducido en un **85%** en alcance 1 y 2 respecto a 2021. Además, se cuenta con iniciativas de compensación, como el *Bosque Babel* con el que podremos compensar progresivamente **1000 t CO₂** en 50 años.
- **Uso eficiente de recursos:** Promovemos el consumo responsable mediante la reducción del plástico y la preferencia por materiales sostenibles —como papel reciclado, vasos de papel o productos de bajo impacto. El suministro de agua se realiza a través de un proveedor que compensa sus emisiones mediante un sistema circular del agua. En cuanto a nuestras oficinas, la energía renovable empleada es del **91%**.
- **Movilidad sostenible:** Impulsamos iniciativas de carpool financiando parte de los viajes a las oficinas de nuestros profesionales. En los viajes de negocios, se prioriza el uso del tren como medio de transporte, siendo la cifra alcanzada de un **80%** sobre el total.

Gestión ambiental y cumplimiento normativo

- Implantamos sistemas de gestión ambiental orientados a prevenir y minimizar impactos y a proteger la biodiversidad, incluyendo el tratamiento responsable del material informático al final de su vida útil.

- Cumplimos con la normativa ambiental vigente en todos los países donde operamos, aplicando criterios más exigentes cuando aportan mayor protección al entorno.

Innovación y soluciones para la transición ecológica

- Desarrollamos **sistemas de gestión energética** y apoyamos a nuestros clientes en proyectos vinculados a energías limpias, incluyendo avances de descarbonización del mix energético.
- Diseñamos herramientas de **digitalización y reporting**, que facilitan la medición, visualización y control del impacto ecológico de las organizaciones.
- Creamos sistemas basados en datos para impulsar una **movilidad sostenible y segura** en infraestructuras, entre otros modelos de desarrollo, utilizando la IA.

Cultura y sensibilización

- Fomentamos la concienciación ambiental interna mediante buenas prácticas y formación continua.
- Impulsamos la digitalización para reducir el uso de papel, promoviendo la facturación electrónica y los canales digitales.

ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos

Creemos en la cooperación como motor del desarrollo sostenible. Por ello, establecemos alianzas estratégicas con clientes, proveedores, instituciones públicas, organizaciones académicas y entidades del tercer sector, que nos permiten compartir conocimiento, recursos y capacidades para avanzar conjuntamente en la consecución de los ODS.

Meta 17.16

Alianzas multilaterales y coordinación

Meta 17.17

Alianzas público-privadas y sector privado

La sostenibilidad forma parte de nuestra estrategia corporativa y se concibe como un elemento clave de crecimiento y generación de valor para la sociedad, el entorno y la propia organización.

Nuestras principales líneas de actuación incluyen:

- ✓ Construcción de alianzas estratégicas con actores públicos y privados.
- ✓ Impulso de redes de cooperación internacional para el intercambio de conocimiento y tecnología.
- ✓ Fortalecimiento de capacidades locales en las regiones donde operamos.
- ✓ Promoción de alianzas internas que favorecen el trabajo colaborativo entre equipos.
- ✓ Transparencia y responsabilidad compartida, comunicando de forma abierta los avances en sostenibilidad.

ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

La sostenibilidad constituye un elemento integrado de forma progresiva en el modelo de negocio de Babel y en sus procesos de gestión y toma de decisiones. La compañía entiende la sostenibilidad como un factor clave para la creación de valor a largo plazo, considerando tanto los impactos derivados de su actividad sobre el entorno como los riesgos y oportunidades de carácter ambiental, social y de gobernanza que pueden influir en su desempeño y evolución futura.

En este contexto, Babel ha llevado a cabo un **análisis de doble materialidad** conforme a los requerimientos de la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** y a la metodología desarrollada por **EFRAG**, con el objetivo de identificar y priorizar los principales **impactos, riesgos y oportunidades (IRO)** relacionados con cuestiones ESG, tanto desde la perspectiva del impacto de la actividad de la compañía sobre el entorno y las personas, como desde la perspectiva financiera.

El análisis se ha estructurado en varias fases sucesivas que han permitido garantizar un enfoque riguroso, participativo y alineado con el contexto específico de la compañía.

GOBERNANZA DEL PROCESO

El proyecto ha contado con una estructura de gobernanza definida. La dirección metodológica y técnica ha sido asumida por el equipo consultor, responsable de la producción de entregables, la facilitación de talleres y entrevistas, y la orientación metodológica del proceso.

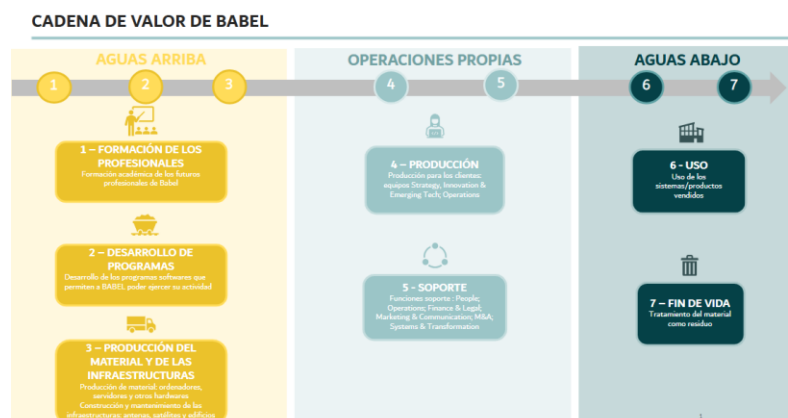
Por parte de Babel, el equipo del proyecto ha participado activamente en la validación de resultados, la transmisión de información y documentación corporativa, la coordinación y planificación del trabajo y la participación como expertas en los talleres desarrollados.

ALCANCE Y CADENA DE VALOR

El análisis de doble materialidad se ha realizado considerando la **cadena de valor completa de Babel**, diferenciando actividades **aguas arriba**, **operaciones propias** y **aguas abajo**.

La cadena de valor identificada incluye las siguientes etapas:

- Formación de los profesionales.
- Desarrollo de programas software.
- Producción del material y de las infraestructuras.
- Producción de servicios.
- Funciones de soporte.
- Uso de los sistemas y productos vendidos.
- Fin de vida de los materiales y residuos asociados.



Este enfoque ha permitido identificar los IRO a lo largo de todas las fases relevantes del modelo de negocio

Por otro lado, se tienen identificadas a las siguientes partes interesadas:



FASES Y DESARROLLO DEL PROCESO DE DOBLE MATERIALIDAD

1. Comprensión de los temas de RSC. Interpretación de los temas de sostenibilidad desde la perspectiva de las actividades de Babel para preparar la identificación de los IRO.
2. Identificación de los IRO. Se identifican los IRO a lo largo de la cadena de valor, el modelo de negocio y el mapeo de las partes interesadas de Babel.
3. Evaluación de los IRO. Cotización de los IRO por parte de las partes interesadas (internas y externas).
4. Definición del umbral de materialidad. Validación de los umbrales de materialidad de impacto y materialidad financiera, con el fin de identificar los IRO totalmente materiales y las prioridades para la estrategia RSE.
5. Identificación de temas materiales. Basado en los resultados del análisis de doble materialidad.

La primera fase del análisis consistió en la **identificación de los impactos, riesgos y oportunidades de Babel**, conforme a los criterios establecidos por la CSRD.

Este proceso se llevó a cabo mediante:

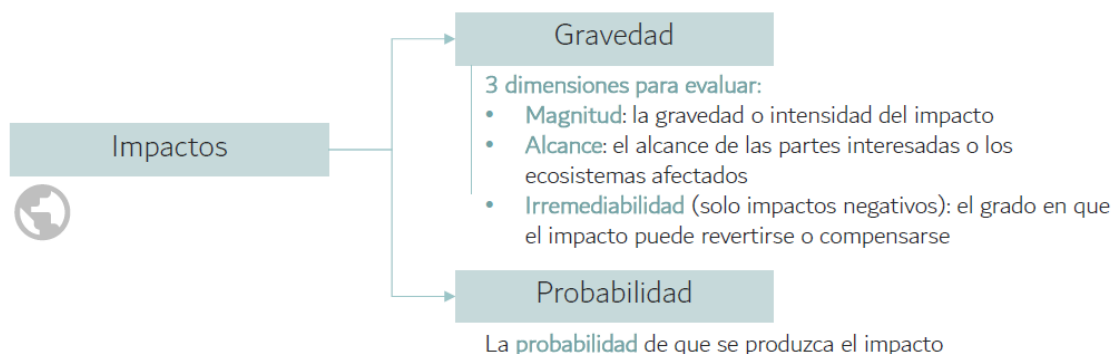
- ➔ La identificación de los IRO por parte del equipo del proyecto.
- ➔ La realización de talleres específicos con partes interesadas internas.
- ➔ La validación interna de la lista definitiva de IRO.

Como resultado de esta fase, se identificaron **91 IRO**, desglosados en **38 impactos y 53 riesgos y oportunidades**, suficientemente precisos y adaptados al contexto de Babel gracias a la implicación de expertos internos.

En una segunda fase, los IRO identificados fueron **evaluados y calificados** aplicando los criterios establecidos por la CSRD.

EVALUACIÓN DE IMPACTOS

Los impactos fueron evaluados del 1 (muy débil) al 5 (importante) considerando las siguientes dimensiones:



Para la evaluación de los impactos identificados en el análisis de doble materialidad se ha definido una metodología diferenciada en función de su naturaleza (positiva o negativa) y de su posible afección a los derechos humanos, con el objetivo de reflejar adecuadamente tanto la gravedad del impacto como su probabilidad de ocurrencia.

En el caso de los impactos negativos que no afectan a los derechos humanos, la valoración se realiza combinando los criterios de gravedad —determinada por la magnitud, el alcance y la irremediabilidad— con la probabilidad de ocurrencia. Para equilibrar ambos factores, la puntuación resultante pondera de forma reforzada la probabilidad, permitiendo una evaluación más ajustada del riesgo asociado a cada impacto.

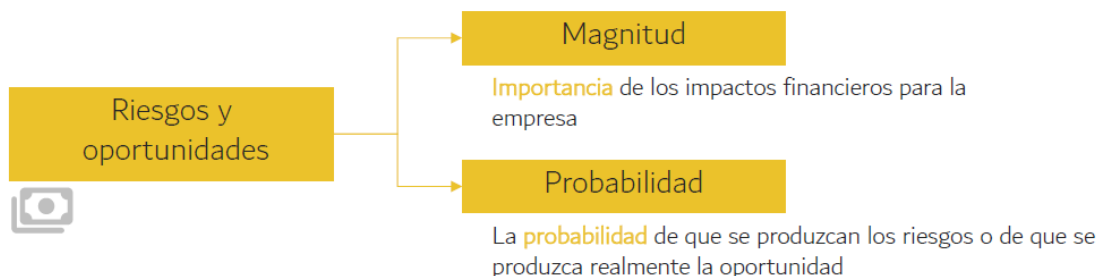
Los impactos positivos se evalúan mediante una fórmula específica que considera la magnitud y el alcance del impacto, junto con su probabilidad. En este caso, se aplica un factor corrector que permite amplificar ligeramente la puntuación de los impactos positivos sin llegar a sobrevalorarlos, evitando así que estos compensen impactos negativos de elevada criticidad dentro del proceso de priorización.

De manera específica, los impactos negativos que afectan a los derechos humanos se analizan mediante un tratamiento diferenciado, siempre que concurren simultáneamente las siguientes condiciones: que el impacto sea negativo, que afecte a derechos humanos y que la gravedad del impacto —resultante de la suma de magnitud, alcance e irremediabilidad— supere un umbral determinado en relación con su probabilidad de ocurrencia. Este enfoque tiene como finalidad destacar aquellas situaciones que presentan un nivel elevado de gravedad, incluso cuando su probabilidad sea comparativamente menor.

En estos supuestos, la metodología refuerza el peso de la gravedad mediante un mecanismo de amplificación específico, garantizando que los impactos con potencial afectación a los derechos humanos reciban una consideración prioritaria dentro del análisis de doble materialidad, en línea con los principios de diligencia debida y los requisitos establecidos por los marcos normativos y de reporte aplicables.

Evaluación de riesgos y oportunidades

Los riesgos y oportunidades fueron evaluados del 1 (muy débil) al 5 (importante) en función de:



La evaluación se realizó mediante **entrevistas con partes interesadas**, incluyendo **tanto internas como externas**, seleccionadas específicamente por su perfil, y fue posteriormente revisada por el equipo del proyecto.

Determinación de la doble materialidad

Una vez consolidadas las calificaciones, se procedió al análisis de **doble materialidad**, mediante el cruce de:

- **Materialidad de impacto**
- **Materialidad financiera.**

Para ello, se aplicó una metodología normalizada basada en las herramientas desarrolladas por EFRA, incluyendo:

- Consolidación y ajuste de las notas obtenidas.
- Análisis de coherencia conforme a los umbrales definidos.
- Simulación de escenarios y validación de umbrales de materialidad.

Los umbrales utilizados permitieron clasificar los IRO en distintos niveles (mínimo, medio, significativo, alto y crítico), identificando aquellos considerados **materiales** para Babel. El umbral para que un IRO sea considerado como material se ha fijado en 99, por lo que entran todos los IROs a partir de un nivel Alto

VALIDACIÓN Y RESULTADOS

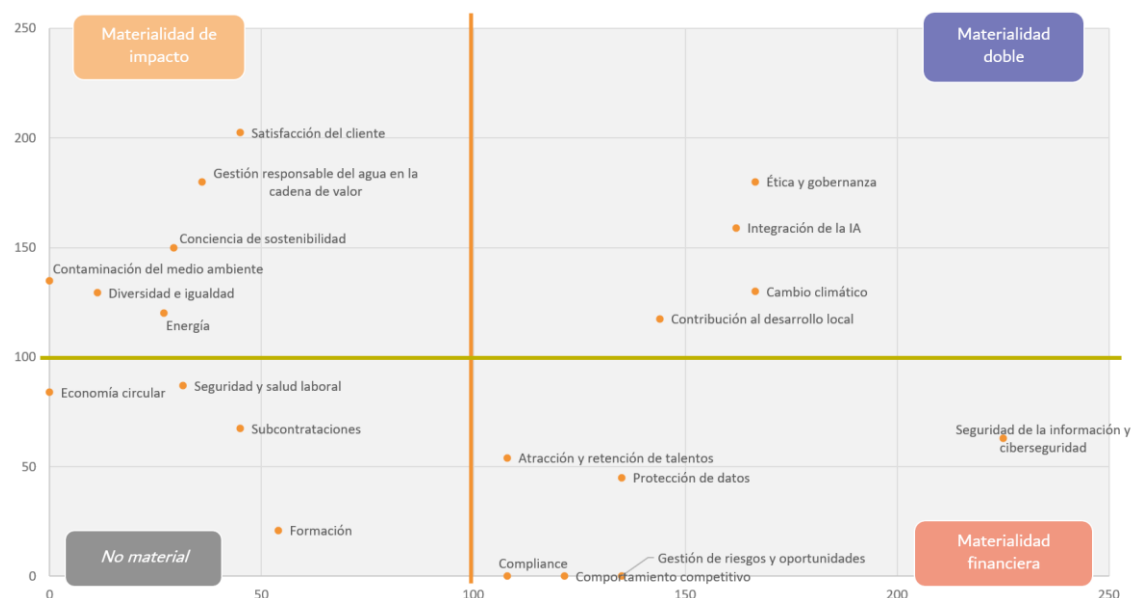
Los resultados del análisis de doble materialidad fueron:

- Formalizados en una **matriz de doble materialidad**.
- Compartidos y presentados al **Comité Ejecutivo de Babel**.
- Utilizados para la **definición de los IRO materiales** y la identificación de prioridades estratégicas en materia de sostenibilidad.

Esta fase de validación culminó con la aprobación de los resultados finales del análisis.

RESULTADOS DE LA MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD

El análisis ha permitido clasificar los asuntos en función de su relevancia estratégica, identificando como prioritarios aquellos situados en la matriz de **doble materialidad**:



PRINCIPALES RIESGOS DERIVADOS DEL ANÁLISIS DE IROS

En el marco del proceso de identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO) realizado conforme al principio de doble materialidad, se han identificado un total de **5 riesgos potenciales** vinculados a los asuntos materiales. Como resultado del proceso de priorización, se han identificado 4 críticos y 1 mayor, siendo estos los riesgos con mayor potencial de afectar al desempeño financiero, la reputación corporativa o la capacidad operativa de la compañía.

Estos riesgos forman parte de los siguientes temas:

- **Ética y gobernanza.** El desarrollo de las políticas ESG requiere una adecuada asignación de recursos técnicos, humanos y organizativos.

La evolución del entorno regulatorio y las expectativas de los grupos de interés exigen una adaptación continua de los sistemas de control, supervisión y gestión, lo que implica la necesidad de reforzar progresivamente los mecanismos internos y la coordinación a nivel de grupo.

- **Cambio climático.** El cambio climático representa un riesgo tanto desde la perspectiva regulatoria como operativa.

Por un lado, la organización se enfrenta a obligaciones legales y compromisos adquiridos en materia de reducción de emisiones, cuyo incumplimiento de estos objetivos podría generar riesgos regulatorios, reputacionales y financieros.

Por otro lado, el incremento de fenómenos climáticos extremos podría afectar indirectamente a la actividad, generando posibles interrupciones en la operativa, retrasos en proyectos o impactos en la cadena de valor.

- **Gestión de riesgos y oportunidades.** La creciente integración de soluciones basadas en Inteligencia Artificial en la actividad de la organización conlleva la necesidad de fortalecer los mecanismos de identificación, evaluación y supervisión de riesgos asociados a su desarrollo y uso.

Entre los principales ámbitos de atención se encuentran la gobernanza tecnológica, el cumplimiento regulatorio, la seguridad de la información y la gestión ética de los algoritmos.

- **Comportamiento competitivo.** En un entorno caracterizado por una rápida evolución tecnológica y cambios en los modelos de negocio, se identifica el riesgo de obsolescencia de determinados perfiles técnicos y de gestión.

La transformación digital y la incorporación de nuevas tecnologías requieren una actualización continua de competencias, así como la adaptación de capacidades organizativas. La falta de adecuación a estas dinámicas podría afectar a la competitividad y posicionamiento en el mercado.

TAXONOMÍA DE LA UE

Como parte del proceso de cumplimiento normativo en materia de sostenibilidad, se ha realizado un análisis de elegibilidad conforme al Reglamento (UE) 2020/852 sobre la taxonomía de actividades sostenibles. Este análisis ha determinado que la actividad principal de la compañía, centrada en consultoría y desarrollo de tecnologías de la información, no se encuentra dentro del listado de actividades económicas elegibles definido en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, que establece los criterios técnicos de selección. Por lo tanto, consideramos que no resulta de aplicación la obligación de reporte conforme a este marco regulatorio.

No obstante, la empresa mantiene un compromiso con la sostenibilidad, reflejado en la adopción de políticas ambientales, certificaciones reconocidas y estrategias de reducción del impacto ambiental alineadas con otras normativas y estándares internacionales.

3. Medio ambiente

En Babel, la gestión ambiental forma parte integral de nuestra estrategia de sostenibilidad. Identificamos y abordamos los impactos ambientales más relevantes generados por nuestra actividad, desde el consumo energético y las emisiones de gases de efecto invernadero hasta la gestión de residuos y la eficiencia en el uso de recursos. Nuestro enfoque combina la implementación de iniciativas concretas, el seguimiento de objetivos claros y la promoción de prácticas responsables, contribuyendo a la reducción de nuestra huella ambiental y al desarrollo sostenible. Cuando corresponde, vinculamos nuestras acciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que hemos priorizado, destacando nuestro compromiso con la eficiencia, la innovación y la protección del entorno.

Una de las formas en las que se pone en práctica este compromiso es mediante la implantación y el mantenimiento del **Sistema de Gestión Ambiental** Integrado. Nuestra Política Medioambiental se implementa de forma consistente en gran parte de las regiones donde desarrollamos nuestras operaciones. Fruto de este sistema, resulta la obtención de la certificación ISO 14001:2015. Esta certificación aplica a algunas sedes de España (Madrid, Málaga y Sevilla), así como a sedes internacionales: Portugal, México y Costa Rica como nueva ampliación durante el 2025. Sin embargo, aunque no todas nuestras instalaciones disponen de certificaciones ambientales particulares,

CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático exige una respuesta inmediata. En Babel se trabaja para reducir las emisiones asociadas, mejorar la eficiencia y promover soluciones sostenibles que contribuyan a la acción climática, en línea con el ODS 13.



Emisiones de GEI y descarbonización

ISO 14064-1:2019. Se cuenta con un sistema de gestión transparente y riguroso para la medición, reporte y verificación de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en alcance 1, 2 y 3. Aunque la medición se realiza en todos los países donde operamos, la verificación se lleva a cabo únicamente en España. Este enfoque permite monitorear, reducir y gestionar nuestra huella de carbono de manera efectiva, apoyando el cumplimiento de los objetivos climáticos globales

Sello “Compenso” del MITECO. Certifica las acciones llevadas a cabo de compensación de emisiones de carbono. Esta acreditación respalda nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de nuestra huella de carbono.

Compromiso SBTi. A finales del 2024 se adquirió el compromiso SBTi y durante el año 2025, se ha estado trabajando en la formulación de los objetivos, que se hará material en el 2026. Con este propósito buscamos disminuir nuestras emisiones para contribuir a que el incremento de la temperatura global no supere los 1,5 °C.

Carbono neutralidad y Programa de Bandera Azul Ecológica (PBAE). A través del cual se registra el inventario de gases de efecto invernadero para evidenciar las iniciativas de Babel en Costa Rica destinadas a reducir, eliminar y compensar sus emisiones en la oficina local.

Movilidad sostenible y viajes de negocio

Promovemos la movilidad sostenible mediante el fomento del uso del tren y la disponibilidad de vehículos híbridos y eléctricos para desplazamientos en viajes de negocios. A comienzos de 2026 se espera la actualización interna de la política de viajes más sostenible que nos permitirá reducir el impacto asociado a la movilidad profesional.

Energía y eficiencia energética

En nuestras oficinas promovemos el ahorro energético mediante sistemas eficientes, como sensores de movimiento para las luces en áreas comunes y lámparas de bajo consumo. A nivel global, monitoreamos el consumo de energía en casi todas nuestras sedes, lo que nos permite detectar posibles anomalías y realizar un seguimiento más preciso. En España y Costa Rica, nuestras oficinas funcionan con energía renovable.

Al no ser propietarios de los edificios, aseguramos que la energía consumida sea renovable mediante dos mecanismos:

- Contratación directa con proveedores de electricidad que cuentan con certificados de Garantía de Origen Renovable.
- En los casos en que la energía depende de la propiedad del edificio, verificamos que también provenga de fuentes renovables mediante la obtención de certificados de Garantía de Origen Renovable

Soluciones digitales y servicios para clientes

Ayudamos a nuestros clientes a reducir sus emisiones mediante la optimización de sus sistemas, el desarrollo de herramientas de análisis y visualización de datos ambientales y el diseño de procesos de reporting que facilitan la medición y el control del impacto ecológico. También desarrollamos sistemas de gestión energética y participamos en iniciativas vinculadas a mercados energéticos, impulsando la transición hacia modelos de cero emisiones.

Apostamos por tecnologías escalables que optimizan el uso de recursos. Asimismo, trabajamos sobre infraestructuras eficientes, priorizando soluciones cloud sostenibles y proveedores con políticas activas en energías renovables y eficiencia energética como Equinix.

NET ZERO EN BABEL. MÁS ALLÁ DEL HIPERESPACIO.

Babel ha definido como prioridad estratégica avanzar hacia la **neutralidad climática (Net Zero) en el horizonte 2050**, conforme a una definición interna y alineada con las mejores prácticas internacionales en materia de descarbonización. Este compromiso, aprobado por el CEO, refuerza la ambición climática de la organización y se integra en la estrategia corporativa y de sostenibilidad.

El objetivo Net Zero aplica al ámbito corporativo y a las operaciones en España, e incluye las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3, de acuerdo con el GHG Protocol. En paralelo, la compañía mantiene su compromiso con objetivos de reducción de emisiones a corto plazo (*near term*) alineados con la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

La medición previa de la huella de carbono cuya verificación es conforme a la norma ISO 14064, constituye la base para el desarrollo de la estrategia de transición climática.

Enfoque y líneas de actuación

El enfoque adoptado para avanzar hacia el objetivo Net Zero se basa prioritariamente en la reducción efectiva de las emisiones, reservando la compensación únicamente como mecanismo complementario cuando sea necesario.

De cara al próximo ejercicio, la compañía trabajará en el despliegue de la hoja de ruta de descarbonización que contemplará, entre otras, las siguientes palancas de actuación:

- Implantación y refuerzo de una política de viajes sostenibles.
- Desarrollo de un plan de movilidad sostenible para los centros con mayor concentración de profesionales.
- Integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la **política de compras sostenibles**, incluyendo la gestión de proveedores y la cadena de valor.
- Continuidad y consolidación del uso de energía de origen renovable en las operaciones.

Estas líneas de trabajo permitirán avanzar de forma progresiva y estructurada en la reducción de emisiones en todos los alcances.

Gobernanza y seguimiento

La supervisión del compromiso Net Zero y de la estrategia de descarbonización corresponde al **Comité de Sostenibilidad y la Alta Dirección**, que garantiza su adecuada integración en la toma de decisiones y en la estrategia corporativa.

RECURSOS HÍDRICOS Y MARINOS



En Babel damos gran importancia a la gestión responsable del agua. Aunque la gestión del consumo no depende directamente de Babel, estamos reforzando los procesos de obtención de datos de nuestros proveedores para poder conocer con mayor precisión el uso real en nuestras oficinas. En las sedes, se hace un uso consciente de este recurso. Además, en España, el suministro de agua para consumo propio se realiza a través de un proveedor que utiliza un modelo de gestión circular del agua y compensa sus emisiones.

BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS



Trabajamos para gestionar de manera eficiente los recursos naturales y minimizar los impactos ambientales derivados de nuestra actividad. Nuestras oficinas se encuentran en entornos urbanos, evitando así cualquier afectación a espacios naturales o áreas de biodiversidad. Además, los posibles impactos ambientales se identifican y supervisan de forma periódica, con el objetivo de fomentar la mejora continua y generar efectos positivos sobre el entorno.

Aplicamos el principio de precaución, implementando medidas de protección que previenen situaciones de daño potencial a la salud pública o al medio ambiente.

USO DE LOS RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR



Gestión de residuos y economía circular

Contamos con gestores autorizados para el tratamiento de residuos, especialmente los RAEE, asegurando un manejo responsable y seguro. Impulsamos la economía circular mediante la donación de equipos informáticos. Además, trabajamos activamente para disminuir los residuos plásticos generados en nuestras oficinas. Sustituimos vasos, botellas y otros utensilios de plástico por alternativas reutilizables o biodegradables, como vasos de papel, paletinas de madera y botellas de cartón en servicios de catering. Estas acciones nos permiten minimizar nuestro impacto ambiental y fomentar un uso más responsable de los recursos en el día a día. En las oficinas sustituimos las máquinas de café de cápsulas por máquinas de café en grano y promovemos prácticas que reducen el consumo de plástico, incluyendo descuentos a empleados en tiendas de productos a granel y la eliminación de botellas de plástico en servicios de catering.

Babel promueve una gestión responsable de los equipos informáticos como parte de su compromiso con la sostenibilidad y la innovación con propósito. La compañía apuesta por alargar la vida útil de los dispositivos, aplicar principios de economía circular mediante la reutilización, donación y reciclaje, y garantizar la seguridad de la información conforme a estándares reconocidos. Asimismo, impulsa la generación de valor social y ambiental dando una segunda vida a los equipos y fomentando la inclusión digital. Este enfoque, basado en la transparencia y la mejora continua, contribuye positivamente a los tres ejes ESG, reforzando la competitividad y la calidad de los servicios de Babel.

Materias primas

No constituyen un aspecto material ni un factor de impacto significativo en nuestra actividad. Al desarrollar productos intangibles, no se requiere la fabricación de bienes físicos. El único recurso relacionado es el consumo de papel, el cual se controla asegurando que cuente con sellos medioambientales.

Edificios sostenibles y certificaciones

Algunos de los edificios donde se encuentran nuestras oficinas cuentan con certificaciones sostenibles reconocidas, como LEED (Costa Rica), WELL (Madrid) o BREEAM (Madrid, Barcelona, Málaga), que garantizan altos estándares de eficiencia energética, calidad ambiental interior y sostenibilidad en el uso de recursos. Además, se cuenta con instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en oficinas como Madrid.

Concienciación y cultura ambiental

Babel fomenta la concienciación ambiental entre los profesionales a través de diversas iniciativas. Se organizan salidas y actividades ambientales, que se detallarán más adelante, y realizamos campañas de sensibilización en nuestra red social interna. Además, durante el proceso de onboarding, uno de los cursos formativos incluye contenidos sobre medioambiente,

asegurando que todos los nuevos integrantes conozcan nuestra filosofía sostenible. También promovemos la participación en encuestas, como aquellas relacionadas con los desplazamientos, para comprender y reducir nuestra huella de carbono colectiva.

Digitalización y reducción de papel

Aprovechamos la tecnología para reducir el uso de papel en nuestros procesos internos, mediante la implantación de soluciones digitales como facturación electrónica o tickets digitales, contribuyendo a la disminución del consumo de papel.

PRINCIPALES ACTUACIONES EN MATERIA AMBIENTAL

Durante este periodo hemos desplegado un conjunto de iniciativas ambientales que abordan los aspectos materiales identificados en las áreas temáticas relacionadas con el cambio climático, contaminación, biodiversidad y ecosistemas, así como uso de los recursos y economía circular. Las medidas implementadas contribuyen a la mitigación de emisiones, la eficiencia energética, la reducción de residuos y la protección del entorno natural, y consolidan nuestra evolución hacia operaciones cada vez más sostenibles.

1m² contra la basuraleza.

Babel se ha adherido al voluntariado ambiental del **Proyecto Libera**, que busca combatir la basuraleza (residuos abandonados en entornos naturales) mediante acciones de concienciación, formación y divulgación científica. La iniciativa incluye campañas educativas, talleres y jornadas para empresas y sociedad, así como informes sobre el impacto en la biodiversidad.

Como parte del compromiso, Babel participó en la acción “1m² contra la Basuraleza”, contribuyendo a la mejora del entorno y sensibilización del equipo. Esta experiencia es parte de las actividades orientadas a generar un impacto positivo real en la sociedad y el planeta.



Reforestación en el Algarrobo.

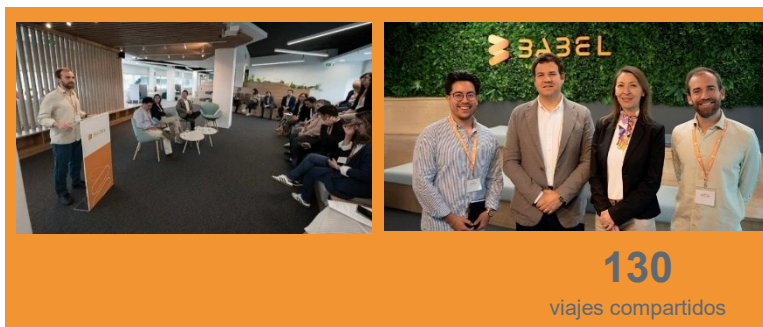


Babel organizó una jornada de reforestación en Algarrobo, reuniendo a empleados y acompañantes para contribuir a la recuperación de entornos naturales. Se plantaron especies autóctonas como pinos, algarrobos y acebuches, fomentando la preservación del ecosistema y reforzando el compromiso colectivo con la sostenibilidad.

Esta acción forma parte del programa de voluntariado ambiental impulsado por el área de Sustainability, contribuyendo a la restauración de espacios degradados en la provincia de Málaga.

Carpooling: proyecto piloto en Madrid y Málaga.

Durante el 2025, se impulsó una acción de movilidad sostenible mediante la colaboración con **Innova Las Rozas y Tribbu**, fomentando el uso compartido del coche entre empleados. Esta iniciativa busca reducir la huella de carbono, optimizar los desplazamientos y promover hábitos responsables en la movilidad diaria. Gracias a esta acción, se contribuye a disminuir las emisiones de CO₂, reducir la congestión del tráfico y generar un impacto positivo en la comunidad, alineando la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con energía y transporte sostenible



Alianzas sociales y economía circular del equipamiento tecnológico



Nuestra empresa ha realizado una donación de portátiles y pantallas a Envera, con quien ya hemos tenido la oportunidad de colaborar anteriormente, contribuyendo a mejorar la formación de sus alumnos y a reducir la brecha digital de las personas con discapacidad intelectual. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la inclusión social y laboral, así como con la sostenibilidad, dando una segunda vida a los equipos tecnológicos y apoyando proyectos con un impacto social y medioambiental positivo.

Además, en Madrid se decidió impulsar una iniciativa orientada a la reducción del impacto ambiental del equipamiento tecnológico, facilitando a los profesionales de la compañía la adquisición de pantallas de la oficina en desuso para su reutilización.

PARTICIPACIÓN EN COMUNIDADES PROFESIONALES

Además, durante el año 2025 Babel se ha incorporado como socia de la Asociación Española para la Calidad (AEC), reforzando su compromiso con las buenas prácticas del sector y con un modelo de consultoría responsable, innovador y sostenible.

En el marco de esta colaboración, Babel participa activamente en distintas **comunidades de trabajo** de la AEC, entre las que destacan las comunidades de **TI, Operaciones, Sostenibilidad, Club del CISO y Club de Delegados de Protección de Datos**. Esta participación permite compartir conocimiento, anticipar tendencias regulatorias y operativas, y contribuir al desarrollo de estándares comunes que fortalecen la gobernanza del sector.

En el ámbito específico de la **sostenibilidad**, la presencia de la organización ha sido especialmente relevante, con la **intervención en una sesión plenaria** y la **redacción de un artículo centrado en el coste ambiental de nuestra vida online**, orientados a compartir experiencias y buenas prácticas en materia ESG. Estas iniciativas refuerzan el papel de Babel como agente activo en la promoción de una consultoría más sostenible y con impacto positivo.

Artículo | Información para la sostenibilidad





MARÍA TERESA ATIENZA GARCÍA
Global Head of Quality & Sustainability
Babel

Contacta:
<https://www.linkedin.com/in/mar%C3%ADA-teresa-atienza-garc%C3%ADa-7500ba51/>



MARÍA RICHART PEINADO
Quality & Sustainability Specialist
Babel

Contacta:
<https://www.linkedin.com/in/mar%C3%ADa-richart-peinado/>

4. Social

En Babel, el compromiso con lo social es un pilar fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad. Identificamos y gestionamos los impactos más relevantes relacionados con nuestras personas, comunidades y stakeholders, promoviendo la diversidad, la inclusión, el bienestar laboral y el desarrollo profesional. A través de iniciativas concretas y objetivos claros, buscamos generar valor social sostenible y fortalecer relaciones de confianza con nuestros colaboradores y la sociedad.

NUESTRAS PERSONAS

Somos una organización global impulsada por el talento y la innovación, con profesionales en todo el mundo. Nuestro equipo, compuesto por profesionales de alta cualificación, con diversas skills y especializaciones, representa una ventaja competitiva clave que nos permite destacar en un mercado en constante evolución.

Nuestra cultura se basa en el concepto de éxito compartido, donde **el bien común está por encima de cualquier beneficio individual**, lo cual redunda positivamente en nuestros clientes, nuestros profesionales, nuestros socios estratégicos y la sociedad en general.

Dicha cultura corporativa es la base para la estrategia del área de *Personas*, cuya principal misión es:



Este enfoque integral refleja nuestro compromiso con el desarrollo profesional y la generación de valor en todas nuestras interacciones.

Condiciones laborales

MODELO DE RETRIBUCIÓN A LOS PROFESIONALES

Apostamos por la creación de empleo de calidad, ofreciendo a nuestros profesionales una amplia variedad de beneficios que abarcan desde el cuidado de la salud hasta la retribución flexible. La compensación está diseñada para reconocer tanto las habilidades individuales como el impacto de su desempeño y la progresión dentro de la empresa. Esta compensación incluye un salario base, complementos salariales adaptados a las particularidades de cada país y un bono solidario asociado a los beneficios generales de la compañía para todos nuestros empleados.

Revisamos continuamente que nuestro sistema retributivo cumpla con la legislación vigente de cada país y llevamos a cabo la actualización de todos los conceptos salariales que se deriven de esta revisión. En concreto en Portugal en 2025 se desarrolló **el Plan de Equidad Salarial** que permite identificar y regularizar situaciones de discrepancias retributivas. La elaboración de este plan hizo posible definir rangos salariales para cada Job Profile, que sirven actualmente como referencia en los procesos de reclutamiento y en las revisiones salariales (*Merit Review*).

Además, hemos monetizado algunos de nuestros beneficios, permitiendo que cada profesional decida, de acuerdo con sus necesidades y ciclo vital, cómo destinar parte de su salario. A través de nuestro Programa de Retribución Flexible en algunos países, los empleados pueden maximizar su retribución, eligiendo entre un amplio catálogo de productos aceptados por la legislación fiscal, mejorando así su poder adquisitivo. Este programa está disponible durante todo el año y es accesible desde el momento de su incorporación.

El catálogo incluye productos como tarjeta restaurante, tarjeta de transporte, guardería, formación, seguro médico familiar, plan de previsión social, renting, entre otros.

BENEFICIOS SOCIALES

Ofrecemos un amplio abanico de beneficios sociales adaptados a las necesidades de cada colectivo, para que nuestros profesionales puedan disfrutar de aquellos que mejor se ajusten a sus circunstancias:

- **Seguro de salud:** nuestros profesionales cuentan con un seguro médico privado sin coste en los siguientes países: España, Marruecos, México, República Dominicana, Chile, Portugal y Costa Rica para algunos roles.
- **Seguro de salud para familiares:** en algunos países, existe la opción de incorporar a los familiares en el seguro de salud (España, Portugal, Marruecos, Chile y México).
- **Seguro de vida:** nuestros profesionales tienen acceso a un seguro de vida y accidentes desde el momento de su contratación, en España, Marruecos, Chile, México y Costa Rica, para algunos roles.
- **Club de compras:** exclusivo para nuestros profesionales en España, que ofrece descuentos y ofertas en una variedad de servicios, productos y marcas, como viajes, cines, restaurantes, compras en general, entre otros.
- **Alimentación y Transporte:** en países como España y Portugal existen estos beneficios, en modelo de tarjeta o vales.
- **Plan de Pensiones (Marruecos):** pudiendo los empleados elegir el plan que mejor les convenga, adaptando la aportación que desean a sus necesidades
- **Coverflex (Portugal):** una solución innovadora que permite ofrecer beneficios flexibles, como ticket guardería, ahorro para la jubilación, seguros y otros beneficios en un solo producto, reduciendo costes y optimizando la remuneración. Para los empleados, supone mayor libertad para gestionar sus ingresos, personalizando su paquete de compensación y maximizando su poder adquisitivo.

PROMOCIONES SALARIALES Y PROFESIONALES

Gestionamos la evolución salarial y profesional de nuestra plantilla a través de procesos estructurados que forman parte del ciclo de gestión del talento, orientados a reconocer la contribución individual, garantizar la equidad interna, mantener la competitividad externa y asegurar la sostenibilidad económica.

La revisión salarial anual (**Merit Review**) evalúa la evolución retributiva de la plantilla global en función del desempeño y la progresión profesional. Este proceso se complementa con la evaluación del desempeño (**Performance Review**) y con los procesos de promoción profesional.

Las promociones profesionales constituyen un elemento clave de nuestro modelo de desarrollo y se articulan a través de una estructura definida de niveles de gestión (**Management Levels**), que permite reconocer el aumento de responsabilidades, el nivel de supervisión requerido y la mayor exigencia asociada al rol. El acceso a un nuevo nivel se determina con base en criterios objetivos de trayectoria profesional, desempeño y desarrollo de competencias, reforzando la contribución al negocio de forma alineada con las necesidades de la organización.

Organización del tiempo de trabajo

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN

En Babel, la conciliación y la flexibilidad son una realidad que supera el marco legal habitual. Nuestro objetivo es ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades individuales de nuestros profesionales y sus familias, garantizando su satisfacción y bienestar.

Por eso, trabajamos en un marco de **hiperflexibilidad**, que permite:

- **Horarios Flexibles.**

Trabajamos con un enfoque basado en la consecución de objetivos, lo que permite a nuestros profesionales organizar su jornada con libertad horaria, optimizando su tiempo y productividad.

- **Teletrabajo.**

Priorizamos la flexibilidad en nuestra cultura organizativa, ofreciendo un modelo de hiperflexibilidad adaptado a las necesidades de nuestros equipos:

- **Modelo híbrido.**

Para la mayoría de nuestros profesionales, implementamos un modelo que combina 2 días de asistencia a la oficina y 3 días de

teletrabajo, asegurando un equilibrio óptimo entre colaboración presencial y flexibilidad personal.

- **100% remoto.**

Para determinados perfiles y proyectos, ofrecemos la posibilidad de teletrabajo total, permitiendo una mayor adaptación a diferentes estilos de vida y ubicaciones geográficas.

- **Desconexión Digital.**

Implementamos una política de desconexión digital alineada con nuestro modelo de teletrabajo, garantizando que nuestros equipos puedan disfrutar de su tiempo personal sin la presión de la conectividad constante.

En Babel, creemos firmemente que un **equipo saludable, motivado y con un equilibrio real** entre vida personal y profesional es **la clave del éxito**. Por ello, seguimos innovando y mejorando nuestras iniciativas para garantizar el bienestar físico, mental y emocional de quienes forman parte de nuestra organización.

Salud y seguridad en el trabajo

BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (PRL)

En Babel, la **seguridad y salud laboral** son pilares fundamentales de nuestra estrategia de sostenibilidad. Estamos comprometidos con garantizar entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos, cumpliendo con la normativa vigente y fomentando una cultura preventiva en todos los niveles, cuidando así a nuestros profesionales.

Nuestros principios de actuación se basan en:

- **Cumplimiento normativo:** Aplicamos rigurosamente la legislación en materia de PRL y estándares internacionales.
- **Formación y sensibilización:** Desarrollamos programas continuos para empleados y mandos, promoviendo la responsabilidad individual y colectiva.
- **Evaluación y mejora continua:** Identificamos riesgos, implementamos planes de acción y realizamos auditorías internas y externas para asegurar la excelencia preventiva.
- **Bienestar integral:** Impulsamos iniciativas de ergonomía, salud física y mental, y conciliación laboral.

Compromiso con la Salud y el Bienestar

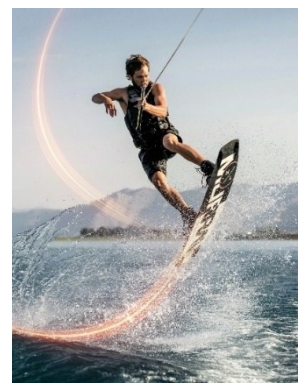
Nuestro compromiso con la salud se refleja en iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida de nuestros equipos, asegurando su seguridad y promoviendo hábitos saludables:

- **Certificación ISO 45001:2018:** Contamos con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo certificado bajo este estándar internacional, lo que demuestra nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales y la mejora continua.
- **NOM 35:** La Norma Oficial Mexicana NOM-035 tiene como objetivo principal identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, buscando proteger la salud y bienestar de los empleados.
- **Exámenes de Salud Específicos de Riesgo:** En España, Portugal y Colombia realizamos reconocimientos médicos adaptados a los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, asegurando una vigilancia de la salud eficaz y personalizada.

Además, estas acciones se complementan con programas orientados a la promoción de la salud, el equilibrio entre la vida personal y profesional y la sensibilización sobre la importancia de hábitos saludables en el entorno laboral.

Bienestar Integral

Entendemos el bienestar como un enfoque integral que combina salud física, equilibrio emocional y condiciones adecuadas del entorno de trabajo. Desde esta visión,



mantenemos una línea de continuidad en iniciativas de bienestar y la complementamos con acciones formativas que aportan herramientas aplicables en el día a día. A continuación, se detallan algunas de estas iniciativas:

Workshop: Descomplicar a Mente – Salud Mental y Autoconocimiento

Para conmemorar el Día Mundial de la Salud Mental, Babel Portugal organizó esta sesión centrada en desmitificar el concepto de salud mental, reflexionar sobre nuestra experiencia emocional y compartir estrategias prácticas para cuidar del equilibrio y bienestar en el día a día. Se abordaron temas como la gestión emocional, el autoconocimiento, el estrés, los límites personales y los hábitos saludables, ofreciendo a los participantes herramientas útiles para fortalecer su salud mental. El taller fue valorado con un 4,7 sobre 5.

Adicional a esta acción, Babel Portugal ha puesto en marcha un acuerdo con un centro de psicología que permite a nuestros colaboradores acceder a condiciones más ventajosas e invertir en su salud mental de forma accesible y continuada.

Hábitos saludables

En 2025, y gracias al contrato vigente con Mapfre España, se ofreció un conjunto de sesiones orientadas a promover hábitos saludables y técnicas de autocuidado. Las formaciones abordaron **cuatro palancas clave** para el bienestar: “Alimentación saludable en 4 semanas”, “El sueño: la base de los hábitos saludables”, “La risa: química del bienestar” y “Rutinas físicas sencillas para emprender hábitos saludables y evitar la frustración”.

La experiencia de los participantes fue positiva, con valoraciones entre 3,0 y 3,8 sobre 4 según la sesión, lo que refuerza la utilidad del formato y su potencial a futuro.

Actividad de Retos deportivos y Trivia

Relacionado con su enfoque de bienestar integral, Babel Costa Rica impulsó una actividad anual basada en retos deportivos y dinámicas de trivia, diseñada para promover hábitos de vida saludables, reforzar la cohesión entre equipos y fomentar una cultura de participación activa.

La iniciativa incluyó retos de **ciclismo, atletismo y senderismo**, accesibles y adaptables a distintos niveles, con el objetivo de incentivar la actividad física, la motivación personal y el trabajo en equipo desde una perspectiva de competencia sana, alineada con los valores corporativos de la compañía. Estas actividades facilitaron la conexión entre profesionales de diferentes áreas, fortaleciendo el sentimiento de comunidad y pertenencia.

Como complemento, la incorporación de una **trivia** permitió integrar aprendizaje, entretenimiento y reflexión en un entorno distendido, reforzando valores como el compañerismo, la colaboración y el respeto. Este espacio contribuyó a generar un clima laboral más positivo y cercano, favoreciendo el bienestar emocional y la conexión entre las personas.

En conjunto, esta iniciativa refuerza el compromiso de Babel con la creación de entornos de trabajo saludables y dinámicos, donde el bienestar físico, emocional y social forman parte de una experiencia de empleado sostenible y alineada con la cultura de la organización.

Diálogo social y relaciones laborales.

En Babel promovemos una cultura basada en el diálogo social y en el desarrollo de relaciones laborales sólidas, sustentadas en el respeto mutuo, la cooperación y la transparencia. Este planteamiento favorece la implicación de las personas en aquellas decisiones que impactan en su entorno de trabajo y refuerza nuestro compromiso con la protección de sus derechos y su bienestar.

España. Cuenta con una Representación Legal de los Trabajadores (RLT) cuya relación se articula a través de un diálogo fluido y continuo, que permite alcanzar consensos beneficiosos tanto para la plantilla como para la organización. Entre los asuntos tratados de manera conjunta se incluyen la negociación de condiciones laborales, la implantación de protocolos internos — como los de acoso o el protocolo LGTBI+— y el seguimiento de iniciativas relacionadas con el bienestar y la conciliación de la vida personal y profesional. La RLT actúa como interlocutor clave en la negociación y seguimiento de políticas laborales y organizativas. Además, se establecieron órganos específicos que fortalecen nuestra estructura de relaciones sociales:

- **Comité de Seguridad y Salud:** orientado a velar por unas condiciones de trabajo seguras y saludables mediante la supervisión de las medidas de prevención de riesgos laborales.
- **Comisión de Igualdad:** encargada de impulsar la igualdad de oportunidades y asegurar el cumplimiento del Plan de Igualdad a través de acciones específicas que fomentan la equidad y la diversidad.

El resto de las sociedades del grupo Babel han establecido mecanismos internos de participación, como reuniones periódicas con directores y gerentes, así como diversos comités adaptados a la normativa y contexto de cada país.

Colombia. Operan dos órganos fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro y equilibrado:

- **Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)** encargado de promover y vigilar las condiciones de seguridad y salud
- **Comité de Convivencia Laboral**, orientado a la prevención y gestión de conflictos, fomentando un clima de respeto y colaboración.

Ambos comités se reúnen mensualmente y reciben formación continua para dar respuesta adecuada a cualquier situación relacionada con la seguridad, la salud y la convivencia en el trabajo.

México. La legislación laboral exige la constitución de distintos comités que aseguran la implicación directa de los trabajadores en aspectos clave de la gestión. Entre ellos se encuentran:

- Comité de Utilidades, responsable de supervisar el reparto conforme a la normativa vigente
- Comité de Seguridad e Higiene, enfocado en el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud
- Comité de Capacitación y Adiestramiento, orientado a impulsar la formación y el desarrollo profesional.

La participación activa de los empleados en estos órganos es esencial para consolidar un entorno de trabajo participativo y respetuoso.

CONVENIOS APLICABLES

En España resulta de aplicación el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública a la totalidad de la plantilla. En el resto de países en los que opera el grupo, las relaciones laborales se rigen por la legislación y el código de trabajo propios de cada jurisdicción, al no existir convenios colectivos de aplicación.

Atracción y desarrollo de talento

ATRACCIÓN DEL TALENTO Y MARCA EMPLEADORA

Atraer al mejor talento, diverso y altamente cualificado, sigue siendo una prioridad estratégica. Nuestro enfoque en atracción de talento se basa en crear experiencias coherentes entre lo que somos como organización y lo que mostramos al exterior, **poniendo a las personas en el centro** de nuestra propuesta de valor, lo cual se refleja en un **eNPS externo de 76,8**.

En 2024, la compañía impulsó distintas iniciativas orientadas a reforzar su posicionamiento como empleador de referencia, entre las que destacó la campaña de marca empleadora “Follow Me”, que supuso un hito en términos de visibilidad y atracción de talento, incrementando **un 49% el interés de los candidatos por Babel** y reforzando la conexión con el talento tecnológico más joven.

Sobre esta base, durante 2025 Babel ha continuado evolucionando su estrategia de marca empleadora, pasando de una campaña concreta a un modelo sostenido de comunicación digital, apoyado en contenidos auténticos y alineados con la experiencia real de las personas que forman parte de la organización, dando voz a los profesionales y poniendo en valor su experiencia en Babel. A través de estos contenidos, se visibilizan los principales procesos del área de Personas —atracción, desarrollo, liderazgo, bienestar y experiencia de empleado— y su impacto directo en el día a día de los equipos.

Las redes sociales corporativas se han consolidado así como un altavoz clave para compartir iniciativas internas, logros colectivos y testimonios reales, reforzando una imagen de marca empleadora cercana, transparente y coherente con la cultura corporativa. Este enfoque permite no solo atraer nuevo talento, sino también generar un mayor sentido de orgullo de pertenencia entre los profesionales actuales.

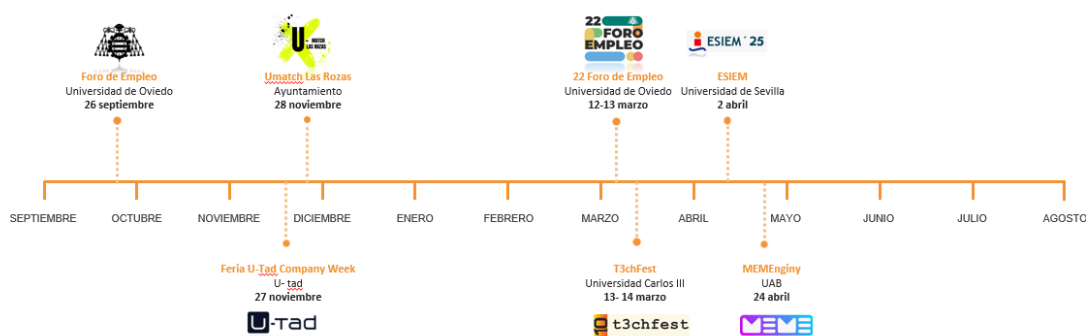


TALENTO JOVEN

En Babel seguimos apostando por la empleabilidad del talento joven año a año, haciendo un gran esfuerzo por ofrecer un entorno de desarrollo profesional para nuestras personas, desde Babel trabajamos con foco en los **programas de prácticas**.

Nuestra relación con los principales centros de estudios en cada país en los que operamos nos permite acercarnos a los nuevos estudiantes, conocer sus intereses y proponerles su primera experiencia profesional en prácticas, con visión de estabilidad a futuro. Asistimos a ferias en todas las geografías y realizamos acciones con las universidades, como charlas de empleabilidad y talleres de desarrollo de competencias transversales como comunicación, liderazgo, pensamiento crítico y preparación para el mundo laboral.

Estas acciones refuerzan el **vínculo universidad-empresa** y posiciona a Babel como un actor comprometido con la empleabilidad del talento joven nacional.



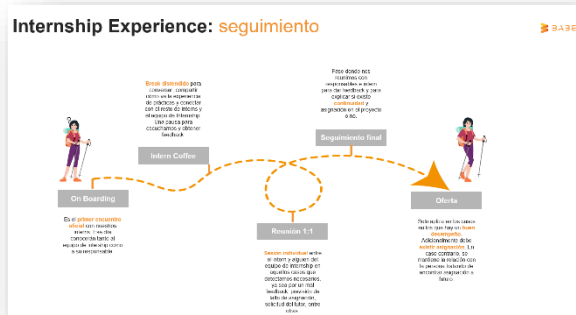
Acciones Universidades y Centros España 2025

INTERNSHIP EXPERIENCE

El programa Internship Experience tienen el propósito de ofrecer un entorno de aprendizaje significativo en áreas y proyectos reales que impulsen el inicio de la carrera profesional. Durante el tiempo en prácticas el programa ofrece distintos momentos de interacción, formación y acompañamiento.

En 2025, casi hemos **duplicado** el número de alumnos en prácticas en España. También hemos puesto a la disposición de las personas en prácticas nuevas herramientas y formaciones que le acerquen más a la empresa y faciliten su integración y desarrollo:

- ✓ **Plan a medida durante sus prácticas:** hay diferentes momentos del periodo de prácticas que ayudan al seguimiento y desarrollo de los alumnos en prácticas para una integración adecuada en la organización y ayudarles en que tengan el mayor aprendizaje y aprovechamiento posible durante sus prácticas.

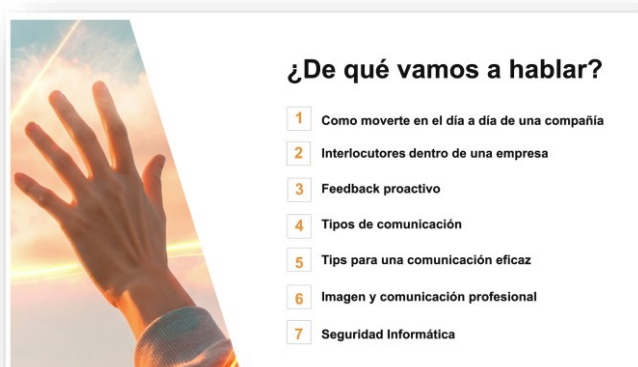
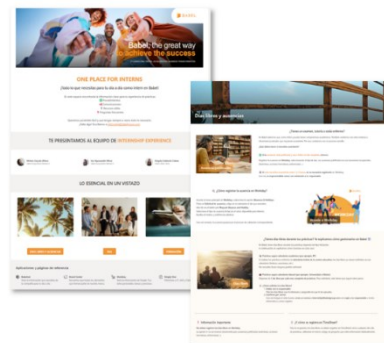


92
alumnos 2024

179
alumnos 2025

70%
conversión a
plantilla

- ✓ Tienen un *site* a su disposición, donde pueden encontrar información relevante acerca de la compañía y puedan tener acceso directo a las herramientas que necesitan usar durante su periodo de prácticas. En este nuevo espacio en Teams, encuentran un canal directo con el equipo de Internship, para resolver dudas, poder participar en iniciativas internas y conectar con el resto de *interns* de la organización.
- ✓ Mayor **acompañamiento a los tutores** para que ayuden en el desarrollo a estas personas, con la creación de la **guía del responsable** que es una guía de referencia con aspectos importantes en el seguimiento de su interns o preguntas frecuentes que suelen darse durante el periodo de prácticas
- ✓ Formaciones de interns: se han actualizado y digitalizado algunas formaciones para interns y colgado en Babel Learn X, en concreto la formación de “*Learn the basic*”.



PROGRAMA SEMILLA

El Programa Semilla constituye una de las principales palancas de Babel para la atracción, **desarrollo e integración de talento joven**, facilitando el acceso a oportunidades profesionales en áreas técnicas y estratégicas, y acompañando de manera estructurada el inicio de la carrera profesional dentro de la organización.

En **Costa Rica**, durante el ejercicio se incorporaron **24 personas** al Programa Semilla en áreas técnicas clave como **QA y Data & AI**. La iniciativa está orientada a reducir barreras de acceso a empleos de calidad, promoviendo la empleabilidad del talento joven y favoreciendo la inclusión de mujeres y de personas procedentes de zonas fuera del Gran Área Metropolitana (GAM), contribuyendo así a una mayor equidad territorial y de género en el acceso al empleo tecnológico. En esta edición, 7 de las personas incorporadas fueron mujeres, reforzando el compromiso de Babel con el desarrollo de **talento diverso** y la generación de oportunidades profesionales **inclusivas**.

En **República Dominicana**, Babel alcanzó un hito relevante durante el cierre del ejercicio con la incorporación de **28 nuevas personas** a través de los programas Semilla, en áreas estratégicas como **QA, Inteligencia Artificial, DevOps** y gestión administrativa del talento humano. Estas

incorporaciones reflejan el trabajo coordinado entre los equipos locales y globales para fortalecer las capacidades internas y acompañar el crecimiento sostenible del negocio en la región.

El desarrollo y desempeño de las personas participantes en ambos países ha mostrado resultados altamente satisfactorios, evidenciando un elevado nivel de adaptación, aprendizaje y aportación de valor en sus respectivas áreas de especialidad. Este avance reafirma el compromiso de Babel con la generación de empleo de calidad, el fortalecimiento del ecosistema tecnológico local mediante alianzas con centros universitarios, y la consolidación de un modelo de atracción y desarrollo de talento alineado con la estrategia global de la compañía y los principios de inclusión y aprendizaje continuo.

RETO MARTE: UN DESAFÍO INTERNACIONAL POR LA SOSTENIBILIDAD

En 2025, Babel Costa Rica participó como patrocinador del Reto Marte, un hackathon internacional de innovación tecnológica centrado en el desarrollo de soluciones vinculadas a la sostenibilidad energética. Esta iniciativa impulsa el talento joven en disciplinas STEM, promoviendo el desarrollo de competencias clave como el pensamiento crítico, la innovación y el trabajo colaborativo en entornos de alta exigencia.

La participación en este evento permitió a Babel reforzar su vinculación con el ecosistema educativo y universitario, consolidando su posicionamiento como aliado estratégico en la formación y empleabilidad del talento tecnológico. Asimismo, la implicación activa de profesionales de la compañía como impulsores y mentores del reto contribuyó a fortalecer el compromiso social de Babel, integrando la transferencia de conocimiento y la participación voluntaria como parte de su cultura corporativa.



Ganadores del Reto Marte de visita en Babel España

DESARROLLO Y FORMACIÓN DEL TALENTO

Tan importante como acceder a un gran talento es nuestro compromiso con su **desarrollo interno**. Esto nos permite no solo adaptarnos a las cambiantes necesidades del mercado, sino también ofrecer a nuestras personas oportunidades de crecimiento profesional significativas y enriquecedoras.

El desarrollo de talento en Babel es un proceso integral e interconectado en el que los procesos de desempeño, promoción y formación se refuerzan mutuamente.

MERITOCRACIA Y OPORTUNIDADES

Nuestro Performance Management Cycle, es un proceso ágil, alineado con la estrategia de la compañía, motivador para el profesional y que facilita la toma de decisiones sobre el desarrollo profesional.

Comprende todos los subprocesos que tienen por objetivo impulsar el desempeño de los profesionales en una organización:

- **Goal setting:** consiste en la definición de objetivos individuales y de equipo, incluyendo hitos, plazos, expectativas y objetivos de desarrollo. Es un elemento fundamental para alinear la contribución de cada profesional con los objetivos y el éxito de la organización.
- **Manage goals:** actualización continua del avance de los objetivos y aportación de feedback asociado a su cumplimiento.

96%
participación

- **Annual review:** aunque la revisión es continua, existe un momento concreto del año en el que se analizan aspectos como los resultados alcanzados, las habilidades demostradas, la calidad del trabajo y la contribución global al equipo y a la organización.

100%
participación

Anytime Feedback: En Babel existe una potente cultura de feedback y potenciamos el intercambio de información entre compañeros sobre su desempeño, sus aptitudes, o sus resultados. Es un proceso caracterizado por la comunicación positiva y constructiva de valoraciones que contribuyen al crecimiento profesional en cualquier momento, sin plazos ni fechas preestablecidas.

Talent Program 2025- Building Ways: Es una iniciativa de Babel dirigida a profesionales con conocimientos altamente demandados, referentes tecnológicos y futuros líderes de la compañía. Su objetivo principal es fidelizar el talento interno y acelerar el desarrollo profesional de los participantes. Para ello, el programa ofrece seguimiento personalizado y un plan de desarrollo profesional específico.

Formación

El **Plan de Formación** tiene como objetivo impulsar el crecimiento del negocio mediante el desarrollo continuo de las competencias y conocimientos de las personas que forman la compañía, reforzando su empleabilidad, su valor profesional y el capital intelectual de la organización.

La estrategia formativa se diseña teniendo en cuenta las prioridades estratégicas de **crecimiento**, las **necesidades** técnicas y **funcionales** asociadas, los intereses de los profesionales y la previsión de evolución de tecnologías clave.

Como novedad, este año se ha implementado un curso en sostenibilidad (Camino al impacto) impartido a los managers de Babel. Este curso ha permitido sentar las bases de la sostenibilidad para su integración en el negocio y poder impulsar a los equipos en esta línea.

La oferta formativa se estructura en distintos ámbitos.

Formación corporativa

Engloba acciones orientadas a la mejora continua, incluyendo iniciativas de desarrollo de negocio, obtención y mantenimiento de certificaciones corporativas (CMMI, ISO), formación en seguridad de la información, ética y cumplimiento y en materias ESG, como el curso iniciado durante el 2025: “Camino al impacto” dirigido a managers; así como acciones impulsadas desde el área de Calidad y Sostenibilidad para reforzar las áreas de mejora identificadas en los procesos de certificación.

Formación Unidades de negocio

Incluye cursos, certificaciones oficiales y participación en eventos tecnológicos orientados a maximizar el valor aportado a los clientes en proyectos y servicios específicos, así como a reforzar la cualificación de los profesionales.

Formación transversal

Ofrece a toda la plantilla oportunidades de desarrollo tanto en competencias técnicas como en habilidades, facilitando la adquisición de nuevas capacidades en función de los intereses individuales.

De forma complementaria, se desarrollan itinerarios formativos estructurados que permiten adquirir competencias específicas asociadas a determinados roles, por ejemplo:

Itinerario de formación de Project Managers y Executives. Este itinerario formativo está dirigido a aquellos profesionales que han empezado a desempeñar un rol de Project & Service Manager dentro de Babel o que quieran reforzar alguna de estas habilidades y/o conocimientos. Esta hoja de ruta incluye diferentes acciones formativas que favorecerán su desarrollo profesional, permitiendo la mejora de ciertas habilidades, el refuerzo de algunas competencias específicas clave y el aprendizaje del uso de herramientas de gestión que le ayudarán a desempeñar su nuevo rol profesional.

Itinerario de formación de becarios con el que ofrecemos contenidos para el desarrollo

de las competencias profesionales necesarias para su adecuado desempeño.

Formación en IA. Sabiendo la repercusión y el impacto de la inclusión del IA en las nuevas formas de trabajar y de ofrecer valor añadido a nuestros clientes, no podemos quedarnos atrás en la preparación de nuestros profesionales en esta materia. Por ello, este año hemos diseñado e impartido diferentes acciones formativas específicas en el uso de herramientas como Chat GPT dentro de un plan específico de implantación del uso, optimización e integración de este tipo de soluciones en nuestra forma de trabajar.

BABEL LEARN X

En 2025 se ha implementado un nuevo sistema para gestionar la formación en Babel que ofrece nuevas ventajas para nuestros profesionales. Además de la funcionalidad de gestionar convocatorias y asistencia, funciona como un repositorio de contenidos formativos a los que los profesionales pueden acceder y consultar siempre que lo necesiten. También les ofrece la posibilidad de crear y subir a la plataforma contenidos formativos que hayan creado ellos mismos y compartirlos con el resto de los profesionales de la organización, siendo así una forma de compartir conocimiento interno entre compañeros y equipos.

99

Contenidos formativos
digitalizados

BABELIEVERS TRAINING BENEFITS

De forma complementaria a la formación interna, ponemos a disposición de nuestros profesionales herramientas formativas de mercado parcialmente subvencionadas por la compañía. En 2025, estas soluciones incluyeron plataformas de aprendizaje técnico como **Udemy business** (cuyo alcance es global) y otras como **Coursera** y **Codely** (España). Anualmente revisamos la adecuación de los contenidos ofrecidos y evaluamos la incorporación de nuevas soluciones que respondan a las necesidades de aprendizaje de la organización.

Asimismo, impulsamos la formación en idiomas como elemento de desarrollo profesional y personal, ofreciendo soluciones de aprendizaje parcialmente subvencionadas dentro de nuestra oferta de *Training Benefits*. Estas alternativas cubren los idiomas corporativos —inglés, español, francés y portugués— a través de plataformas especializadas como **TuSpeaking** (para España, Chile, Portugal y Marruecos) y **Learnlight** (España, Portugal y Marruecos)

Gradualmente, a medida que el crecimiento del negocio lo permite, en las diferentes geografías se van incluyendo más beneficios de formación para sus profesionales.

BABELIEVERS TRAINING TEAM

El Babeliever Training Team es un programa de incentivo a formadores internos de Babel que permite a nuestros profesionales compartir sus conocimientos y habilidades con sus

compañeros. La iniciativa busca convertir a los participantes en referentes dentro de la empresa, ofreciendo formaciones en tecnología, herramientas o metodologías de trabajo que dominen.

El programa ofrece distintos formatos de formación, como aulas virtuales, formación online y afterworks, permitiendo a los formadores elegir el método que mejor se adapte a ellos.

LIDERAZGO

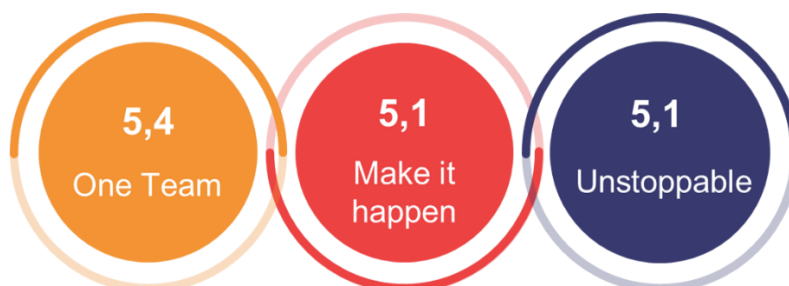
Are you a Babeleader?

El **liderazgo** basado en el ejemplo es un pilar fundamental de la cultura de Babel. Nuestros líderes actúan como referentes, alineando los objetivos del negocio con el desarrollo de las personas y los valores corporativos.

En 2025, hemos reforzado este enfoque con la implantación de la encuesta global *Are you a Babeleader?*, dirigida al colectivo ejecutivo de la compañía. Se trata de una **evaluación de liderazgo 360°** cuyo objetivo es conocer el estilo real de liderazgo, identificar fortalezas y áreas de mejora, fomentar el autoconocimiento y asegurar la coherencia entre liderazgo, cultura y valores.

En esta primera edición, han participado **más de 650 personas** como evaluadores para más de 170 Ejecutivos en todas las geografías del grupo, lo cual supone un **98,5%** de evaluaciones realizadas.

Los resultados consolidados por valor muestran que la coherencia entre nuestros valores y nuestro estilo de Liderazgo es un valor común en nuestros ejecutivos.



Datos 2025

Esta iniciativa complementa el LeaderBook y las experiencias de liderazgo desarrolladas en distintas geografías, consolidando un modelo de liderazgo coherente, medible y alineado con la estrategia de la compañía.

M25: SESIONES CLAVE PARA LOS NUEVOS MANAGER

Este año hemos puesto en marcha un **itinerario formativo** dirigido a los profesionales que promocionan al rol de Manager, con el objetivo de acompañarlos en este paso clave de su carrera y proporcionarles los conocimientos y recursos necesarios para afrontar sus nuevas responsabilidades.

En esta primera edición han participado **24 nuevos managers** promocionados internamente, de todos los países y todas las unidades de negocio del grupo. El programa incluye sesiones

exclusivas orientadas a clarificar las expectativas del nuevo rol, fortalecer el liderazgo y ofrecer una visión global de la organización. Entre las actividades desarrolladas destacan:

- **Welcome Coffee con el CEO**, donde los nuevos Managers conocen de primera mano la visión de la compañía y su papel en esta nueva etapa.
- **Conoce las áreas corporativas**, un encuentro con responsables de distintas áreas para profundizar en sus objetivos estratégicos y en la contribución del rol de Manager a su desarrollo.
- **El rol del Manager**, sesión impartida por la Dirección de Personas centrada en el liderazgo, la cultura de la organización y el impacto esperado en equipos y clientes.
- **La IA sin humo**, sesión junto a la Directora de Tecnologías Exponenciales orientada a comprender cómo la inteligencia artificial está transformando la compañía y el sector.
- **Formaciones digitales**, que refuerzan conocimientos clave sobre procesos y procedimientos asociados al rol.

Este itinerario refuerza el compromiso de la organización con el desarrollo profesional y el liderazgo responsable, facilitando una transición sólida al nuevo rol y promoviendo un impacto positivo en la cultura y en la gestión de equipos y proyectos.

UNSTOPPABLE LEADERES

A lo largo de 2025, en España, se ha impartido la sesión “*Unstoppable Leaders*”, una formación diseñada bajo un enfoque dinámico y experiencial cuyo propósito es profundizar en qué significa ser líder en Babel. Durante la sesión se trabaja cómo actuar con impacto en los momentos clave —tanto en la relación con los equipos como con los clientes— y cómo traducir los valores del Leaderbook en comportamientos concretos y alineados con nuestra cultura corporativa.

Esta iniciativa se concibe como un espacio para reflexionar, compartir y practicar un liderazgo auténtico, coherente con quiénes somos como organización y con la dirección estratégica hacia la que avanzamos.

>70%
participación

3,64/ 4
valoración
media

Al finalizar la formación, las personas participantes son capaces de:

- Integrar los valores culturales de la organización en su propio estilo de liderazgo.
- Identificar y actuar con efectividad en los momentos clave de liderazgo con sus equipos y clientes.
- Fortalecer su rol como líderes de referencia en un entorno tecnológico, cambiante y exigente.
- Traducir el Leaderbook en acciones cotidianas que impulsen resultados y cohesionen a sus equipos.

EXPERIENCIA DE EMPLEADO

En Babel, la voz de cada profesional es el motor que impulsa nuestra evolución. Creemos que la sostenibilidad organizativa no solo se mide en términos de impacto ambiental, sino también en nuestra capacidad para crear un entorno donde cada persona se sienta valorada, escuchada y motivada.

Con el objetivo de medir y mejorar de forma continua la experiencia de las personas empleadas, la compañía dispone de herramientas de evaluación periódica, entre las que destaca el **Babel Journey Map**, que permite analizar la percepción de los profesionales a lo largo de las distintas

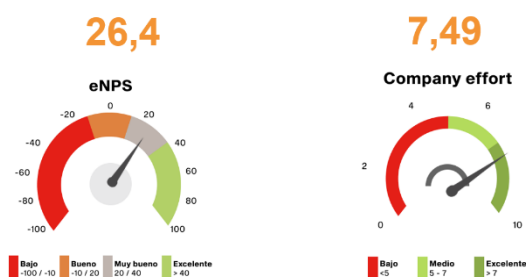
etapas de su trayectoria en la organización. Este año, como novedad, se ha incorporado una visión que relaciona las principales etapas del viaje del profesional con nuestros tres **valores corporativos**: we are one team, we make it happen, we are unstoppable.



Journey Map 2025

Con Babel Journey Map medimos dos indicadores que muestran el nivel de fidelidad y satisfacción de los profesionales. Estos indicadores son los siguientes:

- **ENPS (Employee Net Promoter Score):** este indicador se basa en la pregunta, ¿recomendarías a familiares y amigos trabajar en Babel? El eNPS global obtenido en el 2025 ha sido de un **26,4** que, aunque ligeramente inferior al 2024, sigue en el marco de una Muy Buena valoración por parte de nuestros Babelievers.
- **Company Effort:** hace referencia a la pregunta, ¿consideras que la empresa se esfuerza por mejorar tu experiencia como profesional? Siendo el Company Effort Global del 2025 un **7,49** considerándose una valoración “Excelente” en línea con el histórico de la compañía.



Datos de 2025

Iniciativas derivadas de este proyecto: People AMBASSADORS

A través de esta iniciativa buscamos fortalecer el rol de los líderes de equipo como embajadores internos en Babel, convirtiéndolos en referentes capaces de impulsar la participación activa en campañas e iniciativas corporativas, mejorar la comunicación bidireccional y reforzar una cultura basada en el compromiso, la innovación y la colaboración.

Entre los principales objetivos de la iniciativa se encuentran:

- Fomentar la participación en las iniciativas impulsadas desde el área de Personas.

- Mejorar la comunicación interna entre los equipos y las áreas corporativas.
- Generar engagement y sentido de pertenencia, promoviendo una experiencia de empleado más conectada y coherente.
- Promover un liderazgo inspirador, que actúe como motor de cultura y ejemplo para los equipos.
- Recoger feedback y detectar necesidades, facilitando una escucha activa y la identificación de oportunidades de mejora.
- Reconocer y reforzar buenas prácticas, impulsando comportamientos alineados con los valores corporativos.
- Medir el impacto y asegurar la continuidad de las acciones, garantizando su contribución sostenida al desarrollo organizativo.

Gracias a la colaboración de los embajadores de Personas en España hemos logrado duplicar la tasa de respuesta en el Babel Journey Map así como incrementar la participación en procesos relevantes como la fase de autoevaluación del Annual Review.

Consolidando un modelo vivo y en evolución

La experiencia de empleado no se concibe como un conjunto de iniciativas puntuales, sino como un modelo vivo, que se consolida y evoluciona año a año a partir de la escucha activa y de las necesidades reales de las personas.

Durante 2025, la compañía ha dado continuidad y profundidad a las iniciativas implantadas en ejercicios anteriores, reafirmando su compromiso con una experiencia de empleado coherente, accesible y centrada en las personas.

El proceso de onboarding, diseñado para facilitar una integración ágil y estructurada, continúa siendo una palanca clave para acompañar a los profesionales desde su incorporación, garantizando el acceso a los recursos, herramientas y contenidos necesarios para comprender la cultura, las metodologías de trabajo y el funcionamiento de la organización desde el primer momento.

En este mismo marco se consolida **Babel Inside**, el manual del empleado digital, que se mantiene como referencia central de información corporativa. Su estructura clara, organizada por audiencias y adaptada a cada país, permite un acceso sencillo y práctico a los contenidos esenciales para el día a día, reforzando la transparencia y la autonomía de los profesionales.

Asimismo, Babel continúa impulsando iniciativas orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia y la conexión entre equipos, entendiendo que la sostenibilidad organizativa también se construye desde la cercanía y la comunidad. Acciones como Babel Talks, Coffee Breaks, Team Day, Babel Happy Day y actividades de Team Building se mantienen como espacios clave de comunicación abierta, escucha y vínculo, favoreciendo entornos de trabajo colaborativos y alineados con los valores corporativos.

Estas iniciativas, consolidadas en el tiempo y adaptadas a las particularidades de cada geografía, reflejan el compromiso de Babel con un modelo de experiencia de empleado consistente, sostenible y orientado al bienestar, que evoluciona junto a las personas que forman parte de la organización.

Porque en Babel, poner a las personas en el centro no es una declaración puntual, sino una forma de construir compañía a largo plazo.

People & Inteligencia Artificial en 2025

Impulso a una gestión de personas más eficiente, justa y basada en datos

Durante 2025, el área de People ha consolidado el uso de la Inteligencia Artificial (IA) como un habilitador clave para transformar la gestión de personas, mejorar la eficiencia operativa y reforzar la toma de decisiones basada en datos, siempre bajo principios de ética, transparencia y foco en las personas.

1. Eficiencia operativa y automatización inteligente



La aplicación de la IA ha permitido automatizar procesos administrativos y de soporte, reduciendo tareas manuales y mejorando la calidad y trazabilidad de la información, especialmente en ámbitos como la gestión documental, el reporting y las operaciones laborales. Estas mejoras han contribuido a optimizar tiempos de respuesta y a reducir errores operativos.

2. Toma de decisiones basada en datos



Se ha impulsado la evolución del modelo de People Analytics, facilitando un análisis más avanzado de indicadores clave relacionados con la plantilla, la rotación, la contratación y el desarrollo, y apoyando la planificación y gestión del talento mediante información más fiable y consistente.

3. Experiencia del empleado y equidad



Desde la perspectiva de la experiencia del empleado, el uso responsable de estas tecnologías ha favorecido procesos más ágiles y estandarizados, contribuyendo a una mayor coherencia en la gestión de personas y a la reducción de sesgos operativos, reforzando la percepción de equidad.

4. Desarrollo de capacidades internas y cultura digital



En paralelo, se ha trabajado en el desarrollo de capacidades internas y en el fomento de una cultura digital, promoviendo la colaboración entre los equipos de People, tecnología y negocio, así como un uso crítico y responsable de la IA.

5. Uso ético y responsable de la IA



Todas las iniciativas se han desarrollado conforme a principios de uso ético y seguro, garantizando la protección de los datos personales, la supervisión humana en la toma de decisiones y el uso de la IA como herramienta de apoyo al criterio profesional.

6. Mirada a futuro



El avance realizado en 2025 sienta las bases para seguir evolucionando hacia un modelo de gestión de personas más predictivo, sostenible y orientado a la creación de valor a largo plazo.

Igualdad de trato y oportunidades

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En Babel, consideramos que la diversidad e inclusión son esenciales para el éxito y la sostenibilidad de nuestra organización.

Tenemos la convicción de que la pluralidad de perspectivas impulsa la innovación y el crecimiento y fomentamos un entorno de colaboración donde cada voz cuenta.

En este apartado, destacamos las políticas, acciones y resultados que demuestran nuestra dedicación a construir una cultura inclusiva y diversa, alineada con nuestros valores corporativos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Asimismo, en nuestro compromiso con la accesibilidad universal, hemos implementado medidas para garantizar un entorno inclusivo para todas las personas. A modo de ejemplo, se han incorporado subtítulos en reuniones con la dirección para mejorar la accesibilidad a personas con discapacidad auditiva, la presencia de código braille en los ascensores para facilitar la movilidad de personas con discapacidad visual, la eliminación de barreras arquitectónicas para asegurar la accesibilidad a todos los espacios, o la firma de acuerdos con fundaciones que trabajan en la inclusión laboral.

COLABORACIÓN CON GOODJOB

Durante el año 2025, Babel Spain ha renovado su acuerdo de colaboración con la Fundación GoodJob, una entidad sin ánimo de lucro comprometida con la **inclusión laboral de personas con discapacidad**. La fundación trabaja para maximizar las oportunidades de empleo de sus participantes mediante programas de formación en tecnologías alineadas con nuestras necesidades y objetivos empresariales, además de ofrecer acompañamiento personalizado durante el primer año de actividad profesional. Este apoyo favorece una integración adecuada tanto para la persona incorporada como para los equipos internos de Babel.

En el marco de este acuerdo, en 2024 incorporamos a dos profesionales que participaron en el programa anual de integración como personal externo, pasando a formar parte de la plantilla de Babel Spain tras completar con éxito dicho periodo. Actualmente desarrollan su actividad en las áreas de Digital Centers y XTech. Asimismo, durante 2025 ha iniciado el programa una nueva persona, cuya incorporación definitiva a plantilla esperamos formalizar el próximo año.

ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS FORMATIVOS

Con el objetivo de seguir impulsando el awareness del equipo de Babel en materia de inclusión, hemos continuado participando activamente en jornadas y actividades organizadas por la Fundación GoodJob. Estas acciones permiten acercar la realidad de los programas formativos a nuestros equipos, reforzar nuestro compromiso y conocer de primera mano el talento emergente.

Entre las iniciativas desarrolladas destacan:

Visita oficinas de Madrid

Se recibió a 15 estudiantes del programa IMPACT de Ciberseguridad junto al presidente de la fundación y representantes institucionales, con presentación de la compañía, recorrido por las instalaciones y dinámica práctica.

También participaron representantes de Hiring para conocer a los candidatos.



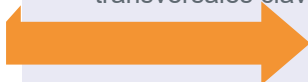
Jornada de empresas del programa #Aliada – UX/UI

Se participó en una sesión online para presentar Babel como empleador y conocer a estudiantes del programa. Incluyó una breve presentación de la compañía y Babel Creativa, seguida de dinámicas con preguntas técnicas, empleabilidad y dudas sobre procesos de selección.



Evento DesafiA Ciberseguridad

Celebrado simultáneamente en Madrid (CaixaForum) y Barcelona (Palau Macaya). En esta actividad, los participantes se enfrentaron a una simulación realista de un SOC, gestionando incidentes de seguridad guiados por sus formadores. El objetivo fue evaluar tanto habilidades técnicas como competencias transversales clave en el ámbito de la ciberseguridad..



LA INCLUSIÓN COMO PARTE DE NUESTRA FORMA DE TRABAJAR

En línea con nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades, hemos iniciado una colaboración desde Babel Spain, en noviembre de 2025 con ILUNION, grupo empresarial líder en la creación de empleo para personas con discapacidad. A través de este acuerdo, ILUNION prestará los servicios de recepción en nuestras oficinas de Madrid y Barcelona, permitiéndonos avanzar en nuestro propósito de promover entornos laborales accesibles y generar un impacto social positivo mediante la incorporación de profesionales con discapacidad a nuestra actividad diaria.

ATRACCIÓN DE TALENTO INCLUSIVO (PORTUGAL)

En Portugal, Babel refuerza su compromiso con la inclusión de personas con discapacidad a través de una estrategia de atracción de talento inclusiva y sostenida en el tiempo. La compañía participa activamente en iniciativas de reclutamiento especializado, como los eventos “This Is Me” promovidos por la Associação Salvador, que visibilizan el talento de personas con discapacidad y facilitan su conexión con el mercado laboral.

Este enfoque se complementa con una colaboración continuada con entidades de referencia en el ámbito de la inclusión y la empleabilidad, fortaleciendo un ecosistema de alianzas que permite identificar oportunidades, reducir barreras de acceso y promover entornos profesionales más diversos. Asimismo, Babel Portugal impulsa la divulgación recurrente de ofertas de empleo inclusivas a través de la plataforma oficial del IEFP, consolidando un modelo de selección basado en la igualdad de oportunidades, la valoración de las capacidades individuales y la integración real de personas con discapacidad en la organización.

IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Promover la igualdad de género y la diversidad también se constituye como eje clave. Este compromiso se refleja en el desarrollo e implementación de herramientas y políticas diseñadas para garantizar un entorno laboral equitativo, respetuoso e inclusivo.

El modelo empresarial de Babel, donde lo más valorado son las capacidades tanto personales como profesionales, y el compromiso y la aportación de valor, favorece la igualdad de oportunidades en todas las categorías profesionales.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentran:

- **Código Ético y Conducta:** Un documento que recoge los valores y principios fundamentales que guían nuestra conducta corporativa y refuerza nuestro compromiso con la ética, la diversidad y la igualdad.
- **Protocolo de Acoso Laboral Sexual y por Razón de Sexo:** Diseñado para prevenir, gestionar y resolver cualquier situación de acoso en el entorno laboral, protegiendo la dignidad de todas las personas trabajadoras.
- **Plan de Igualdad Spain** Un marco estratégico que establece medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- **Protocolo LGTBI+ Spain:** Un compromiso explícito con la inclusión y el respeto a la diversidad afectivo-sexual y de género, asegurando que todas las personas puedan ser auténticas en el ámbito profesional.



Estas iniciativas han sido desarrolladas y acordadas en estrecha colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), reforzando nuestro enfoque participativo y nuestro compromiso con el diálogo social.

Estas políticas no solo buscan cumplir con las normativas vigentes, sino también fomentar un entorno donde cada persona se sienta valorada, respetada y libre para desarrollar su máximo potencial.

Cabe señalar que aunque este plan tiene alcance España, las acciones definidas en los ámbitos de atracción, selección y desarrollo de talento son de aplicación global, ya que nuestras políticas y procedimientos buscan asegurar en todo momento la igualdad de oportunidades y la reducción de barreras inconscientes.

AVANCE EN IGUALDAD DE GÉNERO Y CERTIFICACIÓN DEL SELLO DE IGUALDAD (COSTA RICA)

En el marco de su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, Babel Costa Rica ha iniciado durante el ejercicio los trabajos necesarios para avanzar hacia la obtención del **Sello de Igualdad de Género**, conforme a un enfoque progresivo y basado en la mejora continua.

Como parte de este proceso, se ha desarrollado una política específica de igualdad de género y no discriminación para Costa Rica, alineada con los requisitos normativos aplicables y actualmente en fase de revisión interna.

Asimismo, los equipos de Personas y Calidad han completado formación específica en materia de perspectiva de género en el empleo, impartida por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), con el objetivo de reforzar las capacidades internas necesarias para la correcta implementación y seguimiento de las medidas en esta materia.

De forma paralela, se han iniciado **análisis de indicadores** relacionados con igualdad de género, incluyendo brechas salariales, promociones y empleabilidad, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y establecer una línea base de diagnóstico. Estos análisis se encuentran actualmente en curso y servirán de soporte para la definición de futuras acciones y para la solicitud formal del sello y la auditoría externa, prevista de forma orientativa para 2026.

Con estas actuaciones, Babel Costa Rica refuerza su **compromiso con la igualdad de género**, avanzando de manera estructurada y transparente en la consolidación de prácticas alineadas con los principios de equidad, objetividad y no discriminación.



Impulsando el Talento Femenino en Tecnología

PROGRAMA DE LIDERAZGO FEMENINO (COSTA RICA)

En 2025, Babel Costa Rica dio un paso decisivo en su compromiso con la igualdad de oportunidades mediante el Proyecto de Liderazgo Femenino, desarrollado en colaboración con nuestro partner estratégico Oracle. Esta iniciativa nace con el objetivo de impulsar el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la organización, fortaleciendo su participación en espacios de toma de decisiones y consolidando una cultura corporativa más diversa, equitativa e inclusiva.

El proyecto articula un enfoque integral de desarrollo que combina formación especializada, programas de mentoría, espacios de networking y desarrollo de habilidades de liderazgo, facilitando el acceso real y sostenible de las mujeres a oportunidades de liderazgo. Más allá de la capacitación, la iniciativa busca generar confianza, visibilidad y referentes femeninos que actúen como motor de cambio dentro de la organización.

El impacto del proyecto trasciende el ámbito interno de Babel, contribuyendo activamente a la reducción de las brechas de género en el sector tecnológico y promoviendo modelos de liderazgo más diversos y responsables. Asimismo, refuerza de manera tangible los valores éticos de la compañía y su compromiso con la diversidad, constituyéndose como una palanca clave en el camino hacia la obtención del Sello de Igualdad de Género, y consolidando a Babel como una organización comprometida con la transformación social desde el liderazgo.

Patrocinio y Colaboración Technovation Girls (España)

En diciembre de 2025 Babel Spain y Power to Code hemos firmado un acuerdo de colaboración a través del cual vamos a patrocinar una iniciativa que ayuda a reducir la brecha de género en titulaciones STEAM, Technovation Girls.

Technovation Girls es un programa que convoca a equipos de niñas de todo el planeta para que adquieran y empleen las habilidades esenciales en la resolución de problemas del mundo real mediante el uso de tecnología.

Las chicas encuentran un problema en su comunidad y construyen una app o desarrollo web que ayuda a resolverlo. En el proceso desarrollan habilidades de colaboración, resolución de problemas y liderazgo.

Power to Code es la Embajadora Regional de Technovation Girls en Madrid. Se encargan de promocionar el programa, fomenta su continuidad mediante acuerdos con otras entidades, coordina a los voluntarios, programa actividades y organiza el encuentro intermedio y la final regional.

La misión de Power to Code es mejorar el acceso de niñas, adolescentes y mujeres a las disciplinas STEAM (Science, Technology, Engineering, Art and Mathematics) y fomentar sus capacidades de liderazgo, innovación y emprendimiento de una manera proactiva.

Este año 2025 hemos firmado el acuerdo de colaboración y patrocinio y durante todo el año 2026 vamos a participar en el programa creando un HUB. en el que las participantes se reúnan para trabajar en su proyecto con sus mentores, practicar la presentación, visitar compañías locales y, en general, apoyarse unos a otros durante la temporada de Technovation Girls y posteriormente. Tendremos **3 grupos de niñas** y 6 mentores que participarán en este reto.



REDES LOCALES

Compromiso y participación

En Babel, entendemos que el conocimiento trasciende lo profesional. Somos una comunidad con un alto nivel de expertise en tecnología y una amplia trayectoria en el sector. Creemos que nuestro conocimiento tiene un impacto real y significativo, por eso, lo ponemos al servicio de la sociedad, impulsando el cambio y generando valor más allá de nuestro entorno empresarial.

APADRINA TIC (ESPAÑA)

Por tercer año consecutivo, Babel participa en Apadrina TIC, una iniciativa impulsada por el Cercle Tecnològic en colaboración con diferentes universidades catalanas y orientada a estudiantes de grados TIC que pueden estar en situación de vulnerabilidad o ser chicas donde existe una brecha de género respecto a las carreras que están cursando. El objetivo es ofrecerles un espacio de mentoría personalizada que les acerque al mundo profesional, refuerce sus competencias y les proporcione referentes reales del sector.

Colaborar con esta iniciativa nos permite acercar el entorno profesional a estudiantes que se enfrentan a barreras adicionales en su formación, contribuyendo a su desarrollo de competencias técnicas y soft skills.

Los mentores de Babel han tenido un propósito marcado: apoyar, guiar y compartir experiencias profesionales y personales para impulsar el desarrollo de estos jóvenes talentos. También han podido pasar un día en nuestras oficinas disfrutando de varias charlas y testimonios profesionales.

La valoración interna de los mentores de Babel es de 5 sobre 5, coincidiendo todos en que es una iniciativa que debemos repetir y que ha sido una experiencia enriquecedora. Destacan especialmente el compromiso mostrado por los estudiantes.

La valoración de todos los mentores del programa es:

- **100%** consideran que la experiencia ha sido enriquecedora.
- **100%** repetirían la experiencia en futuras ediciones.
- **71%** valoran el programa como muy satisfactorio o satisfactorio.
- **71%** percibieron un alto nivel de compromiso por parte de los estudiantes.
- **57%** califican la valoración global del programa como buena.
- **86%** afirman haber recibido suficiente información y apoyo para desarrollar su rol.

La valoración externa de los estudiantes es la siguiente:

- **+95%** afirman conocer mejor el entorno laboral tras el programa.
- **100%** recomendarían el programa a otros estudiantes.



La participación en ApadrinaTIC 2025 ha permitido acercar el mundo profesional a estudiantes jóvenes, fomentando el desarrollo de competencias personales y profesionales. Los mentores han valorado positivamente la oportunidad de compartir su experiencia y acompañar a los mentees en su crecimiento, especialmente en el refuerzo de soft skills. Además, el programa ha servido para reforzar nuestro compromiso con el talento joven y con el ecosistema tecnológico local.

FUNDACION INTEGRA (ESPAÑA)

Fundación Integra es una entidad social independiente y sin ánimo de lucro que lleva más de dos décadas trabajando para que las personas en exclusión social y las personas con discapacidad retomen las riendas de su vida a través de la inclusión laboral.



Acompañan a personas en exclusión social severa y personas con discapacidad hacia la inclusión laboral que les permite retomar las riendas de su vida. A través de programas desarrollados de la mano de empresas y entidades, consiguen que encuentren un empleo que les permita empezar una nueva vida junto a sus familias.

Babel este año ha colaborado en su formación para la empleabilidad, a través de su programa de Escuela de Fortalecimiento. Es un programa impartido íntegramente por voluntarios corporativos de empresas colaboradoras. Babel participó en un taller práctico el 26 de junio “Practicando la entrevista de trabajo (Role Play)”. Donde 3 profesionales del equipo de Talent Acquisition impartieron el taller.

A los alumnos del taller les pasaron desde la fundación una encuesta de satisfacción y los participantes valoraron el taller con una nota media de 10:

“...Me gusto muchísimo, te ponen en situación y sirve mucho...”

“...Me encanto la práctica, el role play es la mejor actividad...”

“... Me marcaron todos los detalles, postura, como hablar, todo me sirvió muchísimo...”

“... El taller sirve para poner en práctica todo lo que hemos estado haciendo...”

“...El trato de las voluntarias fue excelente, muy cercanas y muy profesionales...”

INICIATIVAS SOLIDARIAS DE APOYO COMUNITARIO

En Babel, el compromiso social se traduce en acciones concretas que buscan generar un impacto positivo en las comunidades en las que operamos, especialmente en momentos clave del año. En este marco, durante el periodo navideño se impulsaron distintas iniciativas solidarias orientadas al apoyo a colectivos en situación de vulnerabilidad, fomentando la participación activa de los profesionales y reforzando una cultura corporativa basada en la empatía y la responsabilidad social.

En **Costa Rica**, se llevó a cabo una iniciativa de **recolección de regalos de Navidad** destinada a niños de comunidades con escasos recursos. A través de la donación de juguetes y ropa, los colaboradores de Babel contribuyeron a ofrecer un momento de ilusión y apoyo a familias que atraviesan dificultades económicas, promoviendo valores de solidaridad y compromiso social.

Por su parte, en **Portugal**, y en colaboración con **Refood**, Babel participó en la preparación de **cestas navideñas para familias en situación de vulnerabilidad**, una acción que combinó el

apoyo comunitario con la sostenibilidad, contribuyendo a la reducción del desperdicio alimentario y al uso responsable de los recursos.

Estas iniciativas reflejan el compromiso de Babel con el bienestar social y el desarrollo sostenible, implicando a sus equipos en acciones que fortalecen la cohesión interna y refuerzan una cultura organizacional más humana, consciente y comprometida con su entorno.

Respeto al contexto sociocultural local

En el marco de su compromiso con el respeto al contexto sociocultural de los territorios en los que opera, Babel integra consideraciones relativas a los derechos culturales de las comunidades locales en su actividad. Entre otras medidas, se tienen en cuenta las tradiciones y festividades locales en la planificación operativa y en la relación con las personas y comunidades, como parte de un enfoque más amplio de respeto a los derechos humanos.

A continuación, se presentan algunos ejemplos representativos de cómo este enfoque se concreta en distintos contextos geográficos:

Marruecos – Ramadán

En Marruecos, la planificación de la actividad tiene en cuenta el periodo del Ramadán, adaptando horarios y dinámicas internas para respetar las prácticas culturales y religiosas locales, favoreciendo un entorno laboral alineado con el contexto sociocultural del país. En el encuentro que se organizó, pudieron compartir juntos la tradicional comida con la que se rompe el ayuno diario durante el mes.



España – Sant Jordi

En España, el equipo de Barcelona celebró el 23 de abril un encuentro en sus oficinas con motivo de la festividad de Sant Jordi, integrando una tradición cultural local en la vida corporativa y promoviendo espacios de encuentro y cohesión interna.



Chile – Fiestas Patrias

En Chile, con motivo de las Fiestas Patrias, se reconocen y ponen en valor estas celebraciones como parte de la identidad cultural del país, incorporándolas en la dinámica interna de los equipos y reforzando el respeto por las tradiciones locales.



Proveedores

Babel cuenta con procedimientos de compras que garantizan una gestión responsable de proveedores y subcontratistas, aplicables en todos los países en los que opera el Grupo.

La selección y contratación de proveedores se realiza atendiendo a criterios objetivos de calidad, coste, capacidad técnica y cumplimiento normativo, comparando distintas ofertas cuando resulta aplicable. La función de Compras y Finanzas, bajo la supervisión de la Alta Dirección, es responsable de asegurar el cumplimiento de las políticas corporativas en esta materia.

Todos los colaboradores implicados en los procesos de compra y subcontratación son responsables de aplicar correctamente los lineamientos establecidos, promoviendo relaciones comerciales basadas en la transparencia, la ética y el respeto a la normativa vigente.

EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE PROVEEDORES

Babel evalúa a sus proveedores en función de su impacto en la actividad y de criterios previamente definidos, con el objetivo de asegurar el suministro de productos y servicios conformes a los requisitos establecidos. Con carácter general, la Organización trabaja exclusivamente con proveedores considerados aptos, salvo autorización expresa de la Dirección.

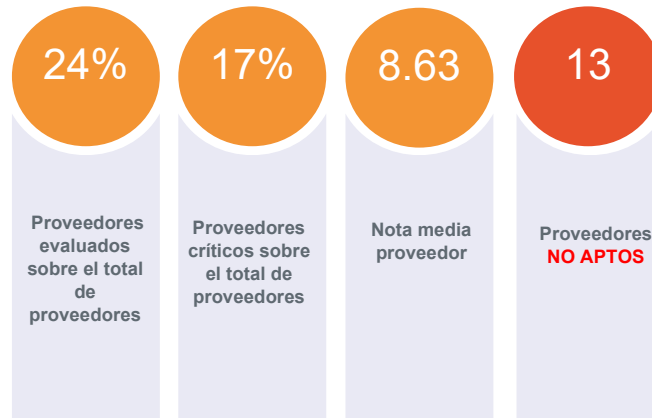
Al menos una vez al año, los proveedores son reevaluados teniendo en cuenta el desempeño mostrado, especialmente en relación con posibles incidencias o no conformidades detectadas. Como resultado de este proceso, los proveedores pueden ser clasificados como aptos o no aptos.

Todas las compras y subcontrataciones están sujetas a supervisión por parte del área de control de gestión, conforme a los procedimientos internos. En el caso de servicios, la verificación se realiza principalmente mediante control documental tras la prestación del servicio, por parte del personal responsable del contacto con el proveedor.

Para aquellos proveedores analizados que resulten con impacto alto, se les evalúa en aspectos como:

- ✓ Adhesiones a iniciativas en materia de sostenibilidad (SBTi, Pacto Mundial, ISO 14001, ISO 1404, ISO 5001)
- ✓ Correcta gestión medioambiental de sus actividades. Sin incidencias ambientales.
- ✓ Cumplimiento del código ético y de conducta de Babel
- ✓ Firma de las cláusulas de la política de seguridad de la Compañía
- ✓ Análisis de riesgo sobre criterios de sostenibilidad (derechos humanos, medio ambiente...)
- ✓ Incidentes en relación a un mal uso de los datos e información intercambiados (ya sean personales / confidenciales u otros)

En el ejercicio de 2025, algunos de los indicadores recogidos en España, Internacional y Corporación han sido los siguientes:



CLIENTES

La relación con los clientes de Babel se basa en la prestación de servicios tecnológicos orientados a la calidad, la seguridad de la información y el cumplimiento normativo, elementos considerados críticos para la sostenibilidad de las relaciones comerciales a largo plazo.

La organización presta especial atención a aspectos como la calidad del servicio, la seguridad de la información, la protección de datos y el cumplimiento normativo, elementos esenciales para garantizar relaciones sólidas y sostenibles con sus clientes en el tiempo.



CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE PARA CLIENTES

Para la organización, la sostenibilidad es un compromiso compartido. Por ello, trabajamos estrechamente con nuestros clientes para integrar criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en cada proyecto, asegurando que la tecnología se convierta en un motor de transformación responsable.

Nuestra colaboración se articula en tres ejes principales:



Esta visión compartida nos permite no solo minimizar el impacto ambiental de cada proyecto, sino también generar un efecto transformador en las organizaciones, las personas y las comunidades.

Escuchar, innovar y mejorar la experiencia del cliente

En Babel, la calidad no es solo cumplir con los estándares, es superar las expectativas del cliente en cada interacción. Cada decisión debe impulsar su satisfacción.

La satisfacción del cliente comienza con el compromiso de cada uno de los profesionales de Babel por hacer las cosas bien, desde el primer contacto hasta el último detalle.

Por eso, **clientes felices no son casualidad: son el resultado de decisiones con foco en la calidad en lo que hacemos.**

Para esta meta, la satisfacción del cliente es el pilar estratégico que mueve nuestras decisiones. Nuestro objetivo es **escuchar activamente, innovar y mejorar constantemente en base a estas escuchas** para garantizar relaciones sólidas y de confianza. Para ello, hemos desarrollado un ecosistema de escucha y acción que integra diferentes canales y procesos:

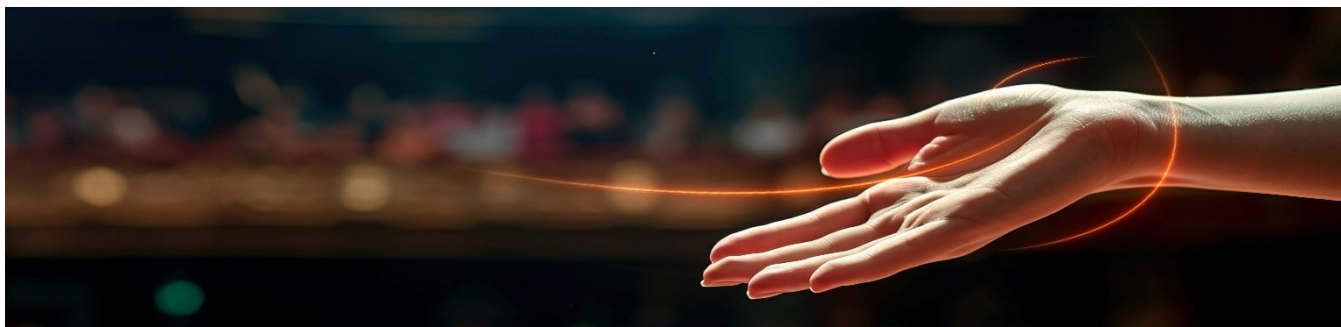
Escucha activa

- **Feedback de clientes y proyectos:** Contamos con mecanismos para recoger la percepción del cliente en distintos momentos y canales. Todo esto encaminado a comprender sus expectativas, identificar necesidades emergentes y reforzar la relación con nosotros. Feedback de clientes estratégicos, feedback de proyectos y otros clientes.
- **Canales de comunicación directa:** Disponemos de vías para recibir **felicitaciones, sugerencias y reclamaciones**, fomentando la transparencia y la mejora continua. Canales internos y canales externos a través del formulario de contacto de nuestra web o en el buzón customer.experience@babelgroup.com.
- Durante el ejercicio 2025, no se registraron reclamaciones o quejas formales de clientes a través de los canales habilitados. La información recopilada a través de los mecanismos de escucha se analiza por la dirección con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y definir planes de acción.



Gestión de oportunidades de mejora

- Todo el **feedback de cliente se consolida con dirección**, donde se evalúan y priorizan los resultados de nuestros feedbacks para definir planes de acción.



- En cada proyecto se habilitan mecanismos para identificar **oportunidades de mejora**, que son registradas y analizadas.

De la voz a la acción: YOU SAID, WE DID

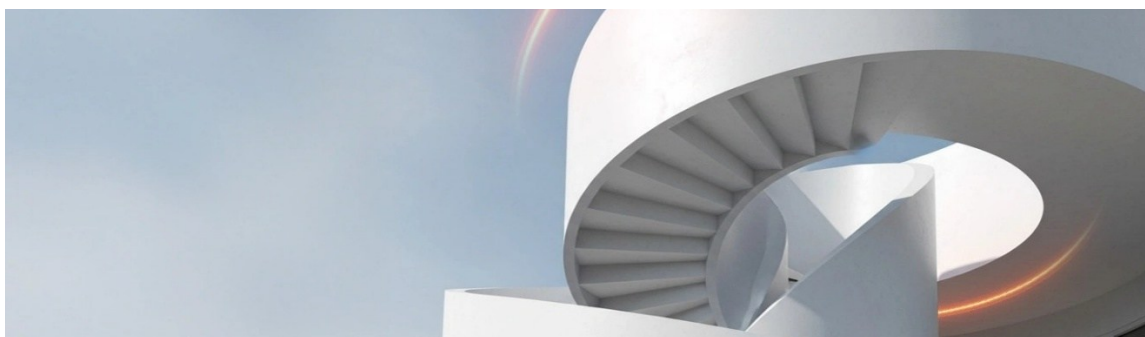


5. Gobernanza y ética

Babel dispone de un modelo de gobernanza orientado a garantizar la conducta ética, el cumplimiento normativo y la adecuada gestión de riesgos en todas sus operaciones. Este modelo se apoya en políticas corporativas, órganos de supervisión y mecanismos de control interno que permiten prevenir, detectar y gestionar posibles incumplimientos legales o éticos.

CONDUCTA EMPRESARIAL

Babel adopta un enfoque de gobernanza responsable, orientado a la ética, al respeto de los derechos humanos, la transparencia y la rendición de cuentas. Este compromiso se integra de forma transversal en nuestro modelo de negocio, y se refleja en políticas, controles internos y prácticas de buen gobierno dirigidas a garantizar la sostenibilidad a largo plazo.



Principios y políticas de gobierno y cumplimiento

- Babel cuenta con un **Código Ético y de Conducta**, aplicable a toda la plantilla y a terceros relacionados, que establece de forma expresa la prohibición de prácticas de soborno, corrupción, cohecho y cualquier conducta contraria a la legalidad vigente. Dicho código se encuentra publicado en la web corporativa y es comunicado a las personas empleadas en el momento de su incorporación y en caso de actualización. Entre las medidas incluidas se encuentran:
 - Rechazo de cualquier pago ilícito, ventaja indebida o situación irregular.
 - Actuación conforme a la legislación vigente en todas las operaciones.
 - Prohibición de ofrecer, prometer, dar o solicitar sobornos, directa o indirectamente.
 - La organización dispone de un canal de denuncias confidencial y seguro, accesible para empleados y terceros, que permite comunicar de forma anónima posibles incumplimientos legales, éticos o de los sistemas de gestión certificados. Este canal forma parte del sistema de control interno y de los sistemas certificados. Durante el ejercicio 2025 se recibieron dos comunicaciones, que fueron gestionadas conforme al procedimiento interno.

Además, se establece el compromiso de cumplir con la normativa vigente en materia de prevención del **blanqueo de capitales**, prohibiendo cualquier conducta que facilite operaciones ilícitas y garantizando la aplicación de controles internos, la obligación de informar sobre comportamientos sospechosos y la confidencialidad en los procesos de investigación.

- En 2025 se aprobó el **Protocolo de Riesgos Penales del Grupo Babel**, y se constituyó la **Unidad de Cumplimiento Ético-Penal**, responsable de velar por el cumplimiento normativo, prevenir riesgos penales y reforzar los controles internos.

- Mantenemos todas las **políticas internas actualizadas y accesibles** a través de la intranet corporativa, facilitando su consulta y adopción por parte del personal.
- A nivel organizativo, promovemos la **transparencia interna**, mediante reuniones periódicas de la alta dirección (Directores y Gerentes), transmitidas públicamente a toda la compañía.

Derechos humanos, diversidad e igualdad

- Somos firmantes del **Pacto Mundial** de las Naciones Unidas desde 2010, con lo que reafirmamos nuestro compromiso con los principios universales relativos a derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción.
- Nos alineamos con los Convenios Fundamentales de la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT), entre ellos, libertad de asociación, eliminación del trabajo forzoso, erradicación del trabajo infantil, no discriminación, igualdad salarial.
- Aplicamos políticas internas de **igualdad, equidad, diversidad**, y garantizamos la **no discriminación**.
- Enviamos el **código ético** para su firma a nuestra cadena de suministro, asegurando que proveedores y subcontratistas también respetan estos principios.
- Anualmente revisamos y ajustamos nuestras **políticas y procedimientos** para asegurar conformidad con normativa vigente y mejores prácticas.



Pacto Mundial
Red España

CONFIANZA DIGITAL Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La protección de la información constituye una de las responsabilidades más críticas de la organización y es un pilar esencial para construir y mantener la confianza, no solo con nuestros clientes, sino también con nuestros empleados, proveedores y el conjunto de organizaciones con las que colaboramos. En un entorno cada vez más digital, interconectado y regulado, la seguridad de la información y la privacidad de los datos son elementos fundamentales para garantizar que la información crítica se encuentre adecuadamente protegida frente a amenazas internas y externas, accesos no autorizados, usos indebidos o pérdidas accidentales.

Este compromiso con la seguridad no se limita al cumplimiento de las normativas vigentes, sino que impulsa una cultura corporativa basada en la responsabilidad, la transparencia y la mejora continua en el tratamiento de la información. La seguridad se concibe como un habilitador del negocio, que permite operar con confianza, resiliencia y capacidad de adaptación ante los cambios tecnológicos y regulatorios.

PRINCIPIOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La estrategia de seguridad de la organización se fundamenta en los siguientes principios, que orientan el diseño, la implantación y la evolución de las medidas de protección:

1. Gobierno de la seguridad »

La organización dispone de un modelo de gobierno de la seguridad de la información que define responsabilidades y mecanismos de supervisión, apoyado en perfiles y roles específicos de seguridad. Este modelo garantiza una gestión coherente de los riesgos, la alineación con los objetivos del negocio y una adecuada toma de decisiones en materia de seguridad y resiliencia

2. Seguridad desde el diseño y por defecto »

La seguridad se integra desde las fases iniciales de diseño de servicios, sistemas y procesos.

Las políticas de seguridad y privacidad corporativas son de aplicación para todos. También se implementan metodologías de desarrollo seguro y se definen arquitecturas de seguridad robustas. Por otra parte, la gestión y análisis de riesgos permiten identificar y tratar dichos riesgos desde el origen, evitando enfoques reactivos y reduciendo la exposición a vulnerabilidades.

3. Modelo “Zero Trust” »

Se adopta un enfoque de confianza cero, basado en la verificación continua de identidades y accesos.

Este principio se materializa mediante controles de acceso estrictos, autenticación multifactor, principio de mínimo privilegio, segmentación de accesos a recursos, control de la compartición de información y mecanismos de prevención de fugas de información, asumiendo que ninguna entidad es confiable por defecto.

4. Seguridad en la cadena de suministro »

La protección de la información se extiende a terceros y proveedores que participan en la prestación de servicios o el tratamiento de datos.

Se establecen controles de seguridad sobre la cadena de suministro, evaluaciones de riesgos de terceros y requisitos contractuales que garanticen niveles adecuados de seguridad y cumplimiento.

5. Continuidad de negocio y resiliencia »

La organización se prepara para anticipar, resistir y recuperarse de incidentes de seguridad, crisis operativas o interrupciones del servicio.

Este principio incluye la gestión de incidentes y crisis, la monitorización continua 24x7 a través de un Centro de Operaciones de Seguridad propio (SOC), reforzado por el análisis de inteligencia de amenazas y vigilancia en fuentes abiertas.

Igualmente importante, es la implantación de planes de continuidad y recuperación que aseguren la disponibilidad de los servicios críticos.

6. Seguridad en las personas »

Las personas son un elemento clave de la seguridad. Se promueve la concienciación y formación continua, la realización de campañas y simulacros (como ejercicios de phishing), y el respeto a la privacidad, fomentando comportamientos seguros y responsables en el uso de la información y de los sistemas.

7. Innovación y actualización continua »

La estrategia de seguridad evoluciona de forma constante para adaptarse a nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, a nuevas amenazas y a cambios normativos.

La innovación se integra de manera controlada, evaluando riesgos y oportunidades para reforzar la protección de la información sin frenar el desarrollo del negocio.

8. Auditoría, control y mejora continua >

Se establecen mecanismos sistemáticos de auditoría y control que permiten verificar la

eficacia de las medidas de seguridad implantadas. Esto incluye análisis de vulnerabilidades, pruebas de penetración, revisiones periódicas de controles, seguimiento del cumplimiento normativo y definición de indicadores (KPIs) que miden el nivel de seguridad alcanzado y guían la mejora continua.

Plan de seguridad de la información

Todos estos principios se integran en un *Plan de Seguridad de la Información*, que define la hoja de ruta de la organización en materia de seguridad. Este plan es un elemento vivo, que se revisa, actualiza y mejora de forma periódica para adaptarse a la evolución del negocio, del entorno tecnológico y del marco regulatorio.

Enfoque Personas, Procesos y Herramientas

La implementación de la seguridad se articula a través del enfoque clásico y complementario de personas, procesos y herramientas:

PERSONAS

La seguridad es una responsabilidad compartida. Aunque existen equipos con funciones específicas en materia de seguridad en las distintas áreas de la organización, todas las personas participan activamente en esta materia.

Esta implicación se lleva a cabo a través de la formación continua, la concienciación y el uso de las metodologías y herramientas que se ponen a su disposición para desempeñar su trabajo de forma segura.

PROCESOS

Los procesos corporativos se diseñan y ejecutan teniendo en cuenta los principios de seguridad definidos, garantizando en cada etapa la adecuada protección de la información y el cumplimiento de las políticas y buenas prácticas establecidas.

El principio de auditoría y control permite verificar la seguridad implantada y alimenta un ciclo de mejora continua.

HERRAMIENTAS

Como empresa tecnológica, la organización apuesta de forma decidida por la implantación de soluciones técnicas que proporcionen una protección eficaz de infraestructuras, servicios y puestos de usuario.

Se despliegan capas de seguridad adaptadas al entorno y al tipo de información protegida, incluyendo, entre otras:

- Seguridad perimetral.
- Protección en el control de acceso a la información.
- Seguridad de los principales servicios en la nube.
- Protección de aplicaciones y servicios expuestos públicamente.
- Protección de puestos de usuarios.
- Prevención de fugas de información.
- Monitorización continua de la seguridad.
- Inteligencia de amenazas.
- Automatización de la respuesta a incidentes, gestión de vulnerabilidades y verificación de la correcta implantación de controles técnicos.

MARCOS NORMATIVOS Y DE REFERENCIA

La estrategia de seguridad se coordina y alinea con los principales marcos normativos y legales aplicables, garantizando un enfoque coherente y trazable:

- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) – **ISO/IEC 27001**: establece el marco para la gestión sistemática de la seguridad de la información, basada en riesgos y mejora continua.
- Esquema Nacional de Seguridad (**ENS**): define los principios y medidas de seguridad aplicables a los sistemas que prestan servicios al sector público en España.
- **Protección de Datos y Privacidad**: La organización integra la protección de los datos personales y la privacidad como elementos esenciales en su modelo de seguridad de la información, aplicando un enfoque global que garantiza el cumplimiento de la normativa de protección de datos aplicable en los distintos países y territorios en los que opera.

Como marco de referencia, se adoptan los principios establecidos en los principales estándares y regulaciones internacionales en esta materia, tomando el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la normativa nacional asociada, como la LOPD-GDD en el caso de España, como base por su elevado nivel de exigencia, sin perjuicio de la adaptación a los requisitos legales específicos de cada jurisdicción.

- Continuidad de Negocio: incluye el Análisis de Impacto en el Negocio (BIA), la gestión de la continuidad conforme a la Norma **ISO 22301** y los planes de recuperación ante desastres (DRP).
- Otras normativas aplicables: La organización integra en su modelo de seguridad y resiliencia digital el cumplimiento de aquellas regulaciones que resultan de aplicación en función del contexto sectorial y del tipo de servicios prestados.

En particular, en el ámbito de la prestación de servicios a entidades del sector financiero dentro de Europa, se da cumplimiento a los requisitos establecidos por el Reglamento de Resiliencia Operativa Digital (DORA), reforzando la gestión del riesgo tecnológico, la continuidad operativa, la gestión de incidentes y la supervisión de terceros.

Asimismo, la organización mantiene un seguimiento activo de la evolución de la Directiva NIS2 y de su proceso de transposición, incorporando progresivamente sus principios con el objetivo de anticipar su futura aplicación.

En definitiva, la seguridad de la información se concibe como un proceso continuo que evoluciona con la organización, protege su valor y refuerza la confianza de todos los actores con los que se relaciona.

6. Reconocimientos, certificaciones y adhesiones voluntarias

Nuestro compromiso con la excelencia se refleja en la obtención de certificaciones reconocidas a nivel internacional. Estas acreditaciones garantizan que nuestros procesos cumplen con los más altos estándares, asegurando la protección de las personas, la eficiencia operativa y el respeto al medioambiente. De esta forma, reforzamos la confianza de nuestros clientes y socios en cada proyecto que desarrollamos.

Gestión y mejora de procesos



ISO 9001
Calidad

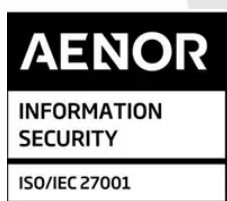


ISO 20000-1
Tecnologías Información



Acreditación CMMI Nivel 3

Confianza y seguridad



ISO/IEC 27001
Seguridad Información



ENS Categoría
MEDIA



ENS Categoría
ALTA



ISO 22301
Continuidad Negocio

Sostenibilidad (impacto ESG)



ISO 14001
Gestión Ambiental



ISO 14064-1
Huella de carbono



Sello MITERD
Calculo y Compensó



ISO 45001
Seguridad y Salud en el
trabajo

RECONOCIMIENTOS, OTRAS CERTIFICACIONES Y ADHESIONES



Accelerate Developer Productivity with Microsoft Azure specialization

Latam (2025)

Analytics on Microsoft Azure specialization

Latam (2025)



AWS Advanced Tier Services Partner

Global (2025)



Paloalto partner. XSIAM Certified

Spain (2025)



Partner of the Year 2024

Global (2025)

Premier Badge Partner

Portugal (2023)

Business Development Top Partner

Portugal (2023)



Partner of the Year – Net New Logo Won

Global (2023)



Global Partner en International Software Testing Qualifications Board.

Mayor Certificación oficial a nivel mundial en altos estándares sobre Testing de Software.



Adhesión al Programa Nacional de Algoritmos Verdes (PNAV)

Una iniciativa impulsada por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.



Top Companies España 2025

Babel se sitúa en el top 10 del ranking de empresas con menos de 5.000 empleados y destaca como la primera consultora tecnológica en la clasificación.



Science Based Targets initiative (SBTi)

Una iniciativa global que impulsa objetivos climáticos basados en ciencia. Actualmente, **estamos en la fase de compromiso**, lo que significa que hemos declarado nuestra intención de fijar objetivos basados en la ciencia y estamos trabajando en la **elaboración de esos objetivos** para su validación.

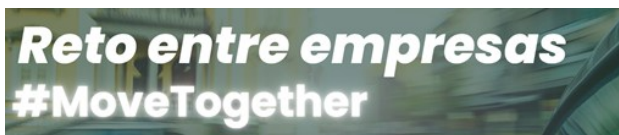
Premios

Babel reconocida como OutSystems Partner of the Year en 2024



A comienzos de 2025, Babel fue reconocida por **OutSystems** con el galardón **Partner of the Year EMEA 2024**, en la categoría **New Logo ARR**. Este reconocimiento pone de manifiesto la contribución de la compañía al desarrollo del ecosistema low-code en la región EMEA, así como su capacidad para generar crecimiento sostenible a través de la captación de nuevo negocio y la ejecución de proyectos de alto valor añadido. Asimismo, refuerza el posicionamiento de Babel como socio tecnológico de referencia y su compromiso continuado con la innovación y la calidad en la entrega.

Move Together. Movilidad Sostenible Colaborativa



Babel participó en el **proyecto piloto de Hoop Carpool (actualmente Tribbu)** en **Las Rozas**, una iniciativa orientada

a fomentar la movilidad compartida en los desplazamientos laborales. En este contexto, la compañía fue **reconocida como empresa ganadora del desafío interempresarial**, y obtuvo además un **reconocimiento en la categoría de usuario**, destacando la implicación de sus profesionales. Esta iniciativa contribuye a la reducción de emisiones asociadas a la movilidad y al fomento de hábitos de desplazamiento más sostenibles.

Babel, ganadora del Premio Colaboradores de Línea Directa Aseguradora en la categoría de Transformación Digital.

Babel recibió el **Premio Colaboradores de Línea Directa Aseguradora** en la categoría de **Transformación Digital**, en reconocimiento a una relación de colaboración consolidada a lo largo de más de quince años. Durante este periodo, Babel ha acompañado a la aseguradora en distintos procesos de modernización tecnológica, participando en iniciativas con impacto directo en la mejora de la experiencia de cliente y en la evolución de sus capacidades digitales. Este reconocimiento refleja una relación basada en la confianza, la cooperación a largo plazo y la búsqueda compartida de soluciones innovadoras, contribuyendo a la transformación digital del sector asegurador y a su adaptación a las nuevas demandas del mercado.



ANEXO 1. Indicadores no financieros.

Anexo 1.1. Medio ambiente

Tabla 1. Consumo de agua total (m³)

País	2025	2024	2023
España	737	1.146,00	1.753,00
Costa Rica	210	156,24	709,00
Chile	103	126,26	S.D.
Total	1.050	1.428,5	2.462,00

Se mide el consumo de agua en las oficinas donde la compañía es titular del contrato o dispone de lecturas de consumos. En España, se contabiliza para Madrid y Asturias. Se corresponde al uso de agua en zonas comunes, ya que por nuestra actividad, no hay otro uso de este recurso.

Tabla 1.1 Consumo promedio de agua por puesto (m³)

País	2025
España	0,68
Costa Rica	0,52
Chile	0,85
Total	

Tabla 2. Consumo de electricidad (kWh)

País	2025	2024	2023
España	341.191,23	489.496,89	600.066,29
Costa Rica	20.180,00	22.899,00	21.588,00
México	8.513,03	10.889,98	4.125,70
Portugal	10.725,5	12.388,40	10.446,20
Chile	2.605,54	9.642,60	3.170,55
Colombia	951	828,00	567,00
Total	384.166,3	546.144,87	639.963,74

Se mide el consumo de luz en las oficinas donde la compañía es titular del contrato, dispone de lecturas de consumos o se puede extrapolar en función de los m². En el caso de Portugal y Costa Rica han cambiado este año la sede, lo que ha supuesto fluctuaciones en el consumo. En España se aprecia un mayor consumo debido a que cuenta con CPD físico en las oficinas de Málaga.

Tabla 2.1 Consumo de electricidad por puesto (kWh)

País	2025
España	562,09
Costa Rica	332,65
México	212,83
Portugal	397,24
Chile	176,81
Colombia	118,88

Tabla 2.2. Consumo de energía renovable (kWh)

	2025	2024	2023
Energía renovable	361.371,23	503.242,85	414.892,46
Energía total	395.866,67	546.144,87	639.963,74
% Energía renovable	91%	92%	65%

El consumo de energía renovable se mantiene como años anteriores en las oficinas de España (salvo climatización en Sevilla) y Costa Rica.

Tabla 3. Consumo de papel por puesto (paquetes 500ud)

<i>por empleado anual</i>			
	2025	2024	2023
España	0,19	0,11	0,34
Costa Rica	0,00	0,00	0,15
México	1,25	0,80	0,24
Portugal	0,18	0,00	0,56
Colombia	0,25	0,13	0,30

México tiene un número elevado en comparación a los demás países porque por requisitos legales, necesitan contar con cierta documentación impresa y disponible. En el caso de Colombia, en 2024 no operaron durante el ejercicio completo en la oficina, lo que ha supuesto la diferencia detectada en 2025.

Tabla 4. Huella de carbono (España)

	2024	2023	2022	2021
Emisiones directas (Alcance 1/ Categoría 1: instalaciones fijas, transporte por carretera y emisiones fugitivas) - tCO _{2eq}	1,28	2,62	24,60	31,90
Emisiones indirectas (Alcance 2/ Categoría 2: electricidad de edificios) - tCO _{2eq}	2,5	47,39	350,93	315,82
Emisiones indirectas (Alcance 3/ Categoría 3: viajes de negocios, desplazamiento de empleados y teletrabajo) - tCO _{2eq}	2.091,35	2.748,77	2.401,28	1.910,84
Emisiones indirectas (Alcance 3/ Categoría 4: gastos externos y residuos) - tCO _{2eq}	907,03	572,42	1,171,06	731,50
Emisiones totales - tCO _{2eq}	3002,16	3.371,20	3.947,87	2.990,05

Dato por proyecto. 3,19 tCO₂ eq

Dato por empleado. 1,33 tCO₂ eq

La huella de carbono de España se verifica según la ISO 14064-1:2019 y el certificado está disponible en la web de Babel.

Tabla 5. Huella de carbono (Global)

	2024	2023	2022	2021
Emisiones directas (Alcance 1/ Categoría 1: instalaciones fijas, transporte por carretera y emisiones fugitivas) - tCO _{2eq}	1,28	42,26	26,57	31,90
Emisiones indirectas (Alcance 2/ Categoría 2: electricidad de edificios) - tCO _{2eq}	13,37	56,02	238,88	195,84
Emisiones indirectas (Alcance 3/ Categoría 3: viajes de negocios, desplazamiento de empleados y teletrabajo) - tCO _{2eq}	2.184,28	3016,01	2.401,28	1.910,84
Emisiones indirectas (Alcance 3/ Categoría 4: gastos externos y residuos) - tCO _{2eq}	1654,38	889,02	1,171,06	731,50
Emisiones totales - tCO _{2eq}	3853,31	4.003,31	3.837,79	2.870,08

Dato por proyecto. 2,15 tCO₂ eq

Dato por empleado. 1,19 tCO₂ eq

Durante el ejercicio analizado se ha registrado una **disminución de las emisiones de los alcances 1 y 2** respecto al año anterior, motivada principalmente por un **cambio en el perímetro operativo**, derivado de la retirada del vehículo de la sede de Málaga. Asimismo, el Grupo **mantiene la contratación de energía eléctrica de origen renovable** en todas sus sedes de España y Costa Rica, si bien el suministro destinado a la **climatización de la sede de Sevilla no cuenta con garantía de origen renovable**.

Por el contrario, se observa un **incremento del alcance 3**, asociado principalmente a los **viajes de negocios, los desplazamientos de empleados y los servicios externos contratados**, categorías que concentran la mayor parte del impacto de la huella de carbono del Grupo.

El cálculo de la huella de carbono se ha realizado para **España, Costa Rica, México, Portugal y Colombia** considerando los **alcances 1, 2 y 3**. En el caso de **Chile, Marruecos y República Dominicana**, se ha incluido únicamente el **alcance 3**, al no disponerse de datos directos sobre los consumos energéticos asociados a los alcances 1 y 2, que se encuentran integrados en los servicios externos contratados.

Categoría 1 (Alcance 1): Emisiones directas de GEI

- Emisiones derivadas de la combustión de instalaciones fijas (no detectado)
- Emisiones derivadas de transporte por carretera
- Emisiones de gases de efecto invernadero fugitivas de los equipos de climatización y de extinción de incendios.(no detectado)

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

Categoría 3 (Alcance 3): Emisiones indirectas de GEI causadas por los desplazamientos

- Viajes de negocio (hoteles , viajes en tren y avión)
- Desplazamiento de empleados
- Teletrabajo

Categoría 4 (Alcance 3): emisiones indirectas de GEI por los servicios externos utilizados y gestión de residuos.

Tabla 6. Generación de residuos

Residuos (t)		Papel y cartón	RAEE RP	RAEE RNP	RSU	Voluminosos	Plástico	Metales	Madera	Tejidos
España	2025	0,475	0,153	0,172	0,084	0,15	0,104	0,093	0,13	0,036
	2024	3,9	2,96	1,6	0,33	0,35	0,051	0,011		0,001
Costa Rica	2025	0,054		0,326	0,046		0,02			
	2024	0,0382			0,1484		0,0148			
Portugal	2024			0,035						
México	2024			0,054						
Total		0,529	0,153	0,498	0,130	0,15	0,124	0,093	0,13	0,036

Todos los residuos reflejados en la presente tabla han sido gestionados a través de gestores autorizados en los distintos países en los que opera la compañía, prestando especial atención a los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE). El propósito es asegurar una gestión adecuada, priorizando su valorización, recuperación o reutilización siempre que sea posible. Dentro de la categoría de RAEE se distinguen residuos peligrosos (RP) y residuos no peligrosos (RNP), en función de la naturaleza de sus componentes. Por su parte, RSU hace referencia a los residuos sólidos urbanos.

En relación con la evolución de los datos, en España las variaciones en la gestión de residuos se explican principalmente por la estabilización de las sedes respecto al ejercicio anterior, periodo en el que se produjeron modificaciones en la superficie de la oficina de Málaga. En Costa Rica, el traslado de sede en 2025 implicó una revisión del equipamiento existente y la consiguiente gestión para reciclaje de aquellos dispositivos electrónicos cuya vida útil no podía prolongarse por razones técnicas. En el resto de las sedes no se han registrado recogidas de residuos significativas durante el periodo analizado.

Tabla 7. Matriz de impactos ambientales

ACTIVIDADES	POSIBLES IMPACTOS AMBIENTALES	IMPACTOS SIGNIFICANTES / país					
		ESPAÑA	COSTA RICA	MEXICO	PORTUGAL	CHILE	COLOMBIA
-Desarrollo de Software y proyectos	Consumo de energía eléctrica	X			X		
-Gestión y uso de Infraestructura (Oficinas)	Consumo de papel			X			
-Uso zona de descanso/ zonas comunes	Consumo de agua						
-Servicios de terceros	Generación de residuos (No Peligrosos)						
	Generación de residuos (Peligrosos)	X					
	Generación de ruido						

Consumo de energía: con el cambio de control operacional de la electricidad en Málaga, se han detectado desajustes que están en revisión por Facilities. Portugal aumentó el consumo, se implantaron medidas de revisión de salas y mensajes de concienciación. Con el cambio de sede, se continuará.

Consumo de papel: tras revisar el motivo, en México se requiere de la impresión de los documentos oficiales. Se utiliza papel con certificaciones y concienciación.

Residuos peligrosos: se mantiene como impacto dada nuestra actividad. Como novedad, Costa Rica tiene este impacto por la limpieza al realizar el cambio de sede.

Anexo 1.2. Social

Tabla 1. Número total de empleados distribuido por sexo

	2025	2024
Mujeres	963	905
Hombres	2533	2306
N/D	16	4
Total	3512	3215

Tabla 2. Modalidad de contratación distribuidos por sexo, edad y categoría profesional

Management Level	Contract	Menos de 30			30-50		Más de 50		Headcount
		Female	Male	Not declared	Female	Male	Female	Male	
CEO	Permanent Full-Time	0	0	0	0	1	0	0	1
Country Management	Permanent Full-Time	0	0	0	0	4	0	2	6
Managing Director	Permanent Full-Time	0	0	0	1	1	2	6	10
Senior Director	Permanent Full-Time	0	0	0	1	5	4	4	14
Director	Permanent Full-Time	0	0	0	3	7	1	12	23
Senior Manager	Fixed Term Full-Time	0	0	0	0	2	0	0	2
	Permanent Full-Time	0	0	0	5	21	8	16	50
Manager	Permanent Full-Time	1	0	0	13	32	5	9	60
	Permanent Part-Time	0	0	0	1	0	0	0	1

Management Level	Contract	Menos de 30			30-50		Más de 50		Headcount
		Female	Male	Not declared	Female	Male	Female	Male	
Senior Lead	Permanent Full-Time	0	0	0	6	22	1	10	39
Lead	Fixed Term Full-Time	1	0	0	0	1	0	0	2
	Permanent Full-Time	0	1	0	27	30	12	12	82
	Permanent Part-Time	1	1	0	1	1	0	0	4
Coordination	Fixed Term Full-Time	0	0	0	0	1	0	0	1
	Permanent Full-Time	3	10	0	68	154	43	56	334
	Permanent Part-Time	0	1	0	1	3	0	1	6
Senior Professional	Fixed Term Full-Time	9	70	12	11	36	0	8	146
	Permanent Full-Time	61	255	1	307	895	112	212	1.843
	Permanent Part-Time	7	37	1	6	34	3	4	92
Professional	Fixed Term Full-Time	25	38	2	5	13	0	0	83
	Permanent Full-Time	112	321	0	65	127	2	4	631
	Permanent Part-Time	7	35	0	4	16	1	1	64
Administrative	Fixed Term Full-Time	0	0	0	0	0	1	0	1
	Permanent Full-Time	0	1	0	14	0	2	0	17
Total		227	770	16	539	1.406	197	357	3.512

Tabla 3. Total de salidas involuntarias distribuidas por sexo, edad y categoría profesional

Management Level	<30		30-50		Más de 50		Total
	Female	Male	Female	Male	Female	Male	
Country Management	0	0	0	0	0	2	2
Managing Director	0	0	0	0	0	1	1
Director	0	0	0	0	0	0	0
Senior Manager	0	0	2	2	1	5	10
Manager	0	0	0	2	1	1	4
Senior Lead	0	0	0	1	0	1	2
Lead	0	0	1	2	1	1	5
Coordination	0	0	4	5	2	2	13
Senior Professional	4	7	17	36	3	12	79
Professional	4	13	6	12	1	0	36
Administrative	2		2	0	0	0	4
Total	10	20	32	60	9	25	156

Tabla 4. Remuneración media de empleados por sexo, edad y categoría profesional

Management Level	< 30			30-50			Más de 50		Promedio Salarial
	Female	Male	Not declared	Female	Male	Not declared	Female	Male	
Country Management	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	104.601,57 €	0,00 €	0,00 €	98.331,90 €	102.511,68 €
Managing Director	0,00 €	0,00 €	0,00 €	110.970,00 €	96.120,00 €	0,00 €	105.540,00 €	110.483,33 €	108.107,00 €
Senior Director	0,00 €	0,00 €	0,00 €	83.080,00 €	88.005,52 €	0,00 €	95.265,00 €	85.586,48 €	89.036,68 €
Director	0,00 €	0,00 €	0,00 €	77.616,67 €	76.707,27 €	0,00 €	80.000,00 €	83.161,52 €	80.336,48 €
Senior Manager	0,00 €	0,00 €	0,00 €	63.147,04 €	68.795,84 €	0,00 €	66.829,08 €	69.497,51 €	68.166,01 €
Manager	33.702,04 €	0,00 €	0,00 €	52.487,60 €	57.109,79 €	0,00 €	62.005,19 €	56.929,69 €	56.039,92 €
Senior Lead	0,00 €	0,00 €	0,00 €	45.736,77 €	55.143,24 €	0,00 €	56.663,00 €	59.317,41 €	54.805,36 €
Lead	19.314,94 €	36.375,92 €	0,00 €	42.624,70 €	48.530,94 €	0,00 €	51.100,94 €	51.800,71 €	46.507,76 €
Coordination	25.937,34 €	35.110,27 €	0,00 €	39.156,69 €	42.333,37 €	45.000,00 €	46.641,08 €	47.480,04 €	42.723,50 €
Senior Professional	24.734,71 €	28.942,05 €	30.598,09 €	33.723,49 €	35.721,99 €	0,00 €	40.873,93 €	39.986,33 €	34.531,06 €
Professional	17.785,48 €	19.137,35 €	17.089,77 €	19.720,46 €	21.125,48 €	0,00 €	24.270,00 €	21.220,15 €	19.361,00 €
Administrative	0,00 €	6.124,89 €	0,00 €	17.295,50 €	0,00 €	0,00 €	24.822,53 €	0,00 €	17.929,42 €
Total	20.342,12 €	24.002,99 €	28.909,55 €	33.878,34 €	37.093,64 €	45.000,00 €	45.998,72 €	47.062,42 €	34.115,82 €

Tabla 5. Remuneración media de consejeros y alta dirección desglosados por sexo

No hay remuneración para los Consejeros del Board de Babel a partir de 2025. Por ello, solo se reportan los datos de la Alta Dirección.

Top Executives (Dirección Corporativa + Country Managers)				
	Promedio de Salario Anual €	Promedio de BONO €	Promedio de Beneficios y Otros conceptos	
Female	145.760,00 €	17.200,17 €	1.039,12 €	163.999,29 €
Male	114.187,92 €	11.080,61 €	36.965,85 €	162.234,39 €
Total general	117.695,93 €	12.100,54 €	30.978,06 €	160.774,54 €
			Ratio	1,01

Tabla 6. Brecha salarial de género de empleados por categoría profesional

Brecha Salarial				
Categoría Profesional	2025	2024	Sólo Business	Business Spain
Country Manager	-100,00%	63,16%	-100,00%	-100,00%
Managing Director	13,98%	-2,79%	3,38%	3,38%
Senior Director	2,96%	-8,61%	5,53%	1,67%
Director	4,84%		8,90%	18,14%
Senior Manager	-4,30%	3,76%	-2,51%	2,82%
Manager	-9,68%	-3,76%	-15,10%	-2,11%
Senior Lead	-15,76%	-7,77%	0,31%	-4,88%
Lead	-11,55%	-21,11%	-8,73%	-1,71%
Coordination	-3,24%	-2,66%	-1,29%	-1,12%
Senior Professional	-2,71%	-0,68%	1,24%	1,02%
Professional	-4,64%	-10,40%	-6,22%	-1,18%
Administrative	191,72%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	-3,24%	-3,32%	-1,97%	1,26%

La brecha salarial se mantiene estable en 2025 y en niveles contenidos. Las diferencias se concentran principalmente en los colectivos más numerosos, que por volumen influyen en el resultado global.

En el ámbito ejecutivo, se observa brecha positiva en algunos niveles y un aumento de 5 puntos porcentuales en la representación femenina (27,7% frente a 23%) en posiciones de

acceso a categorías ejecutivas (Manager). En Country Manager, la ausencia de mujeres refleja un reto de representación más que una diferencia salarial.

Al analizar exclusivamente el negocio core de Tecnología, excluyendo Support, la brecha se reduce hasta -1,97%, lo que confirma que el resultado agregado está influido por la composición organizativa. Asimismo, el análisis por país muestra que el dato global está condicionado por diferencias de representación y estructuras salariales entre geografías, siendo España (66% de la plantilla) un mercado equilibrado.

En comparación con referencias sectoriales públicas, la brecha del Grupo se sitúa en niveles competitivos. Las diferencias observadas responden principalmente a factores de representación y progresión profesional, más que a desigualdades salariales dentro de roles equivalentes. En este contexto, la organización continuará reforzando el acceso en niveles iniciales y la evolución del talento femenino en los niveles intermedios.

Tabla 7. Empleados con discapacidad por país

Total de empleados con discapacidad por país		
País	2025	2024
España	34	34
Costa Rica	1	1
México	1	0
Portugal	2	0
Chile	0	0
Marruecos	0	0
República Dominicana	0	0
Guatemala	0	0
Colombia	0	0
Panamá	1	0
Total de discapacitados	39	35

Tabla 8. Horas de absentismo laboral por sexo

Sexo	Horas 2025	Horas 2024
Femenino	97.632,00	97.216,00
Masculino	140.376,00	156.080,00
Total	238.008,00	253.296,00

Tabla 09. Índice global de gravedad y frecuencia por sexo

Año	2025		2024		2023		2022	
Índice /Sexo	F	M	F	M	F	M	F	M
Índice de frecuencia (IF)	1,11	1,07	0	0	0	3,17	0	0
Índice de gravedad (IG)	0,03	0,02	0	0	0	0,01	0	0

Tabla 10. Accidentes de trabajo por sexo

Año	2025		2024		2023		2022	
Tipo de accidente /Sexo	F	M	F	M	F	M	F	M
Total accidentes sin baja	3	1	0	1	1	0	0	0
Total accidentes con baja	3	3	1	2	0	1	0	0
Total accidentes mortales	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de accidentes	6	4	1	3	1	1	0	0

Tabla 11. Empleados de baja por enfermedades profesionales por sexo

Región	Año	2025	
	Tipo /Sexo	F	M
NA	Enfermedades Sin Baja	0	0
	Enfermedades Con baja	0	0
Total global por baja		0	0

Tabla 12. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Región	Año			
	2025	2024	2023	2022
España	100%	100%	100%	100%
Costa Rica	NA	0	0	0
México	NA	0	0	0
Portugal	NA	0	0	0
Chile	NA	0	0	0
Marruecos	NA	0	0	0
República Dominicana	NA	0	0	0
Guatemala	NA	0	0	0
Colombia	NA	0	0	0
Panamá	NA	0	0	0

Tabla 13. Horas de formación por categoría profesional

Categoría profesional	2025		2024	
	F	M	F	M
Executive	192	620	18,00	30,00
			21,00	69,00
			83,00	436,00
			334,00	212,00
Lead and Coordination	710	889	318,00	267,00
			122,00	389,00
			1.374,00	1.752,00
Senior Professional	1.643	3.597	2.361,00	7.462,00
Professional	1.098	1.313	275,00	1.730,00
Administrative	12	0	17,00	-
Total de horas	3654	6419	4.923,00	12.347,00
Total general de horas	10.073		17270	

Tabla 14. Total de empleados distribuidos por región, sexo, edad y categoría profesional

Región	Categoría Profesional	2025								2024							
		Menos de 30			30-50		Más de 50		Total CP	Menos de 30			30-50		Más de 50		Total CP
		F	M	N D	F	M	F	M		F	M	N D	F	M	F	M	
España	CEO	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
	Country Manager	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1
	Managing Director	0	0	0	1	1	2	6	10								
	Senior Director	0	0	0	1	4	4	3	12	0	0	0	1	0	3	5	9
	Director	0	0	0	3	6	1	12	22	0	0	0	1	5	2	3	11
	Senior Manager	0	0	0	3	15	7	14	39	0	0	0	6	23	5	30	64
	Manager	0	0	0	8	22	5	8	43	0	0	0	5	19	4	5	33
	Senior Lead	0	0	0	5	14	1	10	30	0	1	0	4	12	0	8	25
	Lead	0	1	0	19	21	11	10	62	0	1	0	9	14	9	12	45
	Coordination	0	7	0	50	116	43	52	268	0	2	0	60	108	42	41	253
	Senior Professional	3	17	0	24	68	10	19	142	44	16	0	23	64	96	18	137
	Professional	5	21	0	35	87	3	3	398	51	20	0	31	97	2	6	394
	Administrative	0	0	0	6	0	2	0	8	2	0	0	9	0	1	1	13
Costa Rica	Country Manager	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2
	Senior Director	0	0	0	0	0	0	1	1								
	Director	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
	Senior Manager	0	0	0	0	2	1	0	3	0	0	0	0	2	1	0	3
	Manager	0	0	0	2	3	0	1	6	0	0	0	1	5	0	1	7
	Senior Lead	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	1	1	0	0	2
	Lead	0	0	0	4	1	0	0	5	0	0	0	3	3	0	0	6
	Coordination	2	2	0	5	12	0	3	24	1	0	0	2	10	0	2	15
	Senior Professional	1	31	1	24	57	1	5	131	9	36	1	22	46	1	5	120
	Professional	2	68	0	21	19	0	1	137	28	66	0	18	14	0	1	127
	Administrative	0	0	0	5	0	0	0	5	1	0	0	5	0	0	0	6
Mexico	Country Management	0	0	0	0	1	0	0	1								
	Senior Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Director	0	0	0	0	0	0	0	0								
	Senior Manager	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3
	Manager	0	0	0	2	1	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	1

Región	Categoría Profesional	2025								2024							
		Menos de 30			30-50		Más de 50		Total CP	Menos de 30			30-50		Más de 50		Total CP
		F	M	N D	F	M	F	M		F	M	N D	F	M	F	M	
	Senior Lead	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Lead	1	0	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	2	0	0	3
	Coordination	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	7	0	0	0	7
	Senior Professional	14	89	13	12	60	0	10	198	11	35	1	16	58	1	10	132
	Professional	32	46	2	7	17	0	0	104	29	40	0	5	15	0	2	91
	Administrative	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Portugal	Country Manager	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
	Senior Director	0	0	0	0	1	0	0	1								
	Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Senior Manager	0	0	0	2	1	0	1	4	0	0	0	1	2	0	0	3
	Manager	0	0	0	1	4	0	0	5	0	0	0	3	0	0	0	3
	Senior Lead	0	0	0	0	1	0	0	1								
	Lead	0	0	0	3	7	0	1	11	0	0	0	1	1	0	0	2
	Coordination	1	2	0	8	14	0	1	26	2	0	0	8	18	0	1	29
	Senior Professional	7	17	0	34	67	3	11	139	7	14	2	26	53	0	6	108
	Professional	11	13	0	3	9	0	0	36	15	28	0	5	15	0	0	63
	Administrative	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	2
Chile	Country Manager	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Senior Manager	0	0	0	0	2	0	1	3	0	0	0	0	1	0	0	1
	Manager	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
	Lead	0	0	0	0	1	1	1	3	0	0	0	1	1	0	1	3
	Coordination	0	0	0	0	7	0	0	7	0	0	0	1	7	0	0	8
	Senior Professional	1	4	0	5	24	3	3	40	0	8	0	8	29	2	3	50
	Professional	0	2	0	2	1	0	0	5	0	4	0	2	3	1	0	10
Marruecos	Country Manager	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
	Manager	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
	Coordination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Senior Professional	0	3	0	1	9	0	0	13	0	0	0	1	7	0	0	8
	Professional	6	6	0	0	2	0	0	14	6	11	0	1	4	0	0	22
República Dominicana	Country Management	0	0	0	0	1	0	0	1								
	Manager	0	0	0	0	1	0	0	1								



Región	Categoría Profesional	2025								2024							
		Menos de 30			30-50		Más de 50		Total CP	Menos de 30			30-50		Más de 50		Total CP
		F	M	N D	F	M	F	M		F	M	N D	F	M	F	M	
	Lead	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
	Coordination	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2
	Senior Professional	2	11	0	1	14	0	0	28	1	14	0	1	6	0	0	22
	Professional	6	10	0	0	2	0	0	18	1	8	0	1	6	0	0	16
	Administrative	0	1	0	0	0	0	0	1								
Guatemala	Manager	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Coordination	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	2
	Senior Professional	0	1	0	0	5	0	2	8	0	2	0	0	8	0	2	12
	Professional	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	2
Colombia	Country Manager	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Senior Manager	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Manager	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
	Senior Lead	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1
	Lead	1	1	0	0	1	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	1
	Coordination	0	0	0	0	3	0	1	4	0	0	0	0	0	0	1	1
	Senior Professional	8	35	0	7	44	1	3	98	4	15	0	3	30	0	1	53
	Professional	6	32	0	5	18	0	1	62	2	3	0	1	3	0	0	9
	Administrative	0	0	0	3	0	0	0	3	3	0	0	1	0	0	0	4
Panamá	Manager	1	0	0	0	0	0	0	1								
	Coordination	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
	Senior Professional	0	1	0	0	1	0	0	2								
	Professional	0	1	0	1	1	0	0	3	1	2	0	0	1	0	0	4
El Salvador	Coordination	0	0	0	0	4	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0	4
	Senior Professional	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	4	0	0	4
Total empleados 2025		227	770	16	539	1406	197	357	3512	219	665	4	514	1300	172	341	3215

Anexo 1.3. Cuestiones económicas

Tabla 1. Beneficio obtenido e impuestos de sociedades

País	2025		2024	
	Beneficio antes de impuestos	Impuestos	Beneficio antes de impuestos	Impuestos
España	16.560.082	1.187.959	23.526.476	2.757.498
Portugal	314.714	200.757	683.860	191.622
México	369.885	492.633	-166.839	0
Ironbit (México)	-241.604		983.871	293.582
USA	93.578	22.743	86.659	0
Chile	-571.676		305.662	0
Marruecos	236.821	64.313	207.702	60.269
Costa Rica	1.005.002	302.837	1.494.184	468.744
Colombia	-854.888		-2.753	95.021
Ecuador			-3.910	0
Guatemala	121.693	64.947	-5.421	0
Honduras			0	0
Panamá	-37.287		-23.589	0
República Dominicana	243.324	25.996	-144.609	242
Perú			-10.431	0
El Salvador	78.169	11.624	98.163	29.131
TOTAL	17.317.813	2.373.809	27.029.023	3.896.109

Nota: los importes imputados como impuesto sobre sociedades son provisiones. Estos datos pueden variar hasta la presentación de los mismos por ajustes de auditoría y fiscales.

Tabla 2. Información fiscal

Concepto	2025	2024
Bonificaciones de I+D de la seguridad social	861.452	996.582

ANEXO 2. Contenido de la Ley 11/ 2018 de 28 de diciembre

Contenidos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre		Páginas	GRI
Información general			
Descripción del modelo de negocio del Grupo	Descripción del modelo de negocio.	5 - 16	GRI 2-6
	Presencia geográfica.	5	GRI 2-1 GRI 2-6
	Objetivos y estrategias.	5 - 6, 17 - 19	GRI 2-22
	Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.	7 - 11	GRI 3-3 GRI 2-22
	- Marco de reporting utilizado	4	GRI 1
	- Principio de doble materialidad	25 - 30	GRI 3-1 GRI 3-2
Información sobre cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión. Políticas y principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.		23 - 24, 31 - 37, 73 - 74	GRI 3-3
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	31 - 37	GRI 3-3
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	31 - 32, 73	GRI 3-3
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	23 - 24, 31 - 37	GRI 3-3
	Aplicación del principio de precaución.	33	GRI 102-11
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	25 - 30	GRI 3-3
Contaminación. Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad. Gestión de residuos.	El ruido y la contaminación lumínica no son materiales 31 - 33, 34 - 35	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	23, 33	GRI 303-5
	Consumo de materias primas.	34	GRI 301-1 GRI 301-2
	Consumo, directo e indirecto de energía.	32, 34	GRI 302-1 GRI 302-3
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	32, 34	GRI 3-3 GRI 302-4
	Uso de energías renovables.	23, 32	GRI 302-1
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	19 - 21	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	19-23, 64 - 65	GRI 3-3 GRI 201-2
	Metas de reducción de emisiones GEI.	20 - 21	GRI 3-3 GRI 305-5

Contenidos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre		Páginas	GRI
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	23, 33, 35 - 36	GRI 3-3
	Impactos causados por la actividad.	33, 35 - 36	GRI 3-3
Información sobre cuestiones sociales			
Enfoque de gestión. Políticas y principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.		38 - 62	GRI 3-3
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	87-89	GRI 2-7 GRI 405-1
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	80	GRI 2-7
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	80	GRI 2-7
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	82	GRI 3-3 GRI 401-1
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	82	GRI 3-3
	Brecha Salarial	83-84	GRI 3-3 GRI 405-2
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	83	GRI 3-3 GRI 2-19
	Implantación de medidas de desconexión laboral	40 - 41	GRI 3-3
	Empleados con discapacidad.	43 - 45	GRI 405-1
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	40 - 41	GRI 3-3
	Número horas absentismo	84	GRI 403-9
	Medidas para facilitar la conciliación.	40 - 41	GRI 3-3 GRI 401-3
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	41 - 42	GRI 3-3, GRI 403-1 al 403-8
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	85	GRI 403-9 GRI 403-10
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	85	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales	Organización del dialogo social	43 - 44	GRI 3-3
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	43 - 44	GRI 2-30
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	43 - 44	GRI 403-4
Formación	Políticas de formación.	47 - 53	GRI 3-3 GRI 404-2
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	86	GRI 404-1

Contenidos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre		Páginas	GRI
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	23, 55	GRI 3-3
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	57 - 59, 22 - 23	GRI 3-3
	Planes de igualdad.	43, 57 - 58, 22 - 23	GRI 3-3
	Medidas para promover el empleo.	55 - 61, 22 - 23	GRI 3-3
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	43, 57	GRI 3-3
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	43, 45, 48 - 49, 22	GRI 3-3
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	42 - 47, 22 - 23	GRI 3-3
Información sobre cuestiones de Derechos Humanos			
Enfoque de gestión. Políticas y principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.		17, 25 - 29, 69	GRI 3-3
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	25 - 29	GRI 2-23 GRI 2-26
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	68 - 69	GRI 3-3 GRI 406-1
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.	20 - 21, 68 - 69	GRI 3-3 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Información sobre cuestiones de Corrupción y Soborno			
Enfoque de gestión. Políticas y principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.		68 - 69	GRI 3-3
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	68 - 69	GRI 205-2
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	68 - 69	GRI 205-1 GRI 205-2
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	36, 55	GRI 201-1 GRI 413-1
Información sobre cuestiones relacionadas con proveedores y clientes			
Enfoque de gestión. Políticas y principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.		60 - 62	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	60 - 62	GRI 203-2
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	60 - 62	GRI 413-1
	Relaciones mantenidas con las comunidades locales.	60 - 62	GRI 413-1
	Acciones de asociación o patrocinio.	47, 59 - 61	GRI 203-1
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	63 - 64	GRI 3-3
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	63 - 64	GRI 308 GRI 414

Contenidos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre		Páginas	GRI
Consumidores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	63 - 64	GRI 308 GRI 414
	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	69 - 72, 73	GRI 416-1
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	66	GRI 418-1
Información fiscal			
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	90	GRI 3-3
	Impuestos sobre beneficios pagados	90	GRI 3-3
	Subvenciones públicas recibidas	90	GRI 3-3 GRI 201-4

FIRMA DEL INFORME

Este informe que se ha presentado resume nuestros avances en materia no financiera y sostenibilidad.

En Babel queremos actuar no solo con responsabilidad sino también actuar como un agente de desarrollo. Causando impactos positivos que cambien la forma de hacer negocios y mejoren el bienestar del conjunto de la sociedad. Y podemos conseguirlo no solo internamente, sino ayudando a nuestros clientes a lograr junto a nosotros y nuestros servicios sus propios objetivos.

Es por eso por lo que implantamos las prácticas y los procesos de sostenibilidad y responsabilidad social que sean necesarias encaminadas a mejorar en todos los ámbitos de nuestra organización.

Siempre apoyándonos en la transparencia y la rendición de cuentas y organizados por departamentos en cuyas responsabilidades y procesos recae promover siempre una cultura, clima y hábitos para favorecer un entorno de trabajo productivo favorable a la salud y el bienestar entre los empleados.

Informe aprobado por el Consejo de Administración.

ANEXO 3. Informe de verificación del estado de información no financiera



VERIFICACIÓN Nº 011/26

RINA Services S.p.A. ha verificado la memoria de 2025
RINA Services S.p.A. has verified the 2025 report

BABEL TENEDORA DE PARTICIPACIONES, S.A.

C/ SEVERO OCHOA 2, EDIFICIO EL CANO, PARQUE EMPRESARIAL LAS ROZAS, 28230, LAS ROZAS
DE MADRID, MADRID, ESPAÑA

cumple con

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 APROBADO POR EL REAL
DECRETO LEGISLATIVO 1/2010, DE 2 DE JULIO, Y LA LEY 22/2015, DE 20 DE JULIO,
DE AUDITORÍA DE CUENTAS, EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y
DIVERSIDAD, POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS E INFORMACIÓN DOCUMENTADA DE LA
ORGANIZACIÓN

Primera emisión	26.05.2021
Fecha de vencimiento	25.05.2027
Fecha de revisión	21.05.2026



RINA IBERIA SLU
Plaza Gala Placidia nº 1-3, 18º 2ª B
08006 Barcelona - Spain
C.I.F. B-62298110

CRISTINA GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Spain Non Food Certification Manager