



Memoria Sostenibilidad 2025.



Índice

Marco de Sostenibilidad y ODS.	P-04
Comité de sostenibilidad Virtualware.	P-04
Certificación B CORP y programas de trabajo.	P-05
ODS prioritarios.	P-06
Resultados 2025.	P-08
B CORP	P-09
Igualdad.	P-10
Cultura del emprendimiento.	P-12
Gestión de documentación.	P-12
Bienestar de las personas trabajadoras.	P-13
Alianzas Sostenibles.	P-14
Campañas 2025.	P-15

Marco de Sostenibilidad y ODS.

Virtualware orienta su estrategia de sostenibilidad a la contribución a la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en coherencia con las tendencias actuales de reporte y con los requisitos de la CSRD y los estándares europeos de información en materia de sostenibilidad (ESRS).

Este enfoque permite integrar de manera sistemática el impacto ambiental, social y de gobernanza en la gestión del negocio y en la toma de decisiones estratégicas.

Comité de sostenibilidad Virtualware.

Innovación, Confianza y Sostenibilidad son los tres valores fundamentales de Virtualware, definidos en nuestro plan estratégico 2024-2026, y el Comité de Sostenibilidad es el órgano que los articula en la práctica.

Desde 2021, este comité multidisciplinar –formado por personas de diferentes áreas de la organización– define y gestiona nuestras iniciativas sostenibles: identifica los ODS y sus metas prioritarias, elabora la matriz de materialidad, diseña programas con objetivos y KPIs claros, realiza el seguimiento de resultados y publica anualmente la presente memoria de sostenibilidad.

En los últimos ejercicios, la estrategia del Comité ha evolucionado para alinear sus prioridades con los estándares de la certificación B Corp, utilizando este marco como palanca para integrar los ODS en el modelo de negocio de Virtualware.

Este enfoque sitúa la sostenibilidad en el núcleo de la estrategia corporativa y refuerza la coherencia entre políticas internas, procesos operativos y metas de impacto, avanzando hacia un modelo de empresa que combina rendimiento económico con valor social y medioambiental.



Certificación B CORP y programas de trabajo.

B Corp es una certificación que reconoce a las empresas que cumplen con rigurosos estándares sociales y ambientales, transparencia pública y responsabilidad legal, considerando a trabajadores, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente en su toma de decisiones. En 2024 iniciamos formalmente el proceso para adaptarnos y certificarnos como empresa B Corp y, en consecuencia, reestructuramos el trabajo del Comité de Sostenibilidad en cinco programas alineados con los ámbitos de evaluación B Corp: Gobernanza, Trabajadores, Medio ambiente, Comunidad y Clientes. Programas de trabajo 2024–2026



Hemos definido 5 programas de trabajo alineados con los 5 ámbitos definidos en B CORP:

01

Gobernanza (Governance)

Se centra en cómo se dirige y gestiona la organización, impulsando una gobernanza responsable, ética y transparente, orientada al largo plazo y al conjunto de los grupos de interés, más allá del accionariado.

02

Trabajadores (Workers)

Evalúa las condiciones laborales y el bienestar del equipo, promoviendo un entorno de trabajo justo, saludable, seguro y equitativo, con especial atención a la igualdad de oportunidades y al desarrollo profesional.

03

Medio ambiente (Environment)

Se enfoca en el impacto ambiental de la compañía y en la gestión responsable de los recursos naturales, mediante iniciativas de reducción de huella ambiental, eficiencia energética, gestión de residuos y colaboración con proyectos de restauración ambiental, como la plantación de árboles a través de Bosquia.

04

Comunidad (Community)

Busca generar un impacto positivo en las comunidades en las que operamos, mediante la participación en iniciativas educativas, sociales y de apoyo a causas alineadas con la innovación, el emprendimiento y la inclusión.

05

Clientela (Customers)

Analiza cómo nuestros productos y servicios impactan en la sociedad, asegurando que las soluciones de tecnologías inmersivas aportan valor añadido y se desarrollan desde criterios de responsabilidad y ética empresarial.

En 2025, el Comité de Sostenibilidad se ha reunido en varias ocasiones para revisar avances, identificar nuevas acciones y establecer mecanismos que impulsen iniciativas con impacto real. Una parte relevante del trabajo se ha dedicado al proceso de verificación B Corp: recopilación de información, mejora de sistemas de reporting y contraste de evidencias para avanzar hacia la certificación.

ODS prioritarios.

En el marco descrito, Virtualware focaliza su contribución en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible, que actúan como guía para la definición de objetivos, programas y métricas:



ODS 5 – Igualdad de género

Eliminar la discriminación y promover el empoderamiento de las mujeres, asegurando su participación y liderazgo en todos los ámbitos.



ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico

Impulsar un crecimiento sostenible con empleo pleno y digno, promoviendo la innovación, la igualdad salarial y entornos laborales seguros.



ODS 9 – Industria, innovación e infraestructuras

Fomentar una industria inclusiva y sostenible mediante la modernización de infraestructuras y el uso eficiente de tecnologías limpias e inmersivas.



ODS 12 – Producción y consumo responsables

Garantizar el uso sostenible de los recursos naturales y reducir la generación de desechos mediante la prevención, el reciclaje, la reutilización y la economía circular.



ODS 17 – Alianzas para lograr los objetivos

Fortalecer la cooperación global mediante alianzas efectivas entre sectores público, privado y sociedad civil.

Virtualware orienta su estrategia de sostenibilidad a la contribución a la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en coherencia con las tendencias actuales de reporte y con los requisitos de la CSRD y los estándares europeos de información en materia de sostenibilidad (ESRS).

Resultados 2025.

En 2025, el Comité de sostenibilidad se ha reunido en varias ocasiones para revisar avances, identificar nuevas acciones y establecer mecanismos que impulsen iniciativas con impacto real.

Además de esto, el proceso de verificación B Corp en el que estaba inmerso la compañía ha sido una de las grandes tareas a realizar. Recopilación de información, reporting y verificación han sido tareas habituales en el día a día del Comité.



01_ B CORP

Parte de la estrategia del Comité de Sostenibilidad para el 2026 será la de trabajar estrechamente con el Comité de Calidad para integrar de forma coherente y transversal los objetivos ambientales, sociales y de gobernanza en toda la organización.

Como parte de esta colaboración, se establecerán indicadores específicos de sostenibilidad para cada uno de los procesos, permitiendo medir su desempeño, identificar oportunidades de mejora y asegurar que las prácticas responsables formen parte natural de la gestión diaria.



Los beneficios de este trabajo en conjunto se pueden resumir en los siguientes puntos:

- **Integración más coherente de objetivos:** La sostenibilidad deja de ser un esfuerzo aislado y pasa a formar parte natural de la gestión de calidad y la mejora continua.
- **Mejor toma de decisiones:** Los nuevos indicadores permitirán evaluar de forma objetiva el impacto ambiental y social de cada proceso, facilitando decisiones más informadas.
- **Identificación de ineficiencias:** La medición sistemática ayuda a detectar consumos excesivos, residuos evitables o prácticas mejorables.
- **Cumplimiento normativo y reputacional:** La alineación entre calidad y sostenibilidad refuerza el cumplimiento de estándares y mejora la imagen de la organización.
- **Ahorro de costes:** La optimización de recursos energéticos, materiales y operativos suele traducirse en reducciones económicas a medio y largo plazo.
- **Mayor compromiso interno:** Trabajar con indicadores claros fomenta la implicación de todos los equipos y facilita la comunicación de objetivos y resultados.



02_ Igualdad.

El Comité de sostenibilidad ha integrado desde su creación al grupo de Igualdad, formado por 5 personas y que se encarga de priorizar, lanzar y realizar el seguimiento de acciones relacionadas con este ámbito.

El número de mujeres en la empresa en este 2025 ha sido similar a años anteriores, en concreto un 23%, siendo el equipo de Desarrollo el más descompensado, a pesar de las acciones de refuerzo en captación de mujeres con estudios STEAM realizadas.

2025 ha sido el año de cierre del III Plan de Igualdad de la empresa, que abarcaba 2023–26. Se han evaluado las iniciativas implementadas y acciones realizadas, así como los resultados. Y se ha realizado el Diagnóstico previo a la definición del siguiente Plan de Igualdad, el cuarto, que abarca 2026–29.

En el III Plan de Igualdad hemos trabajado en los siguientes ejes, cada uno de ellos con proyectos y acciones:

01 Gestión desde la perspectiva de género.

Proyectos:

Política de RRHH con perspectiva de género (en captación, gestión y desarrollo del talento):

- Brecha salarial.
- Plan de sensibilización y formación continua en Igualdad 2023–26.
- Foros/Redes de interés.
- Encuestas de clima e información PRL con perspectiva de género.
- Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.
- Perspectiva de género en todos los procesos de la empresa.



02

Empoderamiento

Proyectos:

- Mujeres en espacios de decisión y mayor visibilidad de mujeres en Virtualware
- Carrera profesional igualitaria
- Apoyo a programas externos de impulso de vocaciones técnicas por parte de niñas/mujeres (Inspira, STEAM Sare, Ekin eta Egin, Women IN, First Lego League...)

03

Buen trato

Proyectos:

- Cultura de trabajo preventiva, tolerancia cero a la no diversidad e inclusión.

Los grupos de interés a los que hemos dirigido las acciones han sido: personas de la empresa, Clientela y empresas colaboradoras y proveedoras y por último, colectivos del entorno social y medioambiental.

Algunos indicadores y acciones:

- 2 mujeres representantes de la empresa en foros internacionales de referencia/destacados en los que estamos presentes (STO de la OTAN y Comité de Energía de la Asociación VRARA, mayor asociación centrada en tecnologías XR, con más de 50 capítulos globales y más de 55,000 participantes en eventos locales y globales).
- 2 mujeres promocionadas hacia puestos de mayor responsabilidad.
- Creación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa, formación al grupo de Igualdad (dentro de cuyos miembros se encuentran las figuras de Asesoría Confidencial y la Comisión de Evaluación adhoc) y sensibilización/formación a las personas de la empresa sobre el mismo y el procedimiento a seguir en caso de darse algún caso.
- 3 análisis de brecha salarial realizados.
- Ampliación de número de preguntas para recoger y analizar datos desagregados por sexo en Encuesta de Clima e información de PRL y salud laboral.
- Promoción y seguimiento del lenguaje igualitario en la documentación interna de todos los procesos de la empresa.
- Participación en redes Bai Sarea y Denbbora.
- Recepción en la empresa y en el Lab de tecnologías inmersivas situado en la Facultad ESIDE de Deusto de centros de Educación secundaria y bachiller y de alumnado de grados de formación profesional/Universidad vinculados con nuestra actividad (con participación de 33 alumnas, entrevistadas 14 interesadas en nuestra empresa y 3 incorporadas).
- Realización de diversas campañas cada año (para el Día internacional de la Niña en la ciencia, Día Internacional de la Mujer, Día internacional contra la violencia de género, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia).

03_ **Cultura del emprendimiento.**

Un año más hemos participado en la iniciativa Egin eta Ekin de la Diputación Foral de Bizkaia, que promueve la cultura del emprendimiento entre alumnado de Secundaria y Bachillerato. En 2025 recibimos en nuestras oficinas de Basauri a estudiantes de Bachillerato de IES Gabriel Aresti (Bilbao), JM Artxanda (Bilbao) e IES Arratia (Igorre), además de 20 alumnos de IES Urbi BHI (Basauri) durante la Semana de la Ciencia, impulsando vocaciones científicas y emprendedoras.

Esta 17ª edición del programa formativo EGIN eta EKIN contó con 1.464 estudiantes de 39 centros (22 públicos y 17 concertados), que en 74 equipos desarrollaron proyectos innovadores, sostenibles e inclusivos, generando más de un centenar de inventos y planes de negocio premiados en el BEC.

Esperamos haber inspirado a la juventud a ver el emprendimiento como una opción viable y emocionante.



04_ **Gestión documentación.**

En el marco de nuestras políticas de gestión responsable y protección de datos, Virtualware ha colaborado con Servicios Documentales Gesducon, S.L. para la destrucción segura y confidencial de documentación sensible.

Finalizado el ejercicio 2025, todavía no se llevó a cabo la recogida y destrucción de documentos debido a que la generación de los mismos se ha reducido ostensiblemente.

05_ **Bienestar de las personas trabajadoras.**

Como respuesta a las necesidades detectadas en la Encuesta de Clima, hemos mejorado la zona de relax, incorporando fuente de agua filtrada, nueva máquina de café, microondas y aire acondicionado.

Así mismo, hemos cambiado de proveedor de la fruta semanal, ampliando el número de kilos al tiempo que colaboramos con la reducción del desperdicio alimentario y colaboramos con la sostenibilidad medioambiental, ya que la empresa seleccionada: Talkual Foods, apoya a productores locales y las prácticas agrícolas sostenibles, comercializando frutas y verduras de temporada y nacionales "imperfectas", feas a primera vista o con algún desperfecto (habiendo salvado más de 6 millones de Kilos desde su creación). Al tiempo que evita el uso de plásticos en sus embalajes.

Además, con el objetivo de contribuir a la personalización de necesidades en Compensación y Beneficios, hemos incorporado la opción de retribución flexible para las personas de la empresa (comidas, transporte público, formación y tecnología para trabajo remoto).



06_ Alianzas Sostenibles.

Seguimos perteneciendo a la red denBBora, una iniciativa de colaboración público-privada para promover un cambio cultural en las organizaciones hacia una gestión de los usos del tiempo más saludable, igualitaria y eficiente, que facilite la conciliación y la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal y social.

Así mismo, seguimos formando parte de Bai Sarea, una red empresarial impulsada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, integrada por organizaciones que desean avanzar en la Igualdad real de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral.

La red supone un interesante espacio de colaboración, de intercambio de experiencias, metodologías, aprendizaje y búsqueda de sinergias con otras organizaciones.

El 24 de octubre de 2025, participamos en la primera topaketa (encuentro) de Bai Sarea, red empresarial de Emakunde que impulsa la igualdad de género en empresas vascas mediante trabajo colectivo y perspectiva feminista.

En la jornada, aplicamos la herramienta “Mapa de puntos críticos laborales” para evaluar espacios desde urbanística feminista (ubicación, baños, recepción), identificando oportunidades de mejora en nuestras instalaciones.

En grupos reducidos abordamos retos clave como políticas salariales, interseccionalidad y seguridad laboral con perspectiva de género, concluyendo que mutuas y servicios de salud laboral deben integrar diferencias reales entre mujeres y hombres en riesgos y condiciones.

Esta experiencia refuerza nuestro compromiso con la igualdad (ODS 5): integrando lecciones para procesos futuros como la integración de género en seguridad laboral.



07_ Campañas 2025.

01

Participación en WOPaton.

Virtualware participó en el Wopatón 2025, iniciativa de Fundación The Walk On Project integrada en la Estropatada, transformando un pato de goma tamaño XXL en lo que hemos llamado “PATOO” para sensibilizar contra enfermedades neurodegenerativas.

Impulsada por el Comité de Sostenibilidad, PATOO homenajea VIROO con malla digital inmersiva, gafas VR, logo corporativo y recreación fidedigna de nuestra oficina de Basauri, tras proceso colaborativo: brainstorming, votación de ideas y ejecución voluntaria (pintura, carpintería, diseño 3D).

La propuesta surgió para unir innovación tecnológica con impacto social positivo, fomentando el team building interno y apoyando ODS 3 (Salud y Bienestar) y ODS 17 (Alianzas).

Nuestro pato participó en esta iniciativa de alto impacto: exposición en Zubiarte (75.000 personas alcanzadas), web oficial (83.523 visitas únicas, récord histórico 18.226 votos) y redes sociales (2,5M impactos), contribuyendo al éxito de la Estropatada 2025 (+15% asistentes).



02

Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

En esta ocasión hemos querido celebrar el Día internacional de la mujer y la niña y la ciencia, el 11 de febrero (2025), recordando a aquellas mujeres que nos sirvieron de inspiración o que tomamos como referencia para acceder al mundo tecnológico.

A través de un video, ponemos en primer plano a varias mujeres reconocidas, y no tan conocidas, en distintos ámbitos de las STEAM.



03

Participación en la iniciativa “Encuentro entre Pares 2025”.

Nuestra compañera Irene Gallardo participó este año junto a otras 20 profesionales en un encuentro con jóvenes impulsado por el ayuntamiento de Bilbao en colaboración con Elhuyar, dentro del proyecto ‘Bizilabe Bilbao’.

Con la idea de promover el talento y las carreras STEAM en jóvenes, el encuentro permitió el dialogo entre menores y profesionales del ámbito de la ciencia y la tecnología, proporcionando consejos y sugerencias a la vez que se daba a conocer su trabajo.

70 jóvenes del proyecto ‘Bizilabe Bilbao’ intercambian ideas con 21 mujeres profesionales del mundo de la ciencia y la tecnología - Bilbao Ekintza.



04

WIIT Movement.

Nuestra compañera María Madarieta participó en el WIIT Movement (Women in Immersive Technologies), iniciativa europea que promueve la igualdad de género en tecnologías inmersivas, conectando mujeres líderes del sector XR.

Desde el proyecto MASTER XR, María representó a Virtualware en este movimiento que fomenta mentorías, networking y visibilidad femenina en realidad virtual/aumentada, alineado con ODS 5 (Igualdad de Género) y ODS 9 (Industria e Innovación).

WIIT Europe impulsa la diversidad en un sector donde las mujeres representan menos del 25% de profesionales técnicos, creando espacios para intercambio de experiencias y estrategias contra la brecha digital de género [www.wiiteurope.org].

Esta participación refuerza nuestro compromiso con la incorporación de talento femenino técnico (Maialen, Eliza) y liderazgo diverso en tecnología inmersiva.



05

Día Internacional de la Mujer.

El lema del Día Internacional de la Mujer de 2025 nos recordó que la lucha por la igualdad de género no puede esperar. #AccelerateAction

Al ritmo actual, se prevé que la paridad de género total no se alcance hasta el año 2158.

El vídeo que hemos preparado pone de relieve nuestro compromiso de acelerar las medidas en favor de la igualdad de género. No podemos permitirnos esperar tanto tiempo, tenemos que actuar AHORA.

Necesitamos crear un mundo inclusivo en el que la igualdad de género sea una realidad.

Sigamos rompiendo barreras e impulsando el cambio.



06

Pride day

Porque la visibilidad, la libertad y la representación importan — especialmente en el mundo digital que ayudamos a construir.

Desde Virtualware celebramos las voces LGBTIQ+ en la tecnología.

El Orgullo es más que un mes: es un recordatorio de por quién luchamos y con quién estamos.



07

25 de noviembre. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

No hay #NingunaExcusa para el abuso en línea.

La violencia digital es real e impacta a millones de mujeres y niñas cada día, en espacios físicos y virtuales. Como innovadores en XR, creemos que la tecnología solo representa un verdadero avance si protege y empodera a todas las personas.

Nos sumamos a los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género de ONU Mujeres, reafirmando nuestro compromiso de construir entornos XR más seguros e inclusivos — donde la innovación signifique también respeto, privacidad y equidad de género. Identifica. Denuncia. Previene.

Sé parte del movimiento. No hay #NingunaExcusa.



www.virtualwareco.com