



RSC 2023

**Informe de Sostenibilidad
Berger-Levrault España**



Índice

4	Mensaje de la Dirección
6	Nuestra identidad
18	Nuestras personas
36	Nuestro compromiso con la sociedad
42	Generando confianza en el mundo digital
44	Huella ambiental
50	Colaborar de modo ético
53	Anexo

2023 en cifras



6

oficinas
en España



42%

mujeres

336
profesionales



58%

hombres



32

estudiantes formados en
Desarrollo de Aplicaciones Web



94%

profesionales con
contrato indefinido



40%

mujeres

Equipo de
Dirección



60%

hombres



100%

uso de energía
renovable



100%

de las personas se acogen a
alguna modalidad de teletrabajo



86%

de nuestros
proveedores son o
tienen sede en España

70%

de ellos están en
las mismas provincias
que nuestras oficinas



49%

participantes en
acciones solidarias



Mensaje del Presidente



Antoine Dumurgier

Presidente
Berger-Levrault

Frente a los retos sociales, energéticos y de cambio climático de nuestro tiempo, Berger-Levrault, como empresa responsable, se encuentra en el centro de una **transformación necesaria**. **Ayudar a diario a quienes ayudan a los demás en los sectores público y privado, a través de soluciones digitales de confianza** y de los servicios que prestamos, forma parte de nuestro ADN. Como proveedor líder de soluciones de gestión en Francia y España para administraciones públicas y semipúblicas, y como líder europeo en soluciones GMAO, queremos asumir plenamente nuestro papel de catalizador del cambio.

Estamos firmemente comprometidos con la construcción de un futuro en el que la **tecnología digital** se convierta en un aliado esencial para **hacer frente a los retos** que marcan nuestro tiempo, y estamos convencidos de que la tecnología, bien utilizada, puede ser un poderoso vector de progreso y de preservación de nuestro planeta. Con este espíritu, trabajamos incansablemente para co-construir soluciones sostenibles con nuestro ecosistema y desarrollar prácticas virtuosas que respondan de forma sostenible a las expectativas presentes y futuras de nuestros usuarios.

En 2023, hemos avanzado gracias al **compromiso de nuestros 2.000 empleados**, unidos en torno a nuevos **valores compartidos** como parte de nuestro nuevo proyecto corporativo BLueX (Berger- Levrault Unique Experience). Como socio local sólido y duradero, hemos creado condiciones favorables para fomentar y reforzar los estrechos vínculos con nuestros clientes, que son nuestra razón para innovar, y hemos forjado relaciones fructíferas con nuestros socios. Nuestros comprometidos proveedores han contribuido a nuestro éxito, al igual que nuestros accionistas, que apoyan nuestro plan de negocio.

Como actor del sector tecnológico, y en línea con nuestro proyecto corporativo, también hemos redefinido nuestras **prioridades estratégicas para el desarrollo sostenible con nuestros grupos de interés**. Éstas se reflejan en una nueva hoja de ruta que se aplicará a partir de 2024. En concreto, además de reducir nuestro propio impacto ambiental a través de la gestión de nuestras actividades, queremos reducir el impacto de nuestra propuesta de valor al servicio de la sostenibilidad de nuestros clientes a través de una mayor sobriedad digital. A nivel social, y con el fin de facilitar la inclusión digital entre nuestros distintos públicos, estamos intensificando nuestros planes de acción para ofrecer soluciones digitales al alcance de todos. Por último, en un momento en el que sólo una cuarta parte de los puestos de trabajo en las profesiones tecnológicas están ocupados por mujeres, mantenemos nuestro compromiso de promover el papel de la mujer en la tecnología fomentando su reinención y la promoción del talento.

Sigo confiando en que seremos capaces de redoblar nuestros esfuerzos para lograr una transformación duradera que mejore el rendimiento global. De hecho, en 2023, el formidable equipo que formamos demostró su total compromiso con las iniciativas sociales y medioambientales que hemos emprendido. Nuestros equipos también han demostrado su capacidad para aprovechar lo mejor de la tecnología al servicio de esta transformación, y sé que puedo contar con todos y cada uno de ellos para triunfar juntos.



Mensaje del Director General de España



Bienvenido Espinosa

Director General
Berger-Levrault España

Ante un entorno social, ambiental y de cambios tecnológicos cada vez más rápidos, 2023 ha supuesto un punto de inflexión en Berger-Levrault. Hemos iniciado un proceso de cambio interno, una necesaria transformación a cinco años, que pretende ayudar a nuestros clientes a convertirse en verdaderas administraciones públicas locales del siglo XXI al servicio de sus ciudadanos.

BLueX (Berger-Levrault Unique eXperience), nuestro proyecto corporativo y hoja de ruta que iniciaremos en 2024 y que redefine nuestras prioridades estratégicas, mantiene el equilibrio entre nuestra **reinversión interna, la de nuestros usuarios y la de nuestro ecosistema**. Las 350 personas que forman parte de Berger-Levrault España han trabajado durante este año con foco en nuestros clientes, modificando nuestros procesos, nuestras estructuras y la forma en la que construimos y entregamos las soluciones de gestión que ofrecemos al sector de la administración pública local.

Queremos ser **impulsores del cambio** utilizando como aliadas las nuevas herramientas y tecnologías digitales emergentes. Somos conscientes de que co-construir soluciones sostenibles, accesibles y que aporten valor a nuestros clientes pasa por un compromiso firme de evolución hacia el futuro. Sin duda, la **cercanía con nuestros clientes, proveedores y socios** contribuyen a nuestro éxito, y sabemos que nosotros también contribuimos al suyo.

Nuestros valores compartidos nos guían en este camino: la Excelencia para ir más allá en lo que ofrecemos; la Confianza, alineando nuestras palabras y nuestras acciones; la Audacia, permitiendo a nuestros equipos que desafíen los límites; la Amabilidad, porque sabemos lo importante que es escuchar, ayudar y respetar a los demás; y la Responsabilidad, asumiendo nuestro papel y nuestros compromisos.

Formamos parte de un grupo más grande, Berger-Levrault, en el que compartimos nuestros objetivos de presente y futuro para impulsar, cuidar y respetar el ecosistema en el que vivimos. Esto implica **crear empleo, promover el talento y el papel de la mujer en el sector tecnológico**. Durante 2023 hemos incorporado a más mujeres en la alta dirección y en el comité directivo de España, donde hemos alcanzado el 45% de mujeres. Sabemos que aún queda mucho por hacer en el sector del desarrollo de software, donde solo trabajan el 23% de mujeres. También trabajamos para **reducir el impacto en nuestro entorno a través de una mayor sobriedad digital** (el impacto en la creación y uso de las tecnologías digitales en nuestro día a día) y para facilitar la inclusión digital entre nuestros distintos públicos.

Estamos iniciando el camino, trabajando en equipo y **co-construyendo con nuestros clientes y grupos de interés**. Los procesos de transformación suponen cambios necesarios, y nuestros equipos están comprometidos en sacar el máximo partido a la tecnología que viene para impulsar el futuro que queremos.



Nuestra identidad

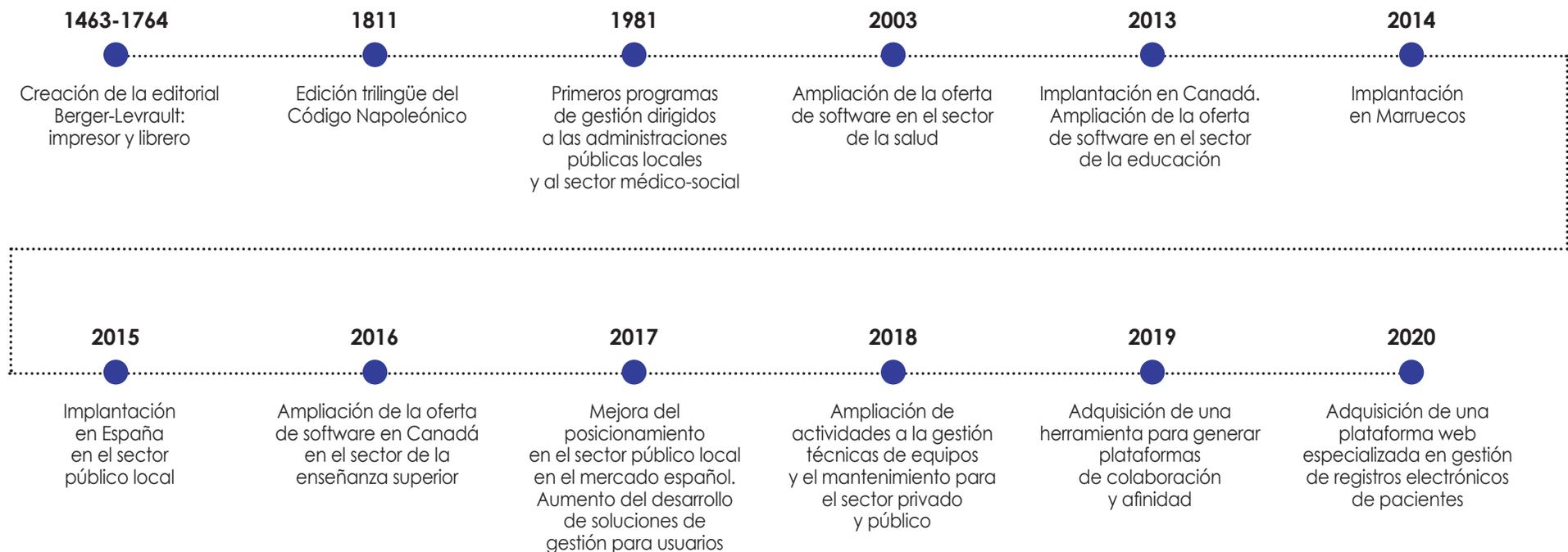
Berger-Levrault España es la empresa referente en software de gestión y soluciones para la Administración Pública local y el sector empresarial. Una empresa comprometida con la innovación para acercar la tecnología a nuestras ciudades.





1. Sobre nosotros

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



Historia de Berger-Levrault desde su creación hasta hoy. Historia virtual en este enlace [▶](#)

Berger-Levrault España, S.A.U. es la sociedad dominante del consolidado que forma junto con Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U. y ABS Informática, S.L.U. La primera se incorporó al Grupo Berger Levrault en 2015, y en 2017 se adquirió la última de ellas.



2. BLueX, nuestra estrategia de negocio

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

Tras este análisis, se definió una estrategia de transformación a cinco años a la que se ha denominado BLueX (BL unique eXperience) cuyo desarrollo se fundamenta sobre cinco pilares clave de trabajo:



Mercados

Enfocando nuestras prioridades para ser líderes en cada uno de los mercados en los que operamos.



Tecnología

Transformación para ofrecer soluciones en la nube a todos nuestros clientes, con una mejor experiencia de usuario, rendimiento, disponibilidad y seguridad.



Transformación

Lograr una organización orientada a la satisfacción del cliente.



Proyecto humano

Aumentar el compromiso de nuestros equipos con el proyecto de transformación.



Ambición financiera

Tener un crecimiento orgánico rentable y sostenible y acelerar nuestro crecimiento.



3. Nuestra misión y valores

Nuestra misión

Nuestra misión refleja la forma en la que afrontamos los grandes retos sociales, económicos, ambientales y digitales de nuestra época, con especial cuidado de las expectativas de nuestros grupos de interés.

Además, define el papel de nuestra compañía en la sociedad, como agente de cambio y transformación a través de las soluciones que ofrecemos al mercado.

“Nuestra misión es ofrecer a nuestros mercados soluciones seguras, confiables y accesibles.”

Junto a nuestros más de 500 años de historia siendo resilientes a los cambios tecnológicos y sociales, esta visión marca nuestro compromiso por mantener y evolucionar un negocio comprometido y responsable que, a través de la tecnología y la innovación, cuide de las personas y del planeta.

Nuestros Valores

Apoiados en BLueX, nuestra estrategia de negocio, se han definido nuestros nuevos valores que nos acompañarán durante nuestro nuevo camino empresarial y que guían nuestras acciones y comportamientos día a día.



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



La elección de estos valores surge de un trabajo colaborativo, son aspiracionales y reflejan el estado mental colectivo que nos une. Influyen en nuestras decisiones, interacciones, comportamientos y reglas de funcionamiento dentro de la empresa, así como en nuestras relaciones con clientes y socios.

**Excelencia****Ir siempre más allá para marcar la diferencia**

Hacemos todo lo que está en nuestra mano para ofrecer soluciones y servicios de alto rendimiento.

Tenemos que actualizar continuamente nuestros conocimientos, revisar nuestras prácticas y transformar los obstáculos en oportunidades.

Compartimos el deseo de superarnos a diario para ofrecer a nuestros clientes el mejor servicio posible y estamos orgullosos de lo que hemos conseguido juntos.

**Confianza****Alinear nuestras palabras y acciones para crecer juntos**

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

Respondemos a los retos de la confianza digital con nuestras soluciones y servicios.

**Audacia****Atreverse a desafiar los límites**

Nunca dudamos en desafiar el statu quo.

Siempre nos atrevemos a mirar de frente a las dificultades para hacer algo al respecto.

Fomentamos la iniciativa con el objetivo de crear valor para nuestro ecosistema, sea cual sea nuestro papel.

Somos proactivos y ponemos en práctica nuevas ideas para ofrecer a nuestros clientes lo mejor.

**Amabilidad****Escuchar, ayudar y respetar a los demás**

Somos conscientes de nuestras diferencias y velamos por que cada persona reciba la debida consideración y respeto.

La atención, valor fundamental de la empresa, fomenta nuestro bienestar.

Nuestra buena voluntad crea las condiciones de confianza propicias para un trabajo de alta calidad al servicio de nuestros clientes y socios.

**Responsabilidad****Asumir nuestro papel y nuestros compromisos**

Estamos comprometidos con un enfoque proactivo que nos anima a actuar colectivamente para tener un impacto positivo en los ámbitos social, económico y medioambiental.

Aceptamos las consecuencias de nuestros actos.

Individual y colectivamente, somos rápidos en reconocer nuestros errores y analizamos las causas para seguir avanzando.



4. Impulsores de la administración digital

Como empresa referente en software de gestión para la Administración Pública Local en España (Diputaciones, ayuntamientos, entes locales...) y en software de gestión del mantenimiento para la empresa privada y pública, somos conscientes del importante impacto que lo digital tiene en nuestra sociedad.

Nuestros clientes elevan año tras año sus expectativas, en un mundo cada vez más digitalizado donde la importancia de contar con software que cubra las necesidades tanto de los más jóvenes como de quienes se enfrentan por primera vez a su uso para realizar cualquier solicitud es cada vez mayor.

Por ello, nuestro compromiso es innovar y ofrecer a nuestros clientes y al mercado soluciones que apoyen e impulsen su transformación digital a través del software adecuado que cubra sus necesidades de hoy y del mañana.

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



Ayuntamientos pequeños y medianos



Ayuntamientos grandes



Diputaciones



Otros organismos o entidades locales

Económico-financiero

Administración electrónica

Gestión de RRHH

Gestión tributaria

Padrón de Habitantes

GIS



5. La Sostenibilidad en Berger-Levrault

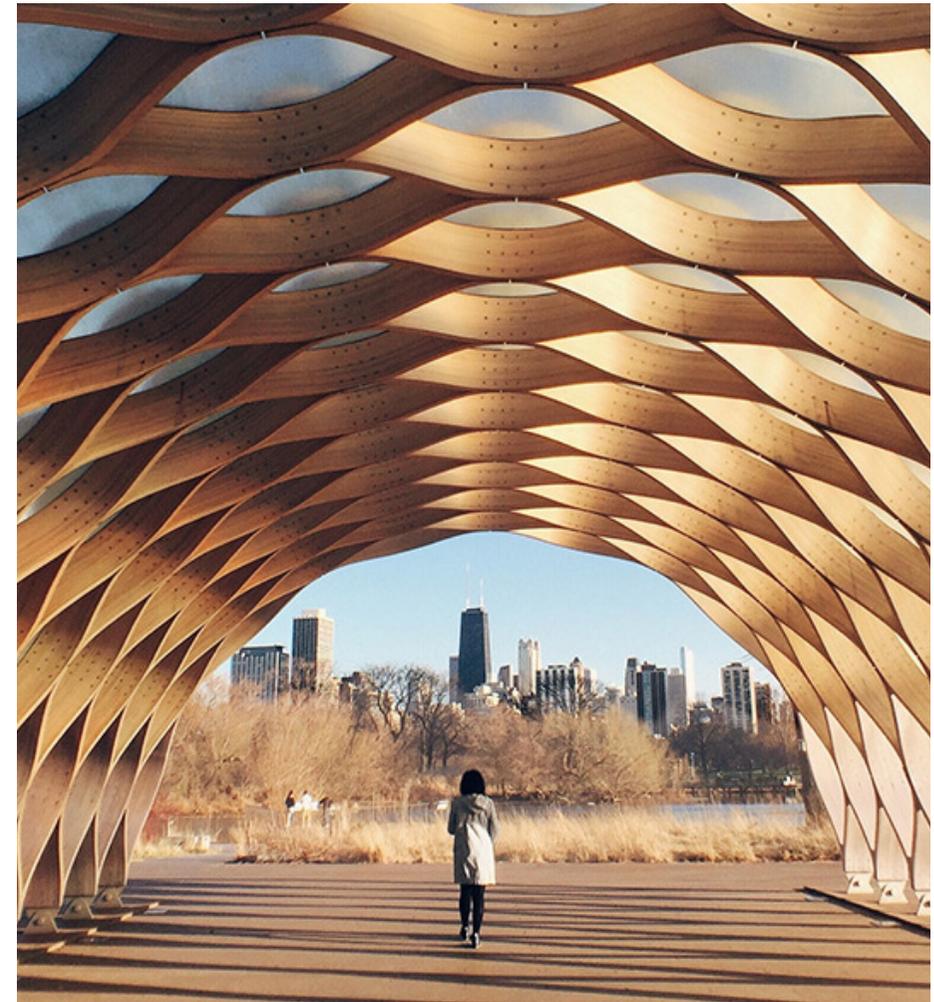
Berger-Levrault es una compañía que se distingue por su longevidad y por llevar en su ADN la búsqueda permanente del bien común a través de sus actividades. Con una historia que se inicia en 1676, nuestra evolución a lo largo de los siglos ha estado marcada por la innovación, las nuevas tecnologías y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

Este enfoque de adaptación al cambio y la evolución constante nos ha llevado a realizar un proceso de transformación a nivel internacional, tanto de la estrategia de la compañía como de su estructura orgánica.

El principal objetivo de este nuevo proyecto de empresa va acompañado de una profunda voluntad de reforzar y afirmar el compromiso de Berger-Levrault y de sus empleados en materia de desarrollo sostenible, de satisfacción de nuestros clientes y de impulso de la innovación hacia la gestión de los datos, la ciberseguridad y el trabajo en la Nube.

La sostenibilidad se ha marcado como prioridad y por ello se han analizado los mercados para conocer y mejorar su impacto en cada uno. La estrategia de RSC se ha trabajado en un proyecto enlazado y completamente alineado con la estrategia corporativa, que se pondrá en marcha a principios de 2024.

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





Órganos de gestión

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

Como parte de las funciones de esta área, se ha creado un comité estratégico que reúne a empleados, algunos de los cuales son miembros del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección, y existe una comunidad de embajadores, identificados como empleados comprometidos, con el objetivo de trabajar en las acciones.





Matriz de materialidad

En 2021, el comité estratégico de Berger-Levrault seleccionó 25 grandes temas relacionados con nuestras actividades y mercados, e identificó los 6 pilares de la estrategia de RSE.

Tras haber realizado un mapeo de nuestros grupos de interés, hemos optado por consultar principalmente al primer círculo de nuestros grupos de interés, es decir, aquellos que tienen una influencia fuerte y directa con Berger-Levrault y sobre los que tenemos un impacto directo y significativo: clientes en una dimensión internacional, empleados, proveedores y socios.

Este trabajo condujo a la creación de una matriz de materialidad inicial que ha trazado nuestros principales retos hasta 2023. Esta matriz se elaboró posicionando los temas según dos ejes: la importancia para las partes interesadas en la ordenada y la importancia para Berger-Levrault por su creación de valor material e inmaterial en la abscisa.

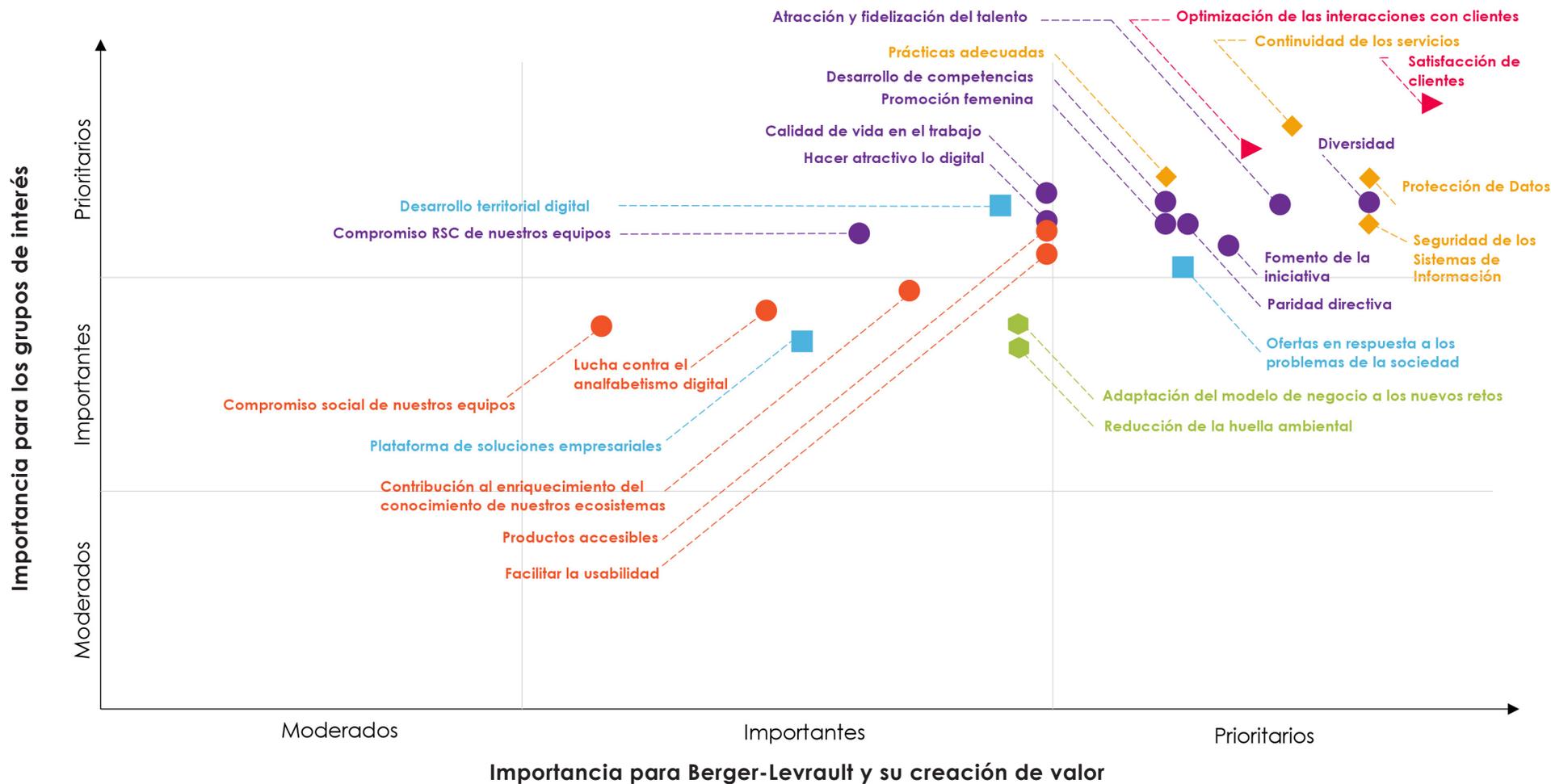
Durante 2023 se ha trabajado de modo profundo para alinear la estrategia de Berger-Levrault con la estrategia de RSC con el fin de asegurar y garantizar el impacto positivo de nuestra actividad en todos los ámbitos del ESG. La nueva hoja de ruta se comunicará y pondrá en marcha durante 2024 y se transmitirá en el informe del próximo año.

En 2024 se elaborará una nueva matriz de materialidad como parte del trabajo realizado para producir nuestra matriz de doble materialidad (un ejercicio en línea con la directiva europea CSRD a la que Berger-Levrault estará sujeta en 2026).





Matriz de materialidad



Legenda de nuestros 6 pilares:

- Humano
- ◆ Confianza
- ▶ Clientes
- ⬡ Medio Ambiente
- Innovación
- Sociedad



6. Políticas y gestión de riesgos

Políticas implementadas

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

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

Asimismo, contamos con políticas de medioambiente, de gestión de proveedores y de patrocinio.

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

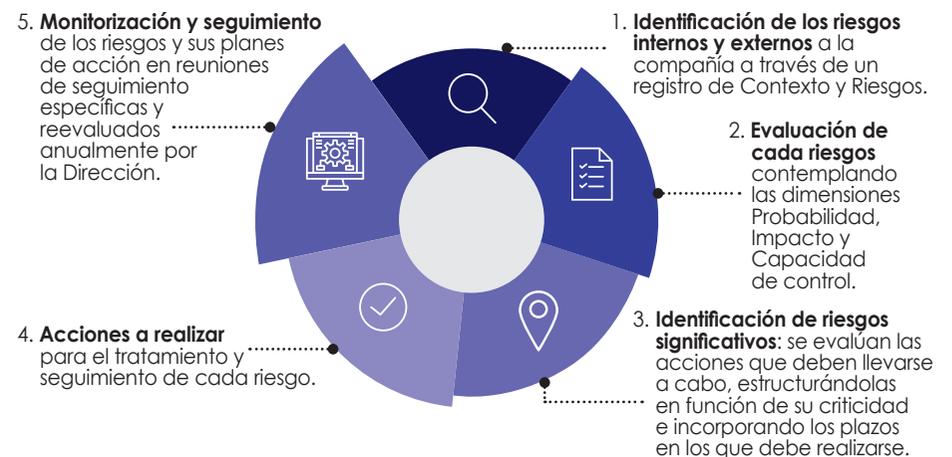
Todas estas políticas y sus resultados se detallan en cada uno de los apartados siguientes dentro de este informe.

Retos y Riesgos

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

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

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





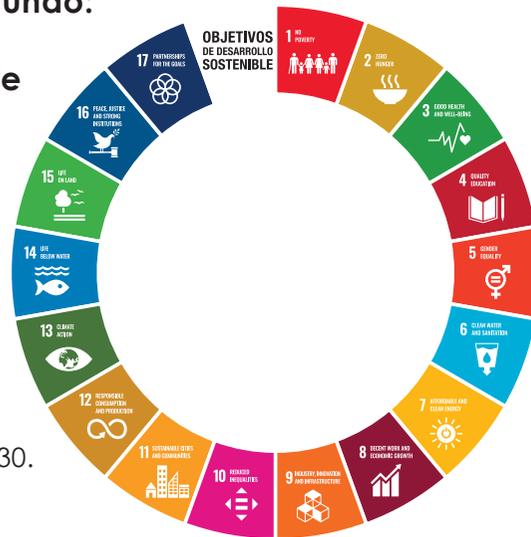
ODS

Nuestro desempeño extrafinanciero contribuye a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de las Naciones Unidas.

Los ODS están dirigidos a todos (tanto estados como empresas o sociedad civil) y forman parte del programa de desarrollo:

Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Las políticas implementadas por Berger-Levrault para enfrentar nuestros desafíos permiten contribuir a 13 de los 17 ODS enumerados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en el marco de la Agenda 2030.



1 NO POVERTY
Eradicar la pobreza en todas sus formas y para todos.



2 ZERO HUNGER
Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.



4 QUALITY EDUCATION
Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.



5 GENDER EQUALITY
Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.



10 REDUCED INEQUALITIES
Reducir la desigualdad en y entre los países.



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



13 CLIMATE ACTION
Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



15 LIFE ON LAND
Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, efectuar una ordenación sostenible de los bosques, luchar contra la desertificación, detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.



16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.



Nuestras personas

La atracción y reclutamiento de nuevo personal constituye un gran reto en las empresas tecnológicas, tanto para su permanencia y desarrollo como para su crecimiento y capacidad de aportar a la sociedad.

En este apartado informativo mostramos nuestras acciones y compromisos para avanzar en este ámbito.



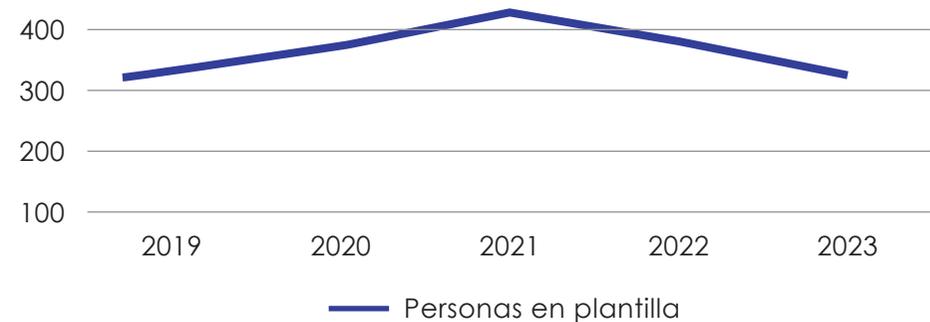


1. Creación de empleo

Para Berger-Levrault España, la generación de empleo de calidad y con estabilidad es de gran importancia. Cuidamos de nuestros empleados desde el inicio del proceso de bienvenida y durante todo su recorrido profesional en la compañía.

En 2023 hemos alcanzado niveles superiores a los que teníamos antes de 2020.

	2019	2020	2021	2022	2023
Plantilla	308	343	369	365	326
Prácticas	27	28	36	22	10
Total	335	371	405	387	336



A 31 de diciembre de 2023, Berger-Levrault España contaba con 336. De ellos, el 42,3% eran mujeres (dos puntos más que el año anterior) y el 57,8% eran hombres. Por edades, el 20% son menores de 30 años, el 68% tienen entre 30 y 50 años y el 12% son mayores de 50 años.

La estabilidad laboral ha aumentado: el 100% de la plantilla tiene un contrato indefinido. El 94% de las personas que trabajan en Berger-Levrault lo hacen a jornada completa. La brecha salarial global es del 15% (reduciendo un punto respecto a 2022).

42,3%

De la plantilla son mujeres



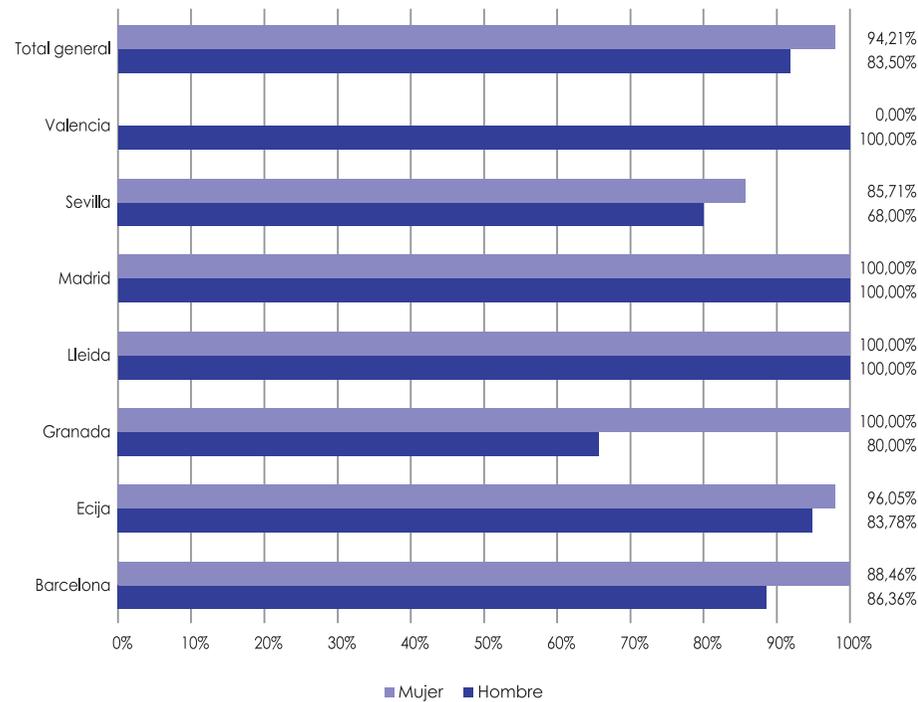
57,8%

De la plantilla son hombres

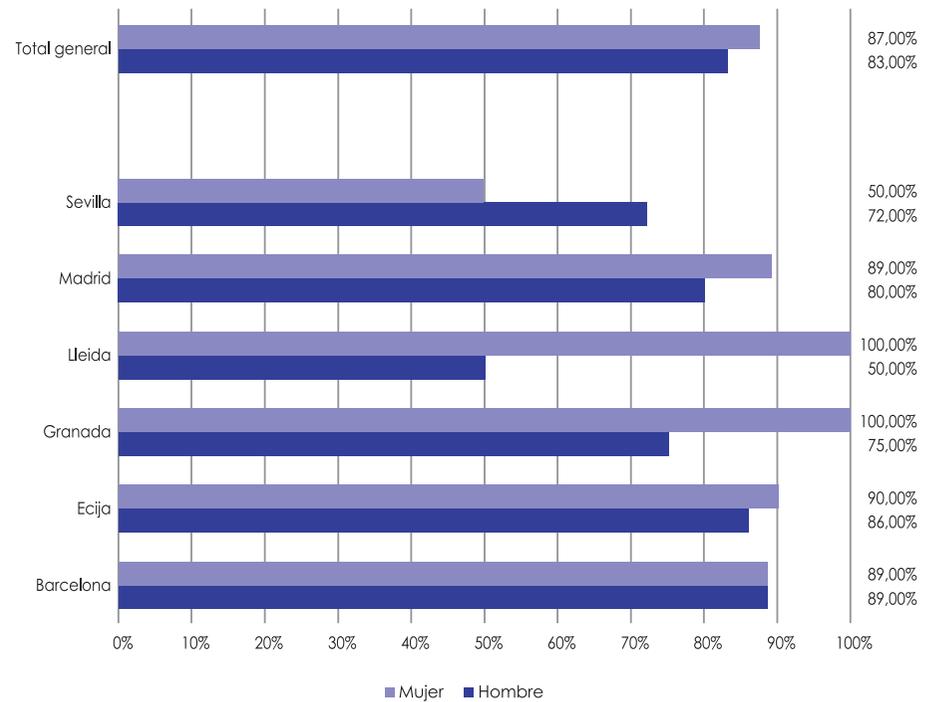


Retención de personal por centro de trabajo y desagregado por sexos

2022



2023





Empleados con discapacidad

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

La compañía cuenta actualmente con 10 personas con discapacidad, lo que supone un porcentaje superior al 2% de cuota de reserva establecido por ley.

Berger-Levrault España realiza varias labores de sensibilización de la plantilla en aras de una mayor diversidad y una mejor integración de las personas con discapacidad.

En junio de 2022, lanzamos una formación externa para acompañar esta diversidad de los equipos de manera inclusiva. Para ello, 27 responsables y directores fueron formados en la acogida e integración de personas en situación de discapacidad y se trataron temas como el origen y la tipología de la discapacidad, el certificado de discapacidad, el reclutamiento de una persona con discapacidad, las peculiaridades de la gestión de equipos y la adaptación del puesto de trabajo.

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

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

- Colaboración con el **día Internacional de la Discapacidad** (3 de diciembre). Desde hace varios años colaboramos con esta campaña con la finalidad de sensibilizar a nuestra plantilla y a la sociedad.
- **Plan Familia:** nuestro compromiso con nuestro equipo de profesionales y sus familias nos ha llevado a colaborar anualmente con Fundación Adecco en su programa Plan Familia. A través de este programa ayudamos a quienes tienen hijos/hijas o familiares con discapacidad a mejorar su vida.
- Voluntariado con fundación ADECCO: el 13 de diciembre de 2023 llevamos a cabo una sección de **SPEED NETWORKING**, para seguir apoyando el programa emergencia por el empleo de la Fundación ADECCO. Una jornada de sensibilización donde tuvimos la oportunidad de conocer a candidatos/as de Fundación Adecco para ayudarles en el desarrollo de competencias clave parara conseguir un empleo.



2. Organización del tiempo de trabajo

La conciliación de la vida laboral y familiar de nuestro personal es un aspecto muy importante para Berger-Levrault.

Para que nuestros equipos puedan llevar a cabo esta conciliación profesional, familiar y personal ofrecemos diferentes beneficios que permitan gestionar y equilibrar su día a día, en la medida de lo posible.

Asimismo, impulsamos la desconexión laboral y digital, para ayudarles a fomentar un óptimo descanso.



Flexibilidad de horario

Para lograr una correcta conciliación, Berger-Levrault España promueve, entre todos sus empleados y empleadas, un horario laboral flexible a elección de cada persona:

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

Además de esta elección, todos los empleados disfrutan de:

- **Horario flexible** de inicio y finalización de la jornada laboral.
- **Horario especial de verano:** 35 horas semanales en jornada intensiva de 3 meses, desde mediados de junio a mediados de septiembre.
- **Horario especial en Navidad:** jornada intensiva durante la semana del 24 al 5 de enero.
- **Horario especial de Semana Santa:** horario especial de 9h a 14h.
- **Teletrabajo:** adhesión voluntaria a las diferentes modalidades de teletrabajo.



Teletrabajo

La necesidad de innovación y transformación motivó en 2018 a Berger-Levrault España a considerar la posibilidad de establecer una Política de Teletrabajo. Para ello se pusieron en marcha una serie de pruebas piloto en 2017 con el fin de conocer el modo más eficaz de implementarlo en la compañía.

Sin embargo, debido a la irrupción de la pandemia en 2020, el impulso obligado al trabajo en remoto y la entrada en vigor de la normativa más reciente en materia de teletrabajo, desde Berger-Levrault España se promovió en 2021 aún más nuestro compromiso con la gestión de un marco flexible de la gestión del tiempo de trabajo, impulsando el trabajo en remoto y la desconexión digital como principales bazas.



La política de teletrabajo fue actualizada en 2023 y la elección entre las múltiples posibilidades que ofrece Berger-Levrault España depende de las necesidades personales de cada empleado o empleada:

- **Modelo semanal:** entre 1 y 3 días de teletrabajo a la semana, asistiendo a la oficina al menos 2 días.
- **Modelo itinerante:** modalidad para las personas de Comercial y Consultoría que no tienen oficina asignada. No hay límite en el número de días de teletrabajo, pero la persona trabajadora deberá dedicar al menos 1 día al mes de apoyo administrativo, de modo presencial si tiene oficina en su territorio o a distancia si no la tiene.
- **Modelo excepcional:** modelo de teletrabajo total, tras la previa aprobación de su responsable y del Comité de Dirección.

En 2023, por motivos de ahorro energético y responsabilidad social corporativa, se realiza el cierre de todas las oficinas de España dos días a la semana, por lo que la totalidad de la plantilla realiza como mínimo dos días en teletrabajo semanal.



100%

de la plantilla disfruta de teletrabajo y se acoge a alguna de las modalidades de trabajo a distancia.



Desconexión laboral y digital

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

Berger-Levrault España promueve el uso razonable y responsable de las tecnologías digitales con el objetivo de optimizar el tiempo de trabajo y fomentar la racionalización del horario. Consideramos la desconexión digital como un derecho necesario para el bienestar de nuestra plantilla y, en este sentido, en 2021 se publicó y comunicó nuestra Política de Desconexión Digital así como una guía de nuevas formas de trabajar, ambas accesibles para consulta para toda la plantilla y que hemos seguido poniendo en práctica durante 2022.

En nuestro compromiso por concienciar sobre este significativo aspecto, insistimos e informamos habitualmente a la plantilla sobre la importancia de no extender su jornada laboral diaria debido al uso de medios electrónicos (correos, mensajes o llamadas de teléfono relacionadas con la actividad laboral).

Esta práctica nos está permitiendo conjugar adecuadamente la vida personal, laboral y familiar tanto en presencial como a distancia o en teletrabajo.

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

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

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

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

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

Días festivos por país

Registra las ausencias previstas y tus festivos en los calendarios, además de los horarios en el mensaje de estado de Teams.



Cultura país y horarios

Respetar siempre los horarios y costumbres de cada país:

- No programes reuniones con Canadá antes de las 14h.
- No programes reuniones con Francia entre las 12:30 y las 14h.



Calendarios

Comparte calendarios.

Reuniones

Consulta la disponibilidad de cada compañero antes de programar una reunión.



Medidas de conciliación

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



Entre las medidas más destacadas encontramos:

- Teletrabajo en diferentes modalidades.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida.
- Cambio de tardes de trabajo, por necesidades de la persona trabajadora o necesidades puntuales de la empresa.
- Tiempo para acompañar al médico a un hijo o hija menor de edad o a una persona a su cargo con limitaciones de movilidad física o minusvalía.
- Asistencia a tutorías o reuniones escolares de hijos o hijas.
- Permisos recuperables cuando no sea posible hacer cambio de tardes ni utilizar la flexibilidad de entrada y salida al trabajo (asistencia a consulta médica privada siempre que se encuentre excluido de la cartera de servicios del Sistema Sanitario Público como por ejemplo dentista o fisioterapeuta, reposo, asistencia a funeral por fallecimiento de personas cercanas, trámites en notaría, AEAT, renovación de pasaporte o permisos de conducción tanto obtención como renovación).
- Día extra de vacaciones. En 2023 se ha aumentado un día de vacaciones, sumando así 23 días a disposición de los empleados.
- Día libre extra retribuido por Navidad, a escoger entre el 24 o 31 de diciembre coordinado con su manager. Teniendo en cuenta lo indicado en el punto anterior, todas las personas trabajadoras de Berger-Levrault España tiene un total de 24 días anuales de vacaciones.
- Formación "Parentissime" para los nuevos papás y mamás.
- Tarde libre por cumpleaños de la persona trabajadora.
- Posibilidad de disfrutar vacaciones en cualquier época del año.



3. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral

Desarrollo del bienestar físico y emocional

Berger-Levrault España trabaja de forma integral para velar por la Seguridad y Salud de todos sus trabajadores y trabajadoras, así como la de todas las personas que puedan visitar cualquiera de nuestras oficinas, cumpliendo con la normativa legal vigente en esta materia en todo momento.

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

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

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

En materia de Seguridad y Salud, Berger-Levrault España cuenta con un área específica de Prevención de Riesgos Laborales enmarcada dentro de la dirección de Capital Humano.

Asimismo, disponemos de la ayuda de un Servicio de Prevención Ajeno, contratado con la empresa especializada Cualtis, quien se encarga de gestionar la Vigilancia de la Salud, realizar evaluaciones de Riesgos y formaciones, y que, junto con el área interna y los Comités de Seguridad y Salud velan por el correcto cumplimiento de toda la materia legal vigente.

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

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

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

Todos los empleados y empleadas reciben, desde el momento de su incorporación en la empresa, toda la información y la formación oportuna en Berger-Levrault España Informe EINF 2022 17 relación con la Prevención de Riesgos en el Sector, así como formación de Trabajo a Distancia si procede.



4. Desarrollo del Talento

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

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

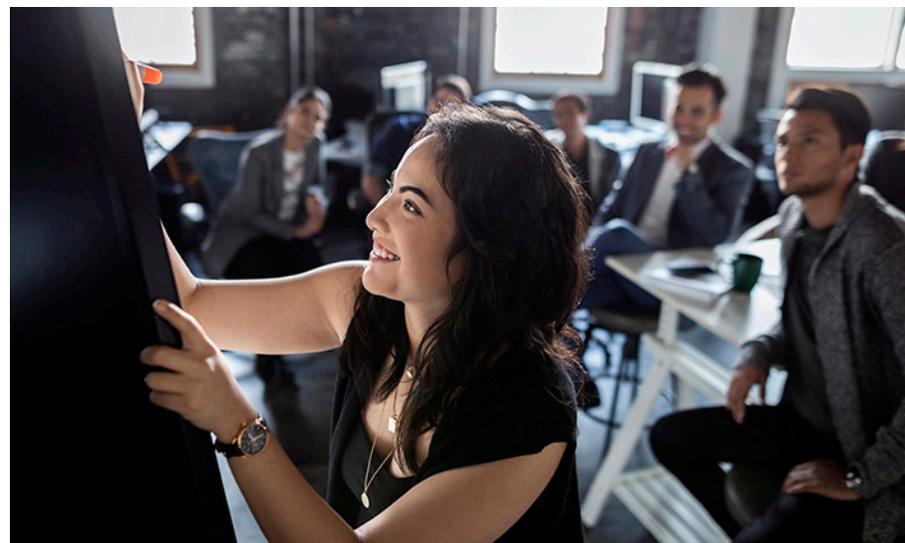
El Plan Anual contempla todas las acciones formativas requeridas por los responsables y directores de la compañía, de modo que incluyen a toda la plantilla y aseguran una correcta actualización de conocimientos y habilidades de todas las personas que integran la empresa.

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

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

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

Asimismo, se ha continuado un año más con una formación técnica a través de la plataforma Udeemy, para los perfiles de Desarrollo, Tecnología, Certificación de producto, Sistemas, Jefes de Proyectos y Service Managers, con el objetivo de actualizar sus conocimientos a las nuevas tendencias del mercado.





Asimismo, Grupo Berger-Levrault dispone a nivel internacional formaciones específicas para mejorar las aptitudes de nuestros equipos:



Let's Learn: una vez al mes se realizan talleres de 45 minutos, cuya asistencia y participación es voluntaria, sobre temas muy diversos: desarrollo personal, alimentación, demostraciones de producto, talleres de igualdad, tecnología y se aceptan propuestas por parte de todo el personal sobre temáticas que les parezca interesante abordar. Esta idea surgió en 2021 y la hemos continuado impulsando durante el 2022 y 2023.

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





5. Impulsando la igualdad

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



Medidas adoptadas para la protección de las mamás y los papás de la compañía

- **Formación Parentissime:** todas las nuevas mamás y papás de la compañía reciben una formación que los preparará para el nuevo reto al que se enfrentan y conseguir el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.
- **Semana de Maternidad/Paternidad:** en Berger-Levrault España se disfruta de una semana natural como permiso retribuido inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad. En los casos de partos programados, este disfrute puede realizarse en la semana anterior al mismo.
- **Mejoras en el permiso de lactancia:**
 - Prolongación del permiso de lactancia hasta que el recién nacido cumple un año de vida.
 - Ampliación del disfrute del permiso de lactancia a dos horas diarias. Esta ampliación no es efectiva los viernes, ni en los meses de jornada intensiva.
 - Acumulación de las horas del Permiso de Lactancia en días de libranza.
- **Reuniones escolares:** permiso por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones del colegio de los niños y niñas de entre dos años y final de la edad escolar.



Medidas adoptadas contra la discriminación y el acoso

- **Política contra la discriminación y la igualdad de oportunidades:** se han establecido medidas de igualdad de oportunidades que facilitan el acceso al empleo a través de los méritos, la competencia profesional y la capacitación. Ningún aspecto del proceso de contratación ni promoción interna está influido por la edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o discapacidad.
- **Protección frente al acoso:** no se tolera ninguna conducta que tenga el propósito de interferir en el desempeño del trabajo de una persona empleada o crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo. Hacemos hincapié en el acoso sexual, quedando terminantemente prohibido dentro de las instalaciones de la compañía así como fuera de ellas cuando las personas implicadas se encuentren reunidas por motivos laborales concernientes al desarrollo de su trabajo. Así mismo, se prohíben represalias contra personas empleadas que se quejen por conductas de acoso.
- **Procedimiento de reclamación frente acosos:** cualquier hecho de acoso del que tenga conocimiento la Dirección de Capital Humano dará lugar a la apertura de una investigación, manteniendo la confidencialidad hasta donde sea posible.
- **Código de Conducta y Prácticas Responsables:** con el objetivo de continuar fortaleciendo la protección de todas las personas trabajadoras de Berger-Levrault en el desempeño de su trabajo así como la Política de Igualdad de oportunidades, la compañía ha realizado y facilitado a toda la plantilla un código de conducta y prácticas responsables que establece los criterios de actuación que deben ser observados en el desempeño de las responsabilidades profesionales en la empresa.

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

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

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

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



Medidas adoptadas para la colaboración en beneficio de colectivos más vulnerables

- **Convenio de colaboración empresarial con Fundación Adecco:** Berger-Levrault dispone de un convenio de colaboración con Fundación Adecco para desarrollar programas de reorientación e integración que faciliten el acceso a un puesto de trabajo a las personas más vulnerables, por lo que venimos diseñando e implantando políticas de Responsabilidad Social tales como:
 - *Colaboración con el **día Internacional de la Discapacidad*** (3 de diciembre). Desde hace dos años colaboramos con esta causa con la finalidad de sensibilizar a nuestra plantilla y a nuestro entorno.
 - Colaboración con el objeto de conmemorar y sensibilizar en torno al día **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**.
 - Emergencia por el empleo: este programa nació a raíz de la pandemia por la Covid-19, la situación de riesgo de exclusión social surgida de ello, y al número de personas que ya se encontraban en situación de emergencia. Con la donación y colaboración de empresas privadas, Fundación Adecco creó este proyecto para dar respuesta a todas esas personas que necesitan apoyo y que siguen en situación vulnerable, realizando un itinerario personalizado a la carta para cada candidato, que incluye orientación laboral, formación personalizada e intermediación laboral, con el objetivo último de su vuelta al mercado laboral.

- Voluntariado con **fundación ADECCO**: el 13 de diciembre de 2023 llevamos a cabo una sección de SPEED NETWORKING, para seguir apoyando el programa emergencia por el empleo. Una jornada de sensibilización donde tuvimos la oportunidad de conocer a candidatos/as de Fundación Adecco para ayudarles en el desarrollo de competencias clave parara conseguir un empleo.
- **BL Impact day** (21 de junio de 2023): Talleres dirigidos a colectivos vulnerables para introducirles en la búsqueda de empleo, así como en el manejo seguro de las redes sociales creándoles conciencia de su buen uso.





Medidas adoptadas para la sensibilización de toda la plantilla y colectivos externos

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

• Actividades de sensibilización a la plantilla:

- Newsletter especial 8 de marzo. Circular realizada desde el departamento de Capital Humano para toda la plantilla.
- Divulgación de campañas de sensibilización con la colaboración de Fundación Adecco.

• Talleres de sensibilización a la plantilla:

- Taller "Y tú, ¿qué puedes hacer por la igualdad? (9 de marzo de 2023, con motivo del Día de la Mujer).
- Taller "Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género" (23 de noviembre de 2023, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).

• Actividades de sensibilización a colectivos externos:

- Conferencias y charlas del equipo de Capital Humano en Institutos o en plataformas para conmemorar días destacados, como el 8 de marzo o el Día de la mujer y la niña en la ciencia. Estos coloquios suelen ir encaminadas a superar la brecha de género existente en el mundo de la tecnología.



• Guía de Lenguaje Inclusivo

- Desde Berger-Levrault España hemos elaborado una Guía de Lenguaje Inclusivo con ánimo de ofrecer fórmulas para la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la compañía, así como en las ofertas de empleo, redacción de informes y documentos, etc.
- Este documento establece y divulga una serie de recomendaciones a toda nuestra plantilla referidas al lenguaje y a la forma de comunicarnos, a través de la cual se pretende eludir la discriminación por razón de género y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



Planes de igualdad

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

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

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

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

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

En el mes de enero de 2023 se ha **firmado el Primer Plan de Igualdad de Grupo**, consensuado por todas las partes sociales de la organización, con vocación de continuidad, que vela por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la compañía, con el objetivo de mejora continua, para el que se está realizando evaluación continua.





Atracción del Talento

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

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

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

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

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

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

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

Gracias a ello, y al igual que en años anteriores, en 2023 Berger-Levrault España participó en diferentes eventos de manera presencial o a distancia (Digital Talent Day de Factoría F5, feria de empleo de la Universitat Oberta de Catalunya, feria de empleo de la UNIR...) para conocer el talento de los más jóvenes y ofrecerles la oportunidad de hacer prácticas en la compañía, proponerles un plan de carrera y asegurarles un desarrollo dentro de la empresa.



Protocolos contra la discriminación y el acoso

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

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

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

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

6. Relaciones sociales

En cumplimiento de las disposiciones legales, la empresa concede especial importancia al diálogo social, manteniendo un intercambio permanente con los representantes del personal sobre la estrategia de la empresa, su despliegue, así como el seguimiento de los principales indicadores.

Disponemos de dos convenios colectivos de aplicación: el 79% de nuestra plantilla está bajo el de Oficinas y despachos y el 21% bajo el de Consultoría Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.





Nuestro compromiso con la sociedad

El desarrollo y crecimiento de nuestra empresa requiere de una buena gestión del equilibrio del gobierno corporativo, nuestra huella ambiental y el desarrollo de nuestras personas. Sin embargo, son también parte fundamental de esta ecuación nuestros grupos de interés.

Clientes y usuarios, proveedores, socios, entidades locales, entidades bancarias... todas ellas, a nivel local, están presentes en nuestro trabajo diario y fomentamos su desarrollo y crecimiento a través de nuestra actividad y relaciones con ellos.





1. Compromisos con el desarrollo sostenible local

Desarrollando el talento

Aula pionera para FP Dual

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

Con los objetivos de desarrollar talento tecnológico y digital para la sociedad, y de ofrecer una oportunidad laboral en este sector a los jóvenes, hace 6 años pusimos en marcha un Aula específica para formar a alumnos de FP Dual dentro de nuestras instalaciones de Écija (Sevilla).

Se constituía como la primera aula en Andalucía dentro de una oficina para este fin y dedicada al Desarrollo de Aplicaciones Web.



Durante cada curso lectivo, formamos a una media de 35 alumnos por curso académico del IES Vélez de Guevara (Écija), lo que nos ha permitido desarrollar el talento local y ofrecer un empleo a muchos jóvenes en su misma localidad o territorio.

En 2023, 32 estudiantes fueron formados en Desarrollo de Aplicaciones Web (vs. 25 en 2021 y 32 en el 2022) dentro de nuestra aula de la Dual, y nuestros formadores y formadoras (personal de Berger-Levrault) compaginaron su trabajo diario con la impartición de 348 horas lectivas (vs. 528 en 2021, 316 en el año 2022).

La mayoría de estos alumnos y alumnas, después de la formación en la FP Dual en nuestras instalaciones, realizan sus prácticas de Ciclo con nosotros, y un número importante pasan a nuestra plantilla posteriormente. El 37% de los alumnos del curso 2022 ya forman parte de nuestra plantilla.



10,7%

de los alumnos de
FP Dual de 2023
ya forman parte
de nuestra plantilla



Inclusión digital

Nuestro compromiso por la inclusión digital nos anima constantemente a apoyar actividades que permitan la reconversión del talento hacia este sector tecnológico y en áreas STEM.

Como venimos haciendo en años anteriores, durante el Speedating de BCN Inclusive Coding y Digital Talent Day de Factoría F5 del 22 de junio de 2023, pudimos conocer y contar con perfiles que han decidido reconvertir sus vidas. Factoría F5 forma a personas en situación de vulnerabilidad dentro del sector tecnológico, combatiendo la brecha digital de género.

Además, el 2 de diciembre de 2022 Berger-Levrault tuvo el privilegio de contar con el reconocimiento de BCN Inclusive Coding y recibió un premio por el compromiso de la empresa con este tipo de perfiles.



Relación con la comunidad local

Nuestro compromiso por el desarrollo local nos lleva a mantener una constante relación laboral con las empresas de los lugares en los que trabajamos, lo que nos permite apoyar su desarrollo y crecimiento, tanto a nivel económico como de creación de empleo.

86% >> **70,3%**

nuestros proveedores son
o tienen sede en España

de ellos están en las mismas
provincias que nuestras oficinas

BL Impact Day: Por primera vez en el Grupo Berger-Levrault, y también en España, en 2023 hemos puesto en marcha dos iniciativas internas de impacto solidario con nuestras comunidades locales. el 21 de junio celebramos nuestro BL Impact Day, cuyo objetivo es que nuestros empleados y empleadas apoyen y participen de modo voluntario en una actividad que genere un impacto positivo en la comunidad local de su ciudad, a desarrollar durante media jornada laboral. Estas actividades debían realizarse junto a una entidad, asociación o empresa local y generar un impacto positivo. Las principales actividades fueron: colaboración en la entrega de comida, apoyo y acompañamiento a personas sin recursos o sin hogar; tiempo y acompañamiento a personas mayores (juegos de mesa, salidas a pasear, charlas sobre su vida, ayuda con gestiones a través de dispositivos tecnológicos, sesiones de yoga o ejercicio adaptado, etc.); formación y orientación laboral para personas sin recursos y a personas con discapacidad; limpieza de parques, playas y riberas de río; plantación de árboles.



En España:



A nivel internacional:



We Are Unstoppable: actividad solidaria y de fomento de la actividad física entre los empleados y empleadas de la compañía. Durante tres semanas y a través de una App, se fomenta el ejercicio físico (caminar, correr o montar en bicicleta) en pequeños grupos de máximo de 5 personas. La suma de todos los kilómetros recorridos a nivel internacional se traduce en un importe económico que se dona a una entidad con impacto social en cada país.

En España, esta donación se entregó a Fundación Aladina, para impulsar su programa de ejercicio físico para niños y niñas con cáncer y que se imparte en cuatro hospitales en España.



60%

de participantes

159.142.486

pasos



57.974

trofeos



111.400

Km



259

equipos



1.128

personas inscritas

Adicionalmente, las cestas de Navidad entregadas a los empleados y empleadas durante el mes de diciembre de 2023 han sido, por primer año, también un poco más solidarias. En ellas se ha incluido un par de elementos (una pulsera y un imán abrebotellas) producidos y comercializados por Fundación Aladina y Fundación La Raíz. Con la adquisición de estos elementos y su integración en las cestas navideñas, contribuimos a impulsar el empleo de las personas con discapacidad y el impulso a las actividades para los niños y niñas con cáncer.



Compromiso con el desarrollo económico y social

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

• CONETIC

Confederación Española de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicación y Electrónica

- *Misión:* Defender los intereses del sector y particularmente los de las empresas que representa, promoviendo el desarrollo de las competencias individuales de los profesionales activos en estas empresas, y divulgar y facilitar el conocimiento y la aplicación de las tecnologías en todos los sectores de la economía y la sociedad, contribuyendo a facilitar su transformación digital y a generar interés por vocaciones TIC y nuevo talento para el sector.

• Gobe Ventures

- *Misión:* Gobe Ventures es la aceleradora de Gobe Studio cuyo objetivo es impulsar la presencia de startups y scaleups en el sector de la administración pública local.
- *Compromiso:* participación en presentaciones, formaciones y mentorías durante las seis semanas de programa de la aceleradora para un total de 10 startups.

• Andalucía Marca Digital

- *Misión:* Apoyar cualquiera de las inquietudes que tienen las empresas andaluzas ante la transformación digital. Impulsa mediante sinergias fruto de la colaboración entre empresas y profesionales de cualquier sector.





2. Subcontratación y proveedores

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

Aspectos ESG en la política de compras

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

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



Responsabilidad ambiental y social de proveedores y subcontratistas

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

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

Supervisión y auditorías

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

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

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



Generando confianza en el mundo digital

Dentro de nuestra labor como creadores de software y nuestra experiencia en materia informática, la seguridad de los sistemas de información y de los datos de carácter personal de nuestros clientes son una de nuestras principales responsabilidades.





Ciberseguridad

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

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

Durante 2023 Berger-Levrault no ha sufrido ningún ciberataque. Como en todos los aspectos de nuestra relación con nuestros empleados y empleadas, la concienciación es un tema prioritario, por lo que en el ámbito de la ciberseguridad mantenemos acciones constantes de sensibilización y vigilancia. En este sentido, durante 2023 todos los empleados de Berger-Levrault España formaron parte un año más de una campaña llevada a cabo con una empresa externa especializada, en la que se han simulado ataques periódicos de phishing, ransomware... con diferentes grados de personalización. El objetivo es reducir la exposición al riesgo y evitar que se materialicen ataques a nuestra compañía.

Además, en 2023 se han realizado formaciones de ciberseguridad obligatorias para el 100% del personal, incluyendo a las nuevas incorporaciones que se sigan uniendo a Berger-Levrault España en 2024.

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

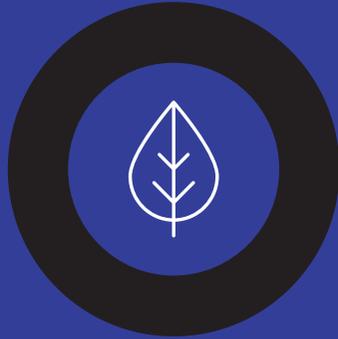
Sistemas de gestión de quejas y reclamaciones

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

Una vez registrada la reclamación en nuestro sistema, son gestionadas según su tipología.

El porcentaje de reclamaciones recibidas en 2023 respecto al total de llamadas registradas en dicho ejercicio es del 0,014%, (frente al 0,015% de 2022). Por tipología de reclamación, sobre el total de las reclamaciones registradas en 2023, el 66% han sido de servicios, el 26% técnicas y el 6% administrativas.





Huella ambiental

Como empresa creadora de software, nuestro impacto ambiental se define fundamentalmente por nuestras acciones para proteger nuestro entorno y minimizar nuestra huella digital y de carbono en nuestra actividad diaria.





1. Enfoque de gestión

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

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

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

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

Este sistema de gestión dispone de procesos específicos de gestión ambiental: identificación y evaluación de aspectos ambientales reales y potenciales, que incluye un plan de emergencia ambiental, control operacional de los aspectos ambientales identificados, así como un proceso de identificación y evaluación de requisitos legales. Durante el periodo que cubre este informe, no se han identificado incumplimientos de normativa en materia medioambiental.

Además, analizamos riesgos ambientales asociados al contexto de la organización.

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

- También actuamos sobre la contaminación acústica dentro de nuestras oficinas. Para minimizarla, en nuestras instalaciones contamos con paneles fonoabsorbentes.
- Para asegurar la pronta concienciación en el equipo humano que conforma Berger-Levrault España, tanto en contaminación como en economía circular, previa a su incorporación se hace entrega de la Política de Calidad y Medioambiente, así como de la guía de buenas prácticas y otras recomendaciones ambientales recogidas en nuestras Políticas de Personal. Además, el Departamento de Sistema de Gestión y Calidad interviene en las jornadas de bienvenida a todas las nuevas incorporaciones de personal, reforzando la concienciación sobre sostenibilidad ambiental, y todo el personal de nuevo ingreso supera con éxito un cuestionario sobre nuestras políticas, que incluyen preguntas de carácter ecológico.



2. Economía circular y gestión de residuos

Para contribuir al desarrollo de una economía circular, en nuestras oficinas más grandes (Écija y Barcelona) disponemos de papeleras para el reciclaje de papel y cartón, plástico, tapones, pilas, cartuchos de impresora, vasos y materia orgánica.

Además, permitimos el depósito de residuos de uso doméstico, tal y como establecemos en nuestra guía de buenas prácticas de reciclaje, publicada internamente para todo el personal de la compañía. Nuestros proveedores garantizan una correcta eliminación de los residuos generados en el desempeño de nuestra actividad.

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

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

Aa
Tipografía
Century Gothic



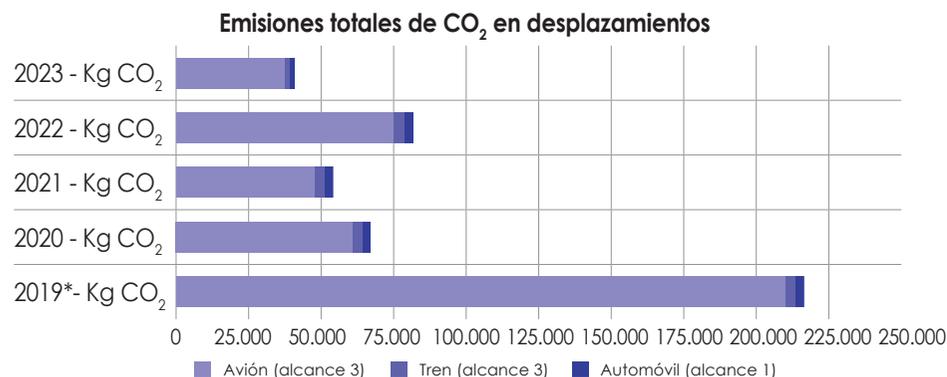
25%
ahorro
de tinta en
la impresión





Emisiones de CO₂ en desplazamientos en automóvil, avión y tren

Dentro de nuestro ámbito de actividad, los empleados de Berger-Levrault España deben realizar desplazamientos habituales con el objetivo de visitar a clientes, realizar formaciones, implantaciones, seguimiento, etc. Para la medición de estos desplazamientos y su tendencia, contamos con la comparativa de los valores desde el último año anterior al impacto de la pandemia en nuestra actividad para la totalidad de sedes:



En 2023 mantenemos la tendencia descendente, de modo que las emisiones totales de dióxido de carbono en desplazamientos realizados por el personal de todas las sedes de Berger-Levrault España se han reducido en un 47,89% en valores absolutos respecto a 2022 y en un 81% por debajo de los registrados en 2019, último año pre-pandemia.

Estimamos que el crecimiento del modelo SaaS (Software as a Service) contribuirá en los próximos años a una progresiva reducción en los desplazamientos y, en consecuencia, en su impacto ambiental asociado.

Además, continuaremos concienciando a nuestros colaboradores con el objetivo de reducir el número de viajes, y se recomendará que, a la hora de elegir un medio de transporte u otro, en la medida de lo posible y en función del destino de nuestro viaje, además de considerar su duración, transbordos, costes, entre otros factores, se tenga en cuenta también el impacto ambiental generado por el medio escogido.

Emisiones totales de CO ₂ en desplazamientos y litros de combustible de alcance 1	2021		2022		2023	
	kg CO ₂	combustible (alcance 1)	kg CO ₂	combustible (alcance 1)	kg CO ₂	combustible (alcance 1)
Avión (alcance 3)	48.962,16		74.542,19		38.822,52	
Tren (alcance 3)	2.102,12		2.554,22		2.402,64	
Automóvil (alcance 1)	355,90	12.030,04	343,87	12.061,80	275,83	10.491,09
Total	51.420,18	12.030,04	77.440,28	12.061,80	41.500,99	12.061,80

Metodología de cálculo: Para las emisiones en avión y tren utilizamos el factor de conversión de kilómetros a CO₂ proporcionado por la Agencia Europea de Medio Ambiente. Para el cálculo de emisiones en automóvil, utilizamos el factor de conversión de kilómetros a litros proporcionado por el fabricante para cada vehículo.

Consumo de energía eléctrica

	2021	2022	2023	Variación 2023 - 2022	Variación 2023 - 2021
Consumo de energía eléctrica en oficinas (Kw/h)	168.936,05	158.550,80	117.720,29	-25,75%	-30,32%
Consumo de energía eléctrica de fuentes renovables (Kw/h)	90.254,16	37.700,88	75.506,89	100,28%	-16,34%
Consumo de energía eléctrica de fuentes renovables respecto al total (%)	53,43%	23,79%	64,14%	169,74%	20,06%
Emissiones CO ₂ en consumo de energía eléctrica (Kg)	281,61	428,18	163,13	-61,90%	-42,07%

En 2023 hemos registrado un consumo de energía eléctrica entre todas las oficinas españolas de 117.720,29 kw/h de los cuales, según la mezcla de producción de energía correspondiente a 2022 (última disponible), un 64,14% del total (75.506,89 kw/h) han sido consumidos mediante el uso de energías renovables. Las emisiones de CO₂ generadas en el consumo eléctrico en 2023 mediante energías no renovables han sido de 163,13 kg entre todas las sedes (alcance 2), utilizando el factor de emisión 2022.

Entre los factores que han contribuido a estos resultados, podemos encontrar: la entrada en vigor de la política de teletrabajo, con el cierre de dos días en semana de las oficinas; la reestructuración de las oficinas tras la publicación de la nueva política de teletrabajo, con el cierre de una de las salas de trabajo de Écija para optimizar los recursos y reducir el impacto ambiental; el cambio de compañía eléctrica para consumir energía 100% renovable en todas las oficinas de Berger-Levrault España; la continuación hasta noviembre de 2023 del cambio en la legislación (RDL 14/2022) sobre los nuevos límites de temperaturas en oficina, por el que se reemplazaron los carteles de temperatura situados debajo o junto a cada termostato de aire acondicionado/calefacción y en 2023 se volvió a enviar comunicado de concienciación.

La energía eléctrica consumida engloba el uso regular de las actividades de oficina, principalmente la climatización, el uso de equipos informáticos e iluminación. Aunque en el impacto del consumo de energía no se incluye el de ningún CPD, ya que es un servicio externalizado, nuestro proveedor de hosting cuenta con certificado ISO 14001:2015.

En nuestra responsabilidad y compromiso con el medioambiente respecto al consumo eléctrico, así como para velar por el bienestar térmico en nuestras oficinas, periódicamente realizamos acciones de información y concienciación a nuestro personal sobre un uso responsable de los aparatos de climatización.

De forma complementaria, se hace uso de BL.Predict, herramienta desarrollada por Berger-Levrault, lo que permite llevar un mejor seguimiento de la evolución del consumo de energía eléctrica en todas las oficinas del grupo en España.



Consumo de papel

Prácticamente la totalidad del papel consumido en las oficinas de Berger-Levrault España se realiza a través del uso de impresoras. En 2022, el papel consumido ha sido de 21.361 folios, lo que supone un descenso del 16,55%, respecto al consumo de 2021, que fue de 25.598 folios.

Para fomentar la reducción del impacto ambiental en el consumo de papel y, en consecuencia, en el consumo de cartuchos de impresora asociados, en Berger-Levrault España contamos con un sistema Uniflow. Gracias a este sistema, todos los trabajos se integran en un único flujo de impresión para toda la empresa. Una vez enviado, cada usuario debe introducir en cualquier impresora su código PIN, lo que le permite decidir si finalmente imprime o no el documento, eliminando las impresiones innecesarias.

Asimismo, el sistema de impresión está preestablecido con impresión a doble cara y blanco y negro para todo el personal. Como parte de nuestro compromiso, trabajamos constantemente en la concienciación, promoviendo el envío de documentos en formato digital, imprimir en calidad borrador y la utilización de papel reciclado. Además, el uso cada vez más habitual de herramientas colaborativas digitales nos permite ir eliminando el uso de papel innecesario.

Consumo de agua

Durante 2023, el consumo estimado de agua en las oficinas de Barcelona y Granada ha sido de 158 m³, mientras que en 2021 el consumo fue de 233 m³. Además, el consumo estimado para 2023 en el total de sedes de Berger-Levrault España ha sido de 867,1 m³ mientras que en 2022 el estimado fue de 1194,9 m³.

El descenso en el consumo observado en 2023 puede explicarse sobre todo por el cierre de dos días en semana de las oficinas comentado anteriormente.

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





Colaborar de modo ético

La ética y la integridad están en el ADN de nuestra empresa y forman parte de nuestros valores que se materializa en un Código de Conducta, que marca nuestras actividades y comportamiento en nuestro día a día.



1. Medidas adoptadas

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



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

- Todos los empleados y empleadas de Berger-Levrault España tienen a su disposición, a través de un acceso web, un conjunto de protocolos de obligado cumplimiento (Política anticorrupción y soborno, Política general de conflictos de interés, Política de patrocinios)
- La compañía cuenta con un órgano de control independiente (OCI), responsable de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- Comunicación: la compañía ha habilitado un canal de comunicación accesible (correo electrónico), que permite a todos los empleados y empleadas informar sobre los posibles riesgos o incumplimientos al órgano de control interno.
- Se realizan formaciones periódicas sobre aspectos de Compliance. Durante el periodo que abarca este informe, 100 empleados han sido formados en materia de Compliance a través de una empresa externa especialista en esta materia.
- Formación: se realizan formaciones a todas las nuevas incorporaciones sobre todos los aspectos relacionados con Compliance. Durante el periodo que abarca este informe, 103 empleados y empleadas han sido formados en materia de Compliance a través de una empresa externa especialista en esta materia.

2. Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Berger-Levrault España y las personas que lo forman colaboran cada año con diferentes entidades sin ánimo de lucro (ONG's, Fundaciones, Asociaciones) con el objetivo de aportar y apoyar a los que más lo necesitan. En total hemos aportado 33.777,81€ a las siguientes entidades sociales.

- **Club Écija Basket:** convenio de colaboración para fomentar el deporte base en Écija (Sevilla).
- **Fundación Adecco.** Colaboramos con Fundación Adecco desde hace varios años en las siguientes campañas y acciones:
 - Plan Familia: a través de este programa ayudamos a que las personas con discapacidad y su familia mejoren su vida, contando con expertos que ayudan a los/as hijos/as con capacidades diferentes de nuestros empleados/as a mejorar su desarrollo, autonomía e inclusión laboral.
 - Inclusión y orientación laboral con personas con discapacidad.
 - Semana del 21 de junio: colaboración en nuestro día del voluntariado.
 - Semana 8 marzo – con motivo del Día Internacional de la Mujer, conferencia sobre sesgos en los perfiles tecnológicos.
 - Semana 21 marzo – con motivo del Día del Síndrome de Down.
 - Semana 3 diciembre – con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad en un Speed Networking.
- Colaboración en la XVII Carrera Nocturna Ribera del Genil.
- Patrocinio de la XVI Ruta de la calor y el lagarto de Écija.
- Un año más, hemos puesto en marcha nuestra campaña navideña **“Ningún plato sin comida”** entre nuestros empleados. En 2023 hemos recaudado aproximadamente 160 kgs de comida y material no perecedero.
- En Navidad también hemos aportado nuestro granito de arena en forma de **donación económica a diferentes asociaciones**, cercanas a cada centro de trabajo: ACOES Honduras Asociación Colaboración y Esfuerzo (Granada), Servei Pont Solidari (Barcelona), Fundación Ntra Sra del Rocío de Triana (Sevilla), Fundación Aladina (Madrid), Economato social y asociación La Raíz (Écija) y Fundación ARRELS – SANT IGNASI (Lleida).



Anexo





1. Metodología utilizada

Período de la información reportada

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

El presente informe tiene carácter anual, y la información reportada hace referencia al año fiscal 2023, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Perímetro del informe

El alcance del informe de Estado de Información No Financiera 2023 es para el perímetro de la sociedad Berger-Levrault España, S.A.U. y sus sociedades dependientes: Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U. y ABS Informática, S.L.U., y se presenta como documento anexo a las cuentas anuales consolidadas, formando parte del informe de gestión consolidado. Nuestro Informe EINF pretende reflejar nuestros compromisos y esfuerzos en materia de RSC, de modo consolidado en todas las entidades que conforman Berger-Levrault España.

Indicadores

Los datos publicados en el informe de Estado de Información No Financiera del ejercicio 2023 han seguido las directrices marcadas por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

Asimismo, se han utilizado los indicadores del Estándar GRI para proporcionar información comparable.

Contenidos GRI

Este informe de Estado de Información No Financiera del ejercicio 2023 se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Los indicadores y su relación con el contenido puede visualizarse en la versión completa del Informe de RSC 2023 de Berger-Levrault España, disponible en la página web de la compañía.

Verificación externa

Para la verificación externa del informe EINF 2023 se ha designado a la firma auditora Grant Thornton S.L.P. Esta auditora elabora su dictamen razonado sobre la conformidad de este informe EINF 2023 conforme a las disposiciones establecidas en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

Contacto

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

Antonia Moreno

Directora de comunicación

antonia.moreno@berger-levrault.com



berger-levrault.com

