

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL
FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

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

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023

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

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 2 "Índice de contenidos GRI" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 2 "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

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

Los administradores de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1.6 del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.


Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo 2 “Índice de contenidos GRI” del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal


Sergi Puig-Serra Casas
Barcelona, 28 de junio de 2024



Informe de Sostenibilidad 2023

Tipo de documento: Público



Índice

Carta del presidente	3
Carta del Director general de España	¡Error! Marcador no definido.
1. Nuestra identidad	5
1.1. Sobre nosotros	5
1.2. BLueX, nueva estrategia de negocio	5
1.3. Nuestra misión y valores	6
1.4. Impulsores de la administración digital	7
1.5. Organización y estructura	8
1.6. La Sostenibilidad en Berger-Levrault	10
1.7. Políticas y gestión de riesgos.....	12
2. Nuestras personas	14
2.1. Creación de empleo	14
2.2. Organización del tiempo de trabajo	19
2.3. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral.....	24
2.4. Desarrollo del Talento	25
2.5. Impulsando la igualdad	27
2.6. Relaciones sociales	33
3. Nuestro compromiso con la sociedad	36
3.1. Compromisos con el desarrollo sostenible local	36
3.2. Subcontratación y proveedores	39
3.3. Comprometidos con nuestros clientes	40
3.4. Información fiscal	41
4. Huella ambiental	42
4.1. Enfoque de gestión	42
4.2. Economía circular y gestión de residuos.....	43
4.3. Uso sostenible de recursos	43
4.4. Biodiversidad.....	46
5. Lucha contra la corrupción y el soborno	47
5.1. Medidas adoptadas.....	47
5.2. Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	47
6. Derechos Humanos	49
Anexo 1: Metodología utilizada en el Informe EINF 2023	51
Anexo 2: Índice de contenidos GRI	53

Mensaje del presidente



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 BBlueX (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.

Antoine Dumurgier, presidente y director general

Mensaje del director general



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.

que queremos.

**Bienvenido Espinosa, director general
Berger-Levrault España**

1. Nuestra identidad

1.1. 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.

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.

Las dos primeras se incorporaron al Grupo Berger Levrault en 2015, y en 2017 se adquirió la última de ellas.

1.2. BLueX, nueva estrategia de negocio

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

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

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

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

Los cinco mercados (unidades de negocio) en los que trabaja Berger-Levrault son: Administraciones locales en Francia; sanidad privada y médico-social en Francia; Carl Europa (soluciones de gestión del mantenimiento); Administraciones locales en España; Educación en Canadá.

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

1.3. Nuestra misión y valores

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

Apoiados en BLueX, nueva estrategia de negocio, se han creado grupos de trabajo a nivel internacional para identificar y definir nuestros nuevos valores como empresa, 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 entre los miembros del COMEX, el Comité de Gestión, y un grupo representativo de colaboradoras y colaboradores de cada dirección de la empresa.

Estos valores 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.



Ir siempre más allá para marcar la diferencia

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

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

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



Alinear nuestras palabras y acciones para crecer juntos

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



Atreverse a desafiar los límites

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



Escuchar, ayudar y respetar a los demás

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



Asumir nuestro papel y nuestros compromisos

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

1.4. Impulsores de la administración digital

Como empresa referente en software de gestión para la Administración Pública local en España (diputaciones, ayuntamientos, entidades locales...), 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 evolución digital a través del software y servicios adecuados que cubran sus necesidades de hoy y del mañana.

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

NUESTRAS SOLUCIONES Y SERVICIOS

Nuestros equipos dan servicio y soporte a los clientes en todo el territorio nacional, a través de 6 oficinas situadas en las principales ciudades españolas (Barcelona, Écija, Granada, Lleida, Madrid y Sevilla).

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



Entre los productos más relevantes de la compañía se encuentran el software de referencia en gestión económico-financiera para las administraciones locales (SicalWin) o el gestor de expedientes (FirmaDoc).

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

En 2023, con motivo de la reestructuración de la compañía motivada por la nueva estrategia, las soluciones de gestión del mantenimiento que se habían comercializado a través de la unidad de negocio España han pasado a ser una Business Unit independiente para el Grupo y enfocada a los clientes a nivel internacional. Por lo tanto, dejan de reportar en este informe desde 2023.

1.5. Organización y estructura

Berger-Levrault España es un grupo compuesto por 330 profesionales, todos situados en el territorio español.

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

Actividad	2023	2022
Venta de Software	1.062.429	997.303
Prestación de servicios de Mantenimiento	19.232.675	17.854.831
Prestación de servicios de Consultoría	4.637.339	4.481.098
	24.932.443	23.333.232

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

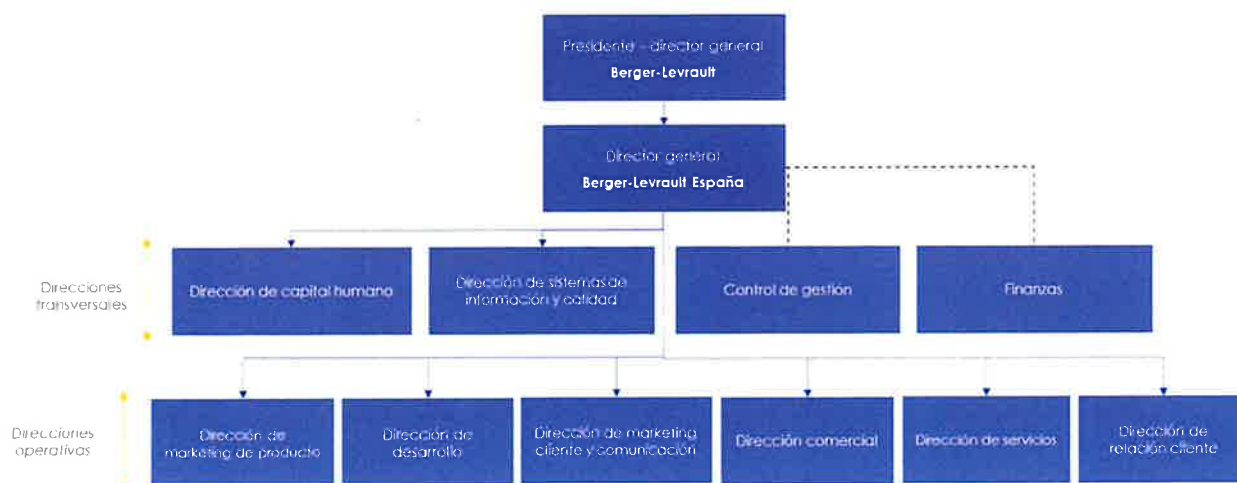
Nombre y domicilio social	Matriz	Directo %
Berger Levrault España, S.A.U. (Madrid)	Berger Levrault, S.A. (Boulogne-Billancourt)	100%
Ayts Soluciones Informáticas, S.L.U. (Écija-Sevilla)	Berger Levrault España, S.A.U. (Madrid)	100%
ABS Informática, S.L.U. (Barcelona)	Berger Levrault España, S.A.U. (Madrid)	100%

A continuación, se exponen los principales aspectos económicos del Grupo en 2023:

	Capital	Activo total	Resultado de explotación	Resultado del ejercicio
Berger-Levrault España, S.A.	3.663.545	15.782.582	1.707.141	1.419.413
Ayts Soluciones Informáticas, S.L.	3.005	17.709.568	953.927	1.114.925
ABS Informática, S.L.	2.422.602	3.070.452	125.894	343.476
Consolidado	3.663.545	22.512.086	875.052	965.904

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

La nueva estructura del Grupo desde finales de 2022 ha supuesto nuevas incorporaciones al Comité Ejecutivo (COMEX) y una evolución en los comités directivos de los diferentes países en los que hay oficinas de Berger-Levrault. En el caso de España, la estructura en 2023 es la siguiente:



1.6. La Sostenibilidad en Berger-Levrault

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

Este enfoque de adaptación al cambio y la evolución constante nos ha llevado a realizar, durante 2023, 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, denominado BLueX (más información en el apartado 1.2 - BLueX, nueva estrategia de negocio), 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.

Este proyecto corporativo ha sido una gran oportunidad para redefinir nuestros pilares estratégicos y nuestros temas prioritarios en cuanto a transformación sostenible, considerando nuestra visión, valores, expectativas de nuestros grupos de interés y el impacto material del entorno en nuestras actividades.

Durante 2023 se ha conformado un nuevo equipo de dirección a nivel internacional, compuesto por un 40% de mujeres y un 60% de hombres, y se ha creado una estructura basada en 5 unidades de negocio que nos permiten llegar de modo más cercano a nuestros clientes: dos unidades de negocio enfocadas a la Administración Pública local (en Francia y España), una dedicada al sector de la salud y médico-social, otra destinada a la gestión del mantenimiento de infraestructuras y una específica para el negocio en Canadá. Cada unidad de negocio se ha estructurado para el trabajo en modo Agile, contratando nuevos perfiles e impulsando el papel de las mujeres en el seno de sus equipos de dirección.



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

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

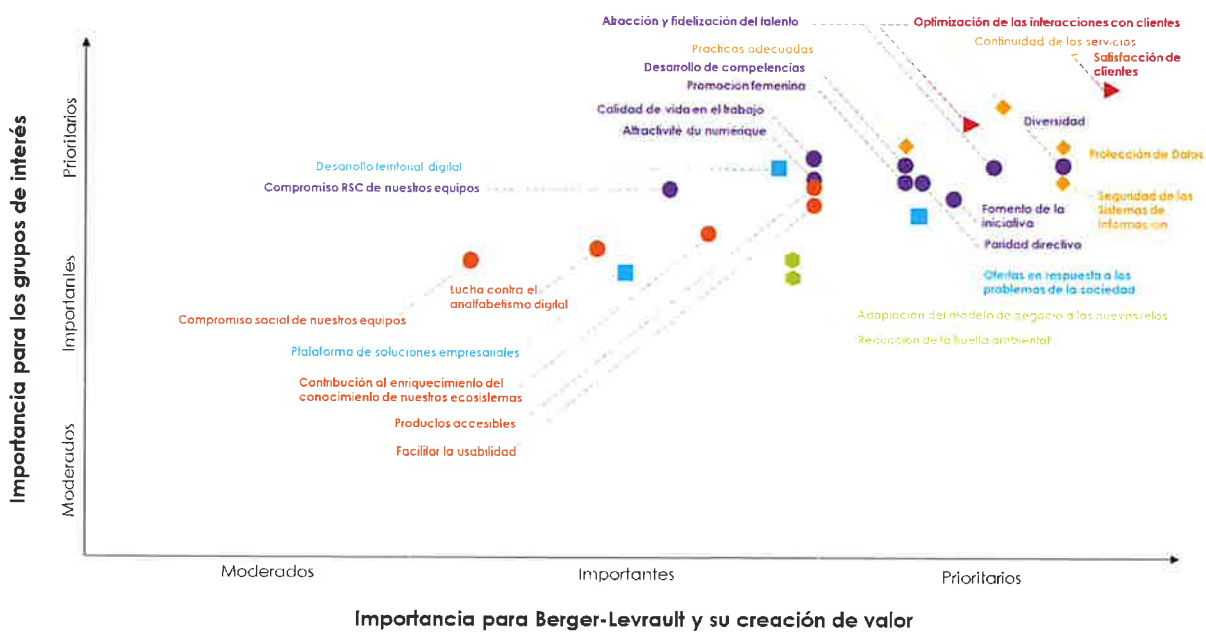
MATRIZ DE MATERIALIDAD

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).



Leyenda de nuestros 6 pilares

- HUMANO
- ◆ CONFIANZA
- ▶ CIUDADANOS
- ◆ MEDIO AMBIENTE
- INNOVACIÓN
- SOCIEDAD

1.7. Políticas y gestión de riesgos

POLÍTICAS IMPLEMENTADAS

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

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

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

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

GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

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

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

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

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

Acciones sobre riesgos detectados	Detalle de las acciones adoptadas
Prevención frente a ciberataques	Hemos reforzado nuestras medidas de seguridad. Además, nos hemos certificado en ENS categoría ALTA, disponemos de certificados ISO 27001, y realizamos auditorías de hacking ético.
Rotación de personal	Hemos potenciado los beneficios sociales percibidos por nuestro personal.
Adaptación a las necesidades de los clientes	Llevamos nuestras aplicaciones a una moderna plataforma web que integra en un mismo lugar nuestros productos y disponemos de un plan para la reducción de las incidencias abiertas.
Implementación de las acciones estratégicas establecidas	Dotamos de recursos para la ejecución de proyectos internos.
Capacitación del personal	Como indicamos en el apartado de Desarrollo del Talento, No se encuentra el origen de la referencia. , disponemos de un Plan de Formación Anual con una partida presupuestaria específica para poder elaborar, trabajar y ejecutar en tiempo y forma dicho plan.

En relación con el Riesgo de Prevención frente a Ciberataques, y velando por el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos y la salvaguarda de los datos e información de nuestros clientes, en el apartado "Comprometidos con nuestros clientes" se detalla la gestión de datos de clientes durante 2023.

2. Nuestras personas

2.1. 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. A continuación, se detalla la información de la plantilla bajo diferentes parámetros.

NÚMERO ANUAL DE PERSONAS CONTRATADAS

	Plantilla	Prácticas
2021	71	36
2022	54	22
2023	36	10

A 31 de diciembre de 2023, Berger-Levrault España contaba con 336 profesionales distribuidos de la siguiente manera:

	2021		2022		2023	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 30 años	77	19,01%	86	22,22%	66	19,64%
Entre 30 y 50 años	293	72,35%	257	66,41%	230	68,45%
Mayor de 50 años	35	8,64%	44	11,37%	40	11,91%

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD

	2021		2022		2023	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mujeres	149	36,80%	156	40,31%	142	42,26%
Hombres	256	63,20%	231	59,69%	194	57,74%
Total	405		387		336	

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2021		2022		2023	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección general	1	0,25%	1	0,26%	1	0,30%
Dirección y manager	43	10,62%	55	14,21%	45	13,40%
Coordinador/a y Service Manager	27	6,66%	17	4,4%	9	2,68%
Personal administrativo	18	4,44%	17	4,4%	10	2,98%
Personal técnico	186	45,93%	170	43,92%	133	39,58%
Servicios	119	29,38%	116	29,97%	123	36,60%
Ventas	11	2,72%	11	2,84%	15	4,46%
Total	405		387		336	

DISTRIBUCIÓN POR MODALIDAD DE CONTRATO Y POR TIEMPO DE TRABAJO

	2021		2022		2023	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Prácticas	24	5,93%	17	4,39%	0	0
Temporal	45	11,11%	1	0,26%	0	0
Indefinido	336	82,96%	369	95,35%	336	100%
Total	405		387		336	

DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE TRABAJO

	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jornada parcial	4	23	2	18	2	19
Jornada completa	252	126	229	138	192	123

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría profesional	2022							
	Indefinido		Prácticas		Temporal		Temporal tiempo parcial	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Coordinador/a y Service Manager	3,68	14,20	0	0	0	0	0	0
Dirección general	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirección y managers	36,64	19,18	0	0	0	0	0	0
Personal administrativo	0	13,94	0,96	0,76	0	0	0	0
Personal técnico	128,39	40,25	8,08	0,86	10,37	5,48	0,25	0
Servicios	44,89	49,49	2,88	2,66	7,8	6,69	0,70	0
Ventas	8,81	1,87	0	0	0	0	0	0
Total	223	139	11,9	4,3	18,2	12,2	0,95	0

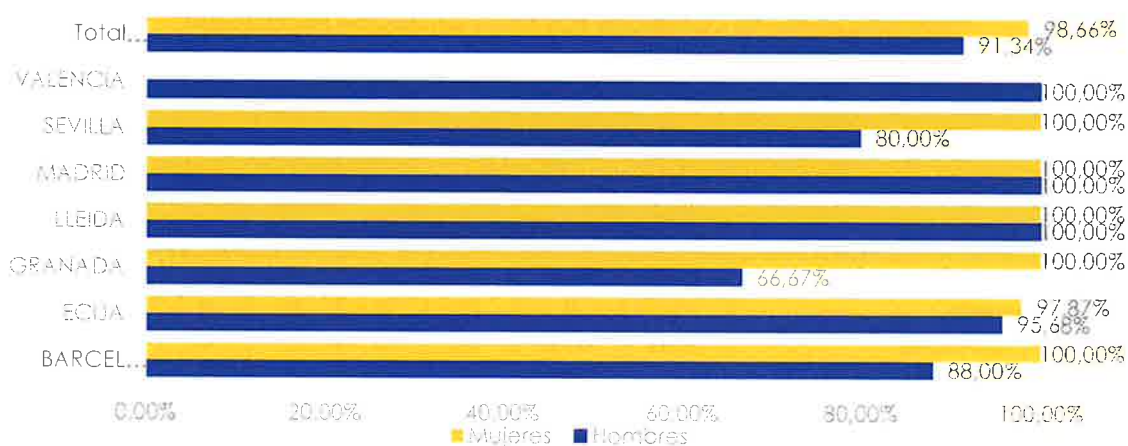
Categoría profesional	2023							
	Indefinido		Prácticas		Temporal		Temporal tiempo parcial	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Coordinador/a y Service Manager	1	9,39	0	0	0	0	0	0
Dirección general	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirección y managers	31,09	15,76	0	0	0	0	0	0
Personal administrativo	0	10	0	0	0	0	0	0
Personal técnico	98,08	40,98	5,20	0	0	0	0	0
Servicios	64,52	55,44	3,05	1,54	0,16	0	0	0
Ventas	6,93	8,96	0	0,01	0	0	0	0
Total	202,62	140,53	8,25	1,55	0,16	0	0	0

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO Y EDAD

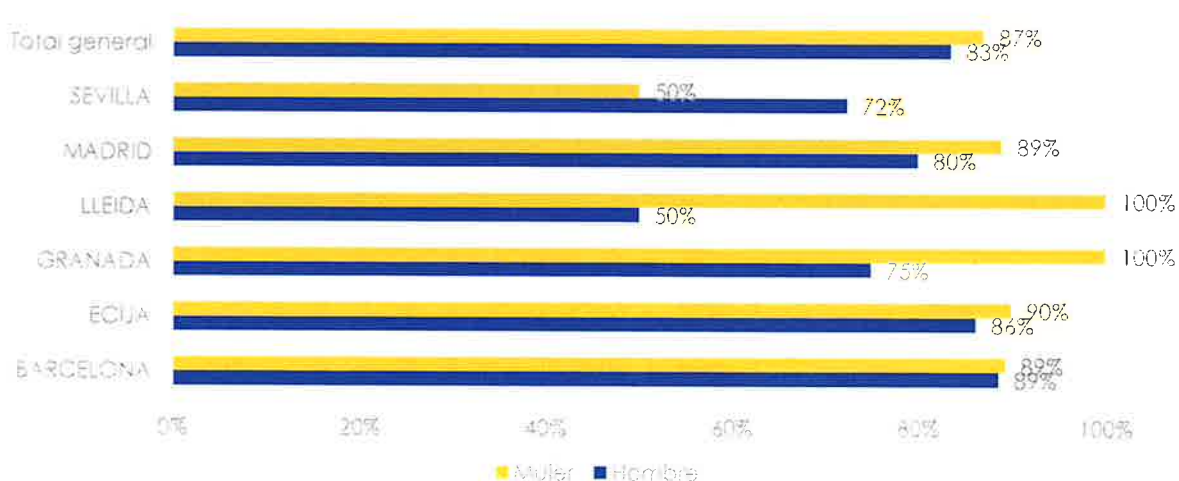
Tipo de contrato	2022						2023					
	Menores de 30		Entre 30 y 50		Mayores de 50		Menores de 30		Entre 30 y 50		Mayores de 50	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido	28,74	26,74	163,92	96,54	30,75	15,65	37,10	23,70	138,09	100,43	27,41	16,41
Prácticas	10,78	3,92	1,09	0,36	0,05		7,74	1,38	0,51	0,17	0	0
Temporal	13,04	6,23	4,57	5,93	0,56		0,16	0	0	0	0	0
Temporal tiempo parcial	0,95						0	0	0	0	0	0
Total	53,51	36,89	169,58	102,83	31,36	15,65	45	25,08	138,6	100,6	27,41	16,41

RETENCIÓN DE PERSONAL POR CENTRO DE TRABAJO Y DESAGREGADO POR SEXOS

2022



2023



Nota: En la oficina de Sevilla existe un mayor porcentaje de personal dedicado al Desarrollo en comparación con otras oficinas. La alta demanda de este perfil en el mercado laboral genera una mayor rotación y, por tanto, una menor retención, que se ha visto amplificada en 2023.

DESPIDOS, DISGREGADO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD

	2022			2023		
	Número despidos	Sexo	Edad	Número despidos	Sexo	Edad
Dirección y managers	3	Hombre	De 30 a 50	1	Hombre	De 30 a 50
	3	Hombre	Mayor de 50	-	-	-
Personal técnico	14	Hombre	De 30 a 50	2	Hombre	De 30 a 50
	1	Hombre	Mayor de 50	2	Hombre	Mayor de 50
	2	Mujer	De 30 a 50	1	Mujer	De 30 a 50
Servicios	2	Hombre	Menor de 30	2	Mujer	Menor de 30
	2	Mujer	De 30 a 50	1	Mujer	De 30 a 50
	1	Mujer	Mayor de 50	2	Hombre	De 30 a 50
Ventas	-	-	-	3	Hombre	De 30 a 50
	-	-	-	1	Hombre	Mayor de 50

2.1.1. Política retributiva

En nuestro compromiso por ofrecer puestos de trabajo estables, todos los contratos que se realizan son de carácter indefinido y el salario percibido está por encima del salario mínimo interprofesional (SMI) que marca la Ley. Además, hemos eliminado el periodo de prueba de la empresa como medida de seguridad laboral y aumento de la confianza de las nuevas incorporaciones. Esta medida supone, además, una mejora en la atracción del talento.

El 100% de los directivos de Berger-Levrault España son españoles y están distribuidos en las diferentes oficinas de la compañía. Durante el ejercicio 2023, el importe devengado por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad dominante, todos ellos hombres, ha ascendido a 132.905 euros en concepto de sueldos, dietas y otras remuneraciones, siendo la remuneración media de 45.968 euros (en 2022 ascendió a 137.905 euros, siendo la remuneración media de 45.968 euros). La remuneración total devengada en el ejercicio 2023 por el personal de Alta Dirección, la cual incluye a los miembros del Consejo de Administración, asciende a 1.110.161 euros, de los cuales 438.164 euros han sido devengados por mujeres y 671.997 euros por hombres (en 2022 ascendió a 1.018.628 euros, de los cuales 204.828 euros fueron devengados por mujeres y 813.800 euros por hombres). Durante el ejercicio 2023 no han existido indemnizaciones al personal de Alta Dirección (en 2022 este apartado supuso indemnizaciones por valor de 880.042 euros).

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

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TRAMOS DE EDAD

	Menores de 30		Entre 30 y 50		Mayores de 50		Total general*	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Hombre	21419,33	23.365,34	33657,74	37924,45	46456,17	41870,09	32446,32	35521,68
Mujer	21010,94	22.998,32	28804,58	31.459,87	32434,99	32.286,60	27225,91	30.074,47
Total general*	21251,60	23223,12	31767,88	35109,94	41872,32	38228,36	30422,74	33234,88

* Promedio anual de salario al 100%

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

	2022				2023			
	Hombre	Mujer	Total general	Brecha	Hombre	Mujer	Total general	Brecha
Dirección y manager*	60341,50	42797,41	54771,94	29%	57231,03	45803,17	52308,25	20%
Coordinador/a y Service Manager	36149,56	33360,90	33918,63	8%	-	-	-	-
Personal administrativo	-	25327,59	25327,59	-	-	27.104,90	27.104,90	-
Personal técnico	27659,94	25492,72	27130,18	8%	31851,45	27.340,91	30484,62	14%
Servicios	24407,95	23048,06	23687,48	6%	29.275,18	26.171,10	27.761,00	11%
Ventas **	51346,82	51444,58	51364,59	0%	49875,39	61.072,94	51741,65	-22%
Total general	32446,32	27225,91	30422,74	16%	35.910.53	30.074.47	33.234,88	15%

*Con el proceso de transformación interna realizado en 2023, el puesto de Coordinador/a ya no existe en Berger-Levrault España, por lo que en los datos de 2023 la categoría Dirección y manager también incluye la categoría denominada Service Manager. Al igual que en 2022, esta categoría también incluye el puesto de Director General.

* Al incorporar a esta tabla el puesto de Dirección General dentro de la categoría de Dirección ,manager y service manager la brecha incrementa al 20%.

**Debido a la salida de 6 personas durante 2023 en el área ventas, no se han tenido en cuenta en el cálculo de la brecha el salario variable adelantado que hubiera correspondido percibirlo en marzo 2024.

2.1.2. 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 a 31 de diciembre de 2023 contaba con 8 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.

Durante la actividad se realizó una dinámica de speed networking, donde cada persona candidata tuvo la oportunidad de realizar una breve entrevista de 15 minutos con cada una de las empresas que participamos, con el objetivo de que pudieran entrenar su presentación profesional en un contexto laboral lo más real posible. Del mismo modo, pudimos conocer personas con certificado de discapacidad en proceso de búsqueda activa de empleo para tuvieran la oportunidad de formar parte del proceso de desarrollo de la estrategia empresarial de diversidad e inclusión.

COMPROMETIDOS CON LA ACCESIBILIDAD

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

- Todas nuestras oficinas son accesibles, cuentan con rampas, accesos o dispositivos específicos para facilitar la entrada.
- Berger-Levrault concede una especial atención al diseño de su página www.berger-levrault.com y se preocupa por su evolución. Para facilitar su consulta a internautas, y más concretamente a personas con discapacidad que utilicen programas o materiales especializados o que requieran una visualización personalizada del sitio, éste ha sido diseñado respetando una parte de los criterios nivel AA de Web Content Accessibility Guidelines (WCAG).

2.2. Organización del tiempo de trabajo

La conciliación de la vida laboral y familiar de nuestro personal es un aspecto muy importante para Berger-Levrault. Para que nuestros equipos puedan llevar a cabo esta conciliación profesional, familiar y

personal ofrecemos diferentes beneficios que permitan gestionar y equilibrar su día a día, en la medida de lo posible.

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

FLEXIBILIDAD DE HORARIO

Para lograr una correcta conciliación, Berger-Levrault España promueve, entre todos sus empleados y empleadas, un horario laboral flexible 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.

El 100% de nuestros trabajadores y trabajadoras disfrutan de teletrabajo y se acogen a alguna de las modalidades de trabajo a distancia en 2023. En este año se añadió además por motivos de ahorro energético y responsabilidad social corporativa, 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 en semana.

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

DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL

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

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

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

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

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

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

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

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

GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

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

El número de horas de absentismo laboral en el año 2023 ha sido de **26.730,90 horas**, frente a las 24.058 horas de 2022, catalogadas según la siguiente tipología de ausencia:

- Baja médica (enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo).
- Permiso por causa de fuerza mayor.
- Asuntos propios.
- Permiso por nacimiento y cuidado de menor. Permiso por cuidado del lactante.
- Visita médica.
- Conciliación de vida laboral y familiar.
- Gestiones personales.
- Asistencia a entierros y defunciones.

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



Metodología de cálculo: datos obtenidos del cómputo de 2023, clasificados por centro de trabajo del empleado o empleada, sexo, motivo o tipo de absentismo, puesto de trabajo y duración de cada ausencia en número de horas. Información recogida y clasificada respetando la confidencialidad.

A diferencia del año anterior, se ve un aumento en cuanto a las horas de absentismo de los trabajadores y trabajadoras durante su jornada laboral. Este aumento de horas surge a consecuencia de un mayor número de personas que han disfrutado del permiso por nacimiento y cuidado del menor en 2023.



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

Porcentaje de absentismo laboral por oficina 2023

Delegación	Hombre	Mujer	Ambos Sexos
Barcelona	46,45	53,55	14,39
Écija	45,40	54,60	69,46
Granada	91,84	8,16	0,09
Lleida	3,50	96,50	4,22
Madrid	42,13	57,87	2,23
Sevilla	60,54	39,46	9,62

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

Se trata, por ejemplo, de permisos para asistir a citas médicas; reuniones escolares de los hijos e hijas; exámenes para la obtención de un título académico o profesional; permisos por matrimonio; días extra por nacimiento de hijos; maternidad o paternidad y vinculados a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo; mudanzas; acompañar al médico a un hijo o hija menor de edad o a una persona a su cargo con limitaciones de movilidad física o minusvalía; realizar funciones sindicales o de representación del personal; fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) y comparecencias ante organismos oficiales de carácter judicial, económico o electoral; así como los trámites de documentos oficiales y trámites que no se puedan realizar de manera telemática ni en horario de tarde y que no admitan demora.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

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

Entre las medidas más destacadas encontramos:

- Teletrabajo en diferentes modalidades.
- 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.

2.3. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral

DESARROLLO DEL BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL

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

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

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

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

En materia de Seguridad y Salud, Berger-Levrault España cuenta con un área específica de Prevención de Riesgos Laborales enmarcada dentro de la dirección de Capital Humano. Asimismo, disponemos de la ayuda de un Servicio de Prevención Ajeno, contratado con la empresa especializada, quien se encarga de gestionar la Vigilancia de la Salud, realizar evaluaciones de Riesgos y formaciones, y que,

junto con el área interna y los Comités de Seguridad y Salud velan por el correcto cumplimiento de toda la materia legal vigente.

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

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

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

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

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Durante el periodo 2021, Berger-Levrault España no registró ningún accidente ni enfermedades profesionales vinculadas al desarrollo de nuestra actividad.

Durante el periodo 2022, Berger-Levrault España registró un accidente leve con baja médica y un accidente leve sin baja médica, afectando ambos a mujeres. No ha registrado enfermedades profesionales vinculadas al desarrollo de nuestra actividad.

Durante el periodo 2023, se produjo un accidente sin baja médica, en este caso de una mujer. El accidente fue debido a una causa externa a la empresa y se tomaron las medidas oportunas para evitar situaciones similares en el futuro.

2.4. Desarrollo del Talento

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

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

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

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

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

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 Udemy, 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.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN BERGER-LEVRULT ESPAÑA

Puesto / Categoría profesional	2022	2023
Administrativos/as, Controller, Estructura, Recepción, Capital Humano, Marketing	252	108
Analistas Técnicos y de Producto	177	78
Arquitectos/as, Certificadores, Desarrolladores Tecnología, Sistemas, Otros (plataforma UDEMY)	8302	4848
Consultor/a atención clientes	607	275
Consultor/a implantaciones	219	130
Calidad, Procesos y Medioambiente	92	37
Coordinadores/as*	67	
Directores/as	142	52
Gerentes de cuenta y preventa	23	107
Jefes/as de Proyectos	31	26
Técnicos (entornos, implantaciones, IT)	64	115
Responsables de Producto, Marketing, Implantaciones, At. Cliente, Servicios, Sistemas, Service Managers	315	303

*Con el proceso de transformación interna realizado en 2023, el puesto de Coordinador/a ya no existe en Berger-Levrault España

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

- **Plataforma de aprendizaje de idiomas:** la plantilla (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.
- **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.

2.5. Impulsando la igualdad

2.5.1. Medidas adoptadas

Berger-Levrault tiene como máxima el trato justo de las personas independientemente de su categoría laboral, su sexo o cualesquiera otros aspectos de diversidad. En aras de cumplir con este compromiso, 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 para conseguir el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. Además, dentro del compromiso constante que mantiene Berger-Levrault con la marentalidad y parentalidad en la compañía, ha elaborado, como medida de apoyo y herramienta para los trabajadores y trabajadoras, una guía para madres y padres que sirve, no sólo de orientación ante la nueva responsabilidad personal que asumen, si no como herramienta que favorece la conciliación, la corresponsabilidad y el bienestar emocional ante la llegada de un nuevo hijo/a.
- **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, entre otras muchos aspectos, 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

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

- **Colaboración con el día Internacional de la Discapacidad** (3 de diciembre). Desde hace varios años colaboramos con esta causa con la finalidad de sensibilizar a nuestra plantilla y a nuestro entorno.
- 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 candidatas/as de Fundación Adecco para ayudarles en el desarrollo de competencias clave parara conseguir un empleo.
Durante la actividad se realizó una dinámica de speed networking, donde cada persona candidata tuvo la oportunidad de realizar una breve entrevista de 15 minutos con cada una de las empresas que participamos, con el objetivo de que pudieran entrenar su presentación profesional en un contexto laboral lo más real posible. Del mismo modo, pudimos conocer personas con certificado de discapacidad en proceso de búsqueda activa de empleo para tuvieran la oportunidad de formar parte del proceso de desarrollo de la estrategia empresarial de diversidad e inclusión.
- **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. Información detallada en el apartado 3.1.

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.
- **Actividades de sensibilización a colectivos externos:**
 - Conferencias y charlas del equipo de Capital Humano en Institutos o en plataformas para conmemorar días destacados, como el 8 de marzo o el Día de la mujer y la niña en la ciencia. Estos coloquios suelen ir encaminados a superar la brecha de género existente en el mundo de la tecnología y del desarrollo de software.
- **Guía de Lenguaje Inclusivo:**
 - Desde Berger-Levrault España hemos elaborado una Guía de Lenguaje Inclusivo con ánimo de ofrecer fórmulas para la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la compañía, así como en las ofertas de empleo, redacción de informes y documentos, etc.
 - 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.
- **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).

MEDIDAS EN CONSTANTE EVOLUCIÓN

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

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

- **Formación Parentissime:** esta formación nació en 2020 con el propósito de acompañar a las nuevas mamás de la compañía. Apercibidos de que esta medida debía ser ampliada a los papás, se modificó en 2021 siendo desde esta fecha talleres mixtos. En 2023 hemos decidido ampliar esta formación para dar un mayor apoyo a estas personas. De esta forma, no solo les invitamos a estos talleres antes de que sean padres y madres, sino que hemos establecido otro taller para cuando regresen con el objetivo de darles consejos sobre conciliación y readaptación al puesto.
- **Permiso de cuidado del lactante:** este permiso contempla una notable mejora en la compañía con respecto a la legalidad vigente, existiendo la posibilidad de acumular los días de libranza por permiso de cuidado de lactante a 46 días en jornadas a tiempo completo o una reducción horaria de 9 horas semanales durante la jornada de invierno (9 meses) y de 5 horas semanales durante la jornada de verano (3 meses). Desde 2021 esta medida se amplía también a los papás de la compañía, de manera que desde esa fecha podrán solicitar tanto las mamás como las papás el permiso del cuidado del lactante una vez hayan disfrutado del permiso de maternidad/paternidad establecida por la ley.

2.5.2. Planes de igualdad

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

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

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

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

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

Durante el año 2022 hemos trabajado en la creación de un nuevo Plan de Igualdad, adaptado y reforzado, único para Berger-Levrault España. Se prevé que este plan se publique durante 2023 y ha sido negociado por una nueva Comisión Negociadora, de acuerdo con el RD 901/2020, compuesta por doce personas:

- 3 personas que han representado cada una de las siglas sindicales internas de los Representantes de las personas trabajadoras en Berger-Levrault. UGT, CCOO y CSIF
- 3 personas que han representado cada una de las siglas sindicales externas de las que tenemos representación en la compañía. UGT, CCOO y CSIF
- 6 personas que han representado la parte de empresa. Con fecha 24/02/2023 ha sido registrado en RECGON, dando cumplimiento a la normativa vigente, reforzando nuevamente nuestra apuesta por las políticas de igualdad y contribuyendo notablemente en la mejora de la conciliación entre la vida personal y laboral de las personas que forman esta compañía.

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.

2.5.3. Atracción del Talento

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

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

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

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

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

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

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

2.5.4. Protocolos contra la discriminación y el acoso

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

Conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la compañía, Berger-Levrault España está comprometida en la prevención, detección,

denuncia y erradicación de los comportamientos constitutivos de acoso, y a afrontar mediante el procedimiento fijado en el protocolo las quejas que puedan producirse de tales conductas.

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

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todas las personas que trabajan en Berger-Levrault España tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, Berger-Levrault se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Berger-Levrault velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios de forma continuada en la misma.

- Los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de Berger-Levrault, siendo conscientes que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.
- Berger-Levrault reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

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

Dentro del Plan de Igualdad de Grupo firmado en enero de 2023, se ha negociado con los sindicatos más representativos a nivel estatal, UGT, CCOO y CSIF, un nuevo **protocolo contra acoso sexual, acoso por razón de sexo**, donde se desarrolla un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Cualquier situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Este protocolo está a disposición de toda la plantilla, es público en nuestro SharePoint de Capital Humano y existe un buzón de denuncias para el caso que sea necesario.

2.6. Relaciones sociales

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

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

Empresa y convenio de aplicación	Centro de trabajo	Sindicato 2021	Sindicato 2022	Sindicato 2023
Ayts: Convenio de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General	Écija	UGT(5 personas) y CSIF (4 personas)	CSIF (6 personas) y UGT (3 personas)	CSIF (6 personas) y UGT (3 personas)
Ayts: Convenio de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General	Sevilla	0	3 personas delegadas sindicales (UGT)	3 personas delegadas sindicales (UGT)*
ABS: Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	Barcelona	CCOO (5 personas)	CCOO (5 personas)	CCOO (3 personas)
ABS: Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	Lleida	UGT (1 persona)	UGT (1 persona)	UGT (1 persona)

Los centros de trabajo omitidos en este cuadro no cuentan con representación sindical.

*Durante 2023 causaron baja en la compañía las tres personas delegadas sindicales de Sevilla, quedando la delegación sin representación sindical a finales del periodo reportado en este informe.

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

CONVENIO COLECTIVO APLICADO Y PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN

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

	Año	Oficinas y Despachos	Consultoría, Estudios de Mercado y de la Opinión Pública	Total
Número medio de personas por convenio	2021	283,04	89,51	372,55
	2022	310,96	82,66	393,62
	2023	267	69	336
Equivalencia en porcentaje	2021	75,92%	24,08%	100%
	2022	79%	21%	100%
	2023	79,46%	20,54%	100%

El título X del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Almería, con extensión a Sevilla, está dedicado a la Salud Laboral. En él se desarrolla ampliamente las consideraciones generales en materia de salud y prevención en aras de establecer las bases para garantizar la seguridad y salud de las personas empleadas en la empresa.

El Convenio de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública recoge información sobre prevención de riesgos laborales, estableciendo las bases para la protección de las personas trabajadoras por parte de la compañía. Regula especialmente la protección de la maternidad y los trabajos con pantallas.

3. Nuestro compromiso con la sociedad

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

3.1. Compromisos con el desarrollo sostenible local

DESARROLLANDO EL TALENTO

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

Con los objetivos de desarrollar talento tecnológico y digital para la sociedad, y de ofrecer una oportunidad laboral en este sector a 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, realizaron sus prácticas de Ciclo con nosotros, y algunos de ellos pasan a nuestra plantilla. En concreto, de los alumnos de FP Dual del curso 2023, el 10'7% 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 con el desarrollo local nos lleva a mantener una constante relación laboral con las empresas de los lugares en los que tenemos oficinas.

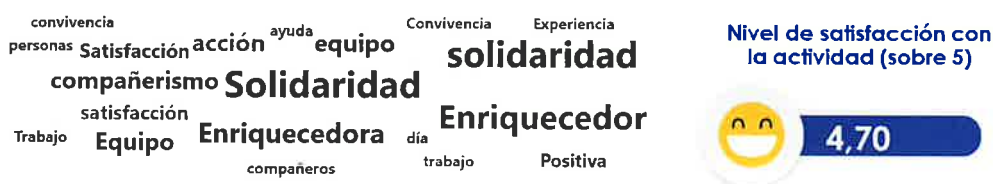
En concreto, a fecha de diciembre de 2023, el 85,93% de nuestros proveedores y suministradores son o tienen sede en España y el 70,37% de ellos están situados en las mismas provincias que nuestras oficinas, lo que nos permite apoyar su desarrollo y crecimiento, tanto a nivel económico como de creación de empleo. En 2022 los valores fueron del 89,31% y 75,57% respectivamente.

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.

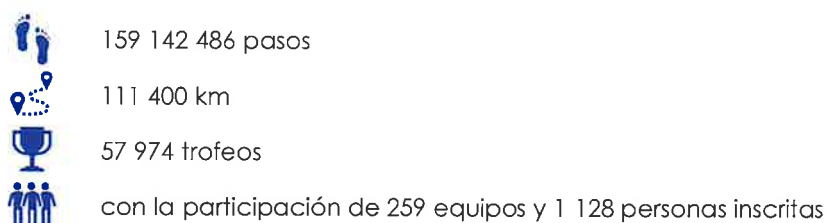
BL Impact Day: el 21 de junio celebramos nuestro BL Impact Day, cuyo objetivo es que nuestros empleados y empleadas apoyen y participen de modo voluntario en una actividad que genere un impacto positivo en la comunidad local de su ciudad, a desarrollar durante media jornada laboral. Para ello, se crearon grupos de embajadores en cada oficina, quienes debían buscar y preparar actividades locales vinculadas con nuestras áreas de expertise a nivel internacional: salud/médico-social, desarrollo de software/tecnología, impulso del talento/orientación laboral, y cuidado del medioambiente. Estas actividades debían realizarse junto a una entidad, asociación o empresa local y generar un impacto positivo. En España participó el 49,2% de la plantilla (176 personas), en 22 equipos y se realizaron un total de 16 actividades, entre las que se incluyen: colaboración en la entrega de comida, apoyo y acompañamiento a personas sin recursos o sin hogar; tiempo y acompañamiento a personas mayores (juegos de mesa, salidas a pasear, charlas sobre su vida, ayuda con gestiones a través de dispositivos tecnológicos, sesiones de yoga o ejercicio adaptado, etc.); formación y orientación laboral para personas sin recursos y a personas con discapacidad; limpieza de parques, playas y riberas de río; plantación de árboles.

La satisfacción de la plantilla con esta actividad fue muy elevada.

Cifras clave 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 en la plantilla (caminar, correr o montar en bicicleta) en pequeños grupos de máximo de 5 personas. La suma de todos los kilómetros recorridos a nivel internacional se traduce en un importe económico que se dona a una entidad con impacto social en cada país. Durante 2023, se recorrieron 111.000 kilómetros a por parte de 1.128 empleados y empleadas (60% de la plantilla mundial) y se tradujo en una donación en España de 2.000 euros. 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.



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.

Durante 2023 hemos mantenido y reforzado nuestro compromiso con Conetic para el impulso de las empresas en el sector tecnológico y con Andalucía Marca Digital en la promoción de las empresas tecnológicas andaluzas. Hemos dejado de pertenecer a la AEM (debido a que el negocio vinculado ha pasado a ser una unidad de negocio independiente del Grupo), el Smart City Cluster y Palech (por no ser un foco de la estrategia de la compañía durante este año).

Adicionalmente, hemos impulsado a startups y scaleups en el ámbito del sector público local a través de la aceleradora Gobe, realizando presentaciones, formaciones y mentorías durante las seis semanas de programa de la aceleradora para un total de 10 startups.

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

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

- **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.

3.2. Subcontratación y proveedores

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

ASPECTOS ESG EN LA POLÍTICA DE COMPRAS

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

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

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

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

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

SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS

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

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

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

3.3. Comprometidos con nuestros clientes

CIBERSEGURIDAD: GENERANDO CONFIANZA EN EL MUNDO DIGITAL

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

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

Cuidamos y vigilamos de modo permanente nuestras medidas de seguridad, el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos, y de las diferentes normativas y estándares de seguridad (Esquema Nacional de Seguridad en categoría Alta, ISO 27001), actualizamos nuestras políticas y procedimientos internos relativas 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 surge

de la relación entre las empresas del grupo Berger-Levrault España con sus clientes actuales o potenciales.

Una vez registrada la reclamación en nuestro sistema, son gestionadas según su tipología. El porcentaje de reclamaciones recibidas en 2023 respecto al total de llamadas registradas en dicho ejercicio es del 0,014%, (frente al 0,016% 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.

3.4. Información fiscal

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

	Beneficios antes de impuestos		Impuesto sobre beneficios		Resultado del ejercicio	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Berger Levrault España, S.A.	1.514.850	1.289.774	-	129.639	1.514.850	1.419.413
Aytos Soluciones Informáticas, S.L.	160.938	960.672	(178.628)	154.253	(17.690)	1.114.925
ABS Informática, S.L.	(1.498.434)	124.885	133.510	218.591	(1.634.924)	343.476
Consolidado	(2.234.557)	463.420	(45.118)	502.484	(2.279.675)	965.904

Dentro de estos beneficios se encuentran registrados 85.350€ (en 2022: 63.600 euros) en concepto de Ayuda para la iniciativa Bono de Empleo Joven concedido durante el ejercicio 2023 por parte del Servicio Andaluz de Empleo.

4. Huella ambiental

4.1. Enfoque de gestión

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

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

Para la gestión ambiental, 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, un 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 (ver detalle en el apartado Políticas y gestión de riesgos).

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

- Controlamos las emisiones de CO₂ generadas en desplazamientos en automóvil, avión y tren por parte de nuestros colaboradores.
- Periódicamente reforzamos la concienciación sobre la protección del medioambiente a través de comunicados relacionados con la reducción del impacto ambiental provocado por nuestra actividad.
- También actuamos sobre la contaminación acústica dentro de nuestras oficinas. Para minimizarla, en nuestras instalaciones contamos con paneles fonoabsorbentes.
- Para asegurar la pronta concienciación en el equipo humano que conforma Berger-Levrault España, tanto en contaminación como en economía circular, previa a su incorporación se hace entrega de la Política de Calidad y Medioambiente, así como de la guía de buenas prácticas y otras recomendaciones ambientales recogidas en 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.

En los siguientes apartados se detallan otras acciones realizadas sobre diferentes aspectos ambientales.

4.2. 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 pilas de uso doméstico siempre que no contengan residuos peligrosos como por ejemplo litio, cadmio y níquel, tal y como establecemos en nuestra guía de buenas prácticas de reciclaje, publicada internamente para todo el personal de la compañía. Nuestros proveedores garantizan una correcta eliminación de los residuos generados en el desempeño de nuestra actividad.

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

En relación con nuestro sector y entorno, Berger-Levrault España forma parte del sector TIC pero nuestra actividad –vinculada al desarrollo de software– por lo general no genera residuos electrónicos. Los equipos utilizados por el personal del grupo Berger-Levrault España se consumen en modalidad de renting y tras la finalización de este puede darse cualquiera de estas circunstancias: se formatean y entregan al empleado o empleada; permanecen en el almacén para otro posible uso interno; o son donados. De forma excepcional, en 2023 se han generado 60kg de residuos de discos duros, y su correcta destrucción y eliminación ha sido gestionada por un proveedor autorizado.

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

4.3. Uso sostenible de recursos

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

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

Disponemos de una guía de buenas prácticas ambientales de oficina, con recomendaciones para el uso correcto de electricidad, papel y agua, así como una guía de conducción eficiente.

Periódicamente reforzamos la concienciación sobre la protección del medioambiente a través de comunicados relacionados con la reducción del impacto ambiental provocado por nuestra actividad.

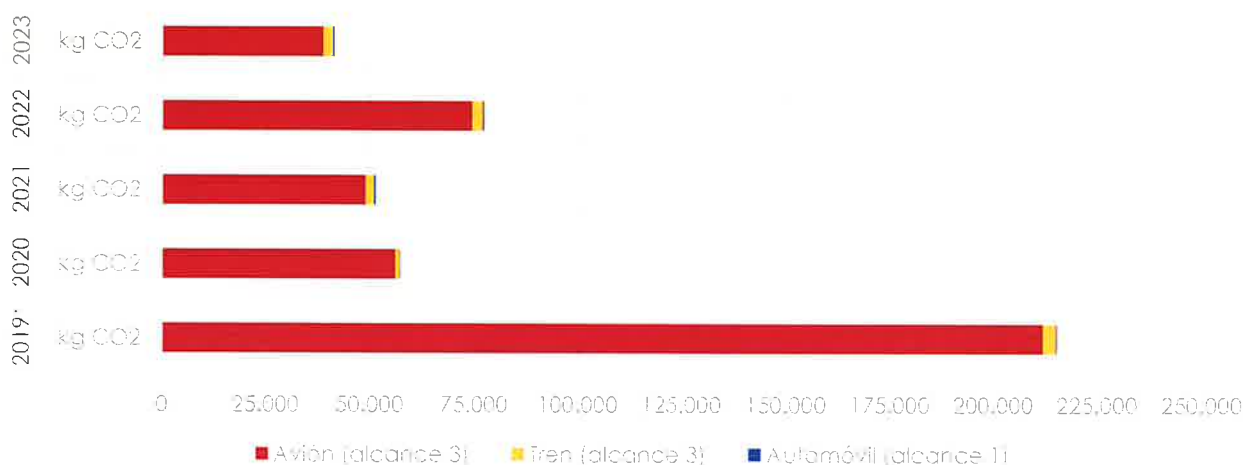
Si bien el alcance del presente informe incluye a todas las sedes que componen el Grupo Berger-Levrault España para 2023, al contar con el mencionado certificado ISO 14001:2015 en la sede de Écija, esta sede nos proporciona una perspectiva histórica más amplia que la disponible para el resto de las sedes, siendo lo más relevante el estudio de la tendencia respecto a 2019, el último ejercicio anterior al del impacto de la pandemia COVID-19. Este evento ha supuesto un punto de inflexión en los impactos ambientales generados por nuestra actividad. En 2023, si se acotara el siguiente análisis de aspectos ambientales a la oficina de Écija, se concluiría que todos los impactos ambientales se mantienen por debajo de los valores registrados en 2019.

EMISIONES DE CO₂ EN DESPLAZAMIENTOS EN AUTOMÓVIL, AVIÓN Y TREN

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

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

Emisiones totales de kg de CO₂ en desplazamientos



Emisiones totales de CO ₂ en desplazamientos y litros de combustible de alcance 1	2021		2022		2023	
	kg CO ₂	Combustible (litros, alcance 1)	kg CO ₂	Combustible (litros, alcance 1)	kg CO ₂	Combustible (litros, 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.

(*): Sobre las mediciones de 2019 de tren y automóvil, solo existen registros para el personal adscrito a la sede de Écija. En cambio, para las emisiones de avión de 2019 sí se proporciona el dato para el personal de todas las sedes del grupo en España. No obstante, las emisiones de CO₂ de tren y automóvil se pueden observar que son muy minoritarias con relación a las de avión y, además, la oficina de Écija es la que más personal tiene, por lo que, de incluir las mediciones de tren y automóvil de 2019 para el resto de las sedes, los resultados globales no variarían significativamente.

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

En 2023 mantenemos esta tendencia, 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, tal y como se observa en el gráfico anterior.

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 nuestro personal con el objetivo de reducir el número de viajes, y se continuará recomendando 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.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Aspecto ambiental	2021	2022	2023	Variación 2023 respecto 2022	Variación 2023 respecto 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%
Emisiones CO2 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 en blanco y negro para todo el personal. Como parte de nuestro compromiso, trabajamos constantemente en la concienciación, promoviendo el envío de enlaces de modo preferente sobre documentos en formato digital, y éstos en lugar de las impresiones; imprimir en calidad borrador y la utilización de papel reciclado. Además, el uso cada vez más habitual de herramientas colaborativas digitales nos permite ir eliminando el uso de papel innecesario. Dicha reducción es especialmente notable si se reduce el análisis a la sede de Écija, para la que disponemos de datos de 2019 –último año prepandemia–, concluyendo que el consumo de papel en valores absolutos ha caído un 84,71%.

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.

4.4. Biodiversidad

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

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Medidas adoptadas

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

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

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

5.2. Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

Durante 2023 hemos mantenido nuestras colaboraciones con:

- Club Écija Basket: en 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).

En total hemos aportado **33.777,81€** en colaboraciones con las entidades sociales comentadas anteriormente.

6. Derechos Humanos

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando algún expleado/a solicite ser contratado/a de nuevo será evaluado/a con el mismo baremo que el resto de las candidaturas. Sin embargo, se tendrá en especial consideración la evaluación del desempeño de su etapa anterior, las circunstancias que rodearon el fin de su contrato y el conocimiento del empleado/a de los procedimientos y funciones de la empresa.

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

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

Ahora bien, cabe indicar que durante el ejercicio 2023 -al igual que en 2022-, no ha habido casos de denuncia por vulneración de los derechos humanos.

Anexo 1: Metodología utilizada en el Informe EINF 2023

PERÍODO DE LA INFORMACIÓN REPORTADA

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

El presente informe tiene carácter anual, y la información reportada hace referencia al año fiscal 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. Desglosamos a continuación la información más relevante de sus estatutos:

Nombre	Domicilio	Actividad
Berger-Levrault España, S.A.U.	Calle Santa Engracia, 151, Planta 7ª, Madrid	Prestación de todo servicio en el ámbito de la informática y la gestión, así como la compraventa, tenencia, administración, gestión y explotación de participaciones, acciones, títulos y valores de sociedades mercantiles
Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U.	Avda. Blas Infante, 6, Planta 2, Écija (Sevilla)	Comercialización de programas informáticos y servicios de centro de proceso de datos, así como la asistencia técnica, apoyo y colaboración, servicios informáticos y administrativos en las materias de carácter tributario siguientes: recaudación voluntaria, recaudación ejecutiva, gestión catastral y censal, inspección tributaria y otros.
ABS Informática, S.L.U.	Calle Álaba, 140, 3º 3ª, 08018, Barcelona	Desarrollo y comercialización de programas informáticos, de equipos informáticos, prestación de servicios de trabajos de consultoría y asistencia técnica; la realización de estudios, proyectos y cursos de formación en los ámbitos de la informática, la gestión y el estudio del territorio, incluida su divulgación, así como la confección, renovación y mantenimiento del Catastro Rústico y Urbano.

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

INDICADORES

Los datos publicados en este informe del ejercicio 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 (ver tabla en el Anexo 2).

VERIFICACIÓN EXTERNA

Para la verificación externa de este 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.

PERSONAS DE CONTACTO

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

Antonia Moreno

Directora de marketing cliente y comunicación

antonia.moreno@berger-levrault.com

Anexo 2: Índice de 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.

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	Sección 1, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	2-9a	Sección 1, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados	2-23a, 2-23b, 2-24a	Sección 1, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. Sección 1, BLUEX, nueva estrategia de negocio
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	2-6c	Sección 1, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	2-25a, 2-25a, 103-3	Sección 1, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	2-25a	Sección 1, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
MEDIO AMBIENTE			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 103-3, 307-1a	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	305-7a	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.

	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1a	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Uso de energías renovables	302-3	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	n/a	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5a, 305-5d	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1a, 304-3a	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2a, 304-2b	Sección 4, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7b	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19a, 401-2	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	405-2a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	2-19a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	N/a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Empleados con discapacidad	405-1	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Medidas de conciliación	401-3a, 401-3b	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.

	Accidentes de trabajo, su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-9a, 403-10a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	402-1a, 402-1b	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30a, 2-30b	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2a, 404-2b	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1a	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	n/a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Planes de igualdad	n/a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Medidas adoptadas para promover el empleo	n/a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	n/a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Política contra todo tipo de discriminación	406-1a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Gestión de diversidad	n/a	Sección 2, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	Sección 6, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	Sección 6, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103-3, 412-2b	Sección 6, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1a	Sección 6, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1a, 407-1b	Sección 6, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1a	Sección 6, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1a, 409-1b	Sección 6, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1a, 408-1b, 408-1c	Sección 6, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-3, 205-2, 205-3	Sección 5, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.

y soborno	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	103-3, 205-2, 205-3	Sección 5, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	415-1a	Sección 5, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	203-1b, 203-2, 204-1	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	2-29a	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28a, 413-1a	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales	N/a	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1a, 416-2a, 417-1a	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-25b, 416-2, 418-1a	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	207-4	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Impuesto sobre beneficios pagados	n/a	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Subvenciones públicas recibidas	201-4a	Sección 3, ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.

BERGER-LEVRATULT S.A.U.**FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

El Consejo de Administración de Berger-Levrault España, S.A.U., en cumplimiento de la legislación vigente, procede a formular el informe del Estado de Información No Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023, el cual forma parte del Informe de Gestión del mismo ejercicio.

Asimismo, han firmado el citado documento, que figura anexo y consta de 56 páginas.


Madrid, 27 de marzo de 2024



D. Antoine Jacques Alexandre Dumurgier



D. Bienvenido Espinosa Cano



D. Sebastián Rivero Galán