



**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL
FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

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

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

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

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

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

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1.6 del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de BERGER LEVRAULT ESPAÑA, S.A.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo 2 "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

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

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal



Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 30 de junio de 2023

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2023 Núm. 20/23/11628

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

Informe de Estado de Información No Financiera

2022

Tipo de documento: Público



Índice

Carta del presidente	4
Carta del director general de España.....	5
1. Nuestra identidad	6
1.1 Sobre nosotros	6
1.2 Nuestra misión y valores	7
1.3 Impulsores de la administración digital	7
1.4 Organización y estructura	10
1.5 Adaptación al entorno.....	12
1.6 La RSC en Berger-Levrault.....	13
1.7 Políticas y gestión de riesgos	15
2. Nuestras personas	17
2.1 Creación de empleo.....	17
2.2 Organización del tiempo de trabajo.....	25
2.3 Comprometidos con la salud y la seguridad laboral	31
2.4 Desarrollo del Talento.....	32
2.5 Impulsando la igualdad.....	35
2.6 Relaciones sociales.....	42
3. Nuestro compromiso con la sociedad	44
3.1 Compromisos con el desarrollo sostenible local.....	44
3.2 Subcontratación y proveedores	46
3.3 Comprometidos con nuestros clientes.....	47
3.4 Información fiscal.....	49
4. Huella ambiental	50
4.1 Enfoque de gestión	50
4.2 Economía circular y gestión de residuos	51
4.3 Uso sostenible de recursos	51
4.4 Biodiversidad	55
5. Lucha contra la corrupción y el soborno	56

6. Derechos Humanos	58
7. Anexo 1: Metodología utilizada en el Informe EINF 2022.....	60
8. Anexo 2: Índice de contenidos GRI.....	62

Carta del presidente



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.

Antoine Dumurgier, director general delegado

Carta del 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.

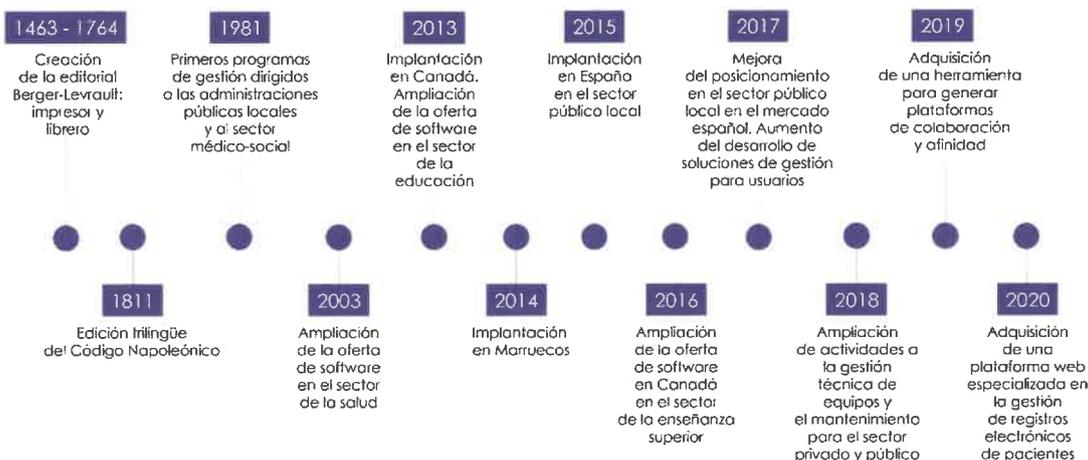
Contamos con el compromiso, la constancia y la movilización de todas las empleadas y empleados de Berger-Levrault España, que velan por ayudar a quienes ayudan a los demás: funcionarios de nuestra administración local al servicio de todos los ciudadanos.

Bienvenido Espinosa, director general España

1. Nuestra identidad

1.1 Sobre nosotros

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



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 se ha comercializado como 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 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.

1.2 Nuestra misión y valores

Nuestra misión es *secundar a organismos públicos y empresas en la era de las interfaces inteligente a través de plataformas de datos al servicio de sus comunidades*. Esta misión refleja la forma en la que afrontamos los grandes retos sociales, económicos, ambientales y digitales de nuestra época, con especial cuidado de las expectativas de nuestros grupos de interés. Además, define el papel de nuestra compañía en la sociedad, como agente de cambio y transformación a través de las soluciones que ofrecemos al mercado.

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.

1.3 Impulsores de la administración digital

Como empresa referente en software de gestión para la Administración Pública local en España (diputaciones, ayuntamientos, entidades 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 evolución digital a través del software y servicios adecuados que cubran sus necesidades de hoy y del mañana. Para ofrecer las mejores soluciones contamos con un importante equipo de desarrollo dentro de la compañía y nos apoyamos en nuestro ecosistema de alianzas con partners especializados. Asimismo, reforzamos nuestra oferta en ámbitos específicos a través de adquisiciones.

NUESTRAS SOLUCIONES Y SERVICIOS

Nuestros equipos dan servicio y soporte a los clientes en todo el territorio nacional, a través de 7 oficinas situadas en las principales ciudades españolas (Barcelona, Écija, Granada, Lleida, Madrid, Sevilla y Valencia).

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



Entre los productos más relevantes de la compañía se encuentran el software de referencia en gestión económico-financiera para las administraciones locales (SicalWin y su evolución web denominada BL.SicalWeb), el gestor de expedientes (FirmaDoc) o la gestión del mantenimiento (Carl Source).

Soluciones de BackOffice

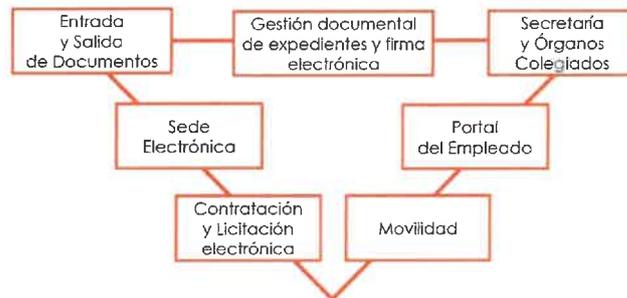
Las soluciones de backoffice son aquellas destinadas a la gestión interna de la entidad o administración local. Desde la gestión económico-financiera hasta los recursos humanos, los tributos o el padrón de habitantes del municipio. También proveemos, apoyados en partners reconocidos como Qlik, de soluciones para la gestión y análisis de la información a través de cuadros de mando.



Evolución digital

Las soluciones para la evolución digital tienen un doble objetivo: que la entidad pública local cuente con documentación digitalizada de sus procesos internos para la realización ágil de su labor diaria, y que el ciudadano realice trámites online con su administración local o territorial -en ambos casos, desde el ámbito legal o del regulatorio.

En este ámbito ofrecemos la gestión documental de expedientes, la gestión de la Secretaría, la gestión de las contrataciones y licitaciones electrónicas o el Portal del Empleado, así como la sede electrónica, el portal del proveedor y tributario, la gestión de entrada y salida de documentos en la oficina de atención al ciudadano y aplicaciones móviles.



Información geográfica

Es cada vez más frecuente la necesidad de nuestros clientes de geo posicionar sobre mapas digitales las infraestructuras, elementos urbanos, servicios ciudadanos, etc. con el objetivo de mejorar la toma de decisiones y facilitar geo visores a los ciudadanos, aportando transparencia y nuevos servicios.

Las soluciones GIS (Sistemas de Información Geográfica, por sus siglas en inglés) permiten la producción y gestión de datos (extraíbles también desde otros softwares de la entidad) para la toma de decisiones o para ponerlos a disposición de la ciudadanía (Gobierno Abierto). Asimismo, facilitan la gestión del territorio al permitir una visión gráfica y geográfica de todos los datos gestionados en la entidad.



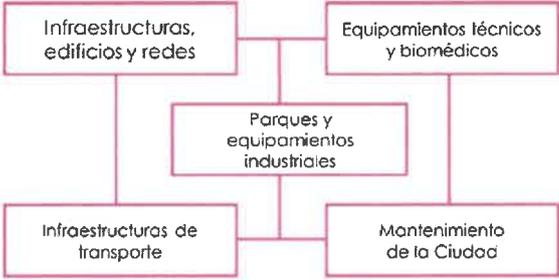
Gestión del mantenimiento

Administraciones locales y empresas públicas o privadas precisan realizar mantenimientos habituales de diferentes elementos que forman parte de su patrimonio y activos: edificios, elementos urbanos, maquinaria, flotas de vehículos, parques/jardines...

La gestión del mantenimiento es vital para alargar la vida útil de los elementos y mantenerlos en buen estado durante más tiempo, ahorrando tiempo y dinero.

El software GMAO (Gestión del Mantenimiento Asistido por Ordenador) facilita la gestión diaria de todos los tipos de mantenimiento y permite el control de todos los recursos para llevarlo a cabo en el momento preciso.

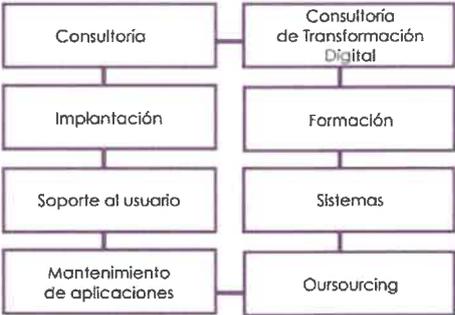
Berger-Levrault España provee una solución, Carl Source, con más de 30 años de experiencia en el mercado de la gestión del mantenimiento. Carl Source se adapta a distintos sectores de actividad gracias a su capacidad de personalización (Industria, Facility, Transporte, Salud y Ciudades).



Servicios

A través de nuestros servicios ayudamos a nuestros clientes a implementar el proyecto que necesitan para sus territorios, ciudades o empresas, adecuándolo a cada departamento o al conjunto de su organización, implantando los diferentes productos y servicios de la compañía.

Entre los servicios ofrecidos a nuestros clientes se encuentran el asesoramiento, consultoría, la atención al cliente y la formación. Todos ellos están especializados y cuentan con profesionales expertos en cada materia para asegurar un apoyo de calidad a los clientes.



1.4 Organización y estructura

Berger-Levrault España es un grupo compuesto por 387 profesionales, todos situados en el territorio español.

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

Actividad	2022	2021
Venta de Software	997.303	745.982
Prestación de servicios de Mantenimiento	17.854.831	16.853.796
Prestación de servicios de Consultoría	4.481.098	4.493.270
	23.333.232	22.093.048

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

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

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

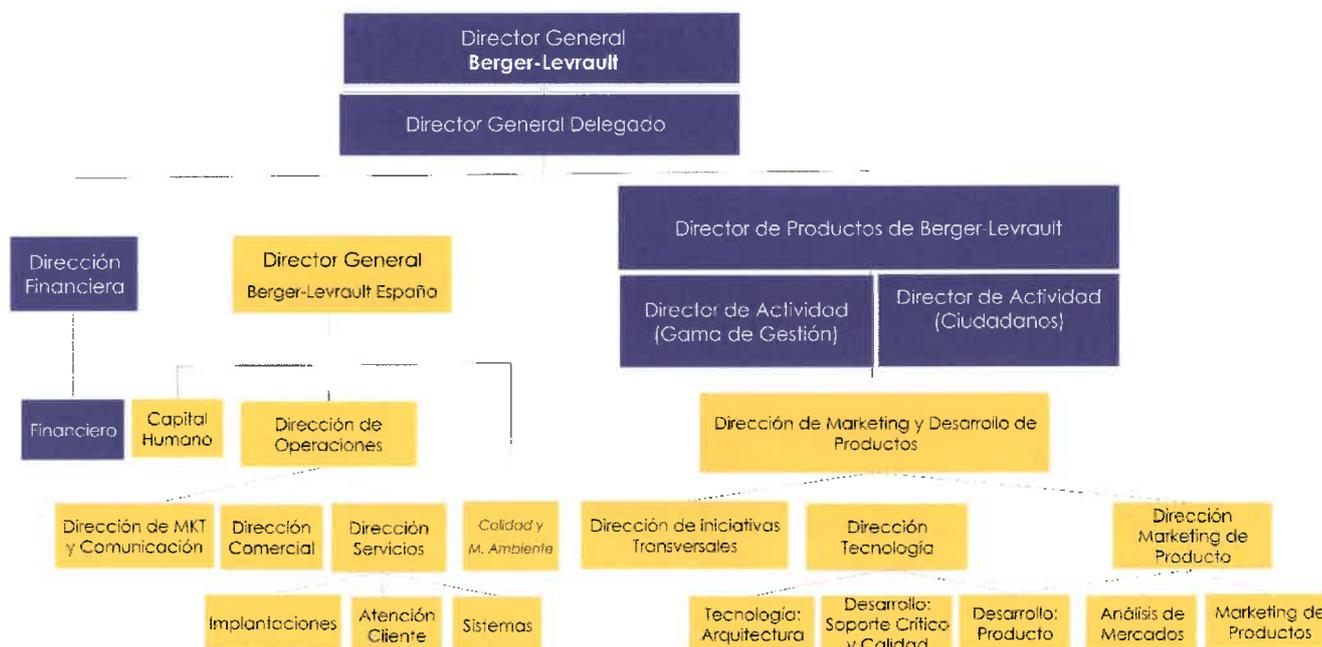
	Capital	Activo total	Resultado de explotación	Resultado del ejercicio
Berger-Levrault España, S.A.	3.663.545	16.007.105	1.696.172	1.514.850
Aytos Soluciones Informáticas, S.L.	3.005	17.252.108	162.233	(17.690)
ABS Informática, S.L.	2.422.602	2.908.434	(1.494.200)	(1.364.924)
Consolidado	3.663.545	22.506.258	(2.047.706)	(2.279.675)

Berger-Levrault España se estructura en diferentes niveles bajo un mando y estrategia comunes, cuyo objetivo es ofrecer a nuestros clientes las soluciones que requieren.

En julio de 2022 se inició un cambio estructural en la Dirección del Grupo Berger-Levrault con la incorporación de un nuevo director general, Antoine Dumurgier, quien fue nombrado presidente en octubre de 2022. Este cambio ha supuesto la eliminación del puesto de director general delegado reflejado en el informe de sostenibilidad 2021.

Esta evolución fue seguida por la consecutiva evolución en los comités directivos de los diferentes países en los que hay oficinas de Berger-Levrault.

En el caso de España, en octubre de 2022 se nombró a un nuevo director general, Bienvenido Espinosa, quien ha trabajado para evolucionar la estructura en España que se verá reflejada en el informe 2023.



Organigrama en vigor hasta octubre 2022. En el informe 2023 se reflejarán los cambios acontecidos a partir de esa fecha. En azul se señalan los puestos de estructura de Grupo Berger-Levrault. En amarillo, las posiciones para España.

1.5 Adaptación al entorno

Durante 2022 se ha realizado un progresivo regreso a la normalidad, con un enfoque en el trabajo híbrido que ha permitido que los equipos vuelvan a reunirse en las oficinas.

Esta evolución nos ha permitido trabajar en la preparación de la nueva política de trabajo que entrará en vigor en 2023 y que quedará reflejada en el próximo informe de sostenibilidad.

Durante este año también se mantiene la reducción en el número de viajes y el trabajo semi presencial con clientes, adaptándonos a sus necesidades y peticiones.

1.6 La RSC en Berger-Levrault

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

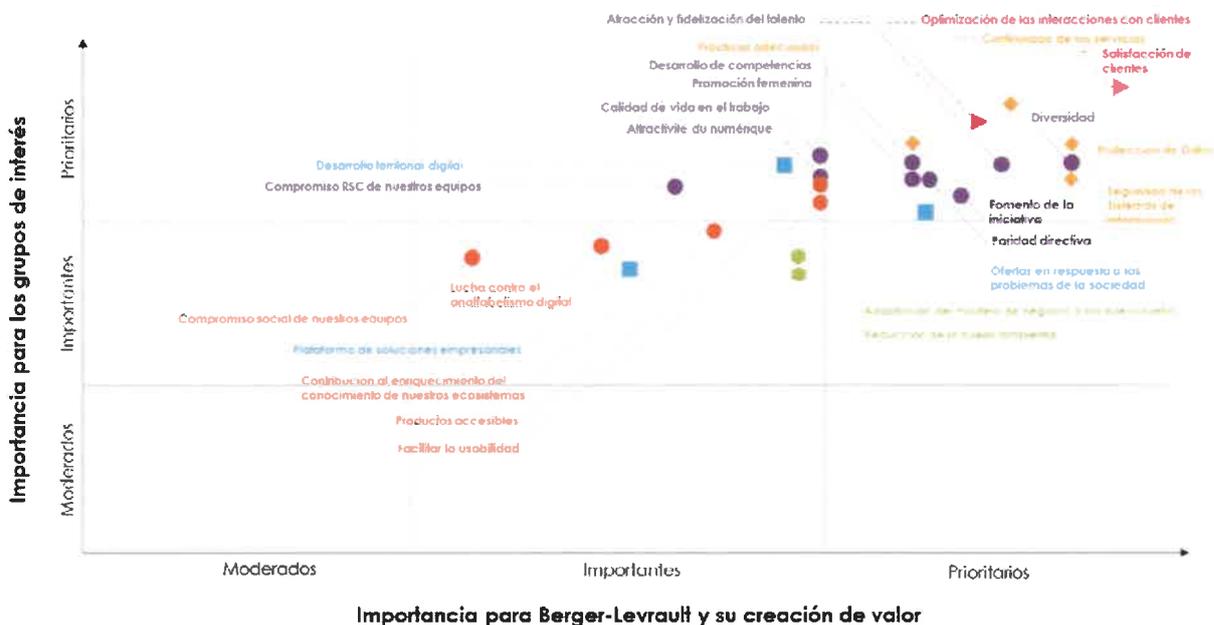
MATRIZ DE MATERIALIDAD

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.



Leyenda de nuestros 6 pilares

- HUMANO
- ◆ CONFIANZA
- ▶ CLIENTES
- MEDIOAMBIENTE
- INNOVACIÓN
- SOCIEDAD

1.7 Políticas y gestión de riesgos

POLÍTICAS IMPLEMENTADAS

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

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

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

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

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

GESTIÓN DE RIESGOS

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

Para ello, la compañía utiliza un registro de Contexto y Riesgos, que incluye la identificación y evaluación de los riesgos, así como las acciones a realizar para su tratamiento y seguimiento. Para la evaluación del riesgo se contemplan las dimensiones Probabilidad, Impacto y Capacidad de control.

En relación con los riesgos significativos identificados, Berger-Levrault España evalúa las acciones que deben llevarse a cabo, estructurándolas en función de su criticidad e incorporando los plazos en los que debe realizarse.

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

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

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

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

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

En relación con el Riesgo de Prevención frente a Ciberataques, y velando por el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos y la salvaguarda de los datos e información de nuestros clientes, en el apartado "Comprometidos con nuestros clientes" se detalla la gestión de datos de clientes durante 2022.

2. Nuestras personas

2.1 Creación de empleo

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

En 2022 hemos incorporado a 76 personas a nuestra compañía: 54 en contrato indefinido y 22 en prácticas, alcanzando niveles superiores a los que teníamos antes de 2020.

NÚMERO ANUAL DE PERSONAS CONTRATADAS

	Plantilla	Prácticas
2019	36	31
2020	67	45
2021	71	36
2022	54	22
Total	228	128

A 31 de diciembre de 2022, Berger-Levrault España contaba con 387 profesionales distribuidos de la siguiente manera:

	2021		2022	
	Nº	%	Nº	%
Menores de 30 años	77	19,01%	86	22,22%
Entre 30 y 50 años	293	72,35%	257	66,41%
Mayor de 50 años	35	8,64%	44	11,37%
Total	405		387	

*A 31 de diciembre contábamos también con 11 alumnos becados de la FP Dual. Son estudiantes que reciben una aportación económica por cursar el ciclo de Desarrollo Web que tenemos concertado con un instituto y tienen la posibilidad de realizar las prácticas curriculares en nuestra compañía.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD

	2021		2022	
	Nº	%	Nº	%
Mujeres	149	36,80%	156	40,31%
Hombres	256	63,20%	231	59,69%
Total	405		387	

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2021		2022	
	Nº	%	Nº	%
Dirección general	1	0,25%	1	0,26%
Dirección y manager	43	10,62%	55	14,21%
Coordinador/a y Service Manager	27	6,66%	17	4,4%
Personal administrativo	18	4,44%	17	4,4%
Personal técnico	186	45,93%	170	43,92%
Servicios	119	29,38%	116	29,97%
Ventas	11	2,72%	11	2,84%
Total	405		387	

DISTRIBUCIÓN POR MODALIDAD DE CONTRATO Y POR TIEMPO DE TRABAJO

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

DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE TRABAJO

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jornada parcial	4	23	2	18
Jornada completa	252	126	229	138

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO Y EDAD

2021								
Categoría profesional	Indefinido		Prácticas		Temporal		Temporal t. parcial	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Comerciales, vendedores y similares	11	7,51						
Consejeros	1							
Empleados contables, administración y otros empleados de oficina	1	8,58	0,61			0,74		
Resto de Directores y Gerentes	8,75	2						
Resto de personal cualificado	118,5	28,49	2,45	0,65	7,84	7,28	1,44	
Téc. y profesionales científicos e intelectuales y profes. de apoyo	77,8	69,32	3,97	3,45	9,63	10,12		1,6
Total general	218	116	7,03	4,1	17,5	18,1	1,44	1,6

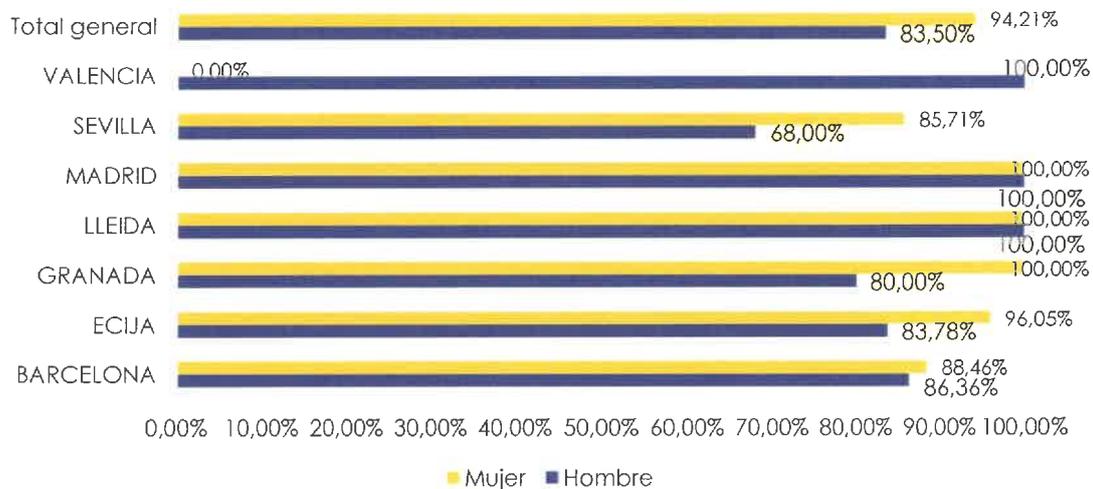
2022								
Categoría profesional	Indefinido		Prácticas		Temporal		Temporal Tiempo parcial	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Coordinador/a y Service Manager	3,68	14,20	0	0	0	0	0	0
Dirección general	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirección y managers	36,64	19,18	0	0	0	0	0	0
Personal administrativo	0	13,94	0,96	0,76	0	0	0	0
Personal técnico	128,39	40,25	8,08	0,86	10,37	5,48	0,25	0
Servicios	44,89	49,49	2,88	2,66	7,8	6,69	0,70	0
Ventas	8,81	1,87	0	0	0	0	0	0
Total general	223	139	11,9	4,3	18,2	12,2	0,95	0
2021								

Categoría profesional	Menores de 30		Entre 30 y 50		Mayores de 50	
	H	M	H	M	H	M
Indefinido	26,72	20,54	164,89	85,36	26,39	10
Prácticas	6,58	3		1,1	0,45	
Temporal	13,42	10,36	4,05	7,78		
Temporal Tiempo parcial	1,44	1,6				
Total general	48,16	35,5	168,94	94,24	26,84	10

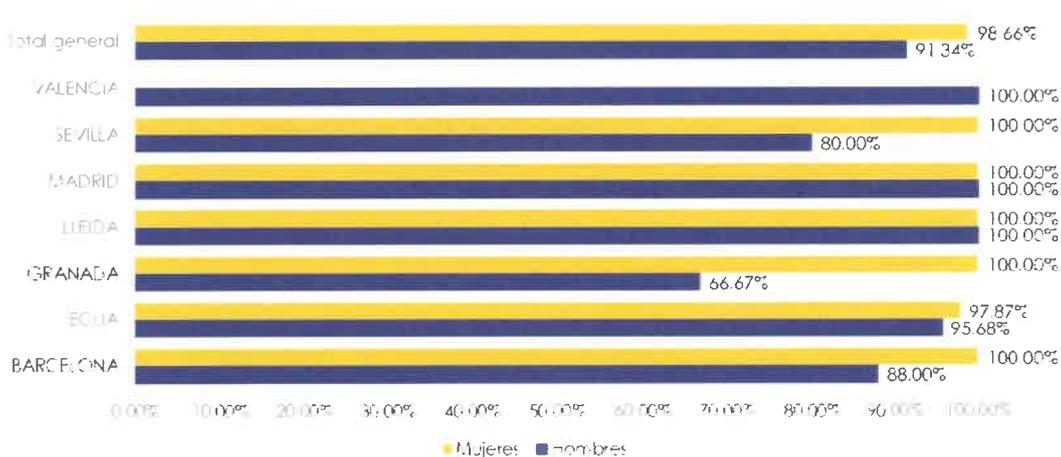
2022						
Categoría profesional	Menores de 30		Entre 30 y 50		Mayores de 50	
	H	M	H	M	H	M
Indefinido	28,74	26,74	163,92	96,54	30,75	15,65
Prácticas	10,78	3,92	1,09	0,36	0,05	
Temporal	13,04	6,23	4,57	5,93	0,56	
Temporal Tiempo parcial	0,95					
Total general	53,51	36,89	169,58	102,83	31,36	15,65

RETENCIÓN DE PERSONAL POR CENTRO DE TRABAJO Y DESAGREGADO POR SEXOS

2021



2022



DESPIDOS DURANTE 2021 Y 2022

2021			
Número anual despidos	Sexo	Edad	Clasificación profesional
1	Hombre	Entre 30 y 50	Sistemas
1	Hombre	Mayor de 50	Desarrollo
1	Hombre	Entre 30 y 50	Atención al cliente

2022			
Número anual despidos	Sexo	Edad	Clasificación profesional
3	Hombre	Entre 30 y 50	Dirección y managers
3	Hombre	Mayor de 50	Dirección y managers
14	Hombre	Entre 30 y 50	Personal técnico
1	Hombre	Mayor de 50	Personal técnico
2	Mujer	Entre 30 y 50	Personal técnico
2	Hombre	Menor de 30	Servicios
2	Mujer	Entre 30 y 50	Servicios
1	Mujer	Mayor de 50	Servicios

*En el año 2022 se puede observar un incremento en el número de despidos. Esto ha sido debido a que nos encontramos inmersos en un proceso de transformación de la compañía que ha supuesto cambios estratégicos, lo que está haciendo evolucionar nuestra organización hacia un nuevo modelo de trabajo más competitivo y que nos ha llevado a ejecutar diversas salidas de personal.

2.1.1 Política retributiva

En nuestro compromiso por ofrecer puestos de trabajo estables, la mayoría de los contratos que se realizan son de carácter indefinido y el salario percibido está por encima del salario mínimo interprofesional (SMI) que marca la Ley.

El 100% de los directivos de Berger-Levrault España son españoles y están distribuidos en las diferentes oficinas de la compañía. Durante el ejercicio 2022, el importe devengado por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad dominante, todos ellos hombres, ha ascendido a 137.905 euros en concepto de sueldos, dietas y otras remuneraciones, siendo la remuneración media de 45.968 euros. La remuneración total devengada en el ejercicio 2022 por el personal de alta Dirección, la cual incluye a los miembros del Consejo de Administración, asciende a 1.018.628 euros, de los cuales 204.828 euros han sido devengados por mujeres y 813.800 euros por hombres. Durante el ejercicio 2022 han existido indemnizaciones al personal de Alta Dirección por valor de 880.042 euros.

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

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y TRAMOS DE EDAD

	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Total general
Hombre	21419,33	33657,74	46456,17	32446,32
Mujer	21010,94	28804,58	32434,99	27225,91
Total general	21251,60	31767,88	41872,33	30422,74

* Promedio anual de salario al 100%

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

	Hombre	Mujer	Total general	Brecha
Dirección y manager	60341,50	42797,41	54771,94	29%
Coordinador/a y Service Manager	36149,56	33360,90	33918,63	8%
Personal administrativo		25327,59	25327,59	-
Personal técnico	27659,94	25492,72	27130,18	8%
Servicios	24407,95	23048,06	23687,48	6%
Ventas	51346,82	51444,58	51364,59	0%
Total general	32446,32	27225,91	30422,74	16%

* El porcentaje de brecha general obtenido en el año 2021 fue de **14,58%**. El motivo del aumento porcentual en el total general de brecha ha sido la incorporación en el cálculo de la figura del Director General, dentro de la categoría Dirección y manager, con el fin de aumentar la transparencia en este informe. Al incorporar a esta tabla este puesto, hace que el porcentaje de brecha de esta categoría se incremente con respecto a la del año pasado, sobrepasando en este caso el 25% y siendo ese el motivo de superar el porcentaje indicado.

2.1.2 Empleados con discapacidad

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

La compañía 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.

COMPROMETIDOS CON LA ACCESIBILIDAD

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

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

2.2 Organización del tiempo de trabajo

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

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

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

FLEXIBILIDAD DE HORARIO

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

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

Además de esta elección, todos los empleados disfrutan de:

- Horario flexible de inicio y finalización de la jornada laboral.
- Horario especial de verano: 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.

El 95,2% de nuestros trabajadores se han acogido a alguna de las modalidades de teletrabajo en 2022. Por ello, con el fin de facilitar su labor en remoto, Berger-Levrault España pone a disposición de todas las personas con trabajo a distancia los equipos y dispositivos previamente configurados, en los casos en que sea necesario, para desarrollar sus funciones.

DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL

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

Berger-Levrault España promueve el uso razonable y responsable de las tecnologías digitales con el objetivo de optimizar el tiempo de trabajo y fomentar la racionalización del horario. Consideramos la desconexión digital como un derecho necesario para el bienestar de nuestra plantilla y, en este sentido, 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.

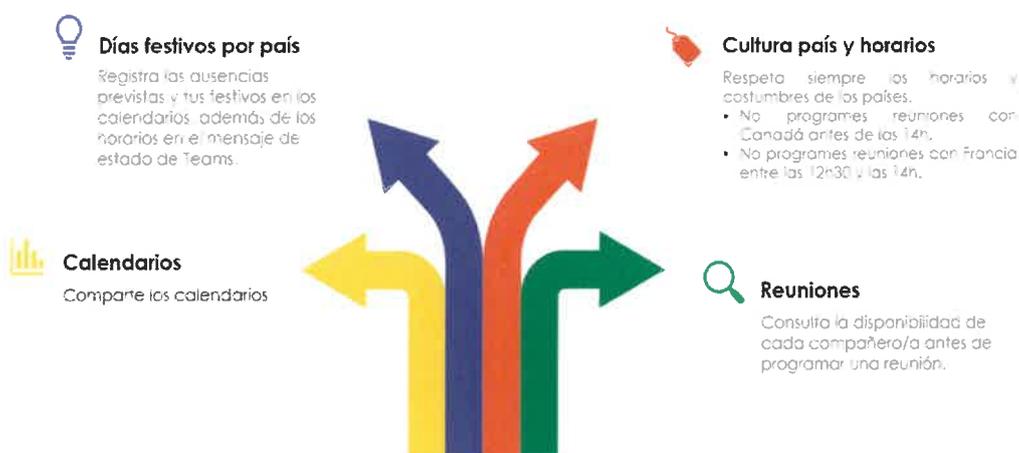
En aras de garantizar el respeto a la conciliación, a la jornada laboral, así como al descanso diario de toda nuestra plantilla, sin que en ningún caso la extensión del tiempo de trabajo encuentre justificación en el uso de medios telemáticos, el personal de Berger-Levrault España tiene el derecho a 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 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.



GESTIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

En Berger-Levrault España entendemos por absentismo toda aquella ausencia en la que una persona paraliza su actividad laboral dentro de su jornada de

trabajo ya sea por motivos personales, externos o vinculados a la conciliación familiar y laboral.

El número de horas de absentismo laboral en el año 2022 ha sido de 24.058 horas frente a las 26.016,75 horas de 2021, catalogadas según la siguiente tipología de ausencia:

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

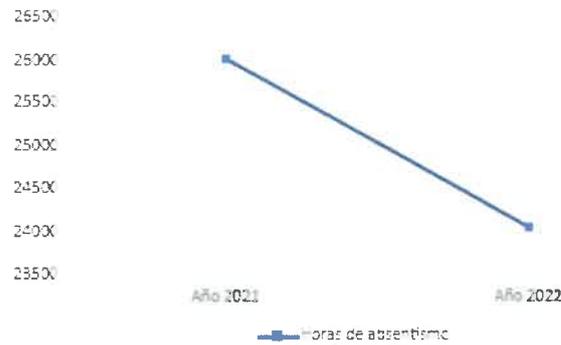
El número total de horas de absentismo por delegación y sexo se refleja en el siguiente gráfico:



Metodología de cálculo: datos obtenidos del cómputo de 2022, clasificados por centro de trabajo del empleado o empleada, sexo, motivo o tipo de absentismo, puesto de trabajo y duración de cada ausencia en número de horas. Información recogida y clasificada respetando la confidencialidad.

A diferencia del año anterior, se ve una disminución en cuanto a las horas de absentismo de los trabajadores y trabajadoras durante su jornada laboral:

Comparativa de horas de absentismo por año



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

Porcentaje de absentismo laboral por oficina 2021

Delegación	Hombre	Mujer	Ambos Sexos
Barcelona	40,60	59,40	24,49
Écija	42,60	57,40	62,65
Granada	100,00	0,00	2,57
Lleida	7,65	92,35	2,63
Madrid	53,99	46,01	4,25
Sevilla	85,38	14,62	3,30
Valencia	100,00	0,00	0,12

Porcentaje de absentismo laboral por oficina 2022

Delegación	Hombre	Mujer	Ambos Sexos
Barcelona	66,18	33,82	19,44
Écija	54,08	45,92	58,11
Granada	91,91	8,09	0,28
Lleida	2,36	97,64	6,86
Madrid	15,27	84,73	4,75
Sevilla	83,09	16,91	10,42
Valencia	45,29	54,71	0,14

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

Se trata, por ejemplo, de permisos para asistir a citas médicas; reuniones escolares de los hijos e hijas; exámenes para la obtención de un título

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

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

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

Entre las medidas más destacadas encontramos:

- Teletrabajo en diferentes modalidades.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida.
- Cambio de tardes de trabajo, por necesidades de la persona trabajadora o necesidades puntuales de la empresa.
- Tiempo para acompañar al médico a un hijo o hija menor de edad o a una persona a su cargo con limitaciones de movilidad física o minusvalía.
- Asistencia a tutorías o reuniones escolares de hijos o hijas.
- Permisos recuperables cuando no sea posible hacer cambio de tardes ni utilizar la flexibilidad de entrada y salida al trabajo (asistencia a consulta médica privada siempre que se encuentre excluido de la cartera de servicios del Sistema Sanitario Público como por ejemplo dentista o fisioterapeuta, reposo, asistencia a funeral por fallecimiento de personas cercanas, trámites en notaría, AEAT, renovación de pasaporte o permisos de conducción tanto obtención como renovación).
- Día 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.

2.3 Comprometidos con la salud y la seguridad laboral

DESARROLLO DEL BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Todos los empleados y empleadas reciben, desde el momento de su incorporación en la empresa, toda la información y la formación oportuna en

relación con la Prevención de Riesgos en el Sector, así como formación de Trabajo a Distancia si procede.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES **

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

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

Con el objetivo de conocer el origen y establecer las medidas preventivas necesarias, Berger-Levrault España llevó a cabo una investigación del accidente. El resultado mostró que la causa había sido la utilización de un MVP (vehículo de movilidad personal), un medio cada vez más utilizado en las grandes ciudades para el desplazamiento al puesto de trabajo. Basándonos en esta información, se llevó a cabo una campaña de concienciación del buen uso de los MVP para todos los profesionales de la compañía.

2.4 Desarrollo del Talento

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

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

El Plan Anual contempla todas las acciones formativas requeridas por los responsables y directores de la compañía, de modo que 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 Udey, para los perfiles de Desarrollo, Tecnología y Certificación de producto, con el objetivo de actualizar sus conocimientos a las nuevas tendencias del mercado.

** Cabe señalar que en 2022, y motivado por la revisión de procesos iniciados a raíz de los cambios organizativos a nivel internacional, el plan de formación previsto quedó paralizado en junio de este año con el objetivo de optimizar presupuestos, tipologías de formación en función de acciones estratégicas. **

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN BERGER-LEVRULT ESPAÑA 2021

PUESTO/CATEGORÍA	NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN
Administrativos/as, Controller, Estructura, Recepción	279
Analistas Técnicos y de Producto	1.108
Arquitectos/as	84
Certificador/a	425
Consultor/a atención clientes	1.277
Consultor/a implantaciones	489
Calidad, Procesos y Medioambiente	139
Coordinadores/as	1.590
Desarrolladores/as	2.237
Directores/as	621
Gerentes de cuenta y preventa	125
Jefes/as de Proyectos	311
Resp. Producto, Marketing, Implantaciones, At. Cliente, Tecnología, Capital Humano, Servicios, Sistemas, Service Managers	2.033
Técnicos de Capital Humano, IT, Marketing, Soporte, Explotaciones	501

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN BERGER-LEVRULT ESPAÑA 2022

PUESTO/CATEGORÍA	NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN
Administrativos/as, Controller, Estructura, Recepción, Capital Humano, Marketing	252
Analistas Técnicos y de Producto	177
Arquitectos/as, Certificadores, Desarrolladores Tecnología (plataforma UDEMY)	8302
Consultor/a atención clientes	607
Consultor/a implantaciones	219
Calidad, Procesos y Medioambiente	92
Coordinadores/as	67
Directores/as	142
Gerentes de cuenta y preventa	23
Jefes/as de Proyectos	31
Técnicos (entornos, implantaciones, IT)	64
Responsables de Producto, Marketing, Implantaciones, At. Cliente, Servicios, Sistemas, Service Managers	315

Asimismo, Grupo Berger-Levrault a nivel internacional ha puesto en marcha durante 2022 formaciones específicas para mejorar las aptitudes de nuestros equipos. Este tiempo de formación no está incluido en la tabla superior.

- 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 lanzó la segunda promoción de este programa de formación con el objetivo de formar a 22 coordinadoras y coordinadores en la gestión de sus equipos. En 2022, estas 22 personas 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. 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.
- Plataforma de aprendizaje de idiomas:** la plantilla (incluido personal de prácticas) de Berger-Levrault tiene a su disposición un acceso gratuito

a una plataforma de idiomas donde poder aprender y mejorar el idioma que deseen. Dentro de la plataforma hay un repositorio de artículos, actividades, pruebas de nivel, vídeos... El acceso es ilimitado. En 2022 cambiamos de herramienta y pasamos a Speexx, una plataforma que se ajusta más a nuestra estrategia de formación.

- **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, se llevó 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. Los colaboradores son autónomos en la planificación de sus reuniones y los temas que abordarán. En 2022 hemos mantenido esta iniciativa y, además, ofrecemos a las personas que participen en este programa una licencia especial de Speexx para que puedan participar en dos clases online en grupo al mes.
- **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. Esta idea surgió en 2021 y la hemos continuado impulsando durante 2022.

2.5 Impulsando la igualdad

2.5.1 Medidas adoptadas

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

MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS MAMÁS Y LOS PAPÁS DE LA COMPAÑÍA

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

los casos de partos programados, este disfrute puede realizarse en la semana anterior al mismo.

- **Mejoras en el permiso de lactancia:**
 - Prolongación del permiso de lactancia hasta que el recién nacido cumple un año de vida.
 - Ampliación del disfrute del permiso de lactancia a dos horas diarias. Esta ampliación no es efectiva los viernes, ni en los meses de jornada intensiva.
 - Acumulación de las horas del Permiso de Lactancia en días de libranza.
- **Reuniones escolares:** permiso por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones del colegio de los niños y niñas de entre dos años y final de la edad escolar.

MEDIDAS ADOPTADAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

- **Política contra la discriminación y la igualdad de oportunidades:** se han establecido medidas de igualdad de oportunidades que facilitan el acceso al empleo a través de los méritos, la competencia profesional y la capacitación. Ningún aspecto del proceso de contratación ni promoción interna está influido por la edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o discapacidad.
- **Protección frente al acoso:** no se tolera ninguna conducta que tenga el propósito de interferir en el desempeño del trabajo de una persona empleada o crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo. Hacemos hincapié en el acoso sexual, quedando terminantemente prohibido dentro de las instalaciones de la compañía así como fuera de ellas cuando las personas implicadas se encuentren reunidas por motivos laborales concernientes al desarrollo de su trabajo. Así mismo, se prohíben represalias contra personas empleadas que se quejen por conductas de acoso.
- **Procedimiento de reclamación frente acosos:** cualquier hecho de acoso del que tenga conocimiento la Dirección de Capital Humano dará lugar a la apertura de una investigación, manteniendo la confidencialidad hasta donde sea posible.
- **Código de Conducta y Prácticas Responsables:** con el objetivo de continuar fortaleciendo la protección de todas las personas trabajadoras de Berger- Levrault en el desempeño de su trabajo así como la Política de Igualdad de oportunidades, la compañía ha realizado y facilitado a toda la plantilla un código de conducta y prácticas responsables que establece, entre otras muchos aspectos, 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 varios años colaboramos con esta causa con la finalidad de sensibilizar a nuestra plantilla y a nuestro entorno.
 - Colaboración con el objeto de conmemorar y sensibilizar en torno al **día 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**.
 - Emergencia por el empleo: este programa nació a raíz de la pandemia por la Covid-19, la situación de riesgo de exclusión social surgida de ello, y al número de personas que ya se encontraban en situación de emergencia. Con la donación y colaboración de empresas privadas, Fundación Adecco creó este proyecto para dar respuesta a todas esas personas que necesitan apoyo y que siguen en situación vulnerable, realizando un itinerario personalizado a la carta para cada candidato, que incluye orientación laboral, formación personalizada e intermediación laboral, con el objetivo último de su vuelta al mercado laboral.

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.

MEDIDAS EN CONSTANTE EVOLUCIÓN

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

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

- **Formación Parentissime:** esta formación nació en 2020 con el propósito de acompañar a las nuevas mamás de la compañía. Apercebidos de que esta medida debía ser ampliada a los nuevos papás, se modificó en 2021 siendo desde esta fecha talleres mixtos. En 2022 hemos mantenido e impulsado esta iniciativa debido a la buena acogida entre nuestro personal.
- **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.

2.5.2 Planes de igualdad

Conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que

modifica la citada Ley Orgánica 3/2007, Berger-Levrault España firmó en marzo de 2019 sus dos primeros planes de igualdad, uno bajo la empresa fiscal Aytos Soluciones Informáticas SLU y otro bajo ABS Informática SLU.

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

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

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

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

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

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

2.5.3 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. De este modo, en 2021 contamos con 82 becarios, de los cuales 55 pasaron a formar parte de la plantilla tras sus prácticas. Durante 2022, 28 personas fueron contratadas tras sus prácticas.

2.5.4 Protocolos contra la discriminación y el acoso

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

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

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

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

una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

- Berger-Levrault reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

Este protocolo se aplica a todo el personal que preste sus servicios en Berger-Levrault, así como al colectivo de 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.

2.6 Relaciones sociales

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

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

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

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

El procedimiento para establecer reuniones sería bajo petición de alguna de las partes, con un orden del día. Además contamos con un chat en Teams donde vamos compartiendo información, comunicados y resolviendo dudas de rápida respuesta.

CONVENIO COLECTIVO APLICADO Y PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN

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

2021	Oficinas y Despachos	Consultoría, Estudios de Mercado y de la Opinión Pública	Total
Número medio de personas por convenio	283,04	89,51	372,55
Equivalencia en porcentaje	75,92%	24,08%	100%

2022	Oficinas y Despachos	Consultoría, Estudios de Mercado y de la Opinión Pública	Total
Número medio de personas por convenio	310,96	82,66	393,62
Equivalencia en porcentaje	79%	21%	100%

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

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

3. Nuestro compromiso con la sociedad

El desarrollo y crecimiento de nuestra empresa requiere de una buena gestión del equilibrio del gobierno corporativo, nuestra huella ambiental 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.

3.1 Compromisos con el desarrollo sostenible local

DESARROLLANDO EL TALENTO

- **Aula de formación para FP Dual**



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

Con los objetivos de desarrollar talento tecnológico y digital para la sociedad, y de ofrecer una oportunidad laboral en este sector

a los jóvenes, hace 6 años pusimos en marcha un Aula específica para formar a alumnos de FP Dual dentro de nuestras instalaciones de Écija (Sevilla). Se constituía como la primera aula en Andalucía dentro de una oficina para este fin y dedicada al Desarrollo de Aplicaciones Web.

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

En 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, realizaron sus prácticas de Ciclo con nosotros, y algunos de ellos pasan a nuestra plantilla. En concreto, de los 32 alumnos de FP Dual del curso 2022, el 37% 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 de BCN Inclusive Coding y Digital Talent Day de Factoría F5 el 14 de junio, pudimos 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 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.

En concreto, a fecha de diciembre de 2022, el 89,31% de nuestros proveedores y suministradores son o tienen sede en España y el 75,57% de ellos están situados en las mismas provincias que nuestras oficinas, lo que nos permite apoyar su desarrollo y crecimiento, tanto a nivel económico como de creación de empleo. En 2021 los valores fueron del 92,56% y 79,34% respectivamente.

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 Industrial y de Edificios en nuestro País.

- **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:** Reorientar el proceso de formación académica en aras de generar talento humano capaz de contribuir a las economías, pero principalmente capaz de incidir en el proceso de mejoramiento social de las naciones de América Latina, el Caribe, España y Estados Unidos.

3.2 Subcontratación y proveedores

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

ASPECTOS ESG EN LA POLÍTICA DE COMPRAS

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

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

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

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

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

SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS

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

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

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

3.3 Comprometidos con nuestros clientes

GENERANDO CONFIANZA EN EL MUNDO DIGITAL

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

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 un año más de una campaña llevada a cabo con una empresa externa especializada, en la que se han simulado ataques periódicos de phishing, ransomware... con diferentes grados de personalización. El objetivo es reducir la exposición al riesgo y evitar que se materialicen ataques a nuestra compañía.

Además, en 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.

3.4 Información fiscal

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

	Beneficios antes de impuestos	Impuesto sobre beneficios	Resultado del ejercicio
Berger Levrault España, S.A.	1.514.850	-	1.514.850
Aytos Soluciones Informáticas, S.L.	160.938	(178.628)	(17.690)
ABS Informática, S.L.	(1.498.434)	133.510	(1.634.924)
Consolidado	(2.234.557)	(45.118)	(2.279.675)

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

4. Huella ambiental

4.1 Enfoque de gestión

Berger-Levrault España dispone de una Política de Calidad y Medioambiente que proporciona un marco de referencia para establecer los objetivos medioambientales que deben ser asumidos por todos los colaboradores del grupo y comprometerse en la consecución de 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, un control operacional de los aspectos ambientales identificados, así como un proceso de identificación y evaluación de requisitos legales. Durante el periodo que cubre este informe, no se han identificado incumplimientos de normativa en materia medioambiental. Además, analizamos riesgos ambientales asociados al contexto de la organización (ver detalle en página 15).

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

- Controlamos las emisiones de CO₂ generadas en desplazamientos en automóvil, avión y tren por parte de nuestros colaboradores.
- Periódicamente reforzamos la concienciación sobre la protección del medioambiente a través de comunicados relacionados con la reducción del impacto ambiental provocado por nuestra actividad.
- 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

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.

En los siguientes apartados se detallan otras acciones realizadas sobre diferentes aspectos ambientales. No obstante, antes de pasar a estos, cabe también destacar que otro tipo de impacto ambiental sobre el que también actuamos es sobre el de la contaminación acústica. Para minimizarla, en nuestras instalaciones contamos con paneles fonoabsorbentes.

4.2 Economía circular y gestión de residuos

Para contribuir al desarrollo de una economía circular, en nuestras oficinas más grandes (Écija y Barcelona) disponemos de papeleras para el reciclaje de papel y cartón, plástico, tapones, pilas, cartuchos de impresora, vasos y materia orgánica. Además, permitimos el depósito de pilas de uso doméstico siempre que no contengan residuos peligrosos como por ejemplo litio, cadmio y níquel, tal y como establecemos en nuestra guía de buenas prácticas de reciclaje, publicada internamente para todo el personal de la compañía. Nuestros proveedores garantizan una correcta eliminación de los residuos generados en el desempeño de nuestra actividad.

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

En relación con nuestro sector y entorno, Berger-Levrault España forma parte del sector TIC pero nuestra actividad -vinculada al desarrollo de software- no genera residuos electrónicos. Los equipos utilizados por el personal del grupo Berger-Levrault España se consumen en modalidad de renting y tras la finalización del mismo puede darse cualquiera de estas circunstancias: se formatean y entregan al empleado o empleada; permanecen en el almacén para otro posible uso interno; o son donados.

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).

4.3 Uso sostenible de recursos

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

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

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

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

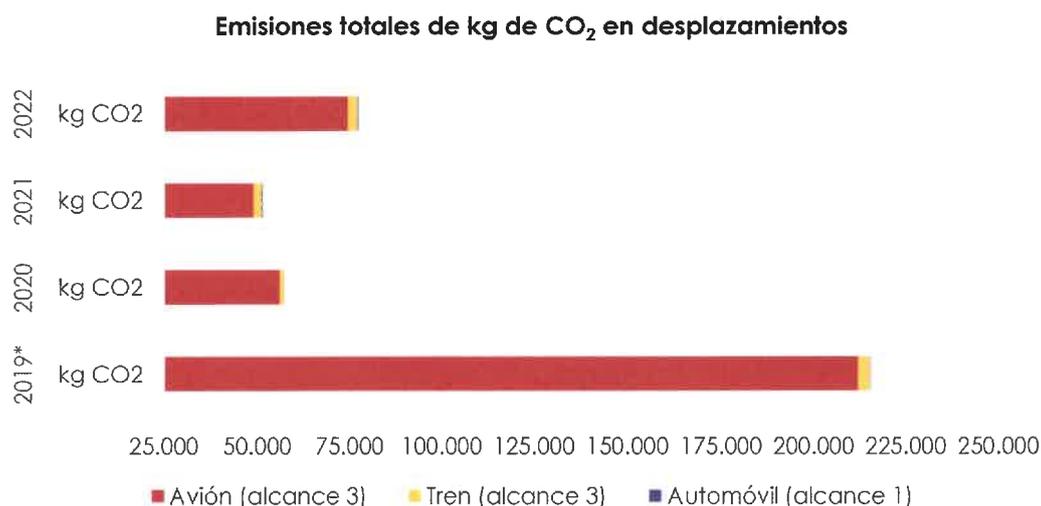
Si bien el alcance del presente informe incluye a todas las sedes que componen el Grupo Berger-Levrault España para 2022, al contar con el mencionado certificado ISO 14001:2015 en la sede de Écija, podemos visualizar la tendencia de los aspectos ambientales de dicha sede más ejercicios que para el resto de sedes, siendo lo más relevante el estudio de la tendencia respecto a 2019, el último ejercicio anterior al del impacto de la pandemia.

Debido a la situación excepcional de teletrabajo total en 2020 con motivo de la pandemia, en 2021 y en 2022 se han ido incrementado algunos consumos y emisiones de gases de efecto invernadero, si bien podemos afirmar para la oficina de Écija que todos los aspectos ambientales siguen por debajo de los valores registrados en 2019 - ejercicio anterior al del impacto de la pandemia.

EMISIONES DE CO₂ EN DESPLAZAMIENTOS EN AUTOMÓVIL, AVIÓN Y TREN

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

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



Emisiones totales de CO ₂ en desplazamientos y litros de combustible de alcance 1	2019*		2020		2021		2022	
	kg CO ₂	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
Total	215.658,93	6.839,18 L	57.362,73	6.635,18	51.403,68	12.030,04	77.431,74	12.061,80

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

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

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

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.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

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

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 CO₂ 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.

Si se hiciera un análisis más exhaustivo de la variación de consumo de energía eléctrica en oficina, en el primer semestre de 2022 el consumo es mayor al del primer semestre de 2021, a diferencia del importante descenso en el segundo semestre de 2022, que cae a la mitad respecto al mismo semestre del año anterior. Entre los factores que han contribuido a ello, podemos encontrar: (1) Emisión, en julio y diciembre, a todo el personal de Berger-Levrault España de los dos comunicados previstos de concienciación en buenas prácticas para el bienestar térmico en oficinas; (2) Envío en agosto de comunicado por el cambio en la legislación (Real Decreto-ley 14/2022) sobre los nuevos límites de temperaturas en oficina, por el que también se han reemplazado los carteles de temperatura situados debajo de cada mando de aire acondicionado; (3) Nueva cartelería debajo de los mandos de aire acondicionado con los nuevos límites de temperatura; (4) Cierre de la planta 3ª de Écija para redistribuir los espacios de trabajo en oficina por el teletrabajo y optimizar recursos.

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.

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.

Destacamos que en algunas salas de la oficina de Écija 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 CO2 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, el papel 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.

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. Dicha reducción no es visible en los datos mostrados, ya que en 2022 se ha incrementado el consumo de papel en impresoras respecto a 2021 por la progresiva recuperación de la actividad en oficina tras la pandemia, pero si se reduce el análisis a la sede de Écija, se observa que respecto a 2019 -último año prepandemia- el consumo de papel ha caído un 83,22%.

CONSUMO DE AGUA

Durante 2022, el consumo estimado de agua en las oficinas de Barcelona y Granada ha sido de 233 m³, mientras que en 2021 el consumo real fue de 171 m³. Además, el consumo estimado para 2022 en el total de sedes de Berger-Levrault España ha sido de 1194,9 m³ mientras que en 2021 el estimado fue de 766,5 m³.

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

4.4 Biodiversidad

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

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

5.1 Medidas adoptadas

Berger-Levrault España, desde su creación, ha manifestado un firme compromiso ético y, para su adecuado cumplimiento, 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, que informa acerca del propósito, alcance, y principios generales de este modelo de Compliance, así como las responsabilidades, los reportes y el canal de comunicación habilitado.
 - Anexo de la Política anticorrupción, dedicado al ámbito de las licitaciones públicas.
 - Política general de conflictos de interés
 - Política de patrocinios
- La compañía cuenta con un órgano de control independiente (OCI), responsable de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- Comunicación: la compañía ha habilitado un canal de comunicación accesible (correo electrónico), que permite a todos los empleados y empleadas informar sobre los posibles riesgos o incumplimientos al órgano de control interno.
- Formación: se realizan formaciones 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.

5.2 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.

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, Fundación 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".

En total hemos aportado 34.405€ a las entidades sociales comentadas anteriormente.

6. Derechos Humanos

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

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

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

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

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

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

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

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

influido de ninguna manera por la edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o discapacidad.

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

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

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

Ahora bien, cabe indicar que, al igual que en 2021, durante el ejercicio 2022, no ha habido casos de denuncia por vulneración de los derechos humanos.

7. Anexo 1: Metodología utilizada en el Informe EINF 2022

PERÍODO DE LA INFORMACIÓN REPORTADA

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

El presente informe es el primero que se realiza, tendrá 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. Desglosamos a continuación la información más relevante de sus estatutos:

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

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 este 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 (ver tabla en [página 62](#)).

VERIFICACIÓN EXTERNA

Para la verificación externa de este 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.

PERSONAS DE CONTACTO

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

Antonia Moreno
Directora de marketing cliente y comunicación
antonia.moreno@berger-levrault.com

8. Anexo 2: Índice de 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.

	Contenido	GRI	Apartado del documento
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; - Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6	Apartado 1, Nuestra identidad
	Organización y estructura (Tamaño de la organización, participaciones en empresas del Grupo)	102-7, 102-45	Apartado 1, Organización y estructura
	Índice de contenidos GRI	102-55	Anexo 2: Índice de contenidos GRI
	Objetivos y estrategias	102-14	Apartado 1, La RSC en Berger-Levrault
Principales Riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 1, Políticas y gestión de riesgos
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15 102-31	Apartado 1, Políticas y gestión de riesgos
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	Apartado 1, Políticas y gestión de riesgos
MEDIO AMBIENTE			
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	201-2, 301-7	Apartado 4, Huella ambiental
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		

	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1, 301-2	Apartado 4, Economía circular y gestión de residuos
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1, 303-2, 303-3	Apartado 4, Uso sostenible de recursos
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	Apartado 4, Uso sostenible de recursos
	Uso de energías renovables	302-3	Apartado 4, Uso sostenible de recursos
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1, 305-2, 305-3, 305-4,	Apartado 4, Huella ambiental
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Apartado 4, Huella ambiental
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5	Apartado 4, Huella ambiental
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-3	Apartado 4, Biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	Apartado 4, Biodiversidad
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	Apartado 2, Creación de empleo

	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Apartado 2, Creación de empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1	Apartado 2, Creación de empleo
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	401-2	Apartado 2, Política retributiva
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	Apartado 2, Organización del tiempo de trabajo
	Empleados con discapacidad	405-1	Apartado 2, Empleados con discapacidad
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	Apartado 2, Comprometidos con la salud y la seguridad laboral
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4	Apartado 2, Comprometidos con la salud y la seguridad laboral
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2, 403-3	Apartado 2, Comprometidos con la salud y la seguridad laboral
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	Apartado 2, Relaciones sociales
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Apartado 3, Desarrollo del Talento
Accesibilidad universal	Medidas adoptadas para favorecer la accesibilidad de los colectivos más vulnerables	-	Apartado 2, Empleados con discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Apartado 2, Impulsando la igualdad
	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	Apartado 2, Protocolos contra

			la discriminación y el acoso
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	410-1	Apartado 6, Derechos Humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	Apartado 6, Derechos Humanos
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412-1	Apartado 6, Derechos Humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	Apartado 6, Derechos Humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Apartado 6, Derechos Humanos
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Apartado 6, Derechos Humanos
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Apartado 6, Derechos Humanos
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	Apartado 5, Lucha contra la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	Apartado 5, Lucha contra la corrupción y el soborno
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			

Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Apartado 3, Nuestro compromiso con la sociedad
	Acciones de asociación o patrocinio	102-12, 102-13	Apartado 3, Nuestro compromiso con la sociedad
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	Apartado 3, Subcontratación y proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Apartado 3, Comprometidos con nuestros clientes
Información fiscal	Beneficios antes de impuestos, impuestos pagados sobre beneficios, y subvenciones públicas recibidas	201-1, 201-4	Apartado 3, Información fiscal

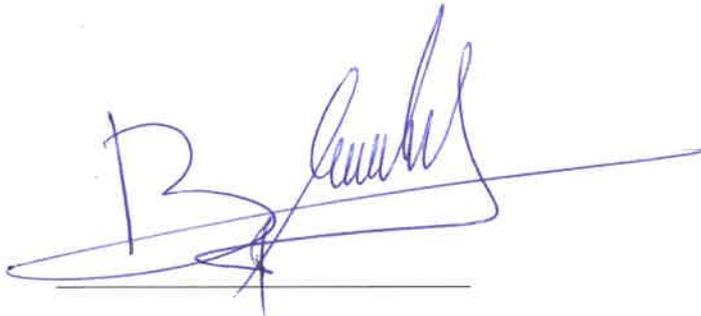
BERGER-LEVRATULT S.A.U.**FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

El Consejo de Administración de Berger-Levrault España, S.A.U., en cumplimiento de la legislación vigente, procede a formular el informe del Estado de Información No Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, el cual forma parte del Informe de Gestión del mismo ejercicio.

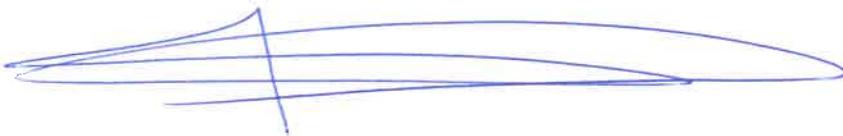
Asimismo, han firmado el citado documento, que figura anexo y consta de 66 páginas.



D. Antoine Jacques Alexandre Dumurgier



D. Bienvenido Espinosa Cano



D. Sebastián Rivero Galán