

Informe de Sostenibilidad 2024

Tipo de documento: Público



Índice

Mensaje del director general	3
1. Nuestra identidad	5
1.1. Sobre nosotros.....	5
1.2. BLueX, nuestra estrategia de negocio.....	5
1.3. Nuestra misión y valores.....	6
1.4. Impulsores de la evolución en la administración local	7
1.5. Organización y estructura.....	8
1.6. La Sostenibilidad en Berger-Levrault.....	10
1.7. Políticas y gestión de riesgos	12
2. Nuestras personas	14
2.1. Creación de empleo	14
2.2. Organización del tiempo de trabajo	20
2.3. Comprometidos con la salud y la seguridad laboral.....	28
2.4. Desarrollo del Talento	29
2.5. Impulsando la igualdad	31
2.6. Relaciones sociales.....	41
3. Nuestro compromiso con la sociedad	42
3.1. Compromisos con el desarrollo sostenible local	42
3.2. Subcontratación y proveedores.....	45
3.3. Comprometidos con nuestros clientes	46
3.4. Información fiscal.....	47
4. Huella ambiental	48
4.1. Enfoque de gestión	48
4.2. Economía circular y gestión de residuos	49
4.3. Uso sostenible de recursos	49
4.4. Biodiversidad	53
5. Lucha contra la corrupción y el soborno.....	54
5.1. Medidas adoptadas.....	54
5.2. Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	54
6. Derechos Humanos	57
Anexo 1: Metodología utilizada en el Informe EINF 2024.....	59
Anexo 2: Índice de contenidos GRI	61



Antoine Dumurgier **Presidente y director general** **Berger-Levrault**



En Berger-Levrault, estamos convencidos de que la tecnología digital, cuando se concibe y despliega de forma responsable, puede convertirse en una poderosa palanca de transformación para una transición más justa y deseable.

Como líder en ERP en Francia y España al servicio de las administraciones públicas y semipúblicas, y actor de referencia en Europa en soluciones de GMAO, situamos nuestra responsabilidad social y medioambiental en el centro de nuestro proyecto estratégico BLueX (Berger-Levrault Unique Experience).

El año 2024 marca una etapa decisiva para nuestra empresa. Para dar sentido a nuestras acciones y reforzar nuestro compromiso, nuestros empleados han seguido un módulo obligatorio de sensibilización sobre cuestiones medioambientales y sociales, con especial atención al impacto de la tecnología digital. Con vistas a ampliar la presentación de informes ESG de acuerdo con la nueva directiva CSRD, hemos identificado nuestras prioridades sociales y medioambientales. Estas cuestiones están en el centro de nuestras decisiones estratégicas y de nuestro compromiso diario con un mundo digital más responsable. Nuestros recientes avances han demostrado que la inteligencia artificial sobria no sólo es posible, sino necesaria.

También trabajamos para que la inclusión digital esté al alcance de todos, simplificando el uso de nuestras soluciones para hacerlas accesibles al mayor número de personas posible y codesarrollando nuestras innovaciones con nuestros clientes para facilitarles su día a día. Por último, estamos plenamente comprometidos con la promoción de la diversidad en el sector digital, conscientes de la necesidad de reforzar la presencia del talento femenino en nuestra industria.

Este compromiso no sería posible sin la entrega inquebrantable de nuestros equipos y la relación de confianza establecida con nuestros clientes, proveedores y accionistas. Es gracias a esta dinámica colectiva que podemos construir un mundo digital más ético, más responsable y más inclusivo, al servicio de quienes trabajan cada día por el bien común.



Bienvenido Espinosa **Director general** **Berger-Levrault España**



En un entorno donde la digitalización, la inteligencia artificial y la automatización están transformando el mundo a un ritmo acelerado, en Berger-Levrault asumimos el reto de integrar estos avances en nuestras soluciones de manera responsable y sostenible.

Como líderes en innovación digital, nuestra misión va más allá de simplemente adoptar nuevas tecnologías; nos comprometemos a mejorar el acceso digital minimizando el impacto ambiental. La implementación de soluciones en la nube no solo optimiza nuestros procesos, sino que también permite a nuestros clientes, especialmente en el ámbito de las administraciones públicas, avanzar hacia una transformación sostenible.

Durante este año, hemos trabajado incansablemente para ofrecer soluciones en la nube de manera transparente, ágil y eficiente. La adquisición de Savia, especializada en la gestión de RRHH y nóminas para entidades locales, ha fortalecido nuestra propuesta de valor en este sentido y ha ampliado nuestra capacidad de impacto.

Estamos decididos a ser impulsores del cambio, aprovechando el potencial de las tecnologías digitales para construir soluciones sostenibles y accesibles. Este compromiso se refleja en nuestro crecimiento e inversión, alcanzando los casi 500 profesionales en España, y en nuestra dedicación a la formación continua de todos nuestros equipos en cuestiones ambientales y sociales.

Hemos iniciado nuestro camino hacia la ampliación de nuestra responsabilidad ESG, alineándonos con la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD). Estas iniciativas reflejan nuestras decisiones estratégicas y nuestro compromiso con un mundo digital más responsable.

Nuestro crecimiento se sustenta en valores compartidos. Nos apoyamos en el compromiso de nuestros empleados y en la cercanía con nuestros clientes, proveedores y socios.

Seguimos avanzando con determinación en nuestros tres pilares estratégicos: la sobriedad digital, la accesibilidad digital para todos, y el impulso del rol de la mujer en el sector digital. Sabemos que aún queda mucho por hacer, y por ello, cada una de nuestras acciones está orientada a generar el mayor impacto positivo posible.

Dos años después de marcar nuestro rumbo a través de nuestro proyecto estratégico BLueX, continuamos avanzando con paso firme, trabajando en equipo y co-creando con nuestros clientes y grupos de interés. Nuestro compromiso con la innovación, la sostenibilidad y la responsabilidad digital sigue más vigente que nunca.

1. Nuestra identidad

1.1. Sobre nosotros

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

Berger-Levrault España, S.A.U. es la sociedad dominante del consolidado que forma junto con Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U., ABS Informática, S.L.U. y Soluciones Avanzadas en Informática Aplicada SL.

La primera se incorporó al Grupo Berger Levrault en 2015, la segunda en 2017 y la última se adquirió en junio de 2024.

Por primera vez, este informe incluye la información consolidada incluyendo la compañía Savia para el año 2024 completo. Esto implicará el aumento de las cifras en algunos indicadores y, en caso necesario, se hará mención de ello.

1.2. BLueX, nuestra estrategia de negocio

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

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

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

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

Los seis mercados (unidades de negocio) en los que trabaja Berger-Levrault son: Administraciones locales en Francia; sanidad privada y médico-social en Francia; Carl Europa (soluciones de gestión del mantenimiento); Administraciones locales en España; Educación en Canadá; y BL Tech, enfocada en soluciones tecnológicas y de documentación en el perímetro francés.

El seguimiento y consecución de los objetivos marcados por la estrategia se analizan de modo permanente por el Comité Ejecutivo (COMEX) y se mantiene informada a todas las personas que

forman parte de Berger-Levrault a través de una comunicación transparente con diferentes canales y formatos (reuniones anuales con el presidente, reuniones específicas con los comités de dirección de cada una de las unidades de negocio, desayunos con el director general, newsletter trimestral, reuniones con managers y con el resto de la plantilla, etc.).

1.3. Nuestra misión y valores

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

Apoyados en BLueX, nuestra estrategia de negocio, se han creado grupos de trabajo a nivel internacional para identificar y definir nuestros valores como empresa, que nos acompañarán durante nuestro camino empresarial y que guían nuestras acciones y comportamientos día a día.



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

Estos valores son aspiracionales y reflejan el estado mental colectivo que nos une. Guían nuestras decisiones, interacciones, comportamientos y reglas de funcionamiento dentro de la empresa, así como en nuestras relaciones con clientes y socios.



Ir siempre más allá para marcar la diferencia

Hacemos todo lo que está en nuestra mano para ofrecer soluciones y servicios de alto rendimiento. Tenemos que actualizar continuamente nuestros conocimientos, revisar nuestras prácticas y transformar los obstáculos en oportunidades. Compartimos el deseo de superarnos a diario para ofrecer a nuestros clientes el mejor servicio posible y estamos orgullosos de lo que hemos conseguido juntos.



Confianza

Alinear nuestras palabras y acciones para crecer juntos

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



Audacia

Atreverse a desafiar los límites

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



Amabilidad

Escuchar, ayudar y respetar a los demás

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



Responsabilidad

Asumir nuestro papel y nuestros compromisos

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

1.4. Impulsores de la evolución en la administración local

Como empresa referente en software de gestión para la Administración Pública local en España (diputaciones, ayuntamientos, entidades locales...), somos conscientes del importante impacto que lo digital tiene en nuestra sociedad.

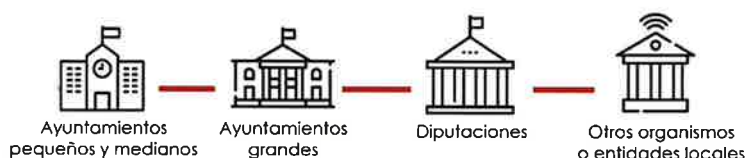
Nuestros clientes elevan año tras año sus expectativas, en un mundo cada vez más digitalizado donde la importancia de contar con software que cubra las necesidades tanto de los más jóvenes como de quienes se enfrentan por primera vez a su uso para realizar cualquier solicitud es cada vez mayor. Por ello, nuestro compromiso es innovar y ofrecer a nuestros clientes y al mercado soluciones que apoyen e impulsen su evolución digital a través del software y servicios adecuados que cubran sus necesidades de hoy y del mañana.

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

NUESTRAS SOLUCIONES Y SERVICIOS

Nuestros equipos dan servicio y soporte a los clientes en todo el territorio nacional, a través de 8 oficinas situadas en las principales ciudades españolas (Barcelona, Écija, Granada, Lleida, Madrid, Sevilla, Valdepeñas y Valencia).

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



Somos referentes en el sector en los ámbitos económico-financiero, la gestión de recursos humanos y nóminas (desde la integración de Savia en el Grupo), y el padrón de habitantes, a través de las soluciones más extendidas entre las administraciones locales (SicalWin, el ecosistema Savia Cloud y PHM).

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

1.5. Organización y estructura

Berger-Levrault España es un grupo compuesto por 479 profesionales, todos situados en el territorio español.

El aumento de personal respecto al año 2023 es debido a la integración de Savia en el Grupo durante 2024.

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	2024	2023	2022
Venta de Software	574.519	1.062.429	997.303
Prestación de servicios de Mantenimiento	22.448.787	19.232.675	17.854.831
Prestación de servicios de Consultoría	10.311.730	4.637.339	4.481.098
	33.335.036	24.932.443	23.333.232

*En el consolidado solo se incluye la cifra de negocios generada por SAVIA en el periodo comprendido entre la fecha de adquisición (5 de junio de 2024) y final del ejercicio 2024.

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%
Soluciones Avanzadas en Informática Aplicada, S.L.U. (Madrid)	Berger Levrault España, S.A.U. (Madrid)	100%

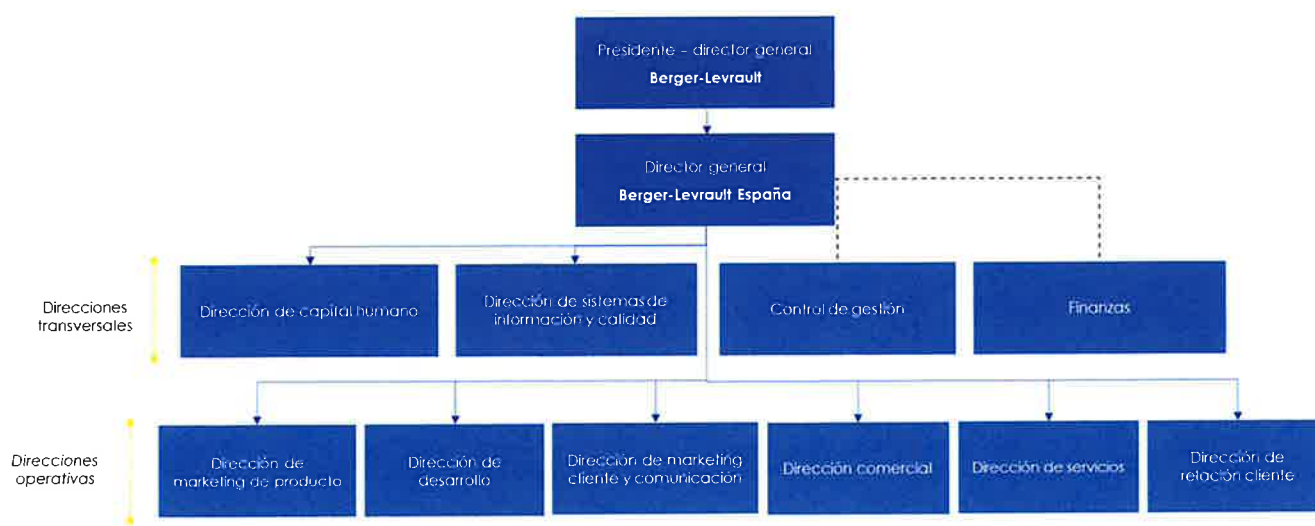
A continuación, se exponen los principales aspectos económicos del Grupo en 2024:

	Capital	Activo total	Resultado de explotación	Resultado del ejercicio
Berger-Levrault España, S.A.	3.663.545	45.104.160	(220.769)	(1.311.046)
Aytos Soluciones Informáticas, S.L.	3.005	18.883.353	3.372.235	3.351.242
ABS Informática, S.L.	2.422.602	3.759.560	1.017.934	1.078.732
Soluciones Avanzadas en Informática Aplicada, S.L.	64.908	6.779.567	1.796.088	1.489.324
Consolidado	3.663.545	55.793.674	3.040.259*	1.794.920*

*En el consolidado solo se incluye el resultado devengado por SAVIA en el período comprendido entre la fecha de adquisición (5 de junio de 2024) y final del ejercicio 2024.

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

En el caso de España, la estructura en 2024 es la siguiente:



1.6. La Sostenibilidad en Berger-Levrault

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

Durante 2023 pusimos en marcha una nueva estrategia de compañía a través de un proyecto denominado BLueX (más información en el apartado 1.2 - BLueX, nuestra estrategia de negocio), que en 2024 tomó impulso y que en 2025 pretende acelerar el proceso. Su objetivo es reforzar y afirmar el compromiso de Berger-Levrault y de sus empleados en materia de desarrollo sostenible, de satisfacción de nuestros clientes y de impulso de la innovación hacia la gestión de los datos, la ciberseguridad y el trabajo en la Nube.

El equipo de dirección a nivel internacional está compuesto por un 40% de mujeres y un 60% de hombres, y cuenta con una estructura basada en 6 unidades de negocio que nos permiten llegar de modo más cercano a nuestros clientes: dos unidades de negocio enfocadas a la Administración Pública local (en Francia y España), una dedicada al sector de la salud y médico-social, otra destinada a la gestión del mantenimiento de infraestructuras, una específica para el negocio en Canadá y otra enfocada en el ámbito de la edición y de la tecnología. Cada unidad de negocio se ha estructurado para el trabajo en modo Agile, contratando nuevos perfiles e impulsando el papel de las mujeres en el seno de sus equipos de dirección.



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

En cuanto a la estrategia de RSC, se ha trabajado para crear un proyecto enlazado y completamente alineado con la estrategia corporativa. Durante 2024 se ha impulsado un programa de formación obligatorio para toda la plantilla, con el objetivo de concienciar acerca de nuestro impacto en el medioambiente a través de nuestras soluciones y nuestras actividades. A finales de 2024, este curso había sido realizado por el 90% de las personas.

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

ÓRGANOS DE GESTIÓN

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

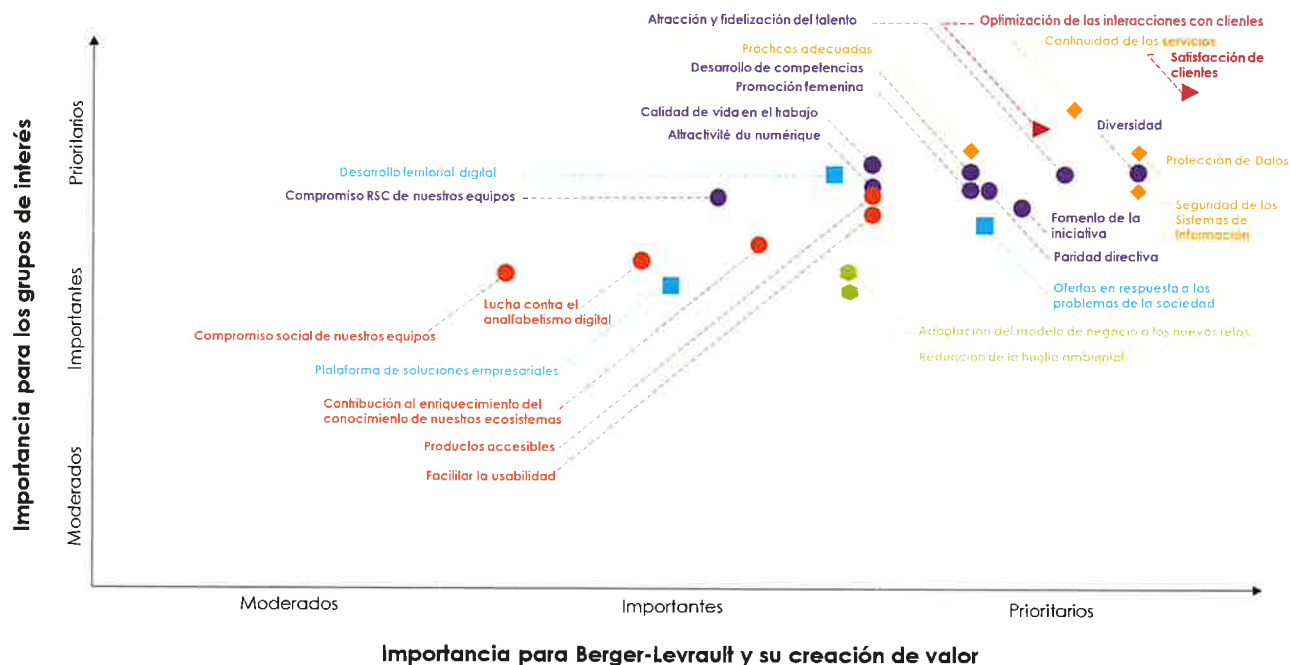
Contamos con un comité estratégico que reúne a empleados, algunos de los cuales son miembros del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección, y existe una comunidad de embajadores, identificados como empleados comprometidos, con el objetivo de trabajar en las diferentes acciones que se ponen en marcha a nivel global y local en cada país.

MATRIZ DE MATERIALIDAD

Desde 2021 trabajamos en nuestros 6 pilares de la estrategia de RSE, que desde 2024 estamos reenfocando en 3 para crear nuestra doble matriz de materialidad (que verá la luz en un informe posterior). La matriz que se muestra a continuación cuenta con la consulta a nuestros grupos de interés, principalmente al primer círculo, 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.

Durante 2023 se ha trabajado de modo profundo para alinear la estrategia de Berger-Levrault con la estrategia de RSC con el fin de asegurar y garantizar el impacto positivo de nuestra actividad en todos los ámbitos del ESG. La nueva hoja ha empezado a comunicarse durante 2024 a través de reuniones internas y formaciones para sensibilizar sobre la RSC.

Durante 2024 se ha estado trabajando en una nueva matriz de como parte del trabajo realizado para producir nuestra matriz de doble materialidad (un ejercicio en línea con la directiva europea CSRD). Nuestro objetivo es establecer esa matriz durante 2025.



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	Disponemos de certificados ISO 27001, y realizamos auditorías de hacking ético. Aytos y ABS están certificadas en ENS cat. ALTA. SAVIA está certificada en ENS cat. MEDIA y en proceso para acceder a ENS cat. ALTA.
Rotación de personal	Hemos potenciado los beneficios sociales percibidos por nuestro personal.
Adaptación a las necesidades de los clientes	Hemos trabajado para ofrecer a nuestros clientes todas nuestras soluciones en la nube a través de una única plataforma de acceso y disponemos de un plan para la reducción de las incidencias abiertas.
Implementación de las acciones estratégicas establecidas	Dotamos de recursos para la ejecución de proyectos internos.
Capacitación del personal	Como indicamos en el apartado de Desarrollo del Talento, 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 2024.

2. Nuestras personas

2.1. Creación de empleo

La generación de empleo de calidad y con estabilidad es de gran importancia para nosotros. Cuidamos de nuestros empleados desde el inicio del proceso de bienvenida y durante todo su recorrido profesional. A continuación, se detalla la información de la plantilla bajo diferentes parámetros.

NÚMERO ANUAL DE PERSONAS CONTRATADAS

	Plantilla	Prácticas
2021	71	36
2022	54	22
2023	36	10
2024	49	23

A 31 de diciembre de 2024, Berger-Levrault España contaba con 479 profesionales distribuidos de la siguiente manera:

	2021		2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 30 años	77	19,01%	86	22,22%	66	19,64%	116	24,22%
Entre 30 y 50 años	293	72,35%	257	66,41%	230	68,45%	299	62,42%
Mayor de 50 años	35	8,64%	44	11,37%	40	11,91%	64	13,36%

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD

	2021		2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mujeres	149	36,80%	156	40,31%	142	42,26%	197	41,13%
Hombres	256	63,20%	231	59,69%	194	57,74%	282	58,87%
Total	405		387		336		479	

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2021		2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección general	1	0,25%	1	0,26%	1	0,30%	*	*
Dirección y manager	43	10,62%	55	14,21%	45	13,40%	91	19%
Coordinador/a y Service Manager	27	6,66%	17	4,4%	9	2,68%	7	1,46%
Personal administrativo	18	4,44%	17	4,4%	10	2,98%	26	5,43%
Personal técnico	186	45,93%	170	43,92%	133	39,58%	166	34,65%
Servicios	119	29,38%	116	29,97%	123	36,60%	181	37,79%
Ventas	11	2,72%	11	2,84%	15		8	

*Incluido en Dirección y managers

DISTRIBUCIÓN POR MODALIDAD DE CONTRATO Y POR TIEMPO DE TRABAJO

	2021		2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Prácticas	24	5,93%	17	4,39%	0	0	16	3,34%
Temporal	45	11,11%	1	0,26%	0	0	0	0
Indefinido	336	82,96%	369	95,35%	336	100%	463	96,66%
Total	405		387		336		479	

DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE TRABAJO

	2021		2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jornada parcial	4	23	2	18	2	19	3	19
Jornada completa	252	126	229	138	192	123	279	178

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

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

2024								
Categoría profesional	Indefinido		Prácticas		Temporal		Temporal tiempo parcial	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Coordinador/a y Service Manager	2	5	0	0	0	0	0	0
Dirección general	*	0	0	0	0	0	0	0
Dirección y managers	55,99	33,83	0	0	0	0	0	0
Personal administrativo	3,61	23,12	0,53	0,25	0	0	0	0
Personal técnico	113,51	44,41	5,53	3,69	0	0	0	0
Servicios	87,82	82,11	3,63	0,94	0	0	0	0
Ventas	4,31	4,45	0	0	0	0	0	0
Total	267,24	192,92	9,69	4,88	0	0	0	0

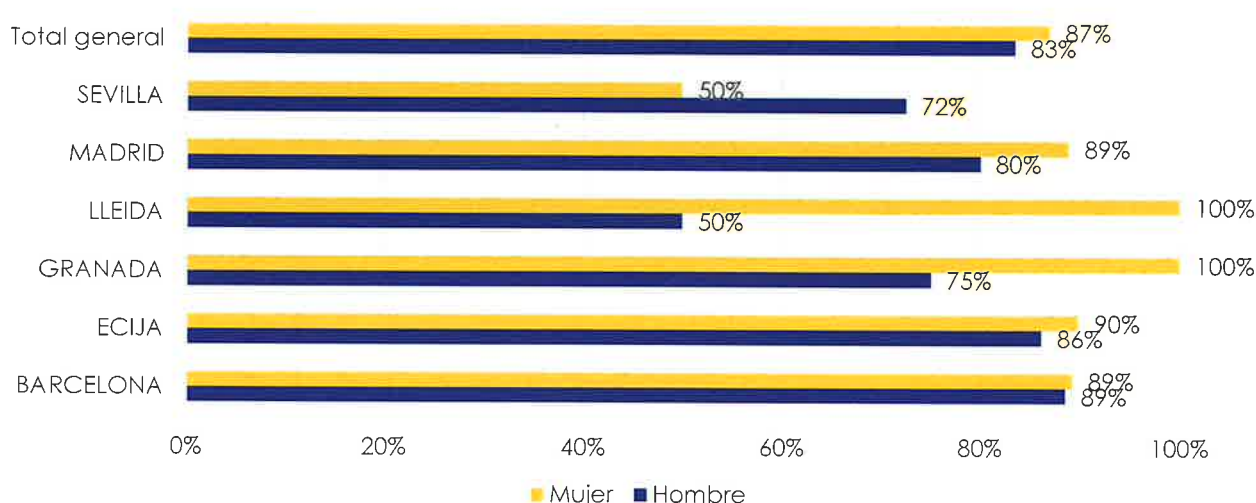
*Incluido en Dirección y managers

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPO Y EDAD

Tipo de contrato	2023						2024					
	Menores de 30		Entre 30 y 50		Mayores de 50		Menores de 30		Entre 30 y 50		Mayores de 50	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido	37,10	23,70	138,09	100,43	27,41	16,41	65,06	35,04	164,40	132,14	37,77	25,74
Prácticas	7,74	1,38	0,51	0,17	0	0	9,13	3,82	0,56	0,98	0	0,08
Temporal	0,16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	45	25,08	138,6	100,6	27,41	16,41	74,19	38,86	164,9	133,12	37,77	25,82

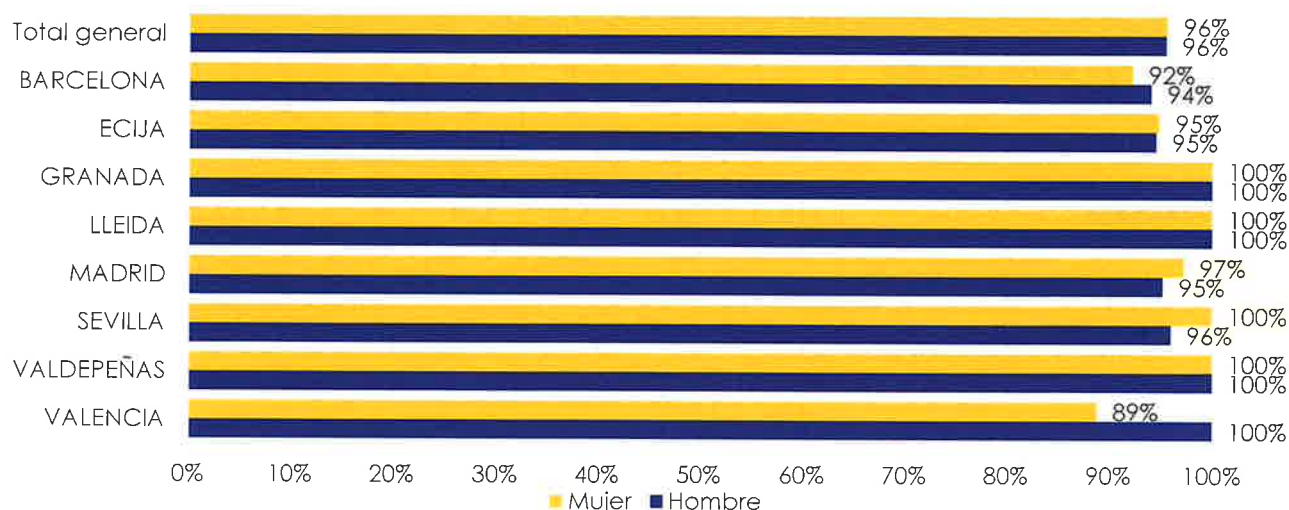
RETENCIÓN DE PERSONAL POR CENTRO DE TRABAJO Y DESAGREGADO POR SEXOS

2023



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

2024



DESPIDOS, DISGREGADO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, GÉNERO Y EDAD

	2023				2024		
	Número despidos	Sexo	Edad		Número despidos	Sexo	Edad
Dirección y managers	1	Hombre	De 30 a 50	Dirección y managers	1	Hombre	Mayor de 50
	-	-	-		1	Mujer	Mayor de 50
Personal técnico	2	Hombre	De 30 a 50		1	Hombre	De 30 a 50
	2	Hombre	Mayor de 50	Personal técnico	1	Mujer	Menor de 30
	1	Mujer	De 30 a 50		1	Mujer	De 30 a 50
Servicios	2	Mujer	Menor de 30	Servicios	2	Hombre	De 30 a 50
	1	Mujer	De 30 a 50		1	Hombre	Menor de 30
	2	Hombre	De 30 a 50		1	Mujer	Menor de 30
Ventas	3	Hombre	De 30 a 50		3	Mujer	De 30 a 50
	1	Hombre	Mayor de 50	Personal administrativo	1	Mujer	De 30 a 50
					1	Mujer	Menor de 30
				Ventas	1	Mujer	De 30 a 50

2.1.1. Política retributiva

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

El 100% de las personas directivas de Berger-Levrault España son españolas y están distribuidas en las diferentes oficinas de la compañía. Durante el ejercicio 2024, el importe devengado por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad dominante, todos ellos hombres, ha ascendido a 209.330 euros en concepto de sueldos, dietas y otras remuneraciones, siendo la remuneración media de 69.777 euros (en 2023 ascendió a 132.905 euros, siendo la remuneración media de 45.968 euros). La remuneración total devengada en el ejercicio 2024 por el personal de Alta Dirección, la cual incluye a los miembros del Consejo de Administración, asciende a 1.100.807 euros, de los cuales 425.682 euros han sido devengados por mujeres y 675.125 euros por hombres (en 2023 ascendió a 1.110.161 euros, de los cuales 438.164 euros fueron devengados por mujeres y 671.997 euros por hombres). Durante el ejercicio 2024 han existido indemnizaciones al personal de Alta Dirección por valor de 226.946 euros (en 2023 este apartado supuso indemnizaciones por valor de 0 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*	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hombre	23.365,34	23.798,98	37.924,45	39.739,85	41.870,09	49.822,29	35.521,68	37.202,62
Mujer	22.998,32	23.774,78	31.459,87	33.895,82	32.286,60	41.291,31	30.074,47	32.926,89
Total general*	23.223,12	23.790,22	35.109,94	37.091,24	38.228,36	46.360,44€	33.234,88	35.377,12

* Promedio anual de salario al 100%

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

	2023				2024			
	Hombre	Mujer	Total general	Brecha	Hombre	Mujer	Total general	Brecha
Dirección y manager*	57.231,03	45.803,17	52.308,25	20%	60.446,31	49.091,34	56.061,72	18,79%
Coordinador/a y Service Manager	-	-	-	-	32.024,87	29.110,48	29.943,16	9,10%
Personal administrativo	-	27.104,90	27.104,90	-	26.467,24	28.442,63	28.187,74	-7,46%
Personal técnico	31.851,45	27.340,91	30.484,62	14%	33.699,59	30.717,28	32.878,62	8,85%
Servicios	29.275,18	26.171,10	27.761,00	11%	26.564,30	27.454,82	27.009,56	-3,35€
Ventas	49.875,39	61.072,94	51.741,65	-22%	62.784,61	65.971,00	64.377,80	-5,07%
Total general	35.910,53	30.074,47	33.234,88	15%	37.202,62	32.926,89	35.377,12	11,49%

*Con el proceso de transformación interna realizado en 2023, el puesto de Coordinador/a dejó de existir en Berger-Levrault España, por lo que en los datos de 2023 la categoría Dirección y manager también incluye la categoría denominada Service Manager. Sin embargo, en 2024 se ha recuperado esta categoría tras la incorporación de la compañía SAVIA al grupo. Durante el año 2025 procederemos a la unificación de todas las categorías.

2.1.2. Empleados/as con discapacidad

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

La compañía a 31 de diciembre de 2024 contaba con 9 personas con discapacidad, lo que supone un porcentaje del 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.

El 3 de diciembre de 2024 Berger-Levrault trabaja en la sensibilización de la discapacidad con toda la plantilla del Grupo a través de un comunicado en el que una persona con discapacidad de la plantilla de esta compañía da su testimonio con el objetivo de promover una mejor comprensión de la discapacidad, y apoyar a quienes se ven afectados por ella. Es una manera muy cercana de tratar la discapacidad para eliminar sus barreras. Son acciones encaminadas a aportar calidad de vida a nuestros empleados y empleadas con discapacidad reconocida.

En el caso de la razón social SAVIA, se llevan a cabo donaciones como medida alternativa.

Además, nuestro convenio de colaboración con Fundación Adecco nos permite tratar 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 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. En 2024 el lema ha sido: *Cuando nadie espera nada de ti todo parece extraordinario... ¡Pero cuando confían en tu talento se rompen todas las etiquetas!*
- Plan Familia: nuestro compromiso con nuestro equipo de profesionales y sus familias nos ha llevado a colaborar anualmente con Fundación Adecco en su programa Plan Familia. A través de este programa ayudamos a quienes tienen hijos/hijas o familiares con discapacidad a mejorar su vida.
- Voluntariado con fundación ADECCO: el 20 de noviembre de 2024, nuestro equipo de Capital Humano realizó un voluntariado de orientación laboral, en las que se les aconsejó sobre cómo hacer un currículum completo, cómo enfrentarse a una entrevista, a qué tipo de preguntas no están obligados/a a responder, etc.



Por otra parte, el 18 de diciembre de 2024, el equipo de Capital Humano participó en un voluntariado de *testing* de software donde se asesoraron a perfiles con discapacidad para facilitarles los futuros procesos de selección en los que vayan a participar.

Siguiendo con nuestra colaboración con Fundación Adecco, en julio de 2024 comenzamos nuestro *partner* social con esta entidad para impulsar aún más nuestro compromiso con la diversidad. Lanzamos nuestro primer "Plan de Capacitación Profesional" con el objetivo de acercar la discapacidad a las empresas y generar entornos más inclusivos. Esto nos está permitiendo incorporar en nuestra empresa a personas con discapacidad a través de un plan formativo, al mismo tiempo que concienciamos a los managers y el resto de la plantilla.



¡Lanzamos nuestro compromiso con la diversidad junto a Fundación Adecco!

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 sus páginas web, tanto corporativas como destinadas a los productos y al marketing 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, todos los sites respetan 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 que fomente la agilidad como factor fundamental de cambio y transformación organizativa.

Durante 2024, tras la adquisición de la compañía Savia, se han mantenido los horarios que ya estaban establecidos en ambas empresas con el objetivo de mantener las condiciones del personal hasta finales de año. Estos horarios y otras políticas de recursos humanos se homogeneizarán durante 2024 y estarán disponibles en el próximo informe de sostenibilidad.

Por ello, para las personas asociadas al Grupo Berger-Levrault, el horario es 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/as disfrutan de:

- Horario flexible de inicio y finalización de la jornada laboral.
- Horario especial en Navidad: jornada intensiva durante la semana del 24 al 5 de enero.
- Horario especial de Semana Santa: horario especial de 9h a 14h.
- Teletrabajo: adhesión voluntaria a las diferentes modalidades de teletrabajo.

En el caso de las personas vinculadas a la sociedad Savia, existen durante el año fiscal 2024 dos tipos de horario:

El horario general:

De lunes a jueves: 8:30 a 17:30

- Flexibilidad de entrada de 7:30 a 9:30
- Flexibilidad de salida de 16:30 a 19:30

Los viernes: de 8:00 a 15:00

Flexibilidad de entrada de 7:00 a 9:30

- Flexibilidad de salida de 13:00 a 17:00

Julio-agosto: Jornadas intensiva de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 (Horas Teóricas 7:00)

- Flexibilidad de entrada de 7:00 a 9:30
- Flexibilidad de salida de 14:00 a 17:30

Se prevé un descanso de 20 minutos entre las 10.30 y las 11.30 de forma escalonada y planificada con el responsable del área.

Existe un horario continuado para ciertos perfiles definidos por las necesidades particulares del servicio:

De lunes a jueves: 8:00 a 16:00

- Flexibilidad de entrada de 8:00 a 9:30
- Flexibilidad de salida de 16:00 a 18:30

Los viernes y periodos de julio y agosto: de 8:00 a 16:00

- Flexibilidad de entrada de 7:00 a 9:30
- Flexibilidad de salida de 15:00 a 18:30

TELETRABAJO

En Berger-Levrault España estamos comprometidos con un marco flexible de la gestión del tiempo de trabajo, impulsando el trabajo en remoto y la desconexión digital como principales bazas.

La política de teletrabajo ofrece múltiples posibilidades que cubren las necesidades personales de cada empleado o empleada:

- Modelo semanal: entre 1 y 4 días de teletrabajo a la semana, asistiendo a la oficina al menos 1 días. Los managers y el personal con equipos a su cargo 2 días en oficina.
- Modelo itinerante: modalidad para las personas de Comercial y Consultoría que no tienen oficina asignada. No hay límite en el número de días de teletrabajo, pero la persona trabajadora deberá dedicar al menos 1 día al mes de apoyo administrativo, de modo presencial si tiene oficina en su territorio o a distancia si no la tiene.
- Modelo excepcional: modelo de teletrabajo total, tras la previa aprobación de su responsable y del Comité de Dirección.

El 100% de nuestros trabajadores y trabajadoras disfrutan de teletrabajo y se acogen a alguna de las modalidades de trabajo a distancia en 2024. En 2023 se añadió además por motivos de ahorro energético y responsabilidad social corporativa, el cierre de todas las oficinas de España dos días a la semana por lo que la totalidad de la plantilla realiza como mínimo dos días en teletrabajo en semana. Berger-Levrault España pone a disposición de todas las personas con trabajo a distancia los equipos y dispositivos previamente configurados, en los casos en que sea necesario, para desarrollar sus funciones.

Para el caso de la razón social SAVIA, la modalidad de trabajo a distancia tiene algunas diferencias con respecto a la política de Berger-Levrault España hasta 2024. Se disponen de tres tipos de perfiles de empleado/a en función del trabajo a distancia que realice:

- Empleado/a tipo A: persona empleada que habitualmente realiza de manera regular su jornada en su centro de trabajo, o realiza trabajo en remoto menos de un 30% al mes.
- Empleado/a tipo B: personas empleadas que habitualmente realizan trabajo en remoto de manera regular desde un mínimo de 30% y hasta un máximo de 60% mensual. Para fomentar la flexibilidad el cómputo se realizará de forma mensual. En situación de Trabajo en remoto el empleado deberá de comunicar y registrar la ubicación habitual desde dónde va a desarrollar su trabajo.
- Empleado/a tipo C: personas empleadas que habitualmente realizan trabajo en remoto de manera regular desde un mínimo de 60% y hasta un máximo de 90% mensual. Para fomentar la flexibilidad el cómputo se realizará de forma mensual. En situación de Trabajo en remoto el empleado deberá de comunicar y registrar la ubicación habitual desde dónde va a desarrollar su trabajo.

Durante el año 2025 se trabajará para unificar las políticas de teletrabajo para que la plantilla completa de la actual Berger-Levrault España disponga de las mismas modalidades de trabajo a distancia.

DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL

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

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

trabajar, ambas accesibles para consulta para toda la plantilla y que hemos seguido poniendo en práctica durante estos años.

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

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

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

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

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

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

En el caso de la razón social Savia, también son tenidos en cuenta diversos factores que garantizan una correcta distribución de la jornada, de los tiempos de disponibilidad y garantiza los descansos y desconexiones durante la jornada. Estas son algunas recomendaciones que reciben los trabajadores y las trabajadoras:

- **Selección del lugar de trabajo:** elegir un lugar que transmita la tranquilidad necesaria para desarrollar el trabajo sin molestias.
- **Organización del trabajo:** el tiempo de trabajo no debería verse alterado por otras circunstancias.
- **Requisitos ergonómicos:** relativos al asiento, mesa de trabajo, cantidad de iluminación y temperatura.
- **Prevención de la fatiga visual:** relativo a la posición de la pantalla.
- **Prevención de la fatiga física y mental:** estableciendo pausas periódicas que permitan mantener la atención y el nivel de actividad requerido.
- **Prevención de otros riesgos psicosociales:** manteniendo el contacto con otros compañeros y equipo de trabajo, mediante canales de comunicación respetando el tiempo previsto para otras actividades personales y estableciendo un protocolo de desconexión digital.
- **Promoción de hábitos saludables:** estableciendo rutinas que ayudarán a mantener un espíritu positivo, tales como vestirse adecuadamente, procurar despejarse al aire libre antes de comenzar

la jornada, evitar caer en tentaciones para no caer en excesos (nevera, tabaco, café, etc) o realizar pequeñas pausas.

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 2024 ha sido de 41.277,54 horas, frente a las 26.730,90 horas de 2023.

Este aumento del número de horas en cuanto a absentismo laboral es debido a la integración de los datos de la razón social Savia, y que resulta en el cómputo total de todas las empresas del Grupo.

Esta suma del número de horas que se han registrado en nuestros sistemas ha sido catalogada según la siguiente tipología de ausencia:

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

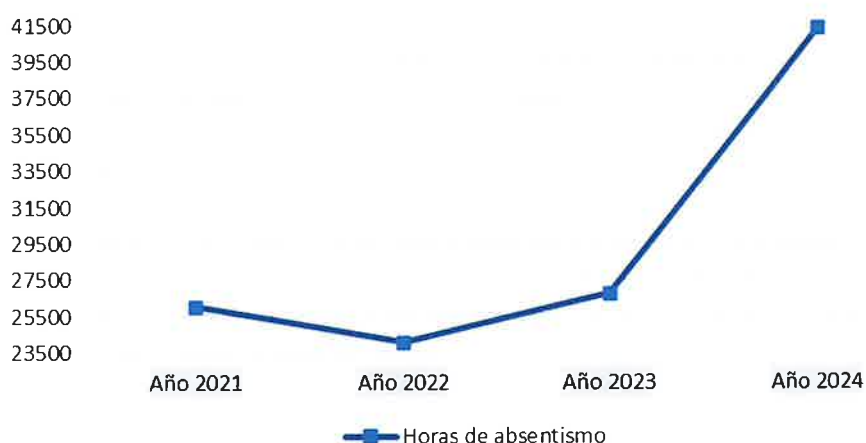
El número total de horas de absentismo por delegación y sexo se refleja en el siguiente gráfico:



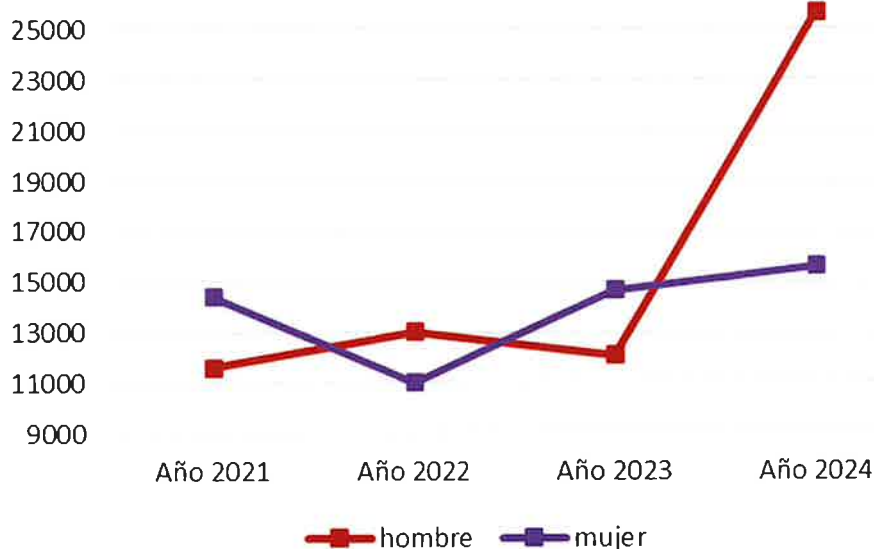
Metodología de cálculo: datos obtenidos del cómputo de 2024, clasificados por centro de trabajo del empleado o empleada, sexo, motivo o tipo de absentismo, puesto de trabajo y duración de cada ausencia en número de horas. Información recogida y clasificada respetando la confidencialidad.

A cierre de 2024 se ve un gran aumento en cuanto a las horas de absentismo de los trabajadores y trabajadoras durante su jornada laboral con respecto al año anterior. Este aumento de horas surge a consecuencia de un mayor número de personas que han disfrutado de permisos que no requieren recuperación de las horas de trabajo, incluidas las personas de la sociedad Savia. Además, se ha visto intensificado este total de horas debido a la ampliación de la cartera de beneficios sociales según la normativa laboral de 2024, como por ejemplo la ampliación de hasta 5 días retribuidos para los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Comparativa de horas de absentismo por año



Comparativa de horas por año y sexo



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

Porcentaje de absentismo laboral por oficina 2024

Delegación	Hombre	Mujer	Ambos Sexos
Barcelona	68,96	31,04	6,43
Écija	70,09	29,91	55,56
Granada	32,17	67,83	0,21
Lleida	0,95	99,05	1,79
Madrid	64,50	35,50	12,89
Sevilla	44,92	55,08	9,86
Valdepeñas	33,57	66,43	9,79
Valencia	77,69	22,31	3,47

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; 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.
- Teletrabajo en segundas residencias.
- 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.

- Ampliación del permiso de cuidado del lactante a 46 días naturales, si se disfruta de manera acumulada. Si se disfruta de manera fraccionada el permiso supondrá una reducción horaria laboral de 9 horas semanales durante la jornada de invierno y de 5 horas semanales durante la jornada de verano, hasta que el bebé cumpla 12 meses.
- Asistencia a tutorías o reuniones escolares de hijos o hijas.
- Permisos recuperables cuando no sea posible hacer cambio de tardes ni utilizar la flexibilidad de entrada y salida al trabajo (asistencia a consulta médica privada siempre que se encuentre excluido de la cartera de servicios del Sistema Sanitario Público como por ejemplo dentista o fisioterapeuta, reposo, asistencia a funeral por fallecimiento de personas cercanas, trámites en notaría, AEAT, renovación de pasaporte o permisos de conducción tanto obtención como renovación).
- Día extra de vacaciones. En 2024 se ha aumentado de nuevo el cómputo de vacaciones. Se ha añadido un día más de vacaciones, sumando así 24 días a disposición de los empleados.
- Día libre extra retribuido por Navidad, a escoger entre el 24 o 31 de diciembre coordinado con su manager. Teniendo en cuenta lo indicado en el punto anterior, todas las personas trabajadoras de Berger-Levrault España tiene un total de 25 días anuales de vacaciones.
- Formación "Parentissime" para los nuevos papás y mamás.
- Tarde libre por cumpleaños de la persona trabajadora.
- Posibilidad de disfrutar vacaciones en cualquier época del año.

En el periodo que abarca este informe, la sociedad Savia también tenía establecidas varias palancas para las nuevas formas de trabajar en aras de conseguir un mejor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Son los siguientes:

- Mejorar la experiencia de la persona empleada, facilitando la conciliación.
- Empoderar y generar confianza dentro de los marcos normativos de cumplimiento y seguridad.
- Promover la colaboración e interacción social para fomentar el compromiso e impulsar una cultura ágil de trabajo
- Además, después de un periodo de baja por maternidad/paternidad, así como, por ejemplo, de excedencia se lleva a cabo una sesión de reciclaje, cuando el perfil se reincorpora, abordando las principales novedades, a todos los niveles, de la organización.

En junio de 2024, tuvimos el honor de ser reconocidos por nuestro compromiso con la conciliación y fuimos finalistas en los XVIII Premios Nacionales Vivofácil a la Conciliación Laboral, Familiar y Personal y a la Responsabilidad Social.



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.

Este año 2024 se ha puesto en marcha una mejora importante vinculada a nuestro objetivo de la prevención de riesgos laborales a nivel integral, poniendo en marcha una plataforma de Telemedicina y Salud Emocional (App Vitaly). Esta plataforma permite tener acceso *online* a consultas chat y videoconferencias con medicina general, psicología, fisioterapia, etc. durante los 7 días de la semana.

Durante el próximo año se trabajará en la integración de todas estas temáticas en referencia a la unificación de los equipos.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

Durante el año 2024, se produjeron los siguientes accidentes leves de trabajo que detallamos a continuación y no se produjo ninguna enfermedad vinculada al desarrollo de nuestra actividad:

- 3 accidentes laborales leves, con baja médica (dos hombres y una mujer). Dos de los accidentes tuvieron lugar in itinere.

2.4. Desarrollo del Talento

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

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

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

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

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

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

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

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN BERGER-LEVRAULT ESPAÑA

Puesto / Categoría profesional	2022	2023	2024
Administrativos/as, Controller, Estructura, Recepción, Capital Humano, Marketing	252	108	168
Analistas Técnicos y de Producto	177	78	283
Arquitectos/as, Certificadores, Desarrolladores Tecnología, Sistemas, Otros (y plataforma UDEMY)	8.302	4.848	7.777
Plataforma de formación Codely			54
Consultor/a atención clientes	607	275	190
Consultor/a implantaciones	219	130	198
Calidad, Procesos y Medioambiente	92	37	98
Coordinadores/as*	67	-	4
Directores/as	142	52	187
Gerentes de cuenta y preventa	23	107	100
Jefes/as de Proyectos	31	26	37
Técnicos (entornos, implantaciones, IT)	64	115	190
Responsables de Producto, Marketing, Implantaciones, At. Cliente, Servicios, Sistemas, Service Managers en general	315	303	738

*Con el proceso de transformación interna realizado en 2023, el puesto de Coordinador/a ya solo existe en la sociedad Savia.

Durante el 2024, en la sociedad Savia, se detectan las necesidades formativas mediante dos vías que establecen las características y conocimientos (profesionales y personales) que deben poseer los/as trabajadores/as que desempeñan cada uno de los puestos de trabajo existentes. Además, se determina la modalidad formativa (online, presencial, *in company*, individual, etc.).

- La primera vía es mediante la detección de la necesidad por parte del responsable y/o el equipo de People & Bienestar.
- La segunda vía de detección proviene de la propia persona trabajadora, siguiendo los pasos de "formación a la carta". En este procedimiento se lleva a cabo una exposición de la necesidad formativa en cuestión y una aprobación por parte de la persona responsable, así como, también, de People & Bienestar. Este procedimiento queda recogido en el acta de petición formativa y en el acta de aprobación de la formación.

Por otro lado, se imparten formaciones internas, en concreto, en el área de servicios, para evitar silos de conocimientos. Estas formaciones son impartidas por los propios empleados/as con el fin de que la información fluya. También se cuenta con una plataforma formativa focalizada en el área de IT, llamada Codely, para mejorar las aptitudes de los equipos.

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

- Plataforma de aprendizaje de idiomas: la plantilla tiene a su disposición un acceso gratuito a una plataforma de idiomas llamada Speexx donde poder aprender y mejorar el idioma que deseen. Dentro de la plataforma hay un repositorio de artículos, actividades, pruebas de nivel, vídeos... El acceso es de una hora a la semana en horario laboral y horario ilimitado fuera del horario laboral.
- Let's Learn: una vez al mes se realizan talleres de 45 minutos, cuya asistencia y participación es voluntaria, sobre temas muy diversos: desarrollo personal, alimentación, demostraciones de producto, talleres de igualdad, tecnología y se aceptan propuestas por parte de todo el personal sobre temáticas que les parezca interesante abordar. Durante el año 2024 se está realizando un análisis de este modelo de talleres con el objetivo de plantear mejoras, cambiar temáticas o formatos y está en estudio su continuidad y formato.

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, venimos desarrollado, desde hace años, una serie de medidas que velan por el bienestar y la protección de todas las personas que integran nuestro equipo de profesionales, beneficiando el desarrollo de un lugar de trabajo libre de discriminación o acoso de cualquier tipo y procedencia.

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

- Formación Parentissime: todas las nuevas mamás y papás de la compañía reciben una formación que los preparará para el nuevo reto al que se enfrentan y para conseguir el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. Además, dentro del compromiso constante que mantiene Berger-Levrault con la marentalidad y parentalidad en la compañía, se ha elaborado, como medida de apoyo y herramienta para los trabajadores y trabajadoras, una guía para madres y padres que sirve, no sólo de orientación ante la nueva responsabilidad personal que asumen, sino como herramienta que favorece la conciliación, la corresponsabilidad y el bienestar emocional ante la llegada de un nuevo hijo/a.
- Semana de Maternidad/Paternidad: en Berger-Levrault España se disfruta de una semana natural como permiso retribuido inmediatamente después del permiso de maternidad/paternidad. En los casos de partos programados, este disfrute puede realizarse en la semana anterior al mismo.
- Mejoras en el permiso de lactancia:
 - Prolongación del permiso de lactancia hasta que el recién nacido cumple un año de vida.
 - Ampliación del disfrute del permiso de lactancia a dos horas diarias. Esta ampliación no es efectiva los viernes, ni en los meses de jornada intensiva.
 - Acumulación de las horas del Permiso de Lactancia en días de libranza.
- Reuniones escolares: permiso por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones del colegio de los niños y niñas de entre dos años y final de la edad escolar.



MEDIDAS ADOPTADAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

- **Política contra la discriminación y la igualdad de oportunidades:** se han establecido medidas de igualdad de oportunidades que facilitan el acceso al empleo a través de los méritos, la competencia profesional y la capacitación. Ningún aspecto del proceso de contratación ni promoción interna está influido por la edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o discapacidad.
- **Protección frente al acoso:** no se tolera ninguna conducta que tenga el propósito de interferir en el desempeño del trabajo de una persona empleada o crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo. Hacemos hincapié en el acoso sexual, quedando terminantemente prohibido dentro de las instalaciones de la compañía, así como fuera de ellas cuando las personas implicadas se encuentren reunidas por motivos laborales concernientes al desarrollo de su trabajo. Así mismo, se prohíben represalias contra personas empleadas que se quejen por conductas de acoso.
- **Procedimiento de reclamación frente acosos:** cualquier hecho de acoso del que tenga conocimiento la Dirección de Capital Humano dará lugar a la apertura de una investigación, manteniendo la confidencialidad hasta donde sea posible.
- **Código de Conducta y Prácticas Responsables:** con el objetivo de continuar fortaleciendo la protección de todas las personas trabajadoras de Berger- Levrault en el desempeño de su trabajo así como la Política de Igualdad de oportunidades, la compañía ha realizado y facilitado a toda la plantilla un código de conducta y prácticas responsables que establece, entre otras muchos aspectos, los criterios de actuación que deben ser observados en el desempeño de las responsabilidades profesionales en la empresa.
- **Protocolo de selección con perspectiva de género y diversidad:** el 11 de diciembre de 2024, enviamos un comunicado a toda la plantilla en el que se les informaba de la puesta a disposición de nuestro protocolo de selección con perspectiva de género y diversidad con el objetivo de garantizar procesos de selección justos, transparentes, inclusivos y alineados con nuestros valores.
- **Se establecen colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.**



- "Creciendo con diversidad": ese mismo día, en el mismo correo, se comunicó nuestro Welcome sobre igualdad y diversidad al que tendrán acceso las nuevas incorporaciones para que se impregnen desde el inicio de nuestra búsqueda continua por fortalecer una cultura organizacional basada en la inclusión y la equidad. Nuestro objetivo es que sientan que han llegado a un lugar respetuoso y seguro. Este es el contenido del documento:

	Hacia la paridad: mujeres y hombres en igualdad	3
	Evolución de la igualdad en España	4
	La ley en España	7
	La realidad actual de la mujer en el trabajo	9
	Estereotipos de género	10
	Sesgos de género	12
	Sexismo sutil	14
	Síndrome del impostor	16
	Orgullosamente inclusiv@s: LGBTQ+ en Berger-Levrault	17
	¿Qué significa LGBTQ+?	18
	Historia del Día del Orgullo LGBTQ+	19
	Aspectos clave en la legislación española	20
	Terminología	23
	Berger-Levrault, una compañía orgullosamente inclusiva	25
	¿Cómo aporta Berger-Levrault su granito de arena en materia de igualdad y diversidad?	26

- En el caso de la sociedad Savia, está habilitado para toda la plantilla un Canal de Denuncias externalizado, con gestión interna, mediante la empresa WHISTLEBLOWER SOFTWARE APS. Esta acción discurre paralela a la existencia del presente Reglamento que, a su vez, tiene por objeto desarrollar dicho Canal de Denuncias para adaptarlo a las exigencias de la Directiva de la Unión Europea 2019/1937, también llamada Directiva Whistleblowing, en materia de protección de derechos al denunciante. Tiene por objeto hacer efectivos los derechos del/la denunciante y garantizar la posible presentación de denuncias de manera confidencial (y anónima), respetando la normativa en materia de Protección de Datos de Carácter Personal conforme y garantías de los derechos digitales. El Canal de Denuncias dispone de un responsable del canal, así como de otro responsable operativo formado a tal efecto con el objetivo de gestionar y tramitar las denuncias.
- Sistema Interno de Información: A principios de junio 2023 se habilitó en nuestra página web un acceso directo a nuestro Sistema Interno de Información del Grupo Berger-Levrault España, conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Este Sistema Interno de Información integra los distintos canales de denuncia, para posibilitar la presentación de información respecto de las infracciones del código ético, de los protocolos de obligado cumplimiento o de infracciones penales o administrativas graves.

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

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

MEDIDAS ADOPTADAS PARA LA COLABORACIÓN EN BENEFICIO DE COLECTIVOS MÁS VULNERABLES

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

- Colaboración con el día Internacional de la Discapacidad (3 de diciembre). Desde hace varios años colaboramos con esta causa con la finalidad de sensibilizar a nuestra plantilla y a nuestro entorno.
- Colaboración con el objeto de conmemorar y sensibilizar en torno al día 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.
- Voluntariado con fundación ADECCO: el 20 de noviembre de 2024, nuestro equipo de Capital Humano realizó un voluntariado de orientación laboral, en las que se les aconsejó sobre cómo hacer un currículum completo, cómo enfrentarse a una entrevista, a qué tipo de preguntas no están obligados/a a responder, etc.

Por otra parte, el 18 de diciembre de 2024, el equipo de Capital Humano participó en un voluntariado de *testing* de software donde se asesoraron a perfiles con discapacidad para facilitarles los futuros procesos de selección en los que vayan a participar.



Presentación proyectos de nuevos talentos | 18 de diciembre | 10:00

Si buscas perfiles IT para incorporarlos a tu empresa, este encuentro es para ti. El próximo 18 de diciembre, de 10:00 a 11:30h, realizaremos un encuentro digital lleno de talento y profesionales con discapacidad formados en el curso 'Testing de Software con Java' de la Escuela Digital de Fundación Adecco.

- **BL Impact day** (20 de junio de 2024): Talleres dirigidos a colectivos vulnerables para introducirles en la búsqueda de empleo, así como en el manejo seguro de las redes sociales creándoles conciencia de su buen uso.
- **'Plan de Capacitación Profesional' junto a la Fundación Adecco:** siguiendo con nuestra colaboración con Fundación Adecco, en julio de 2024 comenzamos nuestro *partner* social con esta entidad para impulsar aún más nuestro compromiso con la diversidad. Lanzamos nuestro primer "Plan de Capacitación Profesional" con el objetivo de acercar la discapacidad a las

empresas y generar entornos más inclusivos. Esto nos está permitiendo incorporar en nuestra empresa a personas con discapacidad a través de un plan formativo, al mismo tiempo que concienciamos a los managers y el resto de la plantilla.

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:
 - Divulgación de campañas de sensibilización con la colaboración de Fundación Adecco.
- Actividades de sensibilización a colectivos externos:
 - Conferencias y charlas del equipo de Capital Humano en Institutos o en plataformas para conmemorar días destacados, como el 8 de marzo o el Día de la mujer y la niña en la ciencia. Estos coloquios suelen ir encaminados a superar la brecha de género existente en el mundo de la tecnología y del desarrollo de software.
- Guía de Lenguaje Inclusivo:
 - Desde Berger-Levrault España hemos elaborado una Guía de Lenguaje Inclusivo con ánimo de ofrecer fórmulas para la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la compañía, así como en las ofertas de empleo, redacción de informes y documentos, etc.
 - Este documento establece y divulga una serie de recomendaciones a toda nuestra plantilla referidas al lenguaje y a la forma de comunicarnos, a través de la cual se pretende eludir la discriminación por razón de género y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
 - Savia, por su parte, envió en diciembre de 2024 un comunicado a toda la plantilla concienciando sobre la importancia del lenguaje inclusivo.
- Talleres de sensibilización a la plantilla:
 - En 2024, Savia ha lanzado varias píldoras formativas sobre igualdad y diversidad desde el prisma, en primer lugar, de toda la plantilla, así como, en segundo lugar, para los managers.

La píldora formativa para toda la plantilla incluye pautas sobre:

 - Educación sobre la igualdad y diversidad.
 - Promoción de un lenguaje inclusivo.
 - El apoyo cuando se identifique una situación de vulnerabilidad.
 - Ser consciente de los sesgos inconscientes que puedan influir en las decisiones y comportamientos del día a día.
 - Defensa de las políticas inclusivas.
 - Proporcionar retroalimentación constructiva no discriminatoria, destacando el desempeño y las contribuciones individuales sin prejuicios.

La píldora formativa para managers incluye consejos sobre:

 - Transmitir con claridad.
 - Promover la diversidad en la contratación.
 - Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo.
 - Facilitar la conciliación familia-trabajo.

- Promover el liderazgo inclusivo.
- Toma de conciencia acerca del Canal de Denuncias de SAVIA.

MEDIDAS EN CONSTANTE EVOLUCIÓN

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

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

- **Formación Parentissime:** esta formación nació en 2020 con el propósito de acompañar a las nuevas mamás de la compañía. Apercebidos de que esta medida debía ser ampliada a los papás, se modificó en 2021 siendo desde esta fecha talleres mixtos. En 2023 se decidió ampliar esta formación para dar un mayor apoyo a estas personas y en 2024 se ha continuado haciendo. De esta forma, no solo les invitamos a estos talleres antes de que sean padres y madres, sino que hemos establecido otro taller para cuando regresen con el objetivo de darles consejos sobre conciliación y readaptación al puesto.
- **Permiso de cuidado del lactante:** este permiso contempla una notable 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.

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

La empresa Savia presentó el día 8 de agosto de 2022 el INFORME DE DIAGNÓSTICO INICIAL DEL I PLAN DE IGUALDAD. Se acordó entre las partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas. El Comité de Negociación realizó las propuestas de mejora, y las solicitudes de información que estimó oportunas, y que fueron debatidas en reuniones de fechas 14 y 21 de agosto de 2022. Igualmente, a lo largo de la negociación, se han solicitado datos relativos a los objetivos específicos tratados en cada reunión. El 21 de abril de 2023 el Comité de Negociación aprobó los cambios correspondientes.

2.5.3. Atracción del Talento

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

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

- Ser capaces de atraer el mejor talento para trabajar con nosotros en cualquiera de los puestos.
- Proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, mediante la promoción interna y la movilidad, funcional o territorial.

- Favorecer el aprendizaje continuo y el acompañamiento de nuestros equipos tanto en las nuevas funciones emergentes como en la transformación de lo que ya hacíamos, fundamentalmente mediante acciones de formación, sensibilización y comunicación.
- Aportar un entorno de trabajo seguro, enriquecedor y motivador, con condiciones atractivas que nos ayuden a retener el talento, conectar con nuestras personas y potenciar su compromiso.

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

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

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

Conscientes de la dificultad de entrar en el mercado laboral para los recién titulados, hemos aumentado nuestro número de acuerdos con centros educativos, así como nuestra presencia en escuelas, universidades e institutos. Gracias a ello, y al igual que en años anteriores, en 2024 Berger-Levrault España participó en diferentes eventos de manera presencial o a distancia (el Digital Talent Day de Factoría F5, por ejemplo) para conocer el talento de los recién titulados y ofrecerles la oportunidad de hacer prácticas en la compañía, proponerles un plan de carrera y asegurarles un desarrollo dentro de la empresa.

Además, para favorecer la atracción de talento en un sector tan dinámico como es el tecnológico, en 2024 hemos cambiado nuestras ofertas de trabajo, redactándolas de una forma más estructurada, cercana y con un aire más fresco:

LO QUE OFRECEMOS TE VA A ENCANTAR... 🌟

Tu horario laboral

- ¿Teletrabajo? ¡Por supuesto! Híbrido o 100%, según la política de teletrabajo de Berger-Levrault España.
- Flexibilidad horaria y política de desconexión digital para asegurar un equilibrio óptimo entre vida personal y profesional.
- Jornada intensiva solo de mañana durante los tres meses de verano y en Navidad.
- Horario especial en Semana Santa, 24, 31 de diciembre y 5 de enero (de 9h a 14h).
- Posibilidad de trabajar solo 2 de las 5 tardes a la semana durante el horario de invierno.

Beneficios personales

- 100% del salario desde el 1º día de baja (12 primeros meses).
- Posibilidad de anticipo en nómina.
- Dos días por mudanza.
- Tarde libre de cumpleaños.
- 22 + 2 días de vacaciones.
- Regalo con incentivo en nómina si te casas.

Conciliación familiar

- 16 semanas + 1 semana extra de BL por nacimiento y cuidado del menor.
- Cuidado del lactante: 9h/semana en jornada de invierno y 5h/semana en jornada de verano.
- Plan familia para hijos con discapacidad.
- Permiso para asistir a tutorías escolares.

NUESTRO PROCESO DE SELECCIÓN: 🌟 UNA EXPERIENCIA ÚNICA Y TRANSPARENTE 🌟

- 1º Presenta tu candidatura a través de nuestro espacio de candidatos.
- 2º Si cumples con los requisitos del puesto, nuestra compañera Ana Liñán contactará contigo.
- 3º Si hay match ❤️, te convocará a entrevista.
- 4º Harás la entrevista con Ana e Alcides Díaz, la responsable de Relación Cliente.
- 5º Si pasas esta fase, te entrevistarían María Vázquez (directora de Relación Cliente) y Manuel Romera (director de Capital Humano).

¡Y ya estaría! 🌟

PD: pase lo que pase entre fase y fase, nos comprometemos a darte feedback. Sabemos que el tiempo de nuestros candidatos y candidatas es oro. 🌟



La persona que se encarga de este proceso de selección es Ana Liñán, técnica de Capital Humano. ¡Y está deseando conocerte! 🌟

2.5.4. Protocolos contra la discriminación y el acoso

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

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

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

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

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

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

Durante el año 2024 hemos desarrollado y publicado nuestro protocolo por pertenencia al colectivo LGTBIQ+. La Dirección de la Compañía manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles "conductas de acoso en el trabajo". A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por pertenencia al colectivo LGTBIQ+. Nuestro protocolo ha sido puesto a disposición para toda la plantilla a través de un email informativo, donde se indicaba también el repositorio de ubicación permanente del mismo.

2.6. Relaciones sociales

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

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

Empresa y convenio de aplicación	Centro de trabajo	Sindicato 2021	Sindicato 2022	Sindicato 2023	Sindicato 2024
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)	CSIF (6 personas) y UGT (3 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)	3 personas delegadas sindicales (UGT)*	3 personas delegadas sindicales (UGT)
ABS: Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	Barcelona	CCOO (5 personas)	CCOO (5 personas)	CCOO (3 personas)	CCOO (3 personas)
ABS: Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	Lleida	UGT (1 persona)	UGT (1 persona)	UGT (1 persona)	UGT (1 persona)

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

CONVENIO COLECTIVO APLICADO Y PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN

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

	Año	Oficinas y Despachos	Consultoría, Estudios de Mercado y de la Opinión Pública	Total
Número medio de personas por convenio	2021	283,04	89,51	372,55
	2022	310,96	82,66	393,62
	2023	267	69	336
	2024	287	192	479
Equivalencia en porcentaje	2021	75,92%	24,08%	100%
	2022	79%	21%	100%
	2023	79,46%	20,54%	100%
	2024	59,62%	40,38%	100%

3. Nuestro compromiso con la sociedad

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

3.1. Compromisos con el desarrollo sostenible local

DESARROLLANDO EL TALENTO

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

Con los objetivos de desarrollar talento tecnológico y digital para la sociedad, y de ofrecer una oportunidad laboral en este sector a jóvenes talentos, Berger-Levrault España apuesta por ofrecer al mercado plazas formativas en las que se acogen a personas que vienen de institutos de toda España para que realicen sus prácticas con nosotros y puedan comenzar su trayectoria profesional de la mano de nuestros compañeros y compañeras especializados en cada ámbito. Contamos para ello con un Aula específica para formar a alumnos y alumnas de FP Dual dentro de nuestras instalaciones de Écija (Sevilla) en la que se pueden acoger hasta 21 personas. Esta Aula 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, hemos formado a alumnos y alumnas 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 2024, 11 estudiantes fueron formados en Desarrollo de Aplicaciones Web dentro de nuestra aula de Formación Dual y nuestros formadores y formadoras (personal de Berger-Levrault) compaginaron su trabajo diario con la impartición de 156 horas lectivas, que tuvieron lugar desde enero hasta mitad de marzo. El 100% de estos alumnos y alumnas, después de la formación en la FP Dual en nuestras instalaciones, realizaron sus prácticas de Grado Superior con nosotros (FCT), desde mitad de marzo a finales de junio con un total de 455 horas en empresa.

Además, contamos en 2024 a 22 personas más que se unieron a la compañía con convenios formativos y de prácticas de otras titulaciones, como el Grado Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red y otras titulaciones de Grado.

INCLUSIÓN DIGITAL

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

Como venimos haciendo en años anteriores, durante el Speedating de BCN Inclusive Coding y Digital Talent Day de Factoría de octubre de 2024, pudimos conocer y contar con perfiles que han decidido reconvertir sus vidas. Factoría F5 forma a personas en situación de vulnerabilidad dentro del sector tecnológico, combatiendo la brecha digital de género.

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



RELACIÓN CON LA COMUNIDAD LOCAL

Nuestro compromiso con el desarrollo local nos lleva a mantener una constante relación laboral con las empresas de los lugares en los que tenemos oficinas.

En concreto, a fecha de diciembre de 2024, el 87,31% de nuestros proveedores y suministradores son o tienen sede en España y el 87,07% 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 2023 los valores fueron del 85,93% y 70,37% respectivamente.

Por segundo año consecutivo, en el Grupo Berger-Levrault, y también en España, hemos puesto en marcha dos iniciativas internas de impacto solidario con nuestras comunidades locales.

BL Impact Day: el 20 de junio celebramos nuestro BL Impact Day, cuyo objetivo es que nuestros empleados y empleadas apoyen y participen de modo voluntario en una actividad que genere un impacto positivo en la comunidad local de su ciudad, a desarrollar durante media jornada laboral. Para ello, se crearon grupos de embajadores en cada oficina, quienes debían buscar y preparar actividades locales vinculadas con nuestras áreas de expertise a nivel internacional: salud/médico-social, desarrollo de software/tecnología, impulso del talento/orientación laboral, y cuidado del medioambiente. Estas actividades debían realizarse junto a una entidad, asociación o empresa local y generar un impacto positivo. En España participó el 52,2% de la plantilla, en 20 equipos y se realizaron un total de 14 actividades, entre las que se incluyen: colaboración en la entrega de comida, apoyo y acompañamiento a personas sin recursos o sin hogar; tiempo y acompañamiento a personas mayores (juegos de mesa, salidas a pasear, charlas sobre su vida, ayuda con gestiones a través de dispositivos tecnológicos, sesiones de yoga o ejercicio adaptado, etc.); formación y orientación laboral para personas sin recursos y a personas con discapacidad; limpieza de parques, playas y riberas de río; plantación de árboles. La satisfacción de la plantilla con esta actividad fue muy elevada.

Cifras clave a nivel internacional



43% de inscritos a nivel de Grupo



101 actividades sociales y ambientales



1400 beneficiarios



1,5 toneladas de desechos



2400 litros de desechos verdes compostables recogidos



1830 productos escolares y de higiene recogidos

We Are Unstoppable: actividad solidaria y de fomento de la actividad física entre los empleados y empleadas de la compañía. Durante tres semanas y a través de una App, se fomenta el ejercicio físico en la plantilla (caminar, correr o montar en bicicleta) en pequeños grupos de máximo de 5 personas. La suma de todos los kilómetros recorridos a nivel internacional se traduce en un importe económico que se dona a una entidad con impacto social en cada país. Durante 2024, se recorrieron 96177 kilómetros a por parte de 835 empleados y empleadas y se tradujo en una donación en España de 2.500 euros. Esta donación se entregó a Fundación Aladina para impulsar su programa de ejercicio físico para niños y niñas con cáncer y que se imparte en cuatro hospitales en España.



134 647 836 pasos (82 408 516 calculados automáticamente y 52 239 320 a través de las actividades declaradas)



para un total de **96 177 km**



con la participación de **207 equipos** formados por **835 retadores/as**

Adicionalmente, las cestas de Navidad entregadas a los empleados y empleadas durante el mes de diciembre de 2024 han sido también solidarias. Además de incluir un elemento producido Fundación La Raíz, se dio la oportunidad a toda la plantilla de donar su cesta de Navidad (traducida a nivel económico) a una asociación local para los damnificados por la Dana de la Comunidad Valenciana.

COMPROMISO CON EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

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

Durante 2024 hemos mantenido y reforzado nuestro compromiso con Conetic para el impulso de las empresas en el sector tecnológico y con Andalucía Marca Digital en la promoción de las empresas tecnológicas andaluzas. Para hacer foco en nuestra estrategia y poder acelerar en la satisfacción de nuestros clientes, durante el ejercicio que cubre este informe no hemos colaborado con Gobe (como así fue en 2023)

- **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.

3.2. Subcontratación y proveedores

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

ASPECTOS ESG EN LA POLÍTICA DE COMPRAS

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

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

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

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

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

SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS

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

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

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

3.3. Comprometidos con nuestros clientes

CIBERSEGURIDAD: GENERANDO CONFIANZA EN EL MUNDO DIGITAL

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

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

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

Durante 2024 Berger-Levrault no ha sufrido ningún incidente de seguridad catalogado como alto, muy alto o crítico que deba ser notificado según la [Guía nacional de notificación y gestión de ciberincidentes](#). 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 2024 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, todo nuestro personal ha realizado formaciones de ciberseguridad obligatorias, que también son requeridas a las nuevas incorporaciones que se siguen uniendo a Berger-Levrault España.

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

SISTEMAS DE GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

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

Una vez registrada la reclamación en nuestro sistema, son gestionadas según su tipología. El porcentaje de reclamaciones recibidas en 2024 respecto al total de tickets registrados en nuestro CRM en dicho ejercicio es del 0,005%, (frente al 0,014% de 2023). Por tipología de reclamación, sobre el total de las reclamaciones registradas en 2024, el 60% han sido de servicios y el 40% 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	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Berger Levrault España, S.A.	(1.747.804)	1.289.774	436.758	129.639	(1.311.046)	1.419.413
Aytos Soluciones Informáticas, S.L.	3.368.748	960.672	(17.506)	154.253	3.351.242	1.114.925
ABS Informática, S.L.	1.014.171	124.885	64.561	218.591	1.078.732	343.476
Soluciones Avanzadas en Informática Aplicada, S.L.	1.797.332	1.855.38	(308.009)	(220.401)	1.489.324	1.634.981
Consolidado	1.502.987	463.420	291.933	502.484	1.794.920	965.904

*En el consolidado solo se incluye el resultado devengado por SAVIA en el periodo comprendido entre la fecha de adquisición (5 de junio de 2024) y final del ejercicio 2024.

Dentro de estos beneficios se encuentran registrados 0€ (en 2023: 85.350 euros) en concepto de Ayuda para la iniciativa Bono de Empleo Joven concedido durante el ejercicio 2024 por parte del Servicio Andaluz de Empleo.

4. Huella ambiental

4.1. Enfoque de gestión

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

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

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

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

Este sistema de gestión dispone de procesos específicos de gestión ambiental: identificación y evaluación de aspectos ambientales reales y potenciales, que incluye un plan de emergencia ambiental, un control operacional de los aspectos ambientales identificados, así como un proceso de identificación y evaluación de requisitos legales. Durante el periodo que cubre este informe, no se han identificado incumplimientos de normativa en materia medioambiental. Además, analizamos riesgos ambientales asociados al contexto de la organización (ver detalle en el apartado Políticas y gestión de riesgos).

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

- Controlamos las emisiones de CO₂ generadas en desplazamientos en automóvil, avión y tren por parte de nuestros colaboradores.
- Periódicamente reforzamos la concienciación sobre la protección del medioambiente a través de comunicados relacionados con la reducción del impacto ambiental provocado por nuestra actividad.
- También actuamos sobre la contaminación acústica dentro de nuestras oficinas. Para minimizarla, en nuestras instalaciones contamos con paneles fonoabsorbentes.
- Para asegurar la pronta concienciación en el equipo humano que conforma Berger-Levrault España, tanto en contaminación como en economía circular, previa a su incorporación se hace entrega de la Política de Calidad y Medioambiente, así como de la guía de buenas prácticas y otras recomendaciones ambientales recogidas en las políticas de nuestro Sistema de Gestión. Además, el Departamento de Sistema de Gestión y Calidad interviene en las jornadas de bienvenida a las nuevas incorporaciones de personal, reforzando la concienciación sobre sostenibilidad ambiental, y todo el personal de nuevo ingreso supera con éxito un cuestionario sobre nuestras políticas, que incluyen preguntas de carácter ecológico.

La mayoría de estas acciones, así como las recogidas en los siguientes apartados relativos a los diferentes aspectos ambientales, aún no incluyen a la razón social Savia, debido a su reciente adquisición por Berger-Levrault. Su plena integración en los procesos del Sistema de Gestión Ambiental de Berger-Levrault España está prevista para futuras fases.

No obstante, los datos cuantitativos presentados a lo largo de los siguientes apartados sí incluyen a Savia en su alcance a partir de 2024.

4.2. Economía circular y gestión de residuos

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

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

En relación con nuestro sector y entorno, Berger-Levrault España forma parte del sector TIC pero nuestra actividad –vinculada al desarrollo de software– por lo general no genera residuos electrónicos en el personal a nómina de Berger-Levrault España, Aytos y ABS, ni en sus oficinas de referencia. Los equipos utilizados por el personal estas empresas del grupo se consumen en modalidad de renting y tras la finalización de este se formatean y puede darse cualquiera de estas circunstancias: se entregan al empleado o empleada; permanecen en el almacén para otro posible uso interno; o son donados. En el caso de Savia, de momento no se ha adoptado esta política de gestión de equipos, generando 40kg de material informático en 2024. Su correcta destrucción y eliminación ha sido gestionada por un proveedor autorizado.

A nivel internacional, el Grupo Berger-Levrault emplea la tipografía corporativa Century Gothic, así como 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 el análisis y seguimiento de nuestro impacto medioambiental se centra en:

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

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

Periódicamente reforzamos la concienciación sobre la protección del medioambiente a través de comunicados relacionados con la reducción del impacto ambiental provocado por nuestra actividad. Si bien el alcance del presente informe incluye a todas las sedes que componen el Grupo Berger-Levrault España para 2024, al contar con el mencionado certificado ISO 14001:2015 en la sede de Écija,

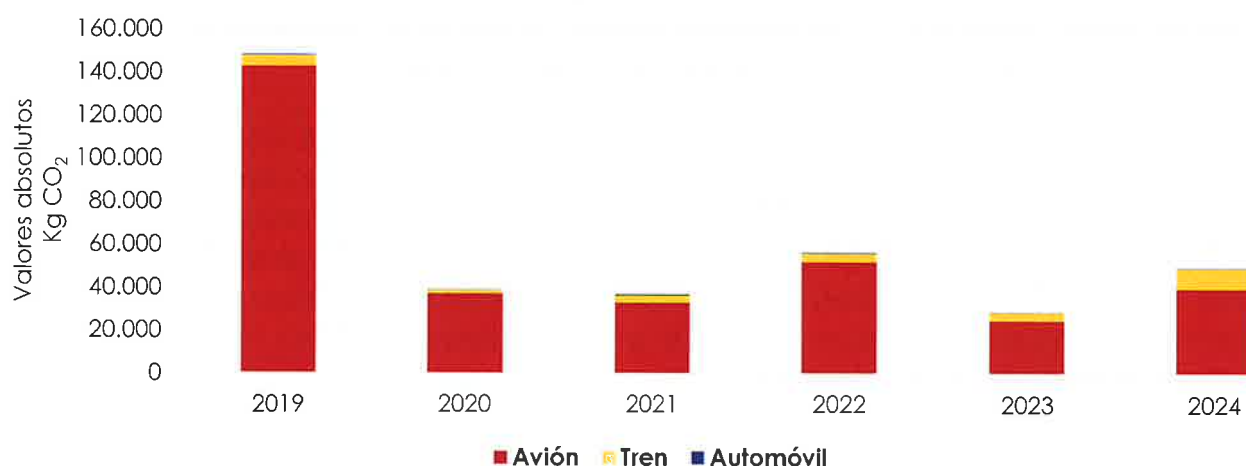
esta sede nos proporciona una perspectiva histórica más amplia que la disponible para el resto de las sedes, siendo lo más relevante el estudio de la tendencia respecto a 2019, el último ejercicio anterior al del impacto de la pandemia COVID-19. Este evento ha supuesto un punto de inflexión en los impactos ambientales generados por nuestra actividad. En 2024, si se acotara el siguiente análisis de aspectos ambientales a la oficina de Écija, se concluiría que todos los impactos ambientales se mantienen por debajo de los valores registrados en 2019.

EMISIONES DE CO₂ EN DESPLAZAMIENTOS EN AUTOMÓVIL, AVIÓN Y TREN

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

Para la medición de estos desplazamientos y su tendencia, contamos con la comparativa de los valores desde el último año anterior al impacto de la pandemia en nuestra actividad para la totalidad de sedes. Desde 2024, se incluyen datos de Savia por su incorporación al grupo.

Emisiones totales de kg de CO₂ en desplazamientos, en valores absolutos



Emisiones totales de CO ₂ en desplazamientos y litros de combustible de alcance 1		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Automóvil (litros de combustible, alcance 1)	Valor absoluto	No hay mediciones	6.216,74	12.314,20	11.852,90	9.112,84	7.750,90
	Valor relativo	No hay mediciones	17,08	30,51	27,94	25,66	16,17
Automóvil (Kg CO ₂ , alcance 3)	Valor absoluto	221,35	197,07	330,02	313,33	244,79	213,80
	Valor relativo	No hay mediciones	0,54	0,82	0,74	0,69	0,45
Avión (Kg CO ₂ , alcance 3)	Valor absoluto	142.824,42	37.183,02	32.985,03	51.858,34	24.595,56	39.516,53
	Valor relativo	No hay mediciones	102,15	81,73	122,26	69,27	82,45
Tren (Kg CO ₂ , alcance 3)	Valor absoluto	5.212,87	1.747,95	3.453,48	4.196,22	3.805,60	9.655,28
	Valor relativo	No hay mediciones	4,80	8,56	9,89	10,72	20,15
Total (Kg CO ₂ , alcance 3)	Valor absoluto	148.258,64	39.128,03	36.768,53	56.367,90	28.645,95	49.385,61
	Valor relativo	No hay mediciones	107,49	91,11	132,89	80,67	103,05

Metodología de cálculo: los valores relativos se obtienen de la ponderación de los valores absolutos con el número de personas en plantilla y en prácticas de Berger-Levrault España. A partir de 2024 se incorporan datos de Savia. Para las emisiones en avión y tren utilizamos el factor de conversión de kilómetros a CO₂ proporcionado por el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía. Para el cálculo de emisiones en automóvil, utilizamos el factor de conversión de kilómetros a litros proporcionado por el fabricante para cada vehículo.

Las actividades de Berger-Levrault España, como en el caso de numerosas empresas, se vieron modificadas con la llegada del SARS-CoV-2 y muchas de ellas se han mantenido en el tiempo: se han

potenciado las implantaciones de software y la formación a los clientes en remoto, lo que se ha traducido en un descenso en los viajes realizados y, en paralelo, se ha priorizado el uso de medios de transporte menos contaminantes que el avión.

En 2024, se incrementan en un 72,40% respecto a 2023 las emisiones totales de CO₂ en desplazamientos en valores absolutos, debido a la incorporación por primera vez de los viajes realizados por el personal de Savia. Si analizamos los valores relativos, que ponderan las emisiones por persona, también observamos un incremento, debido a las necesidades de nuestra actividad, aunque más moderado, del 27,73% respecto a 2023. Es relevante señalar que el mayor aumento de emisiones de CO₂ por persona en 2024 provenga del uso del tren (+87%) en lugar del avión (+19%), ya que este último es un medio de transporte significativamente más contaminante.

Aun así, en comparación con años anteriores, las emisiones se mantienen en niveles reducidos, incluso tras la integración de una nueva entidad en el grupo. En 2024, se registra una disminución del 22% respecto a 2022 y un 65% por debajo de los niveles de 2019, último año prepandemia, como se muestra en el gráfico adjunto.

Estimamos que el crecimiento del modelo SaaS (Software as a Service) contribuirá en los próximos años a una progresiva reducción de los desplazamientos y, en consecuencia, en su impacto ambiental asociado. Además, continuaremos concienciando a nuestro personal sobre la optimización de los viajes de empresa, recomendando que, a la hora de elegir un medio de transporte u otro, en la medida de lo posible y según el destino de nuestro viaje, además de considerar su duración, transbordos, costes, entre otros factores, se tenga en cuenta también el impacto ambiental generado por el medio escogido.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Aspecto ambiental		2021		2022		2023		2024
		VALOR 2021	VARIACIÓN 2024	VALOR 2022	VARIACIÓN 2024	VALOR 2023	VARIACIÓN 2024	
Consumo de energía eléctrica en oficinas (kWh)	Valor Absoluto	168.936,05	-12,39%	158.550,80	-6,65%	117.720,29	+25,73%	148.010,93
	Valor Relativo	418,59	-26,22%	373,79	-17,38%	331,53	-6,84%	308,84
Consumo de energía eléctrica en oficinas procedente de fuentes renovables (kWh)	Valor Absoluto	90.254,16	-29,45%	37.700,88	+68,88%	46.803,59	+36,04%	63.670,39
	Valor Relativo	223,63	-40,59%	88,88	+49,47%	131,81	+0,79%	132,85
Consumo de energía eléctrica en oficinas procedente de fuentes renovables (% sobre el total)	Valor Absoluto	53,43%	-19,48%	23,78%	+80,91%	39,76%	+8,20%	43,02%
	Valor Relativo	53,43%	-19,48%	23,78%	+80,91%	39,76%	+8,20%	43,02%
Emisiones CO ₂ en consumo de energía eléctrica (Kg)	Valor Absoluto	281,61	+31,49%	428,18	-13,52%	302,96	+22,22%	370,28
	Valor Relativo	0,70	+10,73%	1,01	-23,46%	0,85	-9,44%	0,77

En 2024 hemos registrado un consumo de energía eléctrica entre todas las oficinas españolas de 148.010,93 kWh de los cuales, según la mezcla de producción de energía correspondiente a 2023 (última disponible), un 43,02% del total (63.670,39 kWh) han sido consumidos mediante el uso de energías renovables. Las emisiones de CO₂ generadas en el consumo eléctrico en 2024 mediante energías no renovables han sido de 370,28 kg entre todas las sedes (alcance 2), utilizando el factor de emisión 2023.

El incremento del consumo total en un 25,73% respecto a 2023 se debe a la incorporación al registro de los consumos de energía en las oficinas de Savia. Sin embargo, al relativizar los datos por persona

(considerando al personal en plantilla y en prácticas), se mantiene la tendencia a la baja, con una reducción del 6,84% en 2024 comparación al año anterior.

Contribuyen a mantener esta reducción la continuación de varias medidas como la política de teletrabajo, la optimización del espacio en las oficinas con puestos itinerantes y las medidas de concienciación en el uso de aire acondicionado/calefacción.

Para seguir avanzando en 2025, se estudiará el cambio de compañía eléctrica para consumir energía 100% renovable en todas las oficinas de Berger-Levrault España.

La energía eléctrica consumida engloba el uso regular de las actividades de oficina, principalmente la climatización, el uso de equipos informáticos e iluminación. Aunque en el impacto del consumo de energía no se incluye el de ningún CPD, ya que es un servicio externalizado, nuestros proveedores de hosting cuentan con certificación ISO 14001:2015 o han asumido compromisos de sostenibilidad alineados con estándares internacionales, incluyendo el uso de energía renovable.

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

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

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 2024, el consumo total de papel ha sido de 28.024 folios, lo que representa un incremento del 31,19% en comparación con los 21.361 folios consumidos en 2023. Este aumento en valores absolutos se produce debido a la inclusión en 2024 del papel consumido por el personal de Savia.

No obstante, si analizamos el consumo de papel en valores relativos, en 2024 se sitúa en 58,47 folios por persona, un ligero descenso del 2,80% con respecto a los 60,16 folios por persona registrados en 2023. Por lo tanto, aunque el consumo total de papel haya aumentado debido al crecimiento del grupo, el consumo de papel por persona continúa ligeramente a la baja, manteniendo la tendencia a la reducción.

Para fomentar la reducción del impacto ambiental en el consumo de papel y, en consecuencia, en el consumo de cartuchos de impresora asociados, el personal de Aytos y ABS cuenta con un sistema Uniflow. Gracias al mismo, 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, dicho sistema de impresión está preestablecido con impresión a doble cara en blanco y negro.

Como parte de nuestro compromiso, trabajamos constantemente en la concienciación, promoviendo el envío de enlaces de modo preferente sobre documentos en formato digital, y éstos en lugar de las

impresiones; imprimir en calidad borrador y la utilización de papel reciclado. Además, el uso cada vez más habitual de herramientas colaborativas digitales nos permite ir eliminando el uso de papel innecesario.

CONSUMO DE AGUA

Durante 2024, el consumo total de agua en las sedes de Barcelona, Granada y Valdepeñas ha sido de 194,0 m³. El consumo estimado para 2024 en el total de sedes de Berger-Levrault España ha sido de 1.006,26 m³.

La incorporación de la sociedad Savia al grupo Berger-Levrault en 2024 contribuye al aumento del consumo total estimado de agua en Berger-Levrault España, con un incremento del 16,05% respecto al consumo estimado de 2023 (867,1 m³). No obstante, el consumo relativo en 2024 se sitúa en 2,10 litros por persona, lo que supone un descenso del 14,02% con respecto a los 2,44 litros por persona registrados en 2023, por lo que la tendencia general de reducción del consumo por persona se mantiene un año más.

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

4.4. Biodiversidad

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

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Medidas adoptadas

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

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

- Todos los empleados y empleadas de Berger-Levrault España tienen a su disposición, a través de un acceso web, un conjunto de protocolos de obligado cumplimiento:
 - Política anticorrupción y soborno, que informa acerca del propósito, alcance, y principios generales de este modelo de Compliance, así como las responsabilidades, los reportes y el canal de comunicación habilitado.
 - Anexo de la Política anticorrupción, dedicado al ámbito de las licitaciones públicas.
 - Política general de conflictos de interés.
 - Política de patrocinios.
- La compañía cuenta con un órgano de control independiente (OCI), responsable de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- Comunicación: la compañía ha habilitado un canal de comunicación accesible (correo electrónico), que permite a todos los empleados y empleadas informar sobre los posibles riesgos o incumplimientos al órgano de control interno.
- Formación: se realizan formaciones a todas las nuevas incorporaciones sobre todos los aspectos relacionados con Compliance. Durante el periodo que abarca este informe, 30 empleados y empleadas han sido formados en materia de Compliance a través de una empresa externa especialista en esta materia.

5.2. Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

Durante 2024 hemos mantenido nuestras colaboraciones con:

- Club Écija Basket: en convenio de colaboración para fomentar el deporte base en Écija (Sevilla).
- Colaboración en la XVIII Carrera Nocturna Ribera del Genil.
- Fundación Adecco. Colaboramos con Fundación Adecco desde hace varios años en las siguientes campañas y acciones:
 - Plan Familia: a través de este programa ayudamos a que las personas con discapacidad y su familia mejoren su vida, contando con expertos que ayudan a los/as hijos/as con capacidades diferentes de nuestros empleados/as a mejorar su desarrollo, autonomía e inclusión laboral.

- Inclusión y orientación laboral con personas con discapacidad. Ruta del empleo 23 abril 10 de julio: apoyamos el 'Plan de Capacitación Profesional'
- Semana 8 marzo – con motivo de la Semana de la mujer.
- Semana 21 marzo – con motivo del Día del Síndrome de Down.
- Semana 3 diciembre – con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad.
- 20 de noviembre de 2024, nuestro equipo de Capital Humano realizó un voluntariado de orientación laboral, en las que se les aconsejó sobre cómo hacer un currículum completo, cómo enfrentarse a una entrevista, a qué tipo de preguntas no están obligados/a a responder, etc.
- El 18 de diciembre de 2024, el equipo de Capital Humano participó en un voluntariado de testing de software donde se asesoraron a perfiles con discapacidad para facilitarles los futuros procesos de selección en los que vayan a participar.
- Un año más, hemos puesto en marcha nuestra campaña navideña "Ningún plato sin comida" entre nuestros empleados. En 2024 hemos recaudado aproximadamente 170 kgs de comida y material no perecedero, además de ropa y material escolar.
- En Navidad también hemos aportado nuestro granito de arena en forma de donación económica a diferentes asociaciones, cercanas a cada centro de trabajo: ACOES Honduras Asociación Colaboración y Esfuerzo (Granada), Servei Pont Solidari (Barcelona), Fundación Ntra Sra del Rocío de Triana (Sevilla), Fundación Aladina (Madrid), Economato social y asociación La Raíz (Écija), Asociación de Afectadas de Cáncer de Ovarios y Ginecológicos (ASACO) y Fundación ARRELS – SANT IGNASI (Lleida).

En total hemos aportado **31.055€** en colaboraciones con las entidades sociales comentadas anteriormente.

En este informe 2024 añadimos un apartado excepcional para la terrible catástrofe de la Dana:

Desde Berger-Levrault y Savia canalizamos toda la ayuda que pudimos prestar tanto a la zona 0 como al resto de ciudades y municipios afectados. Recaudamos con donaciones particulares de nuestra plantilla 6.856€, que sumadas a la aportación de ambas empresas (3000 euros por cada compañía, 6000 euros en total), alcanzamos la cifra de **12.856 euros**.

Varias personas de nuestros equipos de Berger-Levrault y Savia se desplazaron desde Valencia, Alicante, Écija y otros pueblos y ciudades durante esos días para ayudar ante la emergencia vivida en la Comunidad Valenciana, ayudando **en la limpieza general y la entrega de comida**.

También han sido nuestras manos para conseguir el material necesario y lo han llevado personalmente a las zonas afectadas.

Con las aportaciones económicas, pusimos en marcha tres acciones directas:

1. **Compra de material en grandes superficies**, como Obramat, Alcampo y Leroy Merlin (limpieza y desinfección, bombas extractoras, material de protección, etc.). Material utilizado para ayudar en las labores de limpieza de algunos de los pueblos afectados. Por valor de 3.261,29 euros.
2. **Combustible**: localización y dotación de combustible para los dispositivos y maquinarias. Por valor de 3.056,18 euros

3. **Donación económica directa al Centro Ocupacional La Torre:** el Centro Ocupacional La Torre, que desde 1998 apoya el desarrollo integral de personas con discapacidad intelectual, sufrió graves daños durante la DANA del 29 de octubre, quedando completamente destrozado. La inundación arrasó con todas sus instalaciones y equipos, incluidos talleres, gimnasio, zona de transporte y cocina industrial. Tras un esfuerzo significativo, el centro ha logrado limpiar casi todas las áreas y ahora se prepara para desinfectar, pintar y reparar accesos y puertas. Las próximas fases incluyen reacondicionar y reequipar el centro para poder retomar sus actividades de apoyo integral a sus usuarios. Confiamos en que nuestra ayuda les permita agilizar su recuperación. Les dotamos con 6.538,53 euros

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 como situaciones de acoso, alentando a un trato igualitario de todas y para todos con independencia de raza, etnia, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra condición.

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

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

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

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

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

Ahora bien, cabe indicar que durante el ejercicio 2024 -al igual que en 2023-, no ha habido casos de denuncia por vulneración de los derechos humanos.

Anexo 1: Metodología utilizada en el Informe EINF 2024

PERÍODO DE LA INFORMACIÓN REPORTADA

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

El presente informe tiene carácter anual, y la información reportada hace referencia al año fiscal 2024, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

PERÍMETRO DEL INFORME

El alcance del informe de Estado de Información No Financiera 2024 es para el perímetro de la sociedad Berger-Levrault España, S.A.U. y sus sociedades dependientes: Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U., ABS Informática, S.L.U., y Soluciones Avanzadas en Informática Aplicada, S.LU. (Savia), y se presenta como documento anexo a las cuentas anuales consolidadas, formando parte del informe de gestión consolidado. Desglosamos a continuación la información más relevante de sus estatutos:

Nombre	Domicilio	Actividad
Berger-Levrault España, S.A.U.	Calle Santa Engracia, 151, Planta 7ª, Madrid	Prestación de todo servicio en el ámbito de la informática y la gestión, así como la compraventa, tenencia, administración, gestión y explotación de participaciones, acciones, títulos y valores de sociedades mercantiles
Aytos Soluciones Informáticas, S.L.U.	Avda. Blas Infante, 6, Planta 2, Écija (Sevilla)	Comercialización de programas informáticos y servicios de centro de proceso de datos, así como la asistencia técnica, apoyo y colaboración, servicios informáticos y administrativos en las materias de carácter tributario siguientes: recaudación voluntaria, recaudación ejecutiva, gestión catastral y censal, inspección tributaria y otros.
ABS Informática, S.L.U.	Calle Álaba, 140, 3º 3ª, 08018, Barcelona	Desarrollo y comercialización de programas informáticos, de equipos informáticos, prestación de servicios de trabajos de consultoría y asistencia técnica; la realización de estudios, proyectos y cursos de formación en los ámbitos de la informática, la gestión y el estudio del territorio, incluida su divulgación, así como la confección, renovación y mantenimiento del Catastro Rústico y Urbano.
Soluciones Avanzadas en Informática, S.L.	C/ Doctor Zamenhof, 36, 2, Madrid.	Desarrollo e implantación de sistemas informáticos y cursos de formación de herramientas de software.

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

INDICADORES

Los datos publicados en este informe del ejercicio 2024 han seguido las directrices marcadas por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre. Asimismo, se han utilizado los indicadores del Estándar GRI para proporcionar información comparable (ver tabla en el Anexo 2).

VERIFICACIÓN EXTERNA

Para la verificación externa de este informe EINF 2024 se ha designado a la firma auditora Grant Thornton S.L.P.

Esta auditora elabora su dictamen de alcance limitado sobre la conformidad de este informe EINF 2024 conforme a las disposiciones establecidas en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica

el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

PERSONAS DE CONTACTO

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

Antonia Moreno

Directora de marketing cliente y comunicación

antonia.moreno@berger-levrault.com

Anexo 2: Índice de contenidos GRI

Este informe de Estado de Información No Financiera del ejercicio 2024 se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	Sección 1, Sobre nosotros
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	2-9a	Sección 1, Organización y estructura
	Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados	2-23a, 2-23b, 2-24a	Sección 1, Nuestra misión y valores Sección 1, BLueX, nuestra estrategia de negocio
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	2-6c	Sección 1, Políticas y gestión de riesgos
	Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	2-25a, 2-25a, 103-3	Sección 1, Políticas y gestión de riesgos
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	2-25a	Sección 1, Políticas y gestión de riesgos
MEDIO AMBIENTE			
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 103-3, 307-1a	Sección 4, Enfoque de gestión Error! No se encuentra el origen de la referencia.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	305-7a	Sección 4, Enfoque de gestión
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	Sección 4, 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	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	Sección 4, Uso sostenible de recursos
	Consumo de materias primas y las medidas	301-1a	

	adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5	
	Uso de energías renovables	302-3	
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	Sección 4, Uso sostenible de recursos
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	n/a	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5a, 305-5d	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1a, 304-3a	Sección 4, Biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2a, 304-2b	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	Sección 2, Creación de empleo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7b	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	n/a	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19a, 401-2	Sección 2, Política retributiva
	Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	405-2a	
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	2-19a	
	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	N/a	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	Sección 2, Organización del tiempo de trabajo
	Empleados con discapacidad	405-1	Sección 2, Empleados/as con discapacidad
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	Sección 2, Organización del tiempo de trabajo
	Medidas de conciliación	401-3a, 401-3b	Sección 2, Organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	Sección 2, Comprometidos con la salud y la seguridad laboral

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

	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	415-1a	Sección 5, Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Sección 3, Compromisos con el desarrollo sostenible local
	Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	203-1b, 203-2, 204-1	Sección 3, Subcontratación y proveedores
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	2-29a	
	Acciones de asociación o patrocinio	2-28a, 413-1a	Sección 3, Nuestro compromiso con la sociedad
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales	N/a	Sección 3, Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1a, 416-2a, 417-1a	Sección 3, Comprometidos con nuestros clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-25b, 416-2, 418-1a	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	207-4	Sección 3, Información fiscal
	Impuesto sobre beneficios pagados	n/a	
	Subvenciones públicas recibidas	201-4a	

BERGER-LEVRAULT ESPAÑA, 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 2024, el cual forma parte del Informe de Gestión del mismo ejercicio.

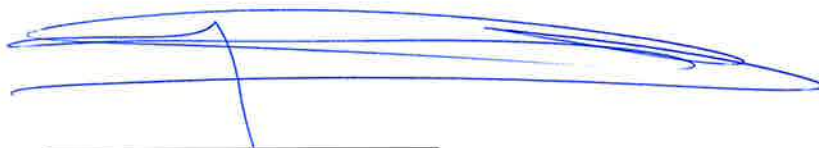
Asimismo, han firmado el citado documento, que figura anexo y consta de 66 páginas.



D. Antoine Jacques Alexandre Dumurgier



D. Bienvenido Espinosa Cano



BERGER LEVRAULT, S.A.
Representada por
D. Sebastián Rivero Galán

