

# RSC 2021

Informe de Sostenibilidad  
Berger-Levrault España



## Índice

4		Carta del Director General Delegado
5		Nuestra identidad
9		La RSC en Berger-Levrault
17		Enamorar y fidelizar a nuestros talentos
33		Actuando en el corazón de los territorios
38		Generando confianza en el mundo digital
40		Huella ambiental
45		Colaborar de modo ético
48		Anexo



## 2021 en cifras



**405**

empleados  
y empleadas



**37%**      **63%**

mujeres      hombres



**83%**

profesionales con  
contrato indefinido



**67%**

de las personas en prácticas  
han pasado a plantilla



**7**

oficinas en España



**92,5%**

nuestros proveedores son  
o tienen sede en España

**79,3%**

de ellos están en las mismas  
provincias que nuestras oficinas



**95,2%**

personas acogidas a alguna  
modalidad de teletrabajo



**11.219**

horas de formación  
a nuestros profesionales



**528**

horas de formación en  
nuestra aula de FP Dual



**55**

formadores, empleados  
de Berger-Levrault



**33**

alumnos formados en  
Desarrollo de Aplicaciones Web



# Carta del Director General Delegado



**Tugdual Le Bouar**

*Director General Delegado  
Berger-Levrault*

Tras la profunda alteración de las formas de trabajar provocada por la pandemia, la misión de Berger-Levrault de desarrollar nuevas soluciones digitales que faciliten la vida cotidiana y mejoren la eficiencia de sus clientes y sus comunidades ha demostrado, más que nunca, su interés y relevancia.

A lo largo de los dos últimos años, los equipos de Berger-Levrault han demostrado su notable capacidad de resistencia, su compromiso y su creatividad para garantizar nuestra misión, al tiempo que proseguían la transformación de la empresa emprendida en el marco del proyecto estratégico BL2025.

Para una empresa como Berger-Levrault, que trabaja por el bien común y cuyos clientes se ponen al servicio del interés general, la responsabilidad social y medioambiental está naturalmente en el centro del proyecto de transformación de la empresa. En este sentido, en los últimos meses se han llevado a cabo diversos proyectos con la participación de los empleados para estructurar y hacer aún más coherente nuestra política de RSC con la visión de la empresa que queremos ser.

Esta nueva política, co-construida con nuestro ecosistema, determina los pilares en los que se basan nuestros retos estratégicos, y muestra el camino para emprender una transformación sostenible.

El futuro nos depara otras vicisitudes, y este año ha comenzado con un importante acontecimiento geopolítico cuyas consecuencias marcarán los meses y años venideros.

Espero que no se nos vuelva a frenar en nuestra dinámica, y sé que puedo contar con la plena movilización y agilidad de los empleados y las empleadas que están implicados en nuestra transformación.

Me gustaría darles las gracias de todo corazón.

# Nuestra identidad

Berger-Levrault España es la empresa referente en software de gestión y soluciones para la Administración Pública local y el sector empresarial.

Una empresa comprometida con la innovación para acercar la tecnología a nuestras ciudades.





Carta del Director General Delegado



Nuestra identidad



La RSC en Berger-Levrault



Enamorar y fidelizar a nuestros talentos



Actuando en el corazón de los territorios



Generando confianza en el mundo digital



Huella ambiental



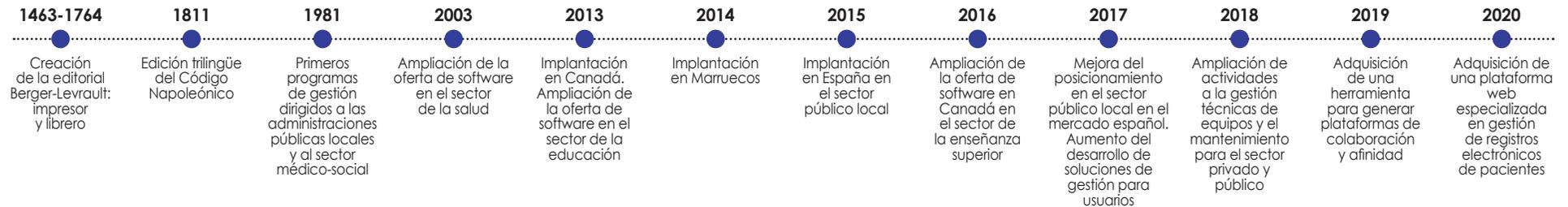
Colaborar de modo ético



Anexo

## Sobre nosotros

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



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

Berger-Levrault España, S.A.U. es la sociedad dominante del consolidado que forma junto con Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U. y ABS Informática, S.L.U. Las dos primeras se incorporaron al Grupo Berger Levraut en 2015, y en 2017 se adquirió la última de ellas. En 2018, Grupo Berger-Levrault adquirió Carl Software en Francia, que en España ha pasado a ser una marca especializada en gestión del mantenimiento para el sector empresarial.



Línea de tiempo de adquisición de compañías. Posteriormente los nombres de estas sociedades pasaron a ser marcas de producto. En 2021 finalizó el periodo de transición de estas marcas Berger-Levrault España Informe EINF 2021 6 hacia la que es hoy día a nivel comercial, Berger-Levrault España, realizándose diversas comunicaciones a grupos de interés. Esto no ha afectado al nombre fiscal de las sociedades.



## Nuestra misión y valores

### Nuestra misión

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

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

***“Secundar a organismos públicos y empresas en la era de las interfaces inteligentes, plataformas de datos al servicio de sus comunidades”***

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

### Nuestros Valores

Nuestros tres valores también redundan en este compromiso con nuestros grupos de interés y con el planeta:



#### Dignidad

Actuar con respeto e integridad, con espíritu de servicio al bien común.



#### Benevolencia/ Sensibilidad

Velar por que cada persona sea tratada de forma sincera y genuina.



#### Renuncia

Ser responsable aceptando el cambio y favoreciendo lo colectivo sobre lo individual.



Carta del  
Director General  
Delegado



Nuestra  
identidad



La RSC en  
Berger-Levrault



Enamorar y fidelizar  
a nuestros talentos



Actuando en  
el corazón de  
los territorios



Generando  
confianza en  
el mundo digital



Huella  
ambiental



Colaborar  
de modo ético



Anexo

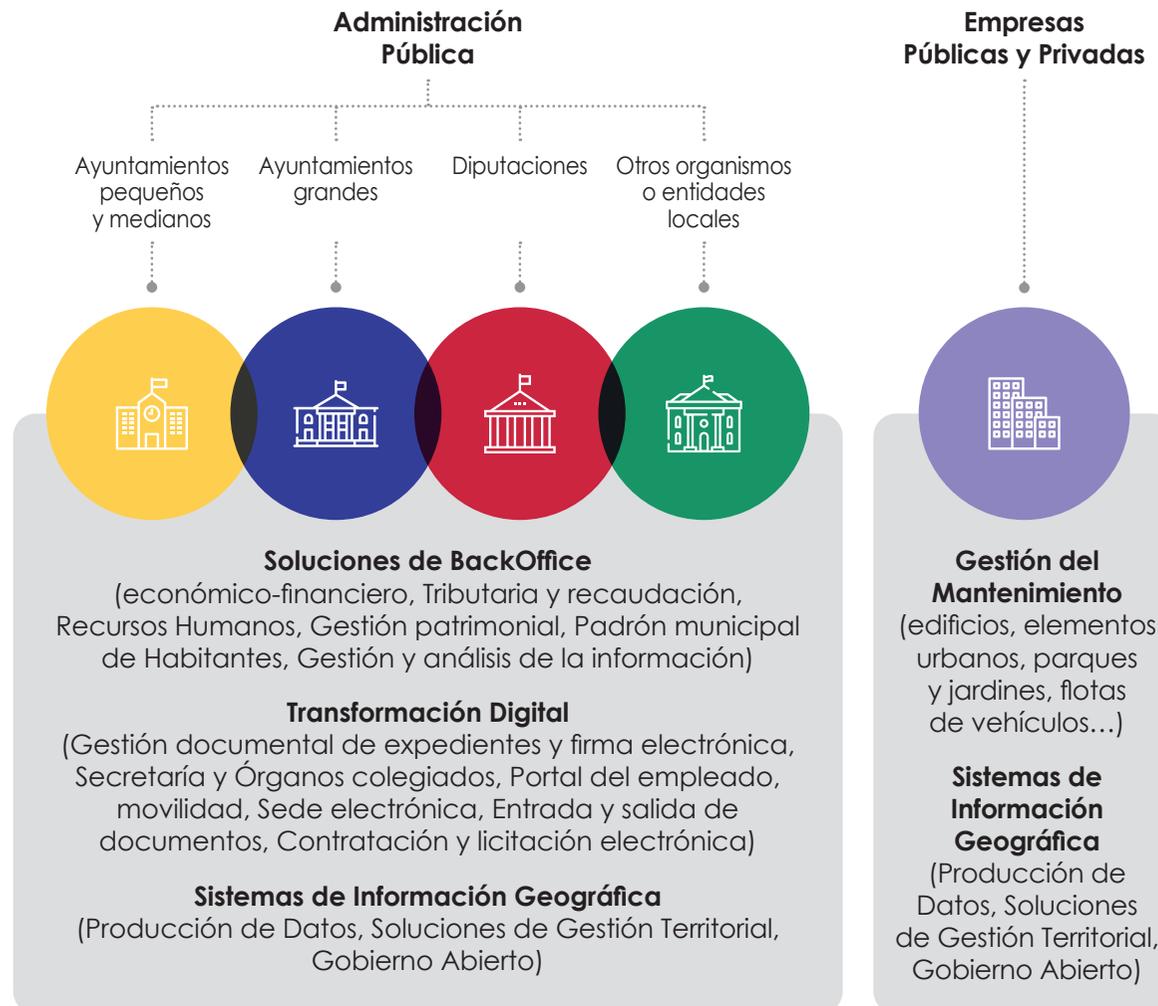
## Impulsores de la transformación digital

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

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

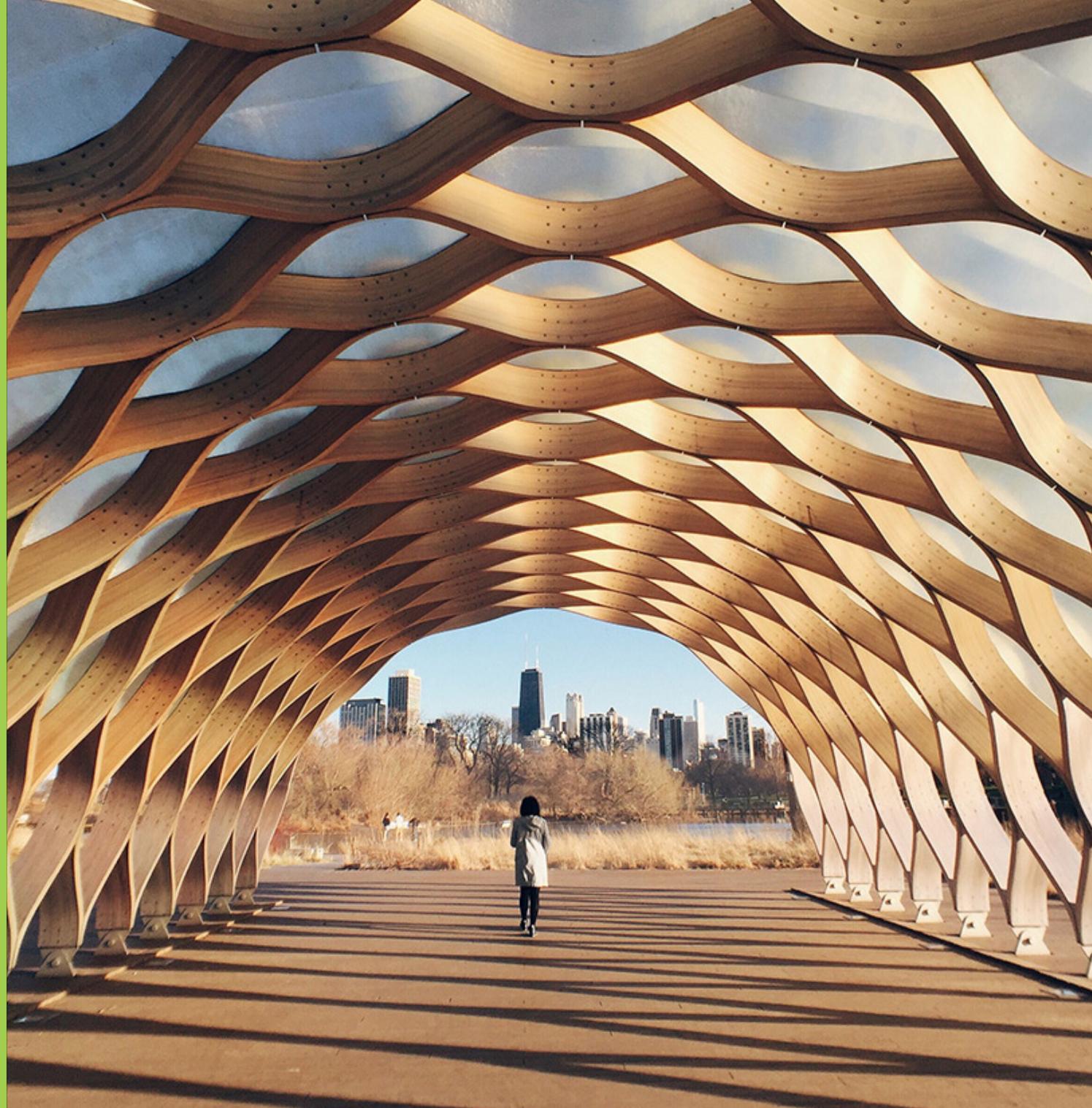
Por ello, nuestro compromiso es innovar y ofrecer a nuestros clientes y al mercado soluciones que apoyen e impulsen su transformación digital a través del software adecuado que cubra sus necesidades de hoy y del mañana.

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



# La RSC en Berger-Levrault

Como empresa tecnológica, nuestro compromiso se dirige hacia asegurar nuestra Responsabilidad Digital en nuestro trabajo diario y asegurando la protección de nuestro entorno y nuestros clientes.





## Nuestro Proyecto de Empresa BL2025

En 2020 nació el ambicioso proyecto BL 2025, con la misma voluntad de compartir con todos los empleados una visión, un propósito, unos valores y un camino para los siguientes cinco años.

Este plan estratégico se basa en una respuesta colectiva a tres preguntas clave: “En 2025, ¿Cuáles serán nuestros mercados y clientes? ¿Qué productos y servicios vamos a ofrecer? ¿Qué tipo de empresa queremos ser?”.

Estas cuestiones pretenden conducir a una transformación sostenible de la empresa, permitiéndonos asegurar el desarrollo económico a escala internacional mediante un crecimiento endógeno o exógeno.

Este proyecto también va acompañado de una profunda voluntad de reforzar y afirmar el compromiso de la empresa y sus profesionales en materia de desarrollo sostenible, fijando nuevas metas.

## Nuestra Responsabilidad Social y Ambiental

En la era de las plataformas, las soluciones en la nube y las interfaces inteligentes, este trabajo nos lleva a acelerar la innovación y la mutualización en un contexto internacional.

BL2025 es también una gran oportunidad para redefinir nuestros pilares estratégicos y temas prioritarios en términos de transformación sostenible, teniendo en cuenta nuestra visión, nuestro ADN y las expectativas de todas nuestras partes interesadas, incluidos, por supuesto, nuestros clientes y colaboradores.

Como actor principal del sector digital, tenemos la responsabilidad social y medioambiental de tener un impacto positivo en nuestra sociedad y nuestro entorno, así como el deber de apoyar a nuestros clientes, cuya misión esencial es trabajar por el bien común.

Por ello, responder de forma colectiva y auténtica a la pregunta “¿Qué tipo de empresa queremos ser?” demuestra que nuestro compromiso social y medioambiental se está convirtiendo en el hilo conductor de nuestro proyecto empresarial.

## Responsabilidad Digital

Nuestro enfoque de la RSC se ha construido a través de las principales etapas presentadas en el siguiente gráfico.





## 1. Integración de la RSE en los órganos de dirección

En 2020, con el apoyo del **Comité Ejecutivo**, se creó un nuevo departamento de **Comunicación y RSE**, con nuevas 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 nuevo departamento se encarga de dirigir la estrategia y supervisar su aplicación. También es responsable de coordinar el enfoque a nivel internacional.

Al mismo tiempo, se ha creado una comunidad de **40 embajadores** identificados como empleados comprometidos con el objetivo de ponerse en marcha de forma colectiva.

En abril de 2021 se creó un **Comité Estratégico** que reúne a 25 personas, entre ellas algunos miembros del COMEX (Comité Ejecutivo) y del CODIR (Comité de Dirección), pero también embajadores activos. El objetivo de este comité es identificar los pilares estratégicos de nuestra Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y, para cada uno de ellos, los propósitos que nos hemos fijado y los objetivos a alcanzar.

Un **Comité de Seguimiento** formado por un piloto, un copiloto y un patrocinador de COMEX para cada pilar informará sobre el progreso de nuestras acciones.



## 2. Un comienzo atractivo a partir de 2021 con las iniciativas Quick Wins

Antes de poner en marcha las propuestas de acción, nos pareció imprescindible ofrecer a todos los embajadores un taller de sensibilización sobre la RSE en todas sus dimensiones, y más concretamente sobre Responsabilidad Digital.

Un taller colaborativo nos permitió identificar 8 propuestas de acción dirigidas por un piloto y su equipo. Estas propuestas, en consonancia con nuestras actividades y compromisos, permitieron a varios equipos emprender acciones concretas de mejora como la paridad, la incorporación de nuevos empleados, la inclusión, etc.





Carta del  
Director General  
Delegado



Nuestra  
identidad



La RSC en  
Berger-Levrault



Enamorar y fidelizar  
a nuestros talentos



Actuando en  
el corazón de  
los territorios



Generando  
confianza en  
el mundo digital



Huella  
ambiental



Colaborar  
de modo ético



Anexo

### 3. Definición de nuestros temas prioritarios

Con la ayuda del Comité Estratégico de RSC, hemos identificado los **6 pilares** en los que se basa nuestra estrategia, y para cada uno hemos fijado un propósito:



Humano



Confianza



Clientes



Medioambiente



Innovación



Social

A continuación, se han seleccionado 25 temas identificados como importantes, a los que dimos prioridad inicialmente en el seno del Comité Estratégico. Para ampliar la consulta, hicimos un mapeo de todas nuestras partes interesadas y optamos por consultar al primer círculo, es decir, a quienes tienen un vínculo fuerte y directo con Berger-Levrault:

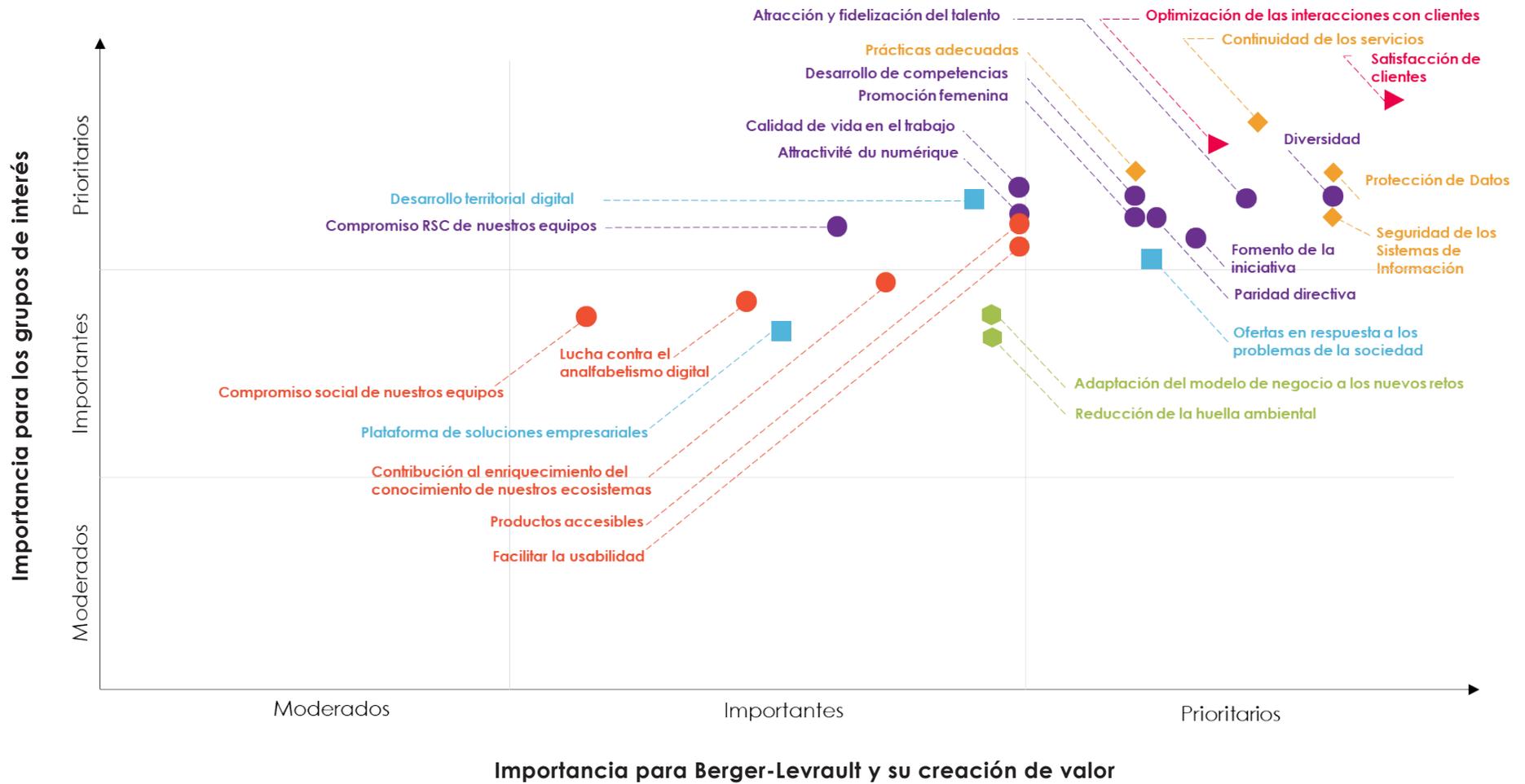
- **Clientes**, en una dimensión internacional: preguntamos a nuestros clientes a través de talleres online que nos permitieran recoger sus prioridades en materia social y medioambiental. Para ello, organizamos 5 paneles: Autoridades Locales Francia, Administración Pública España, Salud y Medicina Francia, Educación Canadá y el sector privado Carl.
- **Nuestras personas**: para priorizar los problemas desde la perspectiva interna, realizamos una encuesta online a nuestros empleados y empleadas. Obtuvimos casi un 50% de respuestas.
- **Proveedores y socios**: también en este caso decidimos consultarles a través de un cuestionario online.

Todo este trabajo ha dado lugar a la creación de una primera matriz de materialidad que nos permite trazar nuestros principales retos. Esta matriz se creó posicionando los temas según dos ejes: la importancia para las partes interesadas en la ordenada y la importancia para Berger-Levrault para su creación de valor material e inmaterial en la abscisa.

Esta matriz fue presentada y discutida en Comex y en el Consejo de Administración.



## Matriz de materialidad





## 4. Comunicación interna y externa

Conscientes de que la comunicación es esencial para apoyar este proyecto empresarial, hemos optado por proceder en dos fases.

### Creación del programa [B]etter [L]iving

La primera fase, en la que nos encontramos actualmente, tiene como objetivo principal dar el sentido y las pruebas de nuestro compromiso a nuestros equipos internos, que serán los mejores embajadores de nuestro ecosistema. Para ello, durante 2021 hemos creado el programa [B]etter [L]iving (BL como acrónimo de Berger-Levrault), que forma parte de todo nuestro enfoque de RSC.

### Comunicación interna

Informamos y nos comunicamos de modo periódico a través de comunicados internos.

Al mismo tiempo, todos los meses participamos en las reuniones de managers que se realizan en cada país para explicar el significado de nuestras acciones y presentar un informe de progreso sobre la construcción de nuestra estrategia de RSC.

## Retos y Riesgos

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

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

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

### 5. Monitorización y seguimiento

de los riesgos y sus planes de acción en reuniones de seguimiento específicas y reevaluados anualmente por la Dirección.

1. **Identificación de los riesgos internos y externos** a la compañía a través de un registro de Contexto y Riesgos.

2. **Evaluación de cada riesgo** contemplando las dimensiones Probabilidad, Impacto y Capacidad de control.

4. **Acciones a realizar** para el tratamiento y seguimiento de cada riesgo.

3. **Identificación de riesgos significativos:** se evalúan las acciones que deben llevarse a cabo, estructurándolas en función de su criticidad e incorporando los plazos en los que debe realizarse.



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

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

### Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

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



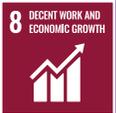
Así, por la naturaleza de nuestras actividades y la forma en que respondemos a nuestros desafíos, contribuimos a los siguientes 13 ODS:



# Enamorar y fidelizar a nuestros talentos

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

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

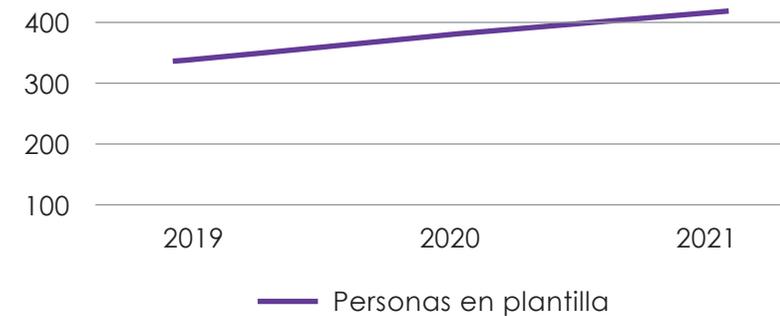


## Creación de empleo

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.

### Número anual de personas contratadas

	2019	2020	2021
Personas en plantilla	308	343	369
Becarios/as	27	28	36
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>371</b>	<b>405</b>

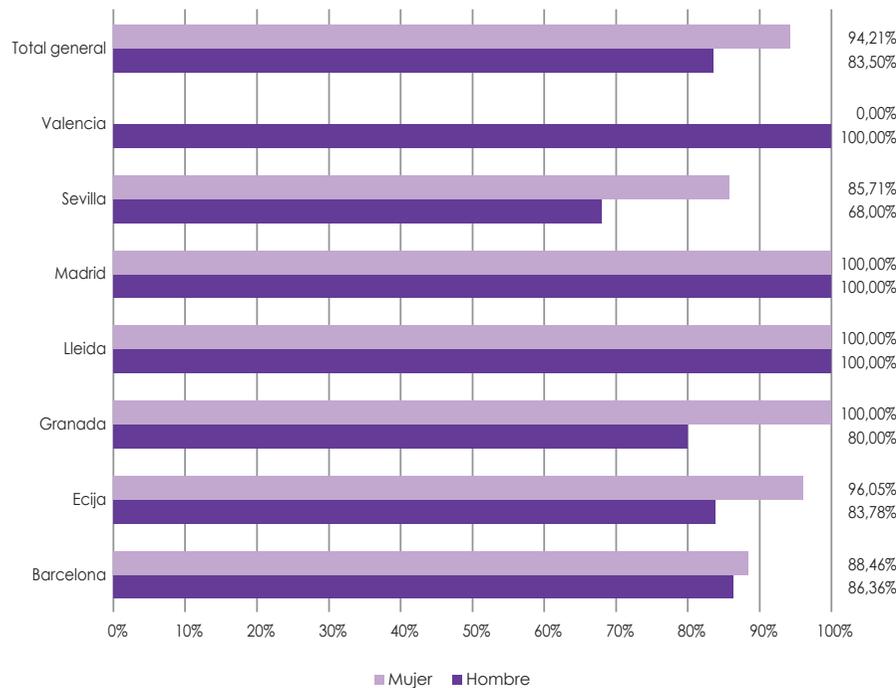


A 31 de diciembre de 2021, Berger-Levrault España contaba con 405 profesionales. De ellos, el 63% eran hombres y el 37% mujeres. Por edades, el 72% tiene entre 30 y 50 años, el 19% son menores de 30 años y el 9% mayor de 50 años.

El 83% tiene un contrato indefinido y el 11% temporal. Un 6% de la plantilla es personal en prácticas. Y el 93% de nuestros empleados y empleadas trabajan a jornada completa. La brecha salarial global es del 14,5%.



## Retención de personal por centro de trabajo y desagregado por sexos



## Empleados con discapacidad

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

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

Además Berger-Levrault España realiza labores de sensibilización de la plantilla en aras de una mayor diversidad y una mejor integración de las personas con discapacidad. En este sentido, 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, incluido el periodo que comprende este informe, junto a Fundación Adecco se encuentran:

- Colaboración con el **día Internacional de la Discapacidad** (3 de diciembre). Desde hace dos 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.



## 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 entrada y salida de las oficinas.
- **Horario especial de verano:** jornada intensiva de 3 meses, desde mediados de junio a mediados de septiembre.
- **Teletrabajo:** adhesión voluntaria a las diferentes modalidades de teletrabajo.



## Teletrabajo

La necesidad de innovación y transformación motivó en 2019 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 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 solicitud de trabajo a distancia es voluntaria 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 mensual:** entre 4 y 15 días de teletrabajo al mes, asistiendo a la oficina al menos 8 días al mes.
- **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.



# 95,2%

de nuestros trabajadores  
se han acogido a alguna de  
las modalidades de teletrabajo

## Desconexión laboral y digital

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

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

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

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

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

Asimismo, está establecido que las reuniones siempre serán convocadas dentro de la jornada de trabajo estipulada, sin que puedan extenderse más allá de la finalización de ésta, salvo que 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:

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

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

### Días festivos por país

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



### Cultura país y horarios

Respetar siempre los horarios y costumbres de cada país:

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

### Calendarios

Comparte calendarios.



### Reuniones

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



## Medidas de conciliación

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



Entre las medidas más destacadas encontramos:

- Teletrabajo en diferentes modalidades.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida.
- Cambio de tardes de trabajo, por necesidades de la empresa o necesidades puntuales de la persona trabajadora.
- 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, dentista, 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 libre extra retribuido por Navidad, a escoger entre el 24 o 31 de diciembre coordinado con su manager.
- Formación "Parentissime" para los nuevos papás y mamás.
- Tarde libre por cumpleaños de la persona trabajadora.

# Comprometidos con la salud y la seguridad laboral

## Desarrollo del bienestar físico y emocional

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

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

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

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

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

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

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

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

Dentro de esta política se establece la puesta a disposición anual de un reconocimiento médico para toda la plantilla y nuevas incorporaciones (de realización voluntaria), así como reconocimientos puntuales para las personas que lo requieran por alguna circunstancia.

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.



## Desarrollo del Talento

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

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

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

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

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

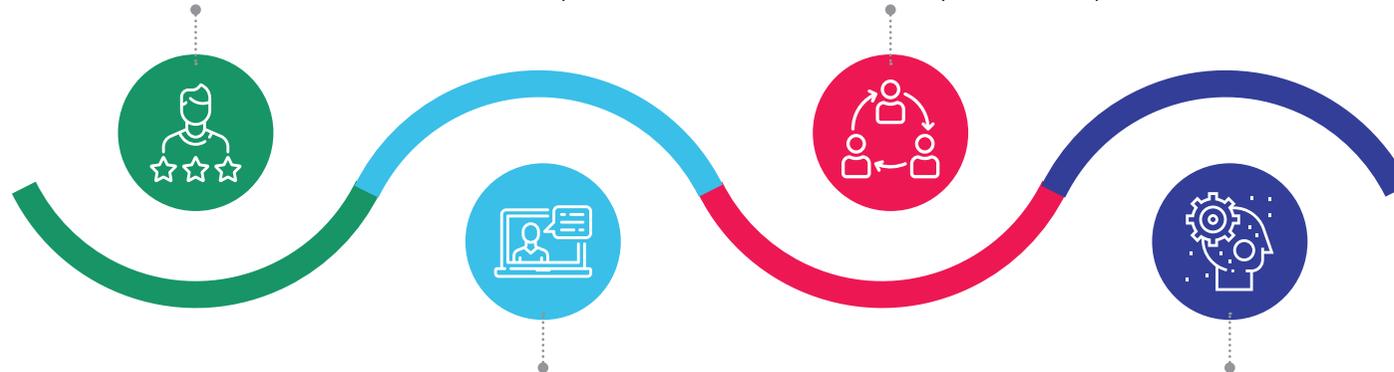
Durante el año 2021 se ha trabajado para que el 100% de las formaciones se realicen dentro del horario laboral en la mayor medida posible, de conformidad con nuestras políticas de conciliación e igualdad.



De modo adicional, Grupo Berger-Levrault a nivel internacional ha puesto en marcha durante 2021 formaciones específicas para mejorar las aptitudes de nuestros equipos:

**BL Way of Management:** programa internacional de formación para managers, coordinadores y directivos del Grupo Berger-Levrault, cuyo fin es la mejora continua y de soft skills. Durante 2021, en España se han formado 22 nuevos managers y directivos en este programa. Dentro de este plan también se incluye una formación específica en redes sociales con el objetivo de que formen parte de la red de embajadores de marca de la compañía en estos canales digitales. Son los denominados BL.Social Networkers.

**BL Talk:** la transversalidad de nuestras actividades nos lleva a aumentar el número de comunicaciones que realizamos en inglés. Para promover el uso de este idioma en nuestra compañía, hemos llevado a cabo una iniciativa a nivel internacional cuya participación es voluntaria, denominada BL Talk. Consiste en hacer parejas de colaboradores de todo el mundo cuyas lenguas maternas son diferentes para que programen una vez a la semana 30 minutos de conversación en inglés durante su tiempo libre. El equipo de Formación se encarga de hacer los binomios y comunicarlos, y los colaboradores son autónomos en la planificación de sus reuniones y los temas que abordarán.



**Plataforma de aprendizaje de idiomas:** hemos puesto a disposición de toda la plantilla (incluido personal en prácticas) un acceso gratuito a una plataforma de idiomas donde poder aprender y mejorar el idioma que deseen. Dentro de la plataforma hay a su disposición artículos, actividades, pruebas de nivel, vídeos... El acceso es ilimitado.

**Let's Learn:** una vez al mes lanzamos talleres de 45 minutos, cuya participación es voluntaria, sobre temas muy diversos: desarrollo personal, alimentación, demostraciones de producto, y se aceptan propuestas por parte de los empleados de temáticas que les parezca interesante abordar.



## Impulsando la igualdad

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



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

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



## Medidas adoptadas contra la discriminación y el acoso

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

## Medidas adoptadas para la colaboración en beneficio de colectivos más vulnerables

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



## 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:

- Celebración del día de la familia mediante jornada de puertas abiertas para que las personas que componen la compañía puedan traer sus familiares a conocer sus puestos de trabajo y a sus compañeros/as. Se realizan talleres para los más pequeños relacionados con la tecnología y la robótica con el fin de acercarlos a este mundo y sensibilizarlos en temas de igualdad desde pequeños (gincana sobre referentes femeninos de la historia).
- 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 encaminadas a superar la brecha de género existente en el mundo de la tecnología.



### • Guía de Lenguaje Inclusivo

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



## Planes de igualdad

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

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

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

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

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

Se ha establecido como objetivo que durante 2022 se publique un nuevo Plan de Igualdad, adaptado y reforzado, único para Berger-Levrault España, del que se darán detalles en el Informe de Sostenibilidad del próximo año.





## Atracción del Talento

Las personas, el equipo y su talento es el valor fundamental para Berger-Levrault.

Somos una organización de personas cuyo talento está 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 nuestro Valor de Renuncia.

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

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

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

Durante el ejercicio 2021, hemos reforzado 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, en 2021 Berger-Levrault España participó en diferentes eventos de manera presencial o a distancia (Digital Talent Day de Factoría F5, feria de empleo de la Universitat Oberta de Catalunya, feria de empleo de la UNIR...) para conocer el talento de los más jóvenes y ofrecerles la oportunidad de hacer prácticas en la compañía, proponerles un plan de carrera y asegurarles un desarrollo dentro de la empresa.



### 82 Becarios

en 2021, de los cuales 55 pasaron a formar parte de la plantilla tras sus prácticas.



## Protocolos contra la discriminación y el acoso

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

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

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

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

## Relaciones sociales

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

Disponemos de dos convenios colectivos de aplicación: el 76% de nuestra plantilla está bajo el de Oficinas y despachos y el 24% bajo el de Consultoría Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.



# Actuando en el corazón de los territorios

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

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



Carta del  
Director General  
DelegadoNuestra  
identidadLa RSC en  
Berger-LevraultEnamorar y fidelizar  
a nuestros talentosActuando en  
el corazón de  
los territoriosGenerando  
confianza en  
el mundo digitalHuella  
ambientalColaborar  
de modo ético

Anexo

# Comprometidos con la salud y la seguridad laboral

## Desarrollo del talento

### Aula pionera para FP Dual

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

Con los objetivos de desarrollar talento tecnológico y digital para la sociedad, y de ofrecer una oportunidad laboral en este sector a los jóvenes, hace 5 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 este periodo hemos formado 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 2021, 25 estudiantes han sido formados en Desarrollo de Aplicaciones Web, y alrededor de 55 empleados y empleadas de Berger-Levrault España han dedicado un total de 528 horas para formarles.

La mayoría de estos alumnos y alumnas, después de la formación en la FP Dual en nuestras instalaciones, realizan sus prácticas de Ciclo con nosotros, y un número importante pasan a nuestra plantilla posteriormente. En concreto, de los 25 alumnos de FP Dual del curso 2021, el 84% ya forman parte de nuestra plantilla.



# 84%

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



Carta del  
Director General  
Delegado



Nuestra  
identidad



La RSC en  
Berger-Levrault



Enamorar y fidelizar  
a nuestros talentos



Actuando en  
el corazón de  
los territorios



Generando  
confianza en  
el mundo digital



Huella  
ambiental



Colaborar  
de modo ético



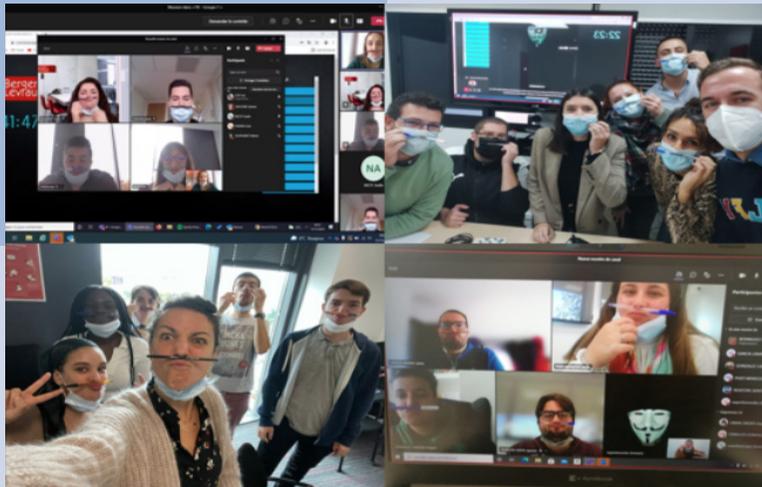
Anexo

## International Students' Day

Con el objetivo de favorecer la integración de las personas de prácticas en el Grupo Berger-Levrault, y aprovechando la Jornada Internacional del Estudiante que tiene lugar el 17 de noviembre, lanzamos una sesión de integración de tres horas y media a nivel internacional dedicada a las casi 70 personas de prácticas de Francia y España.

Esta promoción ha sido denominada con el nombre de Diversi'Team por parte de los y las asistentes.

El programa de la jornada incluyó un discurso de bienvenida del director de Marketing y Desarrollo de producto del Grupo, un Escape Game online por equipos en torno a la temática de los ciberataques (cada grupo tenía un coach de Capital Humano para guiarles) y una presentación sobre nuestra estrategia y presencia en redes sociales.



## 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.

Gracias al Speedating BCN Inclusive Coding y Digital Talent Day de Factoría F5, hemos podido conocer y contar con perfiles que han decidido reconvertir sus vidas, formando a personas en situación de vulnerabilidad dentro del sector tecnológico y combatiendo la brecha digital de género.

## Relación con la comunidad local

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



92,5%

nuestros proveedores son  
o tienen sede en España



79,3%

de ellos están en las mismas  
provincias que nuestras oficinas



Carta del  
Director General  
Delegado



Nuestra  
identidad



La RSC en  
Berger-Levrault



Enamorar y fidelizar  
a nuestros talentos



Actuando en  
el corazón de  
los territorios



Generando  
confianza en  
el mundo digital



Huella  
ambiental



Colaborar  
de modo ético



Anexo

## 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.

- **AEM**

Asociación Española de  
Mantenimiento

- *Misión:* Fomentar el Conocimiento del Mantenimiento

- **Smart City Cluster**

- *Misión:* El desarrollo de ciudades inteligentes, entendidas así por ser eficientes, sostenibles y confortables para quienes las habitan.



- **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.

- **PALECH**

Pacto de América Latina por la  
Educación con Calidad Humana

- *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.



## Subcontratación y proveedores

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

### Aspectos ESG en la política de compras

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

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



### Responsabilidad ambiental y social de proveedores y subcontratistas

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

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

### Supervisión y auditorías

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

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

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

# Generando confianza y clientes en el mundo digital

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





## Ciberseguridad

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

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

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 2021 todos los empleados de Berger-Levrault España formaron parte 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.

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

## Sistemas de gestión de quejas y reclamaciones

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

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

El porcentaje de reclamaciones recibidas en 2021 respecto al total de llamadas registradas en dicho ejercicio es del 0,019%. Por tipología de reclamación, sobre el total de las reclamaciones registradas en 2021, el 54,55% han sido técnicas, el 31,82% de servicios, el 9,09% administrativas y el 4,55% vinculadas a seguridad.

# Huella ambiental

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



Carta del  
Director General  
DelegadoNuestra  
identidadLa RSC en  
Berger-LevraultEnamorar y fidelizar  
a nuestros talentosActuando en  
el corazón de  
los territoriosGenerando  
confianza en  
el mundo digitalHuella  
ambientalColaborar  
de modo ético

Anexo

## Nuestro compromiso

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

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

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

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

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

Además, analizamos riesgos ambientales asociados al contexto de la organización (ver detalle en página 17).

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 CO<sub>2</sub> 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.
- El equipo humano que conforma Berger-Levrault España está en constante crecimiento, y para asegurar la pronta concienciación en las nuevas incorporaciones 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 Calidad, Procesos y Berger-Levrault España Informe EINF 2021 47 Medioambiente interviene en las jornadas de Bienvenida y Acogida, y todo el personal de nuevo ingreso supera con éxito un cuestionario sobre nuestras políticas, que incluyen preguntas de carácter ecológico.



## Economía circular y gestión de residuos

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

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

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

A nivel internacional, y promovido por un grupo de empleados y empleadas, el Grupo Berger-Levrault ha sustituido la tipografía corporativa Calibri por la Century Gothic, ya que en su impresión es una de las que menos tinta consume (hasta un 30% de ahorro en comparación a una fuente de letra clásica).



**30%**

ahorro  
de tinta en  
la impresión





Carta del  
Director General  
Delegado



Nuestra  
identidad



La RSC en  
Berger-Levrault



Enamorar y fidelizar  
a nuestros talentos



Actuando en  
el corazón de  
los territorios



Generando  
confianza en  
el mundo digital



Huella  
ambiental



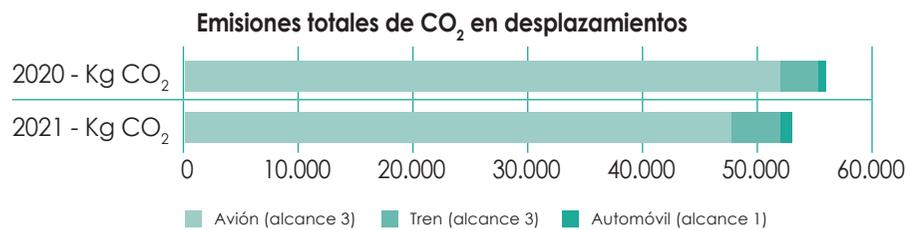
Colaborar  
de modo ético



Anexo

## Emisiones de CO<sub>2</sub> en desplazamientos en automóvil, avión y tren

Dentro de nuestro ámbito de actividad, los empleados de Berger-Levrault España deben realizar desplazamientos habituales con el objetivo de visitar a clientes, realizar formaciones, implantaciones, seguimiento, etc. En la medición del impacto de estos desplazamientos, contamos con la comparativa de los valores de 2020 y 2021 para totalidad de sedes:



Emisiones totales de CO <sub>2</sub> en desplazamientos y litros de combustible de alcance 1	2020		2021	
	CO <sub>2</sub>	combustible (alcance 1)	CO <sub>2</sub>	combustible (alcance 1)
Avión (alcance 3)	56.127,37 kg		48.778,23 kg	
Tren (alcance 3)	1.063,97 kg		2.102,12 kg	
Automóvil (alcance 1)	171,39 kg	6.839,18 L	339,40 kg	12.480,54 L
<b>Total</b>	<b>57.362,73 kg</b>	<b>6.839,18 L</b>	<b>51.219,75 kg</b>	<b>12.480,54 L</b>

Metodología de cálculo: Para las emisiones en avión y tren utilizamos el factor de conversión de kilómetros a CO<sub>2</sub>, 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.

En 2021, las emisiones totales de dióxido de carbono en desplazamientos realizados por el personal de todas las sedes de Berger-Levrault España han continuado reduciéndose hasta un 10,71% en valores absolutos respecto a 2020, sobre todo debido a la reducción de los viajes en avión, el medio de transporte más contaminante. No obstante, se ha experimentado un incremento en los viajes en automóvil y tren respecto a 2020 por la progresiva recuperación de la actividad presencial, si bien los niveles permanecen por debajo de los registrados en 2019.

Esta reducción en los viajes de avión y el incremento en los desplazamientos en automóvil y tren en 2021 se debe, en parte, a un aumento del personal contratado en las sedes más próximas a los proyectos desarrollados en clientes, optándose por realizar estos desplazamientos más cortos en coche o tren. Otro factor que influye en estos datos es que, a raíz de la pandemia, la oferta de vuelos se ha visto muy reducida, por lo que se ha favorecido el uso del tren y, sobre todo, del coche, ya que ha sido percibido como un medio de transporte más seguro.

Asimismo, estimamos que el crecimiento del modelo SaaS (Software as a Service) contribuirá en los próximos años a una progresiva reducción en los desplazamientos y, en consecuencia, en su impacto ambiental asociado. Además, continuaremos concienciando a nuestros colaboradores con el objetivo de reducir el número de viajes, y se recomendará el uso de los medios de transporte menos contaminantes cuando sea posible.

Carta del  
Director General  
DelegadoNuestra  
identidadLa RSC en  
Berger-LevraultEnamorar y fidelizar  
a nuestros talentosActuando en  
el corazón de  
los territoriosGenerando  
confianza en  
el mundo digitalHuella  
ambientalColaborar  
de modo ético

Anexo

## Consumo de energía eléctrica

En 2021 hemos registrado un consumo de energía eléctrica entre todas las oficinas españolas de 149.927,19 kw/h de los cuales, según la mezcla de producción de energía correspondiente a 2020, un 55,32 % del total (82.946,35 kw/h) han sido consumidos mediante el uso de energías renovables. Las emisiones de CO<sub>2</sub> generadas en el consumo eléctrico de 2021 mediante energías no renovables han sido de 176,05 kg entre todas las sedes (alcance 2), utilizando el factor de emisión 2020.

La energía eléctrica consumida engloba el uso regular de las actividades de oficina, principalmente la climatización, utilización 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. Destacamos que en algunas oficinas tenemos contratadas fuentes de energía eléctrica 100% renovable y que durante el periodo que abarca este informe se han sustituido luminarias LED por nuevas luminarias con la misma tecnología pero energéticamente más eficientes.

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 modo que se ajusten dentro de los intervalos de temperatura recomendados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Consumo de agua

Durante 2021, el consumo real de agua en las oficinas de Barcelona y Granada ha sido de 171 m<sup>3</sup>. Además, el consumo estimado en el total de sedes de Berger- Levrault España ha sido de 766,5 m<sup>3</sup>.

Con el objetivo de reducir el consumo de agua, recomendamos periódicamente 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.

## 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 2021, el papel consumido ha sido de 22.678 folios.

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

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

# Colaborar de modo ético

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



Carta del  
Director General  
DelegadoNuestra  
identidadLa RSC en  
Berger-LevraultEnamorar y fidelizar  
a nuestros talentosActuando en  
el corazón de  
los territoriosGenerando  
confianza en  
el mundo digitalHuella  
ambientalColaborar  
de modo ético

Anexo

## Medidas adoptadas

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



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

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



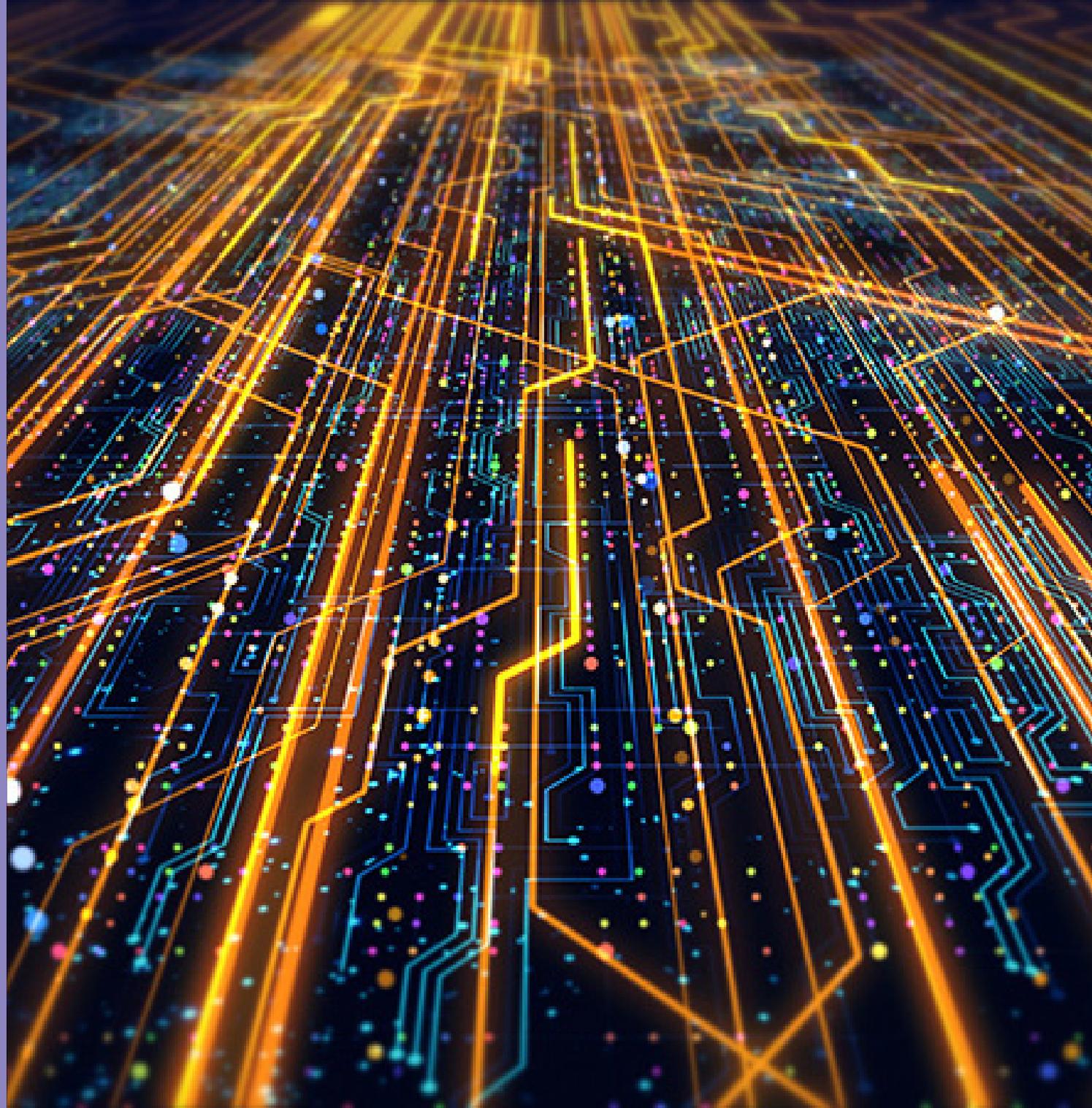
## Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Berger-Levrault España y sus empleados colaboran cada año con diferentes entidades sin ánimo de lucro (ONG's, Fundaciones, Asociaciones) con el objetivo de aportar y apoyar a los que más lo necesitan. En total hemos aportado 34.789€ a las entidades sociales comentadas anteriormente.

Durante 2021 hemos mantenido nuestras colaboraciones con:

- **Club Écija Basket:** convenio de colaboración para fomentar el deporte base en Écija (Sevilla).
- **Fundación Adecco.** Colaboramos con Fundación Adecco desde hace varios años en las siguientes campañas y acciones:
  - Plan Familia: a través de este programa ayudamos a que las personas con discapacidad y su familia mejoren su vida, contando con expertos que ayudan a los/as hijos/as con capacidades diferentes de nuestros empleados/as a mejorar su desarrollo, autonomía e inclusión laboral.
  - Formación online sobre diversidad.
  - Plan Emergencia por el Empleo II
  - Semana 8 marzo – con motivo del Día Internacional de la Mujer
  - Semana 3 diciembre – con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad
- Un año más, hemos puesto en marcha nuestra campaña navideña “**Ningún plato sin comida**” entre nuestros empleados. En 2021 hemos recaudado una cantidad de dinero que se ha donado en su totalidad a dos asociaciones (Hermanas de la Cruz y Serviluz) además de alrededor de 100 kgs de comida y material no perecedero.
- En Navidad también hemos aportado nuestro granito de arena en forma de **donación económica a diferentes asociaciones:** La Raíz, Servei Pont Solidari, ASPACE (Asociación Sevillana de Ayuda a la Discapacidad), Fundación ARRELS – SANT IGNASI de Lleida, Economato social de Écija, a la Asociación Doble Cristal de Villafranca, a la Asociación Sevillana de Ayuda a la Discapacidad y a la Fundación AFIM, apoyando el desarrollo de su proyecto del “gabinete de estimulación cognitiva online”.

# Anexo



Carta del  
Director General  
DelegadoNuestra  
identidadLa RSC en  
Berger-LevraultEnamorar y fidelizar  
a nuestros talentosActuando en  
el corazón de  
los territoriosGenerando  
confianza en  
el mundo digitalHuella  
ambientalColaborar  
de modo ético

Anexo

# Metodología utilizada

## Período de la información reportada

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

El presente informe es el primero que se realiza, tendrá carácter anual, y la información reportada hace referencia al año fiscal 2021, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021. de temperatura recomendados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Perímetro del informe

El alcance del informe de Estado de Información No Financiera 2021 es para el perímetro de la sociedad Berger-Levrault España, S.A.U. y sus sociedades dependientes: Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U. y ABS Informática, S.L.U., y se presenta como documento anexo a las cuentas anuales consolidadas, formando parte del informe de gestión consolidado. Nuestro Informe EINF pretende reflejar nuestros compromisos y esfuerzos en materia de RSC, de modo consolidado en todas las entidades que conforman Berger-Levrault España.

## Indicadores

Los datos publicados en el informe de Estado de Información No Financiera del ejercicio 2021 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. Al ser el primer informe realizado por la compañía, en la mayoría de los casos no es posible realizar una comparación histórica con años anteriores.

## Contenidos GRI

Este informe de Estado de Información No Financiera del ejercicio 2021 se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Los indicadores y su relación con el contenido puede visualizarse en la versión completa del Informe de RSC 2021 de Berger-Levrault España, disponible en la página web de la compañía.

## Verificación externa

Para la verificación externa del informe EINF 2021 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 2021 conforme a las disposiciones establecidas en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

## Contacto

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

**Antonia Moreno**

Responsable de comunicación  
*antonia.moreno@berger-levrault.com*



[berger-levrault.com](http://berger-levrault.com)