

# RSC 2022

Informe de Sostenibilidad  
Berger-Levrault España



# Índice

|                                           |      |                                                                                       |
|-------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Carta de la Dirección                     | < 4  |    |
| Nuestra identidad                         | < 6  |    |
| Enamorar y fidelizar a nuestros talentos  | < 16 |    |
| Actuando en el corazón de los territorios | < 33 |    |
| Generando confianza en el mundo digital   | < 38 |   |
| Huella ambiental                          | < 40 |  |
| Colaborar de modo ético                   | < 46 |  |
| Anexo                                     | < 49 |  |

## 2022 en cifras



**387**  
empleados  
y empleadas



**40,3%**  
mujeres



**59,7%**  
hombres



**95%**  
profesionales con  
contrato indefinido



**28**  
personas en prácticas  
han pasado a plantilla



**89,3%**  
nuestros  
proveedores  
son  
o tienen sede  
en España

**75,6%**  
de ellos están  
en las mismas  
provincias  
que nuestras  
oficinas



**7**  
oficinas  
en España



**95,2%**  
de las personas se acogen a  
alguna modalidad de teletrabajo



**32**  
estudiantes formados en  
Desarrollo de Aplicaciones Web



## Carta del Presidente

**Antoine Dumurgier**

Presidente  
Berger-Levrault

En los últimos años, Berger-Levrault ha sabido capear varias crisis, en particular las relacionadas con la pandemia y los ciberataques de los que hemos sido objeto. Quisiera dar las gracias a todos nuestros equipos, que siempre han afrontado estas difíciles situaciones con fuerza, dignidad y compromiso. Esta resistencia y solidez que hemos demostrado se deben al extraordinario compromiso del personal de Berger-Levrault con nuestras misiones y con los servicios que prestamos a nuestros clientes. Este valioso capital colectivo también se ha construido a lo largo del tiempo gracias a lo que nos une, y pienso en particular en nuestros valores y en nuestra voluntad de desarrollar soluciones digitales de confianza para la sociedad.

El año 2022 marca una nueva etapa de transformación para la empresa, con la puesta en marcha de un nuevo equipo directivo y un nuevo proyecto empresarial denominado BLueX, acompañado de una nueva organización a partir de 2023. Este profundo movimiento de transformación se basa sobre todo en nuestra capacidad para compartir nuevos retos, traducirlos para cada persona en su actividad y dar así sentido a nuestra acción colectiva.

El sentido que damos a nuestras acciones también forma parte de nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, que debe ser perfectamente coherente con nuestros valores, nuestros objetivos y nuestro entorno.

Los trabajos y proyectos llevados a cabo durante los últimos años, realizados con un enfoque muy participativo que garantiza que nuestras acciones de RSE sean fruto y estén impulsadas por las mujeres y los hombres de Berger-Levrault, son notables en este sentido, y el hecho de que hayan sido destacados dentro de este informe lo ilustra. Tanto los resultados obtenidos como los que están en curso son particularmente satisfactorios, y me gustaría mencionar, por ejemplo, el ambicioso programa de sensibilización sobre la igualdad de género desplegado en 2022, que ya ha tenido un impacto positivo en nuestra compañía.

Ayudar diariamente 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, está en nuestro ADN. Obviamente, esto da sentido y constituye la base evidente de la responsabilidad social de Berger-Levrault.

Sé que puedo contar con todos y cada uno de nosotros para trabajar en pro de esta misión y os doy las gracias por ello.



# Carta del Director General de España

**Bienvenido Espinosa***Director General  
de España*

Me complace presentaros nuestra Memoria de Sostenibilidad 2022, donde podéis conocer las principales iniciativas en materia económica, social y ambiental con las que damos respuesta a los desafíos actuales y futuros en Berger-Levrault España.

2022 ha estado marcado, sin duda, por la vuelta a una normalidad evolucionada, que recoge los cambios en la sociedad y en el trabajo introducidos a raíz de la pandemia. El modelo de trabajo híbrido se ha impuesto como mayoritario, y ha mejorado la conciliación, el compromiso y la posibilidad de volver a compartir espacios con el resto de los equipos. También ha ayudado enormemente a reducir nuestro impacto ambiental.

Estos cambios también han llegado a la administración local impulsando así, un poco más, la evolución digital de nuestros funcionarios y su trabajo a través de herramientas y soluciones digitales como las que les proveemos desde Berger-Levrault España. Europa impulsa también esta evolución digital gracias a programas como el itinerario hacia la Década Digital 2030.

2022 también ha significado para Berger-Levrault el inicio de un nuevo programa estratégico, que integra los principales ejes de la transformación de la compañía, apostando por una mayor creación de valor, innovación en nuestros servicios digitales, avance tecnológico y enfoque sostenible. Hemos reforzado nuestros equipos con importantes cambios, con la llegada de Antoine Dumurgier como Presidente y Director General del Grupo, y la renovación de todo el Comité Ejecutivo, así como, a nivel nacional, mi incorporación a la Dirección General y la configuración de un nuevo equipo directivo en Berger-Levrault España.

En este sentido, y en nuestro firme compromiso con la igualdad, hemos incorporado a más mujeres en el equipo de dirección, hemos realizado formaciones específicas para impulsar a mujeres con talento y se han llevado a cabo diversas campañas internas de sensibilización en materia de igualdad para toda la plantilla. No puedo dejar de mencionar la responsabilidad que adquirimos hace varios años y que seguimos manteniendo hoy hacia los colectivos más desfavorecidos con la inclusión social y laboral.

Y no se trata de un tema menor. El foco de nuestra política de RSC está en la Responsabilidad Digital Corporativa: impacto ambiental que generan las soluciones que desarrollamos y nuestra propia actividad diaria, inclusión digital de todos los colectivos, accesibilidad o la formación de jóvenes en las tecnologías con las que trabajarán en su vida laboral a través de nuestra aula de FP Dual o de nuestro Bootcamp.

Nuestra transformación sostenible tampoco sería posible sin tener en cuenta los riesgos. En una sociedad como la actual, hiperconectada y digitalizada, la seguridad de los datos y de las aplicaciones que servimos a nuestra comunidad de clientes es clave frente a ciberataques, cada vez más frecuentes. Y trabajamos de modo permanente realizando una vigilancia continua con el objetivo de salvaguardar el nuevo oro de nuestro tiempo: los datos y la información.

Contamos con el compromiso, la constancia y la movilización de todas las empleadas y empleados de Berger-Levrault España, que velan por ayudar a quienes ayudan a los demás: funcionarios de nuestra administración local al servicio de todos los ciudadanos.



# Nuestra identidad

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

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

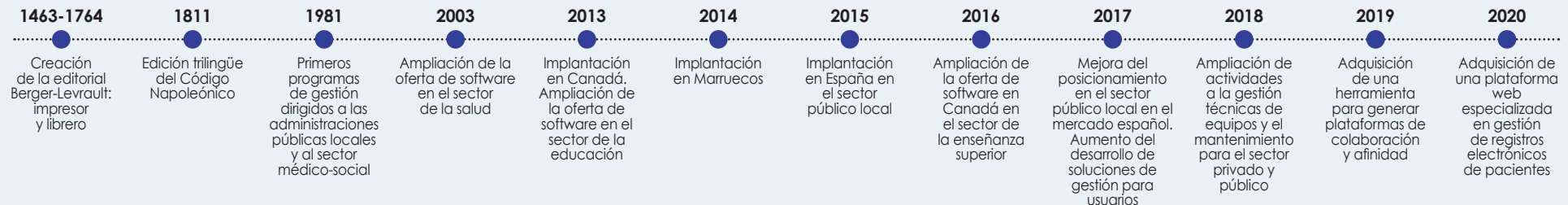






# 1. Sobre nosotros

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



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

Berger-Levrault España, S.A.U. es la sociedad dominante del consolidado que forma junto con Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U. y ABS Informática, S.L.U. Las dos primeras se incorporaron al Grupo Berger Levrault 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.



## 2. 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.





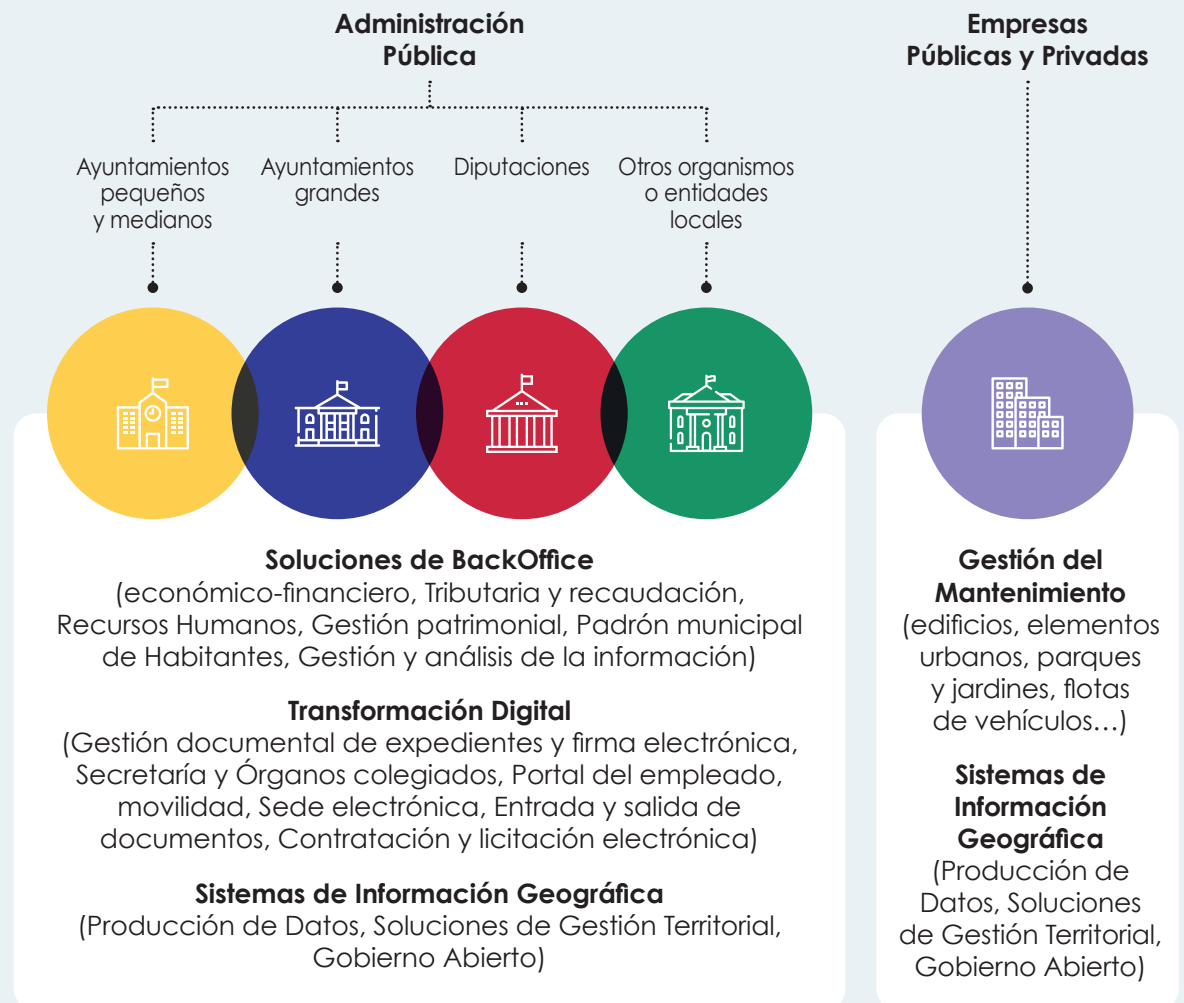
### 3. Impulsores de la administración digital

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

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

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

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





## 4. La RSC en Berger-Levrault

### Nuestro enfoque de la sostenibilidad

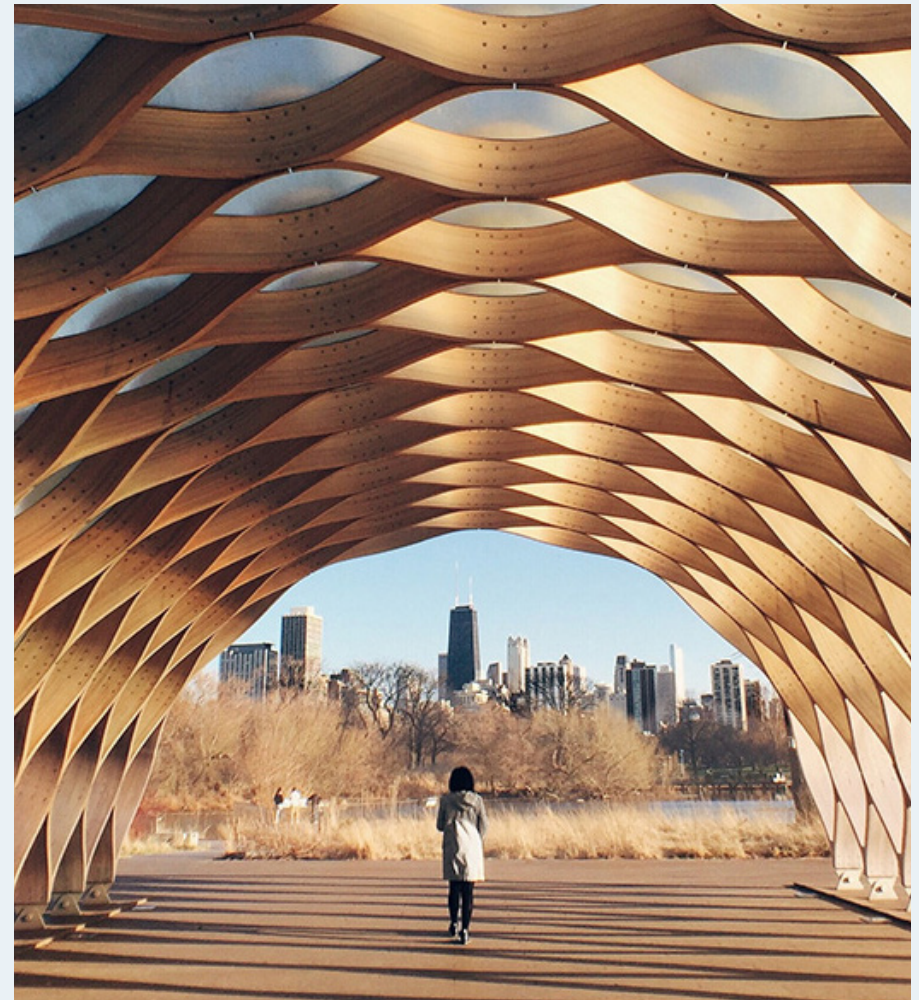
Berger-Levrault es un actor digital que se distingue de otros actores del mercado por su excepcional longevidad. Su historia está marcada por la innovación y las nuevas tecnologías, y su ADN por la búsqueda permanente de trabajar por el bien común.

En 2020, nuestro proyecto de empresa pone de relieve la voluntad de cuestionar nuestras responsabilidades y, por tanto, la empresa que queremos ser. Este cuestionamiento ha llevado a Berger-Levrault a embarcarse en un proceso de transformación sostenible para garantizar la sostenibilidad de su desarrollo. Así pues, este proyecto de empresa va acompañado de una profunda voluntad de reforzar y afirmar el compromiso de la empresa y de sus empleados en materia de desarrollo sostenible, fijando nuevas metas.

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

Este proyecto corporativo también ha sido una gran oportunidad para redefinir nuestros pilares estratégicos y nuestros temas prioritarios en términos de transformación sostenible, teniendo en cuenta nuestra visión, nuestro ADN y las expectativas de nuestras partes interesadas.

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

Con el apoyo del Comité Ejecutivo, en 2020 se creó a nivel de Grupo un nuevo departamento de “Comunicación y RSC”, 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 coordina el enfoque de responsabilidad corporativa a nivel internacional.

Se ha creado una comunidad de embajadores, identificados como empleados comprometidos, con el objetivo de ponerse en marcha de manera operativa.

Se ha creado un comité estratégico que reúne a empleados, algunos de los cuales son miembros del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección. El comité también ha identificado los pilares estratégicos de nuestra Responsabilidad Social Corporativa, y para cada uno de ellos se ha fijado una ambición para principios de 2022.







## 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.

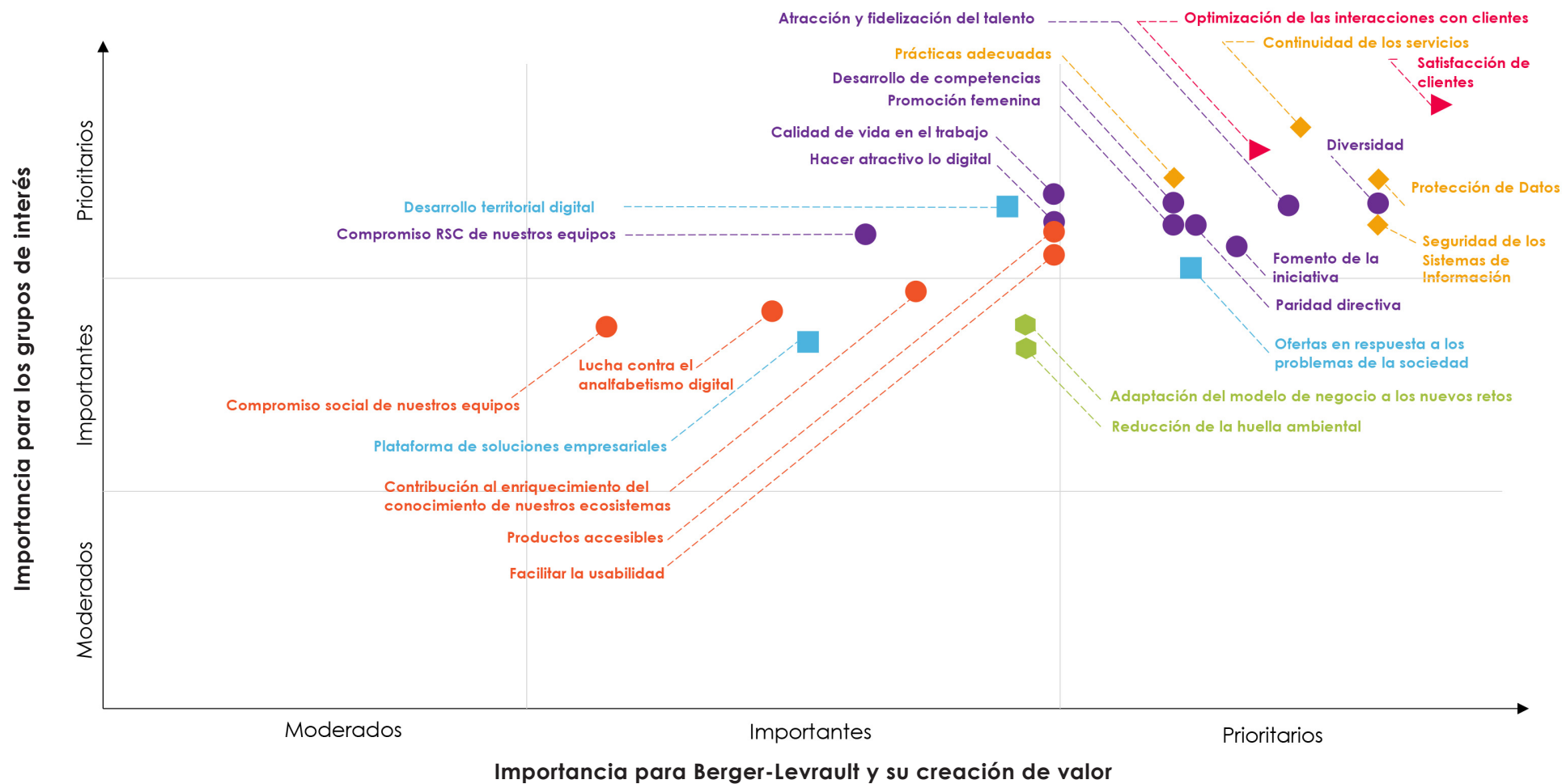
Este trabajo ha conducido a la creación de una matriz de materialidad inicial que traza nuestros principales retos. Esta matriz se elaboró posicionando los temas según dos ejes: la importancia para las partes interesadas en la ordenada y la importancia para Berger Levrault por su creación de valor material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

El año 2022 estuvo marcado por la llegada de un nuevo equipo directivo. Como motor de la transformación, la nueva dirección está trabajando con el departamento de RSC para profundizar en el trabajo realizado y perfeccionar la estrategia con el fin de comunicar una nueva hoja de ruta en 2023.





## Matriz de materialidad



### Legenda de nuestros 6 pilares:

● Humano

◆ Confianza

▶ Clientes

◆ Medio Ambiente

■ Innovación

● Sociedad



## 5. Políticas y gestión de riesgos

### Políticas implementadas

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

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

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

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

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

### Retos y Riesgos

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

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

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







## ODS

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

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

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

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



Erradicar la pobreza en todas sus formas y para todos.



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



Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.



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



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



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.



Reducir la desigualdad en y entre los países.



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



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



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



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



# 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.



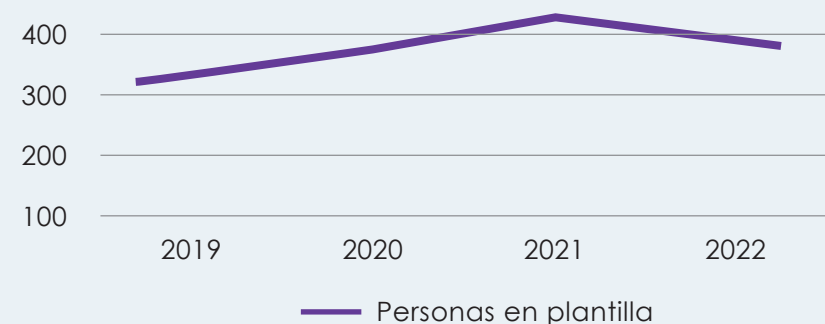


# 1. Creación de empleo

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

En 2022 hemos alcanzando niveles superiores a los que teníamos antes de 2020.

|              | 2019       | 2020       | 2021       | 2022       |
|--------------|------------|------------|------------|------------|
| Plantilla    | 308        | 343        | 369        | 365        |
| Prácticas    | 27         | 28         | 36         | 22         |
| <b>Total</b> | <b>335</b> | <b>371</b> | <b>405</b> | <b>387</b> |



A 31 de diciembre de 2022, Berger-Levrault España contaba con 387 profesionales. De ellos, el 40,3% eran mujeres y el 59,7% eran hombres. Por edades, el 66% tiene entre 30 y 50 años; el 22% son menores de 30 años y el 11% es mayor de 50 años.

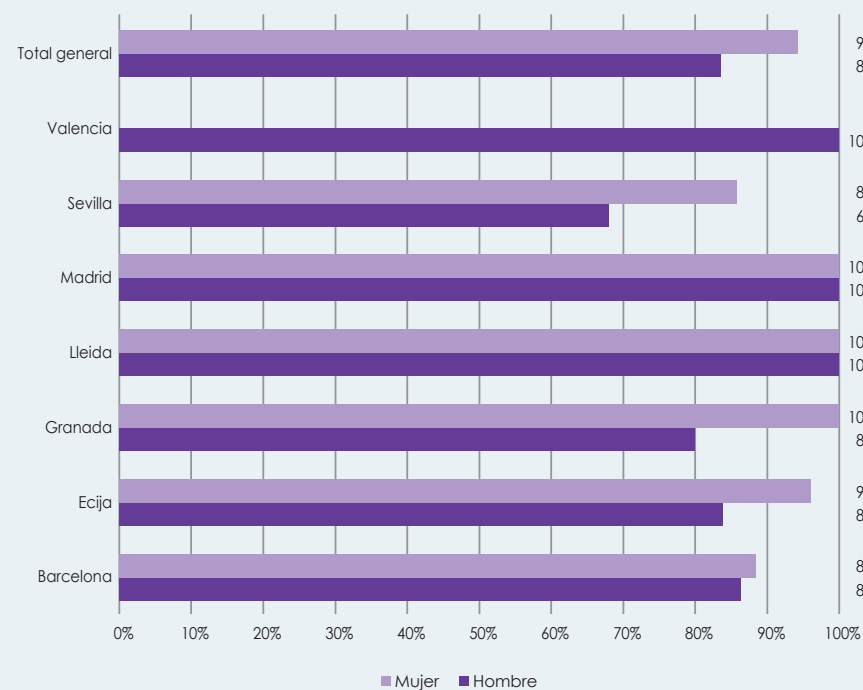
La estabilidad laboral ha aumentado: el 95% tiene un contrato indefinido y el 0,26% temporal. Un 4% de la plantilla es personal en prácticas. El 95% de nuestros empleados y empleadas trabajan a jornada completa. La brecha salarial global es del 16%



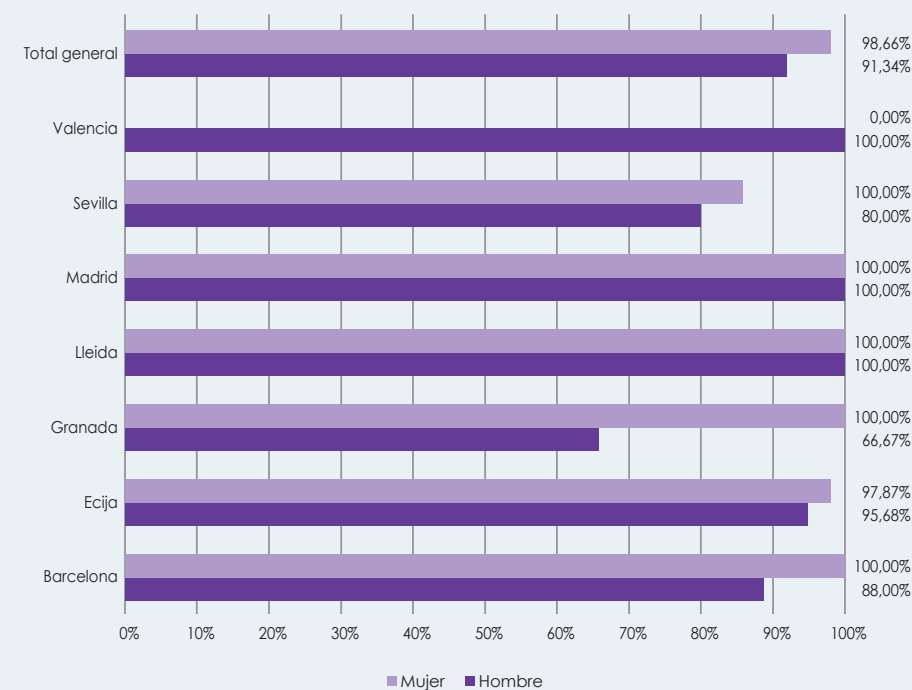
## Retención de personal por centro de trabajo y desagregado por sexos

A nivel general, durante 2022 la retención de personal ha aumentado tanto en hombres como en mujeres.

**2021**



**2022**





## Empleados con discapacidad

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

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

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

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

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

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

- Colaboración con el **día Internacional de la Discapacidad** (3 de diciembre). Desde hace varios años colaboramos con esta campaña con la finalidad de sensibilizar a nuestra plantilla y a la sociedad.
- **Plan Familia:** nuestro compromiso con nuestro equipo de profesionales y sus familias nos ha llevado a colaborar anualmente con Fundación Adecco en su programa Plan Familia. A través de este programa ayudamos a quienes tienen hijos/hijas o familiares con discapacidad a mejorar su vida.





## 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:** 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 31 de diciembre.
- **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 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 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 en 2022



## Desconexión laboral y digital

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Días festivos por país

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



### Cultura país y horarios

Respetar siempre los horarios y costumbres de cada país:

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



### Calendarios

Comparte calendarios.

### Reuniones

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



## Medidas de conciliación

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



Entre las medidas más destacadas encontramos:

- Teletrabajo en diferentes modalidades.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida.
- Cambio de tardes de trabajo, por necesidades de la persona trabajadora o necesidades puntuales de la empresa.
- Tiempo para acompañar al médico a un hijo o hija menor de edad o a una persona a su cargo con limitaciones de movilidad física o minusvalía.
- Asistencia a tutorías o reuniones escolares de hijos o hijas.
- Permisos recuperables cuando no sea posible hacer cambio de tardes ni utilizar la flexibilidad de entrada y salida al trabajo (asistencia a consulta médica privada, 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 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.



## 3. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral

### Desarrollo del bienestar físico y emocional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





## 4. Desarrollo del Talento

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

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

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

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

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

Durante el año 2022 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.

Asimismo, se ha puesto en marcha una formación técnica a través de la plataforma Udemy, para los perfiles de Desarrollo, Tecnología y Certificación de producto, con el objetivo de actualizar sus conocimientos a las nuevas tendencias del mercado.

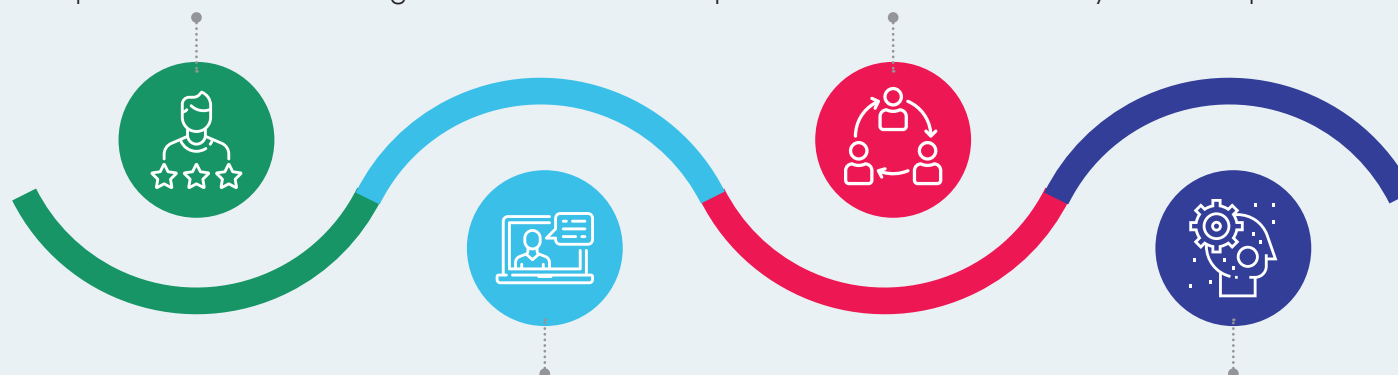




Asimismo, Grupo Berger-Levrault a nivel internacional ha puesto en marcha durante 2021 formaciones específicas para mejorar las aptitudes de nuestros equipos:

**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 2022, 22 personas que realizaron el programa el año anterior continuaron formándose dentro de este plan de formación y tuvieron la oportunidad de participar en sesiones sobre cómo reclutar o identificar el estilo de liderazgo adecuado en cada caso. Este plan 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.

**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:** todas las personas de la plantilla y en prácticas tiene a su disposición un acceso gratuito e ilimitado a la plataforma Spexx (evolución realizada este año), una plataforma afín a nuestra estrategia de formación donde poder aprender y mejorar el idioma que deseen. Dentro de la plataforma hay un repositorio de artículos, actividades, pruebas de nivel, vídeos...

**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.



## 5. Impulsando la igualdad

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



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

- **Formación Parentissime:** todas las nuevas mamás y papás de la compañía reciben una formación que los preparará para el nuevo reto al que se enfrentan y conseguir el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.
- **Semana de Maternidad/Paternidad:** en Berger-Levrault España se disfruta de una semana natural como permiso retribuido inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad. En los casos de partos programados, este disfrute puede realizarse en la semana anterior al mismo.
- **Mejoras en el permiso de lactancia:**
  - 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.
  - 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:

- 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.

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.





## 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.

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 2021, en 2022 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.



## 28 Becarios

pasaron a formar parte de la plantilla  
tras sus prácticas en 2022



## Protocolos contra la discriminación y el acoso

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

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

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

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

## 6. Relaciones sociales

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

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







# 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.





# 1. Compromisos con el desarrollo sostenible local

## 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 el 2022, 32 estudiantes fueron formados en Desarrollo de Aplicaciones Web (vs. 25 en 2021) dentro de nuestra aula de la Dual, y nuestros formadores y formadoras impartieron 316 horas lectivas (vs. 528 en 2021).

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



# 37%

de los alumnos de  
FP Dual de 2022  
ya forman parte  
de nuestra plantilla



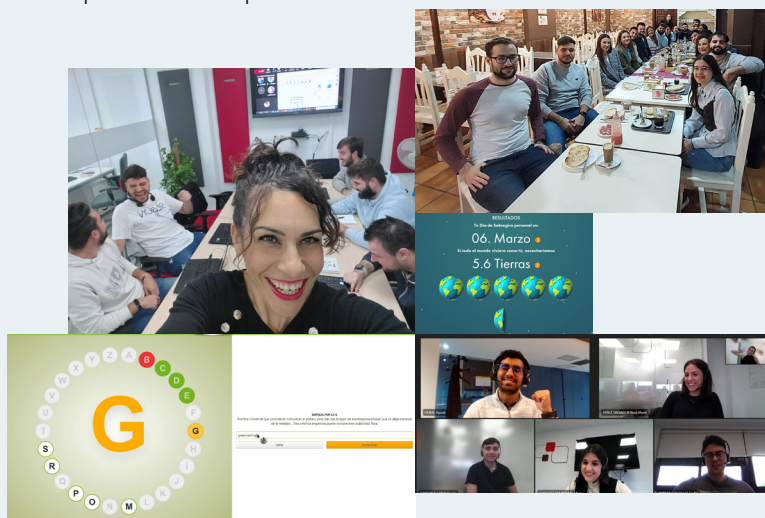


## International Students' Day

Desde hace 2 años, 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 personas de prácticas de Francia y España.

En 2021 la temática de la jornada fue la ciberseguridad. Tuvieron la oportunidad de participar 70 personas de prácticas.

En 2022 nos centramos en el desarrollo sostenible y el compromiso de Berger-Levrault con su Responsabilidad Digital Corporativa. La finalidad fue concienciarles sobre el impacto de las acciones individuales cotidianas en nuestro planeta. En esta ocasión, fueron invitadas un total de 59 personas de prácticas.



## 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. Además, el 2 de Berger-Levrault España Informe EINF 2022 21 diciembre Berger-Levrault tuvo el privilegio de contar con el reconocimiento de BCN Inclusive Coding y recibió un premio por el compromiso de la empresa con este tipo de perfiles.

## Relación con la comunidad local

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



92,5%

nuestros proveedores son  
o tienen sede en España

>>

79,3%

de ellos están en las mismas  
provincias que nuestras oficinas



## 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.



## 2. Subcontratación y proveedores

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

### Aspectos ESG en la política de compras

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

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



### Responsabilidad ambiental y social de proveedores y subcontratistas

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

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

### Supervisión y auditorías

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

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

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



# Generando confianza en el mundo digital

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







## Ciberseguridad

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

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

Durante 2022 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 2022 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.

Además, en 2022 se han realizado dos formaciones de ciberseguridad obligatorias para el 100% del personal, incluyendo a las nuevas incorporaciones que se sigan uniendo a Berger-Levrault España en 2023.

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 2022 respecto al total de llamadas registradas en dicho ejercicio es del 0,015%, (frente al 0,019% de 2021). Por tipología de reclamación, sobre el total de las reclamaciones registradas en 2022, el 78,95% han sido de servicios y el 21,05% técnicas.







# Huella ambiental

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





# 1. 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.

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.



## 2. Economía circular y gestión de residuos

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

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

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

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

Aa  
Tipografía  
Century Gothic

>>

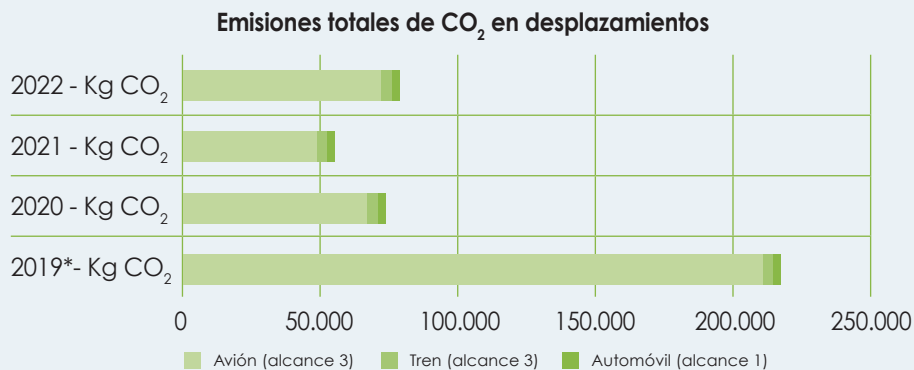
25%  
ahorro  
de tinta en  
la impresión





## Emisiones de 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. 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:



A pesar de esto, en 2022, las emisiones totales de dióxido de carbono en desplazamientos realizados por el personal de todas las sedes de Berger-Levrault España se han incrementado un 50,63% en valores absolutos respecto a 2021, por la relativa recuperación de la actividad presencial en clientes tras la pandemia. No obstante, los niveles globales permanecen un 63,52% 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 nuestros colaboradores con el objetivo de reducir el número de viajes, y se recomendará que, a la hora de elegir un medio de transporte u otro, en la medida de lo posible y en función del destino de nuestro viaje, además de considerar su duración, transbordos, costes, entre otros factores, se tenga en cuenta también el impacto ambiental generado por el medio escogido.

| Emisiones totales de CO <sub>2</sub> en desplazamientos y litros de combustible de alcance 1 | 2019*              |                         | 2020               |                         | 2021               |                         | 2022               |                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|
|                                                                                              | kg CO <sub>2</sub> | combustible (alcance 1) | kg CO <sub>2</sub> | combustible (alcance 1) | kg CO <sub>2</sub> | combustible (alcance 1) | kg CO <sub>2</sub> | combustible (alcance 1) |
| Avión (alcance 3)                                                                            | 212.271,94         |                         | 56.127,37          |                         | 48.962,16          |                         | 74.542,19          |                         |
| Tren (alcance 3)                                                                             | 3.165,64           |                         | 1.063,97           |                         | 2.102,12           |                         | 2.554,22           |                         |
| Automóvil (alcance 1)                                                                        | 221,35             | No hay mediciones       | 171,39             | 6.635,18                | 339,40             | 12.030,04               | 335,33             | 12.061,80               |
| <b>Total</b>                                                                                 | <b>215.658,93</b>  | 6.839,18 L              | <b>57.362,73</b>   | 6.635,18                | <b>51.403,68</b>   | 12.030,04               | <b>77.431,74</b>   | 12.061,80               |

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.



## Consumo de energía eléctrica

|                                                                          | 2021       | 2022       | Variación 2022<br>respecto 2021 |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|------------|---------------------------------|
| Consumo de energía eléctrica en oficinas (Kw/h)                          | 167.381,05 | 146.562,81 | <b>-12,44%</b>                  |
| Consumo de energía eléctrica de fuentes renovables (Kw/h)                | 89.834,31  | 76.750,80  | <b>-14,56%</b>                  |
| Consumo de energía eléctrica de fuentes renovables respecto al total (%) | 53,67%     | 52,37%     | <b>-2,43%</b>                   |
| Emisiones CO <sub>2</sub> en consumo de energía eléctrica (Kg)           | 277,60     | 252,75     | <b>-8,95%</b>                   |

En 2022 hemos registrado un consumo de energía eléctrica entre todas las oficinas españolas de 146.562,81 kw/h de los cuales, según la mezcla de producción de energía correspondiente a 2021, un 52,67 % del total (76.750,80 kw/h) han sido consumidos mediante el uso de energías renovables. Las emisiones de CO<sub>2</sub> generadas en el consumo eléctrico de 2022 mediante energías no renovables han sido de 252,75 kg entre todas las sedes (alcance 2), utilizando el factor de emisión 2021.

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 en 2023 está previsto extender esta situación a más localizaciones, por lo que se espera que en el próximo ejercicio se reduzcan las emisiones de CO<sub>2</sub> en consumo de energía eléctrica, así como un incremento en el porcentaje de energía producida con fuentes renovables. Otra de las acciones previstas para el ejercicio 2023 y que se espera que tenga un impacto positivo en la reducción del consumo eléctrico es la entrada en vigor de la nueva política de teletrabajo, mediante el cierre de todas las oficinas dos días en semana para optimizar recursos.

De forma complementaria, también se seguirán enviando comunicados de concienciación para el bienestar térmico en oficinas y se hará por primera vez uso de BL.Predict, herramienta desarrollada internamente, que permitirá 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, consumido ha sido de 25.598 folios, lo que supone un incremento del 12,88%, respecto al consumo de 2021, que fue de 22.678 folios debido a la progresiva recuperación de la actividad en oficina tras la pandemia (en datos comparados con 2019, el consumo de papel ha caído un 83,22%).

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

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

## Consumo de agua

Durante 2022, el consumo estimado de agua en las oficinas de Barcelona y Granada ha sido de 233 m<sup>3</sup>, mientras que en 2021 el consumo real fue de 171 m<sup>3</sup>. Además, el consumo estimado para 2022 en el total de sedes de Berger-Levrault España ha sido de 1194,9 m<sup>3</sup> mientras que en 2021 el estimado fue de 766,5 m<sup>3</sup>.

El incremento observado en 2022, al igual que en algunos de los anteriores aspectos ambientales analizados, puede deberse a la progresiva recuperación de la actividad en oficina tras la pandemia.

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.





# Colaborar de modo ético

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





# 1. Medidas adoptadas

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



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

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



## 2. 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 34.405€ a las entidades sociales comentadas anteriormente.

Durante 2022 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 2022 hemos recaudado una cantidad de dinero que se ha donado en su totalidad a dos asociaciones (Casa Madrid y Serviluz) además de alrededor de 90 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, Fundació ARRELS – SANT IGNASI de Lleida, Economato social de Écija, a la Asociación Doble Cristal de Villafranca, Casal de la Pau, a la asociación de madres y padres oncológicos de Granada “Aupa”, a la asociación Mater et Magistra y a la Fundación AFIM, apoyando el desarrollo de su proyecto del “gabinete de estimulación cognitiva online”.





# Anexo





# 1. Metodología utilizada

## Período de la información reportada

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

El presente informe tiene carácter anual y la información reportada hace referencia al año fiscal 2022, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

## Perímetro del informe

El alcance del informe de Estado de Información No Financiera 2022 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 2022 han seguido las directrices marcadas por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

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

## Contenidos GRI

Este informe de Estado de Información No Financiera del ejercicio 2022 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 2022 de Berger-Levrault España, disponible en la página web de la compañía.

## Verificación externa

Para la verificación externa del informe EINF 2022 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 2022 conforme a las disposiciones establecidas en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

## Contacto

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

**Antonia Moreno**

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



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