PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2021

AUREN AUDITORES SP S.L.P. C.I.F.: B-87352357 Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 33.829, Folio 89, Sección 8, Hoja M-608799, Inscripción 1ª, R.O.A.C. S2347, Avda. General Perón, 38 28020 MADRID

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los accionistas de PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. y sociedades dependientes (en adelante Grupo Plain Concepts) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado adjunto de Grupo Plain Concepts.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 1 incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Grupo Plain Concepts, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1 incluido en el Informe de Gestión Consolidado adjunto.

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

Los administradores de PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo "Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021 que forma parte del Informe de Gestión Consolidado adjunto, no incluye de forma completa la Información fiscal requerida por la normativa mercantil vigente. Asimismo, el EINF consolidado adjunto, no incluye la información completa sobre la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y cualquier otra percepción desagregada por sexo, requerida por la normativa mercantil vigente.

Alliance of independent firms

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo Plain Concepts correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en tabla "Referencias cruzadas" incluida en el Informe de Gestión Consolidado adjunto.

Uso y distribución

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

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.

Juan Ignacio Irígoras Olabarría
Socio

13 de abril de 2022

Alliance of independent firms

PLAIN GLOBAL SOLUTIONS, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
Informe de Gestión Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2021

SITUACIÓN ACTUAL DEL GRUPO

El Grupo, del cual Plain Global Solutions S.L. es la Sociedad Dominante, presenta cuentas anuales consolidadadas en las que se incluyen las sociedades dependientes descritas en la memoria consolidada adjunta.

Plain Global Solutions S.L., Sociedad Dominante del Grupo, es una compañía mercantil de responsabilidad limitada, constituida por tiempo indefinido en España, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital. Su domicilio social se halla en la Calle Cardenal Gardoqui número 1, 2º, CP 48008 Bilbao (Vizcaya).

El objeto social de la sociedad, de acuerdo a sus estatutos es principalmente la dirección y gestión, como sociedad matriz o "holding" de sus sociedades filiales y participadas en toda su dinámica empresarial.

El Grupo presenta cifras de 2021 a año completo y de 2020 desde el 23 de diciembre al 31 de diciembre de dicho ejercicio, ya que el Grupo existe desde el 23 de diciembre de 2020.

Durante el presente ejercicio de actividad, el Grupo ha alcanzado los 32.791 miles de euros de facturación y el resultado de explotación del ejercicio ha sido un beneficio de 3.778 miles de euros.

EVOLUCIÓN FUTURA

Para el ejercicio próximo se espera una evolución positiva del negocio en términos de cifra de negocios y resultados con respecto a los datos anualizados del Grupo.

ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES PARA LA SOCIEDAD OCURRIDOS DESPUÉS DEL CIERRE DEL EJERCICIO

Con fecha 31 de enero de 2022, se produce la constitución de una filial en Polonia con la denominación de Plain Concepts Poland sp. z.o.o.

Adicionalmente y desde el cierre del ejercicio 2021 hasta el momento de redactar este Informe de Gestión consolidado, no se han producido acontecimientos que afecten significativamente a las cuentas anuales consolidadas cerradas al 31 de diciembre de 2021, salvo los que se indican en las cuentas anuales adjuntas.

ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

A lo largo del ejercicio 2021 el Grupo ha realizado actividades de I+D por valor de 400 miles de euros

ADQUISICIONES DE PARTICIPACIONES PROPIAS

Durante el ejercicio anual que ahora termina, la Sociedad dominante no ha comprado participaciones propias, ni siquiera de forma transitoria.

RIESGOS FINANCIEROS DEL GRUPO

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos financieros: riesgo de crédito y riesgo de liquidez en los flujos de efectivo. El programa de gestión del riesgo global de la Sociedad se centra en la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera del Grupo.

La gestión del riesgo está controlada por la Dirección de la Sociedad con arreglo a las políticas aprobadas por el órgano de Administración.

(i) Riesgo de crédito

El Grupo no tiene concentraciones significativas de riesgo de crédito y tiene políticas para asegurar que las ventas se efectúan a clientes con un historial de crédito adecuado. A este respecto, el Grupo ha mantenido una gestión muy activa de calificación del riesgo de crédito a sus clientes, sin ningún riesgo identificable o material.

(ii) Riesgo de liquidez

El Grupo lleva a cabo una gestión prudente del riesgo de liquidez, fundada en el mantenimiento de suficiente efectivo y valores negociables, la disponibilidad de financiación mediante un importe suficiente de facilidades de crédito y capacidad suficiente para liqudar posiciones de mercado. Dado el carácter dinámico de los negocios del Grupo, la tesorería tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito contratadas.

Asímismo, en la memoria de cuentas anuales consolidada adjunta se indica los datos relativos al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 en materia de aplazamiento de pagos a proveedores, no identificandose ningún riesgo significativo.

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA (EINF)

A continuación se incluye el informe auditado del Estado de Información No Financiera de Plain Global Solutuions S.L. relativo al ejercicio 2021.

EINF 2021

Estado de Información no Financiera Consolidado

Plain Global Solutions S.L.
Calle Cardenal Gardoqui, 1-2
48008 – Bilbao (España)

(+34) 987 440 618
info@plainconcepts.com
plainconcepts.com

Periodo que comprende el informe: 01/01/2021 a 31/12/2021
Fecha de edición del documento: 31/03/2022
Fecha de aprobación: 11/04/2022

Copyright y Confidencialidad

Aviso Legal: Copyright / Derechos de Autor.

© Copyright 2022

El presente documento ha sido elaborado por Plain Global Solutions S.L.

Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del Copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

El uso para cualquier propósito, de los textos, documentos, fotografías e información que esté incorporada en el presente documento, incluso si es sólo para el uso de una parte o fragmento de esta información no se puede hacer sin la previa autorización por escrito del autor de los documentos en cuestión y del propietario del copyright o cualquier otra persona debidamente autorizada a tal efecto.

Índice

Copyright y Confidencialidad 1
1 Introducción 5
2 Información general de la empresa 7
2.1 El gobierno corporativo. Estructura societaria. 7
2.1.1 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno 9
2.2 Nuestros valores 9
2.3 Modelo de negocio 9
2.3.1 Mercados y tendencias 10
2.3.2 Nuestros desarrollos 12
2.4 Iniciativas Externas 13
2.4.1 Acciones humanitarias 14
2.4.2 Afiliación a asociaciones 15
3 Gestión de cumplimiento 16
3.1 políticas de la organización 16
3.2 Gestión de riesgos 18
3.3 Certificaciones 19
4 Análisis de materialidad 22
4.1 Relación de información no relevante 23
5 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal 25
5.1 Empleo 25
5.1.1 Empleados 26
5.1.2 Contratos 28
5.1.3 Antigüedad 29
5.1.4 Extinciones de contrato 30
5.1.5 Distribución de los trabajadores en función del puesto 31
5.2 Retribución 31
5.2.1 Brecha salarial 32
5.2.2 Satisfacción de los empleados 35
5.3 Organización del trabajo 35
5.4 Seguridad y salud laboral 36
5.5 Modalidad preventiva 37
5.6 Actividades realizadas en relación con cada una de las especialidades de PRL 37
5.6.1 Seguridad en el trabajo. 37
5.6.2 Higiene industrial. 38

5.6.3 Ergonomía y psicosociología aplicada. 38
5.6.4 Medicina en el trabajo. 39
5.7 Formación en prevención de riesgos laborales 40
5.8 Coordinación de Actividades Empresariales. 41
5.9 Relaciones sociales 41
5.9.1 Relaciones laborales 41
5.9.2 Comunicación interna 41
5.9.3 Comunicación externa 42
5.10 Formación 43
5.10.1 Acuerdos con centros educativos 44
5.11 Diversidad e igualdad de oportunidades 45
5.11.1 Igualdad de género 45
5.11.2 Discapacidad 46
6 Información medioambiental 47
6.1 Gestión medioambiental 47
6.2 Provisiones y garantías para riesgos medioambientales 49
6.3 Impactos medioambientales 49
6.3.1 Contaminación 50
6.3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos 50
6.3.3 Uso sostenible de los recursos 51
6.3.4 Cambio climático 53
6.3.5 Protección de la biodiversidad 55
6.4 Sanciones medioambientales 55
7 Respeto de los Derechos Humanos 56
8 Lucha contra la corrupción y el soborno 57
9 Información sobre la sociedad 59
9.1 Políticas y riesgos 59
9.2 Gestión de proveedores 59
9.3 Relación con el cliente 59
9.4 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible 60
9.4.1 Partner Pledge 60
9.4.2 Pacto de las Naciones Unidas 61
9.4.3 Acciones encaminadas a la conciliación laboral y familiar 61
9.4.4 Desarrollo local 61
9.5 Información fiscal 61

10 Otra información de interés sobre la organización 62
10.1 Apuesta por la innovación 62
10.1.1 Spot y Boston Dynamics 62
10.1.2 Wave Engine, una evolución más 63
10.2 Privacidad de la información: LOPD-GDD y RGPD 63
10.3 UNE-ISO/IEC 27001:2013, de seguridad de la información 64
10.4 Reconocimientos y premios 64
10.4.1 Entidad Implementadora de Guías CCN-STIC 64
10.4.2 Partner del Año de Microsoft en IA e Impacto Social 65
10.4.3 Mejores integradores de Data Analytics e IA para Penteo 65
10.4.4 GitHub Verified Partner 65
Anexo 1. Trazabilidad entre los indicadores GRI y los contenidos de la Ley 11/2018 66

1 Introducción

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad.

Para la elaboración del presente informe se ha tenido en cuenta 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 aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y todos los temas incluidos en la misma, relativos a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, información sobre los empleados del grupo, la descripción del modelo de negocio de la empresa, la gestión de riesgos, las políticas y los resultados de su aplicación.

El estado de información no financiera consolidado (EINF) se elabora con periodicidad anual.

El alcance de la información reportada engloba al grupo consolidado de Plain Global Solutions S.L., formado por Plain Concepts S.L.U. y todas sus filiales subsidiarias.

Plain Global Solutions S.L. es una entidad holding sin actividad productiva y comercial. Por tanto, todos los datos que se refieren posteriormente en el informen atañen a Plain Concepts S.L.U. y sus filiales subsidiarias, que forman el grupo consolidado.

Dicho grupo consolidado está formado, por tanto, por Plain Concepts S.L.U., cuyo órgano de administración es la mercantil Plain Global Solutions S.L., con un Administrador único a la cabeza. Dicho Administrador único es el CEO del grupo, D. Pablo Peláez Aller.

Los datos que se refieren en este informe hacen mayoritariamente referencia a Plain Concepts S.L.U., puesto que es la compañía que comparativamente tiene datos de mayor relevancia. Así, por ejemplo, las filiales internacionales están constituidas por un total de 26 trabajadores en su conjunto frente a los 379 trabajadores que conforman Plain Concepts S.L.U.

		DISTRIBUCIÓN	
Nº de empleados España	**2021**	**% Plantilla**	**% Total**
Hombre	298	78,63%	73,58%
Mujer	81	21,37%	20,00%
Total España	**379**	**100,00%**	**93,58%**
Nº de empleados internacional	**2021**	**% Plantilla**	**% Total**
Hombre	18	69,23%	4,44%
Mujer	8	30,77%	1,98%
Total internacional	**26**	**100,00%**	**6,42%**

Total empleados	**2021**	**% Plantilla**	**% Total**
Hombre	**316**	**78,02%**	
Mujer	**89**	**21,98%**	
TOTAL GRUPO	**405**	**100,00%**	**100,00%**

También es interesante mencionar que las filiales internacionales están mayoritariamente en proceso de desarrollo. Así, por ejemplo, la filial de Rumanía fue constituida legalmente a finales del año 2021. En cuanto a las ventas de un total de 32,8 millones de euros de ingresos, las ventas internacionales han supuesto apenas un 26,98% de las mismas, correspondiendo el 73,02% a la actividad desarrollada en España por la sociedad Plain Concepts S.L.U.

Cabe destacar que 2021 se ha tratado de un ejercicio anómalo debido a las circunstancias especiales ocasionadas por la emergencia sanitaria de la COVID-19, a pesar de la cual, la empresa ha continuado desarrollando su actividad plenamente, anticipándose y adaptándose a las circunstancias adversas, velando siempre por el interés de sus trabajadores y dando a los clientes un servicio ejemplar.

Nuestra prioridad siempre ha sido y serán nuestros empleados, por tanto, desde que empezó la pandemia nos hemos asegurado en todo momento de garantizar su seguridad y la de sus familias y es por ello que se ha facilitado la modalidad del teletrabajo. Si hay algo que nos diferencia es el binomio de nuestra continua preocupación por nuestros trabajadores y por ofrecer el mayor valor a nuestros clientes, y para ello necesitamos contar y cuidar lo que nos hace grandes, que es la calidad de los profesionales que forman nuestro equipo. Creemos que la mejor forma es apostar firmemente por el trabajo full-remote y la prueba piloto de jornada laboral flexible de 35 horas semanales, manteniendo el 100% del sueldo.

Este EINF se presenta como anexo al Informe de Gestión Consolidado, que acompaña a las cuentas anuales consolidadas. Las acciones recogidas en este informe, que reflejan las iniciativas llevadas a cabo por el grupo en materia social y medioambiental, complementan a las medidas económicas ya recogidas en el informe de gestión de las cuentas anuales consolidadas. El informe tendrá carácter público y estará disponible en la página web de la compañía.

Como establece la ley, el EINF será verificado por una entidad certificada para tal fin y el Grupo ha confiado en la empresa *Auren* para este contenido. El certificado de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados, sus conclusiones, y el informe de verificación, se encuentra disponible al final del presente documento.

El informe se ha realizado siguiendo las orientaciones del estándar internacional de reporte Global Reporting Initiative en su versión GRI Stándards, garantizando que la información sea fiable, completa y equilibrada. Para su elaboración se han tenido en cuenta aquellos aspectos considerados materiales para el negocio en base al análisis de materialidad realizado de acuerdo con los requerimientos de la Ley 11/2018.

Plain Global Solutions S.L. Owned – Public | © 2022

2 Información general de la empresa

Dentro del grupo consolidado, la empresa, inicialmente fundada por 4 Microsoft MVP (Most Valuable Professional) en 2006 fue Plain Concepts S.L.U., con el objetivo de ayudar a otras empresas a adoptar nuevas tecnologías, aspirando a mejorar su productividad y procesos. Nos gusta definirnos como una boutique de desarrollo de software, que surge con el objetivo de entregar calidad y valor a los clientes, ayudándoles en su proceso de transformación digital.

Los servicios de Plain Concepts S.L.U. y sus filiales abarcan desde migraciones de infraestructuras on-premise a la nube, cuidando siempre de su seguridad; se busca ayudar a los clientes en su proceso de modernización e innovación de sus aplicaciones legacy. Además, de realizar la captura, almacenamiento y procesamiento de los datos dotándoles de inteligencia, para finalmente representar la información más relevante del negocio en aplicaciones 3D para su ayuda en la toma de decisiones.

El ejercicio 2021 se cerró con 405 empleados en todo el grupo empresarial, repartidos en nuestras oficinas de **España** (Plain Concepts S.L.U.): León, Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla, Alicante, La Coruña, Santander, Zaragoza y Oviedo, así como en nuestras filiales internacionales de **Alemania** (Frankfurt), **Reino Unido** (Londres), **Países Bajos** (Ámsterdam), **Rumanía** (Bucarest), **USA** (Seattle) y **Australia** (Sydney).

La sede social de Plain Global Solutions S.L. está ubicada en la Calle Cardenal Gardoqui, 1-2 de Bilbao (España).

Plain Concepts S.L.U. tiene ubicada su sede en la provincia de León (España), en la Avenida Ordoño II, 32, 1º Izq. de la ciudad de León. El objeto social de la compañía es la prestación y realización de trabajos y servicios, consultoría, conferencias, enseñanza y publicaciones, relacionados con la informática.

La actividad económica principal, se basa en el proceso de datos, hosting y actividades relacionadas, encuadrada dentro del CNAE 6201 “Explotación electrónica por terceros”.

2.1 El gobierno corporativo. Estructura societaria.

El año 2021 empezó con un cambio en la estructura societaria y en su denominación. Así se creó Plain Global Solutions S.L. como entidad holding formada por Plain Concepts S.L.U. y todas sus filiales subsidiarias. Igualmente, en ese momento la existente Plain Concepts S.L. pasó a ser una sociedad limitada unipersonal, Plain Concepts S.L.U.

Plain Concepts S.L.U. tiene como órgano de administración de la sociedad un Administrador Único, la mercantil Plain Global Solutions S.L., de nacionalidad española y designada por tiempo indefinido. Siendo nuestro CEO D. Pablo Peláez Aller, el representante del administrador único.

A su vez Plain Concepts S.L.U. participa en otras sociedades. La relación de sociedades filiales y/o participadas por Plain Concepts S.L.U. es la siguiente:

Razón Social	Domicilio Social	% de participación
WAVE ENGINE SL	GRAN VIA DE SAN MARCOS, 30	100
PLAIN CONCEPTS CORPORATION INC	8201 164TH AVE NE, REDMOND WA 98052	100
PLAIN CONCEPTS UK LTD	DELTA PLACE 27, BATH ROAD, CHELTENHAM, GLOUCESTERSHIRE, GL53 7TH	100
OVERCAST YOU SL	CALLE ZURBANO 46	51

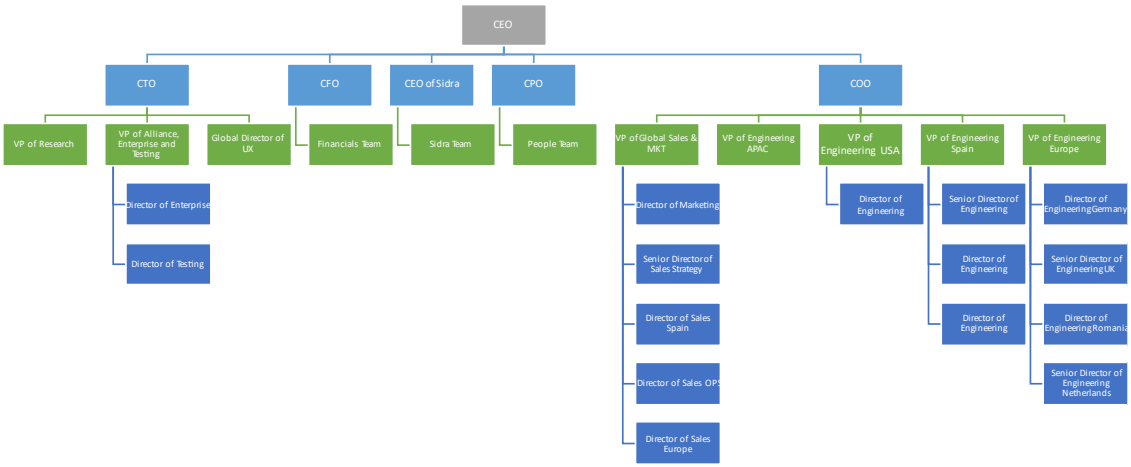
SAAS LEVEL UP SL	AVDA ORDOÑO II, 32 1º IZDA	49
PLAIN CONCEPTS GmbH	STELPEKAI, 3, COLONIA, ALEMANIA, 50735	100
PLAIN CONCEPTS BENELUX	EVER VAN DE BEEKSTRAAT 354, 118CZ, SCHIPOL, NETHERLANDS 118CZ	100
PLAIN CONCEPTS AUSTRALIA PTY LTD	SUITE 302 LEVEL 3 , 261 GEORGE STREET , SYDNEY NSW 2000	100
PLAIN CONCEPTS RUMANIA	FRUMOASA OFFICE, 30 FRUMOASA STREET, MODUL 1.25 SECOND FLOOR, 1ST DISTRICT, 010987 BUCHAREST, ROMANIA	100

De las filiales OVERCAST YOU S.L. y SAAS LEVEL UP S.L., no se reportan datos, al tratarse de sociedades participadas. Indicar también que WAVE ENGINE S.L. no ha tenido ningún movimiento en el año 2021 y se ha procedido al cierre de la misma en el año 2022.

Los acuerdos estratégicos de Plain Global Solutions S.L. los toma el Consejo de Administración, compuesto por 5 miembros, conforme a lo establecido en la "Escritura pública de modificación de los estatutos sociales, dimisión de administrador y nombramiento de miembros del Consejo de administración de la mercantil Plain Global Solutions S.L. en el protocolo número 1.763 de fecha 23 de diciembre de 2020 ante notario Dña. Carmen Velasco Ramírez". Dicho Consejo de Administración se reúne 5 veces al año a tal efecto.

Respecto a Plain Concepts S.L.U., las decisiones operativas serán tomadas por el representante del administrador único, el CEO, quien será responsable en la toma de decisiones de ámbito económico, ambiental y social.

Igualmente, el CEO podrá solicitar asesoramiento y consulta del resto del personal de Alta Dirección indicado en el Organigrama.



De igual forma, la realización y aplicación de este tipo de directrices pueden ser llevadas a cabo por los distintos Comités existentes en la empresa, que se citan a continuación:

- Comité de Compliance Normativo
- Órgano de Compliance Officer
- Comité de Diversidad e inclusión

Aunque las decisiones principales emanan directamente del CEO, en algunos casos, se realizan consultas previas a otros entes participantes como, los trabajadores, asesores externos, partners, asociaciones, etc.

2.1.1 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

Se han establecido una serie de Indicadores solicitados por el accionista principal como elemento de control de la gestión del órgano de gobierno. Se trata de los INDICADORES ESG, que proporcionan un análisis preciso de la calidad de la gestión de la compañía y el grado de estructura empresarial.

2.2 Nuestros valores

El grupo empresarial mantiene una conducta respetuosa con las normas y regulaciones legales que les son de aplicación, y un comportamiento ético acorde con los valores del grupo, publicados en la página web de la compañía, Código de Ética Empresarial - Plain Concepts. La empresa reconoce estos valores como la clave del éxito a largo plazo y adopta un enfoque de tolerancia cero ante cualquier conducta no ética o inapropiada.

Este Código, junto con el resto de documentación corporativa, supone el compromiso con la legalidad, el buen gobierno, la transparencia, la responsabilidad, la independencia, y la reputación respecto de los estándares éticos socialmente aceptados.

Esté Código de Ética Empresarial también refleja el compromiso de la compañía de respetar los derechos humanos reconocidos en el marco de los principios rectores de la empresa, por eso la compañía se ha adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas en febrero de 2020, comprometiéndose con sus 10 Principios.

Como especialistas en desarrollos tecnológicos disruptivos, la misión de Plain Concepts es ofrecer soluciones personalizadas, innovadoras, sostenibles, atractivas y de calidad para todo tipo de necesidades digitales, incorporando siempre la última tecnología disponible mediante la gestión y el control eficaz de los procesos implicados, así como el análisis y gestión de los riesgos existentes y respetando en todo momento la legislación aplicable en cada lugar donde presta su servicio.

Nuestras actuaciones se basan en el respeto por valores como la diversidad, el compromiso, la innovación, nuestra pasión por la tecnología, el orgullo de pertenencia a la compañía, transparencia, adaptabilidad, fiabilidad, confidencialidad y responsabilidad ambiental, entre otros. Estos valores deben regir a todos aquellos que forman parte de nuestra compañía, ya sean directivos, empleados u otras partes interesadas como nuestros clientes y proveedores.

2.3 Modelo de negocio

Llevamos al siguiente nivel los servicios tecnológicos, liderando el panorama mundial de las soluciones en estrategia digital, consultoría tecnológica, desarrollo innovador, operaciones vanguardistas y software rompedores.

Lo que hace a Plain Concepts una empresa relevante en el Mercado:

- Industria atractiva y en crecimiento
- Posición líder en el mercado y base de clientes recurrentes
- Equipo directivo experimentado y alineado
- Alto potencial de crecimiento

Nuestra estrategia para los próximos 3 años se basa en 3 pilares:

- Mejora continua en todos los procesos y actividades relacionadas con la gestión del talento.

- Crecimiento de nuestro proceso de internacionalización
- Innovación como factor clave de Crecimiento

Sin lugar a duda el máximo activo que tiene nuestra empresa es nuestra gente y su enorme potencial y compromiso. El mantenimiento y atracción de talento se convierte en nuestro principal objetivo a nivel global. Se están estableciendo las políticas y operaciones destinadas a mejorar el mantenimiento del talento que nuestra empresa atesora. De forma paralela estamos teniendo una nueva política de atracción del talento a nivel internacional.

Hemos definido que para el año 2025 nuestra compañía incrementará fundamentalmente sus equipos comerciales y técnicos, lo que conllevará un aumento en la facturación de nuestras filiales internacionales. A tal efecto se está reorganizando nuestra estructura comercial para dar cabida a este crecimiento internacional.

La innovación en la actualidad es ya parte de nuestro ADN corporativo y nuestro objetivo es duplicar nuestro presupuesto de innovación a la vez que crece la plantilla en esta área.

2.3.1 Mercados y tendencias

El grupo empresarial está presente en los mercados de Europa, Norteamérica y Australia, acompañando a las empresas en la evolución digital de sus negocios. Desde España, Plain Concepts S.L.U. presta servicios a clientes en estos mercados internacionales, ya sea directamente, o en colaboración con alguna de sus filiales. La compañía pone su conocimiento y experiencia en nuevas tecnologías a disposición de sus clientes, en las siguientes tecnologías:

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Como Partner del Año de Microsoft en IA 2021, estamos especializados en la creación de nuevas relaciones de datos mediante el uso de fuentes de información heterogéneas, dotando a las máquinas de la capacidad para comprender, analizar y aprender de forma autónoma. Nos adaptamos a cada sector, ofreciendo soluciones de Machine Learning, Computer Vision, PNL o Cognitive Services.

CLOUD COMPUTING

La transformación digital es el único camino para seguir siendo competitivos, y el entorno Cloud es el único capaz de aportar agilidad y escalabilidad a un proyecto. Estamos especializados en el desarrollo de arquitecturas Cloud robustas y escalables, que se comuniquen de forma rápida y confiable con todo tipo de plataformas de negocio. Ofrecemos formación, consultoría, servicios gestionados, gobernanza, automatización y proyectos Cloud.

REALIDAD AUMENTADA Y VIRTUAL

Como Mixed Reality Partner de Microsoft, nuestra misión consiste en fusionar el mundo físico y digital para permitir a nuestros clientes eliminar esa brecha entre los dos mundos. La tecnología inmersiva ofrece un escenario de posibilidades infinitas que van desde la formación de empleados o el ahorro de costes, hasta el acceso a réplicas digitales o la creación de experiencias impactantes que promocionen productos y cautiven a los clientes.

IOT (INTERNET OF THINGS)

Gracias a la incorporación de IoT, la expansión del ecosistema digital alcanza un nuevo sentido. Aplicable a todo tipo de industrias, ayuda a acceder a una visión global y detallada de las empresas en tiempo real, potenciando la eficacia operativa, captando y transformando los datos en información de un alto valor. Gracias a nuestra amplia experiencia, impulsamos todo tipo de proyectos para maximizar el impacto del IoT y reducir el time to market.

Aplicaciones Web

Incorporar aplicaciones en un negocio supone el valor diferenciador para diferenciarse de la competencia. Ponemos especial foco en la experiencia del usuario, potenciando su compromiso y adopción. Sea cual sea la necesidad, desarrollamos la aplicación que mejor se adapte al cliente, con soluciones a medida, orientadas a micro-servicios y progressive web apps.

Big Data

El tratamiento y análisis de datos se ha convertido en un recurso clave para la evolución de cualquier compañía, además de convertirse en el motor de sus procesos de transformación digital. Ofrecemos soluciones de Business Intelligence, junto con herramientas basadas en Machine Learning e IA que permiten automatizar acciones de información, flujos personalizados, migración de bases de datos a la nube, consultoría (SWL, BI, MLOps…), desarrollos de proyectos personalizados, etc.

Blockchain

Esta tecnología de “bloques” está revolucionando el ecosistema empresarial y ofrece un nuevo escenario donde la compartición de datos se realiza de un modo seguro y verificable. Diseñamos entornos de máxima confianza, simplificando tareas de administración y gobierno de las redes, lo que se traduce en un aumento de la confianza, la responsabilidad, la transparencia, la reducción de costes y el riesgo de fraude.

Diseño UX/UI

Analizamos, diseñamos y construimos experiencias que satisfagan los objetivos de nuestros clientes y sus consumidores. Creamos una experiencia personalizada que fidelice a las personas y permita a las compañías alcanzar sus objetivos. Nos adaptamos a cada caso, ofreciendo servicios de branding, ilustración 2D, animación y diseño 3D, video y Motion Graphics.

Microsoft 365

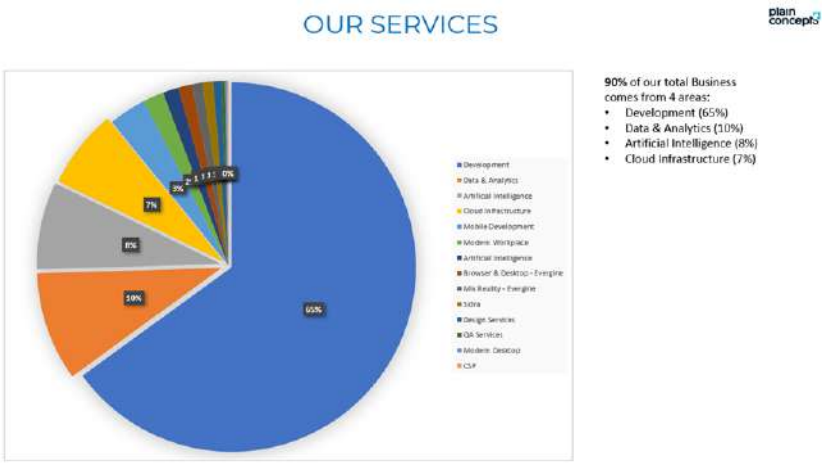
En un momento en el que la forma de trabajar es cambiante y con nuevos formatos, Microsoft 365 representa la adopción de un nuevo modelo basado en la conectividad y accesibilidad. Sabemos la importancia de poder acceder a la información y comunicarse con los equipos en cualquier momento, desde cualquier lugar y con la máxima seguridad. Por ello, creamos soluciones adaptadas a las necesidades de cada empresa que aseguren el máximo rendimiento.

Aplicaciones empresariales

Plain Global Solutions S.L. Owned – Public | © 2022

Desde aplicaciones móviles completas hasta integraciones personalizadas, cubrimos una amplia variedad de servicios gracias a nuestra experiencia desarrollando aplicaciones de negocio y reinventándolas según las cambiantes necesidades de nuestros clientes.

A continuación, se muestra la contribución de cada una de las áreas a la cifra de negocio:



2.3.2 Nuestros desarrollos

El grupo empresarial ofrece una amplia gama de productos y servicios aplicados que son utilizados en industrias de todo el mundo.

Nuestros productos abarcan la utilización de diferentes tecnologías, entre las que se encuentran:

EVERGINE

Hace casi una década lanzábamos el proyecto Wave Engine. Desde entonces, el mundo y sus necesidades han cambiado, por eso nos pusimos la misión de crear un nuevo motor gráfico basado en el lenguaje C#, con el objetivo de llevar los últimos avances en computación gráfica al sector industrial. Por eso, este 2021 ha sido testigo de la llegada de Evergine. Se trata del motor gráfico multidispositivo definitivo diseñado para el sector empresarial. Está pensando para ofrecer soluciones empresariales basadas en Realidad Aumentada y Realidad Virtual que aportan mayor flexibilidad y libertad a la hora de crear experiencias visuales únicas y adaptadas a las necesidades y funcionalidades de todo tipo de compañías.

Evergine ofrece toda la libertad para crear desarrollos a medida, desde la visualización de datos, hasta la fusión del mundo físico con el digital recurrente en la Industria 4.0. Es fácil de integrar en aplicaciones de escritorio y sitios web, pero, al mismo tiempo, da acceso a los últimos avances en tecnologías gráficas como RTX y Nvidia.

Recientemente, hemos llevado a cabo la campaña de lanzamiento, con la que hemos conseguido grandes resultados de los que nos sentimos muy orgullosos.

SIDRA

Sidra es la solución de productividad de Data Lake empresarial, que ayuda a las organizaciones que necesiten generar valor de la analítica de datos a gran escala y acelerar el despliegue de nuevas aplicaciones.

Reformula la manera en que las organizaciones basadas en datos se integran con su patrimonio de información, mediante la creación de una capa transformadora de integración de datos que permite a los equipos de ingeniería desplegar de manera sencilla y rápida entornos customizados para la ingesta, gestión y gobierno de los datos.

Desarrollada sobre la infraestructura Cloud de Azure, Sidra soluciona el problema de datos dispersos e inaccesibles combinando aceleradores para el descubrimiento y la colección de esos datos. Sidra es única en el mercado, capaz de ofrecer un flujo extremo a extremo de datos gobernado, modular y totalmente escalable y extensible.

Las compañías pueden desplegar Sidra en horas, acortando así los tiempos de producción de casos de uso de datos de meses a días. Esta simplificación consigue acelerar una amplia variedad de escenarios tanto de IA, Machine Learning, como de analítica avanzada.

Como novedad, este año se han lanzado 2 nuevas versiones de la plataforma: Inquistive Idared y Glamorous Goldspur. Entre las nuevas funcionalidades destacan actualizaciones de capacidades de autoservicio para la configuración de fuentes de datos, ampliación de escenarios de carga y mejora extensiva en la ingesta de datos y servicios comunes de ML, Databricks y seguridad.

Además, hemos creado Massieve, una nueva Aplicación Cliente integrada con la plataforma que hace disponible todo el potencial de minería de conocimiento, búsqueda y enriquecimiento de documentos con capacidades de ML.

Durante este año, hemos firmado un acuerdo de partnership con Khipus Group LLC para la venta de la licencia de Sidra, lo que le permite adquirir presencia en nuevos mercados, como el mercado latinoamericano y estadounidense.

Sin duda, esto supone un punto importante de partida hacia la expansión del producto y la adquisición de nuevos clientes.

2.4 Iniciativas Externas

En Plain Concepts S.L.U., como empresa representativa del Grupo, intentamos buscar nuevas formas para ayudar a la sociedad en todo lo que podemos como: recolecta de alimentos periódicas para los que más lo necesitan, donaciones para ayuda humanitaria, eventos para recaudar fondos y ayudar a niños con enfermedades, etc.

Promovemos la prevención de la contaminación de las actividades que desarrollamos, así como la defensa del medio ambiente para garantizar un futuro mejor a nuestros empleados y a la sociedad a la que pertenecemos.

Con relación al área de Diversidad, en el último trimestre de 2021 hemos realizado la negociación para la adhesión a la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI) LGBTI. En enero de 2022 nos hemos adherido a esta asociación, cuya misión común es la de fomentar un ambiente respetuoso en las organizaciones, potenciando la visibilidad e inclusión del talento, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Como acción de impacto en relación con esta área, en noviembre de 2021 ha tenido lugar el Training "Diversidad e Inclusión para el empleado", impartido por una destacada figura experta en esta área. La selección de dicha formadora ha sido gracias a las sugerencias y recomendaciones de algunos de los empleados, que a través de la herramienta **Õfficevibe** (herramienta que mide el clima laboral y la satisfacción del empleado) han referido su interés en el área de Diversidad e Inclusión.

2.4.1 Acciones humanitarias

Desde nuestro equipo creemos en que un mundo mejor es posible y nos encanta colaborar con diferentes acciones benéficas. Somos una empresa comprometida con la responsabilidad social corporativa y siempre intentamos buscar nuevas formas para ayudar a la sociedad en todo lo que podemos.

EVENTOS BENÉFICOS

Quisimos darle un toque especial al evento Dotnet 2021 y aportar nuestro granito de arena y es por ello que, todo el dinero recaudado con la venta de las entradas, fue destinado a la Fundación Gomaespuma. La empresa además realizó una donación del doble del importe de dicha cantidad recaudada.

AYUNTAMIENTO DE MADRID

La soledad se ha convertido en uno de los grandes problemas de la sociedad actual. En Madrid, el número de personas mayores afectadas no deja de crecer, por eso hemos desarrollado una aplicación que une a las personas que más lo necesitan con voluntarios que les pueden ayudar. La plataforma está destinada a Voluntarios por Madrid, el programa municipal de ayuda ciudadana. La App ofrece una experiencia especialmente orientada y optimizada al usuario de la aplicación, donde pueden pedir ayuda para sus tareas cotidianas, y los voluntarios pueden consultar las peticiones según criterios basados en la proximidad geográfica.

HELP UP

Durante el año 2021 nos adherimos a esta Plataforma colaborativa de Impacto Social 3.0 protagonizada por empresas, personas y ONG. Desde nuestro equipo, buscamos colaborar en organizaciones o iniciativas solidarias y aportar nuestro granito de arena y entre todos poder mejorar el mundo que nos rodea. Lamentablemente, por motivos ajenos a la compañía, esta plataforma no salió adelante y recondujimos nuestras intenciones/energías hacia otras iniciativas sociales.

SUBASTA BENÉFICA CON FUNDACIÓN 29

Con motivo del Día Mundial de las enfermedades raras, nos sumamos a la subasta solidaria organizada por Fundación 29. La recaudación de dicha subasta se ha destinado a la compra de test genéticos que ayudan al diagnóstico de niños con crisis epilépticas. En Plain Concepts, aportamos nuestro granito de arena ofreciendo el material necesario

para grabar sesiones personalizadas: Kinect, micrófono, y focos, además de proporcionar el vídeo correspondiente al Virtual Stage de cada sesión personalizada.

DONACIÓN CESTAS DE NAVIDAD

Las cestas de Navidad son toda una tradición dentro del Grupo empresarial y este año, es un regalo más especial que nunca, ya que los empleados han tenido la opción de donar el importe íntegro de su cesta. La respuesta de nuestros trabajadores ha sido muy alta, y todo el dinero recaudado se ha destinado a Cruz Roja Española, para ayudar a los más afectados del Volcán Cumbre Vieja de La Palma.

BANCO DE ALIMENTOS

La recolecta de alimentos es una de las acciones más promovidas dentro de Plain Concepts S.L.U., y estamos orgullosos de que nuestros empleados colaboren donando alimentos y artículos de primera necesidad. Además, este año nos han animado para que seamos voluntarios en la Gran Recogida de alimentos del 2021.

REGALO AZUL TARJETAS UNICEF

Para finalizar el año, hemos querido hacer un regalo muy especial a nuestros empleados enviando 1.100 kits de sobres de alimento terapéutico para tratar la desnutrición aguda de los más pequeños.

Queríamos cerrar el año con una acción muy especial que ayudará a miles de niños con un gesto tan sencillo como regalar el #RegaloAzul.

2.4.2 Afiliación a asociaciones

Desde Plain Concepts S.L.U. colaboramos con diferentes asociaciones que están alineadas con nuestros intereses y los del sector al que pertenecemos. Destacamos,

- Cenáculo Club CEO, SL
- Círculo Empresarial Leonés
- Asociación Leonesa de Empresas TIC (ALETIC)
- Asociación de Negocios Austral
- International Association of Microsoft Channel Partners (IAMCP)
- APD Asociación para el Progreso de la Dirección
- EXECYL. Fundación para la Excelencia Empresarial de Castilla y León
- Associacio Clúster Digital Cataluña
- Asociación Clúster Granada Plaza

3 Gestión de cumplimiento

Garantizar tanto el cumplimiento legal como el de cualquier otra norma o requisito interno que la organización suscriba es un objetivo crítico para el grupo empresarial en todos sus ámbitos. La organización dispone de políticas y procedimientos para establecer y desarrollar las líneas de actuación en cada uno de ellos, que se irán mencionando en los distintos apartados del presente informe.

3.1 políticas de la organización

Entre ellas destacan principalmente:

Ámbito de actuación (políticas/ procedimientos)	Descripción
Código de ética empresarial	Recoge los valores, principios y normas de conducta de la organización, que han de regir el comportamiento profesional, ético y responsable, por parte de todos los empleados en los distintos ámbitos.
Acuerdo de teletrabajo	Regula todos los requisitos a tener en cuenta en la modalidad de teletrabajo desde los aspectos necesarios para su formalización a través de la firma de un acuerdo entre empresa y trabajador, hasta las condiciones de implantación (número de jornadas, objetivos, requisitos técnicos, medios y facilidades de mantenimiento, formación en prevención de riesgos, seguridad de la información y auditorías).
Política de seguridad y salud	Establece las medidas necesarias para facilitar a sus trabajadores todas las medidas requeridas para convertir la seguridad y salud en el trabajo en un factor primordial para su negocio. Esto lo consigue gracias al cumplimiento de la legislación aplicable, la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo, la sensibilización y formación, la planificación y organización del trabajo, y en definitiva la mejora continua.
Procedimiento de gestión de riesgos	Define la metodología y el marco general de actuación para identificar y evaluar los riesgos potenciales a los que la organización puede estar expuesta en los distintos ámbitos: medioambiental, económico, tratamiento de la información, social, etc., con el fin de conseguir y mantener una protección adecuada.
Política del Sistema Integrado: calidad (ISO 9001)	Constituye el marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de calidad de la organización, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos aplicables y la mejora continua de sus procesos internos teniendo en cuenta tres pilares principales: el cliente, el mercado, y el conjunto de la empresa y sus empleados.
Política del Sistema Integrado: medio ambiente (ISO 14001)	Define los principios generales de la organización en relación con la protección del medio ambiente, los objetivos a corto y largo plazo y las actuaciones para lograr una mejora continua.
Política del Sistema Integrado: seguridad de la información (ISO 27001)	Establece las directrices a seguir para proteger la información de la empresa de un amplio espectro de amenazas, con el fin de garantizar la seguridad de las operaciones realizadas a través de los Sistemas de Información, minimizando los

	posibles riesgos para permitir asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.
Política para la seguridad de la información	Define las pautas de actuación que establece la compañía para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de toda la información, tanto propia como la de sus clientes, proveedores y otras partes interesadas.
Política de privacidad	Define los principios y pautas comunes de actuación que establece la compañía en materia de privacidad y protección de datos personales, garantizando el cumplimiento de la legislación aplicable. Estas políticas tienen la finalidad de garantizar el derecho a la protección de datos personales de todas las personas físicas que se relacionan con la compañía, incluidos los empleados y proveedores, asegurando el respeto en el tratamiento de los diferentes tipos de datos personales, procedentes de varias fuentes y con diversos fines dentro de la organización.
Plan de igualdad	Manifiesta el derecho de todos los trabajadores a que se respete su dignidad y el compromiso de la empresa a establecer métodos para la detección de las desigualdades y la no tolerancia del acoso, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos legales en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género, establece la obligación de desarrollar un plan de igualdad y el compromiso de mejora continua en esos temas.
Gestión de la diversidad	Además de cumplir con todos los requisitos legales en materia de diversidad, la compañía establece en el apartado "entorno libre de discriminación" del código de ética empresarial, la denuncia de todo tipo de discriminación por discapacidad o cualquier otro motivo.
Comité de inclusión y diversidad	Se ha creado un Comité de inclusión y diversidad con la finalidad de promover una cultura de respeto a la diversidad, no discriminación e inclusión laboral, así como velar que se garantice la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la empresa y en todas sus áreas de actuación.
Procedimiento de selección de proveedores	La empresa garantiza que la selección de los proveedores se realiza de una manera equitativa, atendiendo a criterios de objetividad, transparencia e imparcialidad. Plain Concepts velará porque las empresas suministradoras de bienes o servicios realicen su actividad en el marco de una ética empresarial, con pleno respeto a los Derechos humanos, el no uso de trabajos forzados y el respeto al medio ambiente.
Plan de Formación	Apoya el aprendizaje continuo de los empleados proporcionando servicios, fondos y herramientas para mejorar las competencias de los trabajadores tales como clases de desarrollo profesional, talleres internos y externos, seminarios, e-learning, etc.
Comunicación y marketing	Las normas y procedimientos desarrollados en esta área recogen las pautas a seguir para comunicar de forma adecuada, tanto la información propia de la compañía, como aquella que puede hacer mención a nuestros clientes u otros

	agentes externos, y que puedan tener una repercusión significativa en la actividad de la empresa.
Política de desconexión digital	Los empleados tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

El seguimiento y grado de implantación de las políticas y procedimientos se lleva a cabo a través de indicadores clave de resultados, que permitan la comparación entre sectores y empresas, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Estos indicadores pueden ser propios de la compañía o internos a nivel de grupo. Muchos de ellos están basados en estándares GRI (Global Reporting Initiative) para garantizar los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

Su cumplimiento se evalúa a través de distintos mecanismos de verificación y control, principalmente auditorías internas y externas a las que la organización se somete periódicamente en muchas de estas áreas (finanzas, medio ambiente, calidad, seguridad de la información, etc.), identificando las posibles irregularidades y tomando las acciones reparadoras, correctivas y/o de mejora necesarias.

3.2 Gestión de riesgos

El Modelo de la Compañía implica cumplir, exigir el cumplimiento de la legalidad vigente y llevar a cabo todas las acciones necesarias, más allá de la normativa, que aseguren la satisfacción de los diferentes grupos de interés de la empresa.

Las Políticas para identificar, prevenir y gestionar riesgos principales inherentes a la actividad serán propuestas por el Comité de Cumplimiento Normativo al órgano de Dirección quién se encargará de aprobarlas.

Siguiendo la metodología ISO, la compañía cuenta con una Metodología de Gestión de Activos y Riesgos (DAFO) donde se recogen los principales riesgos estratégicos, así como sus principales oportunidades. El procedimiento tiene el objetivo de identificar y evaluar los riesgos potenciales que pueden afectar a la organización en los distintos ámbitos: medioambiental, económico, tratamiento de la información, social, etc., con el fin de conseguir y mantener una protección adecuada Es en la revisión por la dirección donde queda reflejado el análisis de los riesgos contemplados en el DAFO.

Esta matriz identifica los riesgos, las oportunidades, el impacto, la probabilidad, las acciones y los procesos asociados al riesgo identificado, así como el período de seguimiento de cada riesgo.

Uno de los mayores riesgos que nos afecta en relación con nuestras partes interesadas es el relacionado con la seguridad de la información y la privacidad. Es por ello que la evaluación de los mismos se sigue de forma trimestral conforme al “Evaluación del Riesgo y Plan de Mitigación del Riesgo”.

Teniendo en cuenta el resultado del DAFO se han aprobado diferentes políticas o tomado medidas al respecto como, por ejemplo:

- El Código Ético.
- La Política de Privacidad.
- Buenas prácticas ambientales.

- Buenas prácticas de Seguridad de la Información.
- Política del sistema integrado de calidad, ambiental y seguridad de la información.

Como complemento y siguiendo también la metodología ISO, la compañía, por medio del Órgano de Compliance Officer, está realizando un análisis de riesgos penales. Éste se ha iniciado en el último trimestre del 2021 y continua durante el primer trimestre de 2022. Cuando se haya concluido se procederá a plantear, en su caso, las medidas necesarias.

Como se ha explicado anteriormente, y tal como se irá viendo en los distintos apartados del presente informe, la empresa dispone de los mecanismos y procedimientos adecuados para identificar, evaluar, controlar y minimizar las consecuencias de cualquier situación que pudiese suponer un riesgo para su actividad. No obstante, hay que tener en cuenta que pueden existir riesgos externos como cambios en la situación política, actos de terrorismo, desastres naturales, etc., que, aunque escapan del control de la empresa, igualmente se diseñan medidas para minimizar su impacto. Como ejemplo de este último, podemos destacar el comportamiento del grupo empresarial frente a la actual pandemia de la COVID-19, una situación sobrevenida en la que la empresa ha demostrado una extraordinaria capacidad de reacción, aplaudida por sus empleados y clientes.

Por último, reflejar que la metodología de gestión de riesgos es un documento vivo que es actualizado según las necesidades de la organización, en función de las opciones de mejora detectadas durante las auditorías de seguimiento del sistema, tras analizar la evolución de su eficacia en la revisión del sistema por la dirección, y en aquellos momentos en que se considera necesario, manteniendo así un proceso de mejora continua en la organización.

3.3 Certificaciones

La compañía cuenta con diferentes certificaciones ISO, como parte de su compromiso con la calidad, el medio ambiente y la seguridad de la información.

- **UNE-EN ISO 9001:2015** otorgada tras superar la evaluación de sus procesos de calidad y procedimientos por parte de NQA, Organismo de Certificación Global, bajo el alcance de “Cloud Solutions y Diseño y Desarrollo de software”.

- **UNE-EN ISO 14001:2015** tras superar la evaluación rigurosa de su sistema de gestión medioambiental por parte de NQA, Organismo de Certificación Global, bajo el alcance “Cloud Solutions y Diseño y Desarrollo de Software“.

  Este certificado se consiguió tras la adaptación de los procesos internos a los estándares de gestión de calidad medioambiental, permitiendo implantar un enfoque sistemático para la mejora de la gestión en el uso de los recursos naturales y la disminución de los impactos ambientales propios de la operación de la empresa contribuyendo adicionalmente a generar empleo y cultura en la compañía.

- **UNE-ISO/IEC 27001:2013**, de seguridad de la información de manos de NQA, Organismo de Certificación Global, bajo el alcance “Cloud Solutions y Diseño y Desarrollo de software”

  La certificación garantiza la puesta en marcha de un SGSI (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información), que incluye una serie de políticas

que aseguran la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de los activos de información de la empresa.

El desempeño del Sistema de Gestión Integrado certificado bajo las normas anteriores es evaluado a través de un conjunto de indicadores, objetivos y metas, y con la puesta en marcha de mecanismos de control y auditorías internas y externas, para mantener y mejorar el sistema de gestión garantizando su eficiencia y el cumplimiento de los requisitos del cliente, legales y del negocio.

Indicar que durante el año 2022 se ampliará el alcance de las Certificaciones ISO a las filiales internacionales (ampliación que se irá realizando progresivamente por países).

La compañía también dispone de otra serie de certificaciones además de las descritas anteriormente como, por ejemplo:

Microsoft Advanced Specialization

Este año ha sido extraordinario para Plain Concepts en materia de certificaciones, pues hemos conseguido hasta cuatro Advanced Specializations de Microsoft. Este exclusivo reconocimiento es un premio a la excelencia en diferentes ámbitos de las herramientas del gigante tecnológico y la experiencia y profundo conocimiento en distintos ámbitos. Seguiremos trabajando para ir consiguiendo el máximo número de certificaciones, pero, por el momento, ya contamos con: Azure Virtual Desktop Advanced Specialization, Adoption and Change Management Advanced Specialization, Kubernetes on Microsoft Azure Advanced Specialization y Analytics on Microsoft Azure Advanced Specialization.

Silver Mixed Reality

Dentro de nuestro posicionamiento como partner de referencia en el desarrollo de soluciones de Realidad Aumentada y Virtual, estamos muy orgullosos de habernos convertido en Silver Mixed Reality Partner. Microsoft nos reconoce como un jugador clave a la hora de ayudar con éxito a clientes de todo tipo de industrias a acelerar sus iniciativas de transformación digital, optimización de costes y mejora del impacto comercial.

Global Partner Azure Databricks

En nuestro afán por seguir ofreciendo a nuestros clientes el nivel más alto de excelencia, hemos recibido la certificación de Global Partner de Databricks. Se trata de un reconocimiento que nos hace pasar a formar parte de un selecto grupo de partners. Nos va a permitir seguir impulsando la creación de soluciones Big Data mediante una colaboración basada en el profundo conocimiento sobre la ingeniería de datos, acelerando el ciclo de vida de la ciencia de datos; desarrollar soluciones basadas en IA e impulsar los resultados empresariales a escala, ayudando a nuestros clientes a modernizar sus negocios y mejorar su transformación digital mediante la toma de decisiones basadas en datos.

Entidad Implementadora de Guías CCN-STIC

Para finalizar el año, hemos sido acreditados por el CCN (Centro Criptológico Nacional) como Entidad Implementadora de Guías CCN-STIC. Nos hemos convertido en entidad acreditada de Formación para la “Configuración Segura de Escenarios en la Nube (Microsoft Azure y Microsoft 365)” y entidad Implementadora para la “Configuración Segura de Escenarios en Nube”. Esta acreditación solo se concede a quienes prestan servicios de integración, configuración o bastionado de estos sistemas con garantías de éxito, y estamos muy orgullosos de nuestro equipo de Cloud por hacerlo posible.

Plain Global Solutions S.L. Owned – Public | © 2022

4 Análisis de materialidad

El sector de software y servicios de tecnología informática (TI) ofrece productos y servicios a nivel mundial a clientes minoristas, empresariales y gubernamentales, e incluye empresas dedicadas al desarrollo y la venta de software de aplicaciones, software de infraestructura y middleware. El sector es generalmente competitivo, pero con actores dominantes en algunos segmentos. Aunque relativamente inmaduro, este sector se caracteriza por empresas de alto crecimiento que ponen mucho énfasis en la innovación y dependen del capital humano e intelectual. También incluye empresas de servicios de tecnología informática que ofrecen funciones especializadas, como consultoría y subcontratación. Los nuevos modelos de negocio del sector incluyen la computación en nube, el software como servicio, la virtualización, la comunicación entre equipos, el análisis de grandes bases de datos y el aprendizaje automático.

Además, el valor de la marca es fundamental para que las empresas del sector escalen y logren efectos de red, por lo que una amplia implantación de un determinado producto de software conduce a un crecimiento autónomo de las ventas.

Se ha realizado un análisis de materialidad con el fin de identificar los temas que resultan significativos en los ámbitos social, medioambiental y de buen gobierno, prestando especial atención a los requerimientos de la Ley 11/2018, para establecer prioridades que le permitan asegurar que las necesidades de los grupos de interés son satisfechas al incorporar sus opiniones en la toma de decisiones, generando valor para el negocio.

La determinación de los asuntos materiales ha seguido las siguientes fases:

1. Identificación de asuntos

La selección de asuntos está basada en la ley 11/2018, las certificaciones existentes dentro de la organización y el conocimiento del sector.

2. Valoración externa e interna de los asuntos

La **valoración externa** consiste en la priorización de una batería de asuntos (los mismos que han sido evaluados internamente), teniendo en cuenta la información demandada por distintos grupos de interés en el día a día de la actividad. Las partes interesadas (stakeholders) han sido elegidas basándose en la identificación del contexto de la organización incluido en el sistema de gestión integral: clientes, proveedores, profesionales, organismos reguladores, sociedad inversores/socios y competidores.

La importancia asignada por los grupos de interés a los distintos asuntos evaluados se ha realizado internamente en base a sus requisitos habituales, al feedback recibido puntualmente de algunos de ellos y a la comparativa realizada con otras empresas del sector. La suma de todas ellas constituye la valoración global por parte de los grupos de interés.

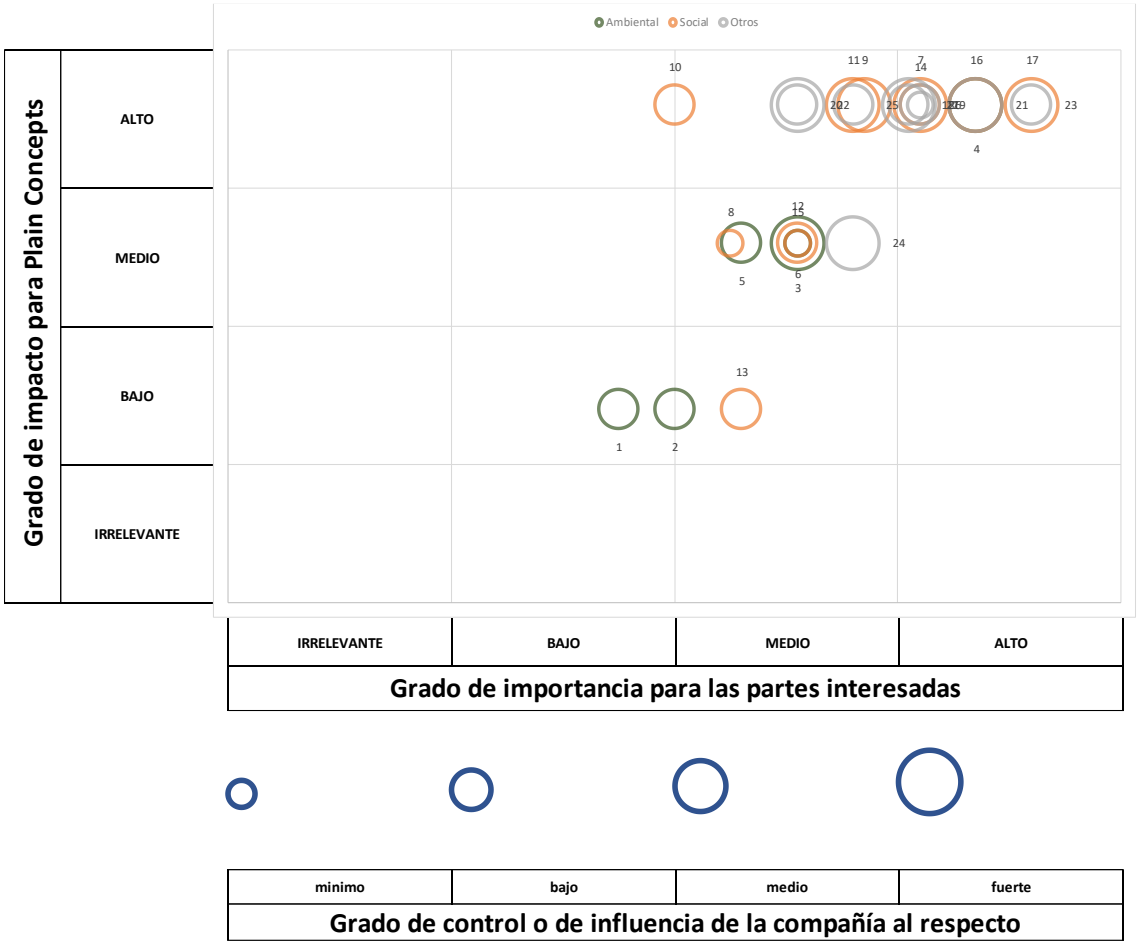
La **valoración interna** se ha realizado teniendo en consideración los objetivos de la compañía, su relevancia para el buen desarrollo del negocio, la madurez de su gestión en otras empresas del sector y los requerimientos internos de la compañía.

3. Priorización de los asuntos

La priorización de los asuntos, tanto por los responsables de la compañía como por los grupos de interés se ha realizado en un rango porcentual comprendido ente el 0% y 100%, llegando a obtener una matriz con los resultados finales.

Tras este trabajo de análisis se ha llegado a la siguiente matriz de materialidad, en la que, el eje de ordenadas representa el grado de impacto para la compañía, y el eje de abscisas, el grado de impacto para las partes interesadas. El tamaño de los círculos representados indica el grado de control o influencia que tiene la compañía sobre el asunto, también sobre un rango porcentual comprendido entre el 0% y 100%.

Ambiental		Social		Otros	
1	Consumo de papel	7	Derechos humanos	18	Corrupción y soborno
2	Gestion del agua	8	Igualdad e genero	19	Gestion de incidentes y quejas
3	Gestion de residuos	9	Comunicación externa	20	Gestion de proveedores
4	Energia electrica	10	Comunicación interna	21	Ciberseguridad
5	Sistema de Gestion	11	Formacion y talento	22	Innovacion
6	Cambio climatico	12	Empleo	23	Calidad del servicio
		13	Iniciativas sociales	24	Confidencialidad
		14	Remuneracion y beneficios	25	Compliance
		15	Diversidad	26	Seguridad de la informacion y proteccion de datos
		16	Seguridad y salud	27	Satisfaccion del cliente
		17	Derechos laborales		



4.1 Relación de información no relevante

Tras el análisis realizado, hay información contenida en la ley 11/2018 que no es de aplicación a la empresa, a la luz de la actividad comercial basada en la prestación de servicios intelectuales y, por tanto, no es comunicada:

- **Contaminación lumínica**: durante el año 2021 ninguna oficina ha permanecido abierta las 24 horas del día y las actividades realizadas no son objeto de causar contaminación lumínica. El horario de apertura de todas nuestras oficinas es de 8:00h a 18:00h.
- **Contaminación acústica**: las actividades de la compañía se desarrollan en un entorno de oficinas, en los horarios mencionados anteriormente y no generan ninguna emisión sonora anómala, que pueda superar los límites permitidos.
- **Contaminación atmosférica por gases distintos del CO_2**: todos los centros de trabajo de la compañía son oficinas que no tienen ninguna fuente de emisión de gases.
- **Protección de la biodiversidad**: la compañía desarrolla una actividad basada en el conocimiento, que carece de procesos de producción. Todos sus centros de trabajo son oficinas ubicadas en ciudades, por lo que no causan afección alguna a los entornos naturales y a la biodiversidad de la zona.
- **Acciones para compartir el desperdicio de alimentos:** como en el caso anterior, no existe vinculación alguna entre la actividad desarrollada por la compañía y la lucha contra el desperdicio de alimentos. No se trata de un aspecto significativo para la compañía, ya que apenas se genera residuo alimentario debido a que la mayoría de los trabajadores se acogen a la modalidad de teletrabajo o las personas que se desplazan a las oficinas lo hacen principalmente en horario de 08 h a 15 h, y no se realizan comidas en las mismas, con lo cual no se generan residuos alimentarios.
- **Consumidores**: la compañía no desarrolla productos para el consumidor final, sino que sus clientes son las empresas a las que presta servicios intelectuales y tecnológicos, por lo que las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores y las posibles reclamaciones no forman parte del alcance de sus actividades.

5 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

La clave del éxito del grupo empresarial son los profesionales que conforman la compañía, por lo que uno de los objetivos prioritarios de la organización es establecer políticas y mecanismos que permitan favorecer un entorno laboral seguro, a la vez que se impulsa el desarrollo profesional de las personas en base a sus capacidades y logros, fomentando un entorno inclusivo, que garantice siempre la igualdad de oportunidades.

Las condiciones laborales cumplen con toda la normativa y políticas relacionadas con el mercado de trabajo y empleo a nivel nacional y dentro del marco de la Unión Europea, así como el resto de las filiales fuera de dicho entorno geográfico, en cuanto a las condiciones laborales e información y consulta de los trabajadores. Las distintas políticas disponibles se irán explicando a lo largo de los próximos apartados: la **política de retribución**, la de **seguridad y salud en el trabajo** o la de **igualdad** y el plan de **formación**, que establecen los pilares para la gestión de cada una de estas áreas.

Los principales **riesgos** identificados en el área de personal están relacionados con la fuga del conocimiento. La empresa trabaja para la implantación de distintas actuaciones en el área social y económica, que se describen a lo largo de este capítulo y que tienen como objetivo último la fidelización de los trabajadores.

5.1 Empleo

Indicar que en este apartado se reportarán datos de Plain Concepts S.L.U. por ser la empresa mayoritaria en número de empleados.

Respecto a los empleados internacionales, su distribución se refleja en la siguiente tabla:

AÑO 2021				
Plantilla por país	Hombre	Mujer	Total	% Total
Países Bajos (Ámsterdam)	1	2	3	12%
Australia (Sídney)	0	1	1	4%
Alemania (Frankfurt)	9	1	10	38%
Reino Unido (Londres)	5	1	6	23%
Rumanía (Bucarest)	0	1	1	4%
USA (Seattle)	3	2	5	19%
Total general	**18**	**8**	**26**	**100%**

5.1.1 Empleados

Las actividades desempeñadas por la compañía se encuentran diversificadas en distintas áreas de negocio. La organización cuenta con una plantilla diversa integrada por diferentes perfiles profesionales tal y como muestran los datos que se incluyen a continuación desagregados por sexo, edad y área profesional, donde se han establecido cuatro grupos profesionales a efectos de la elaboración del presente informe.

Número de empleados por sexo:

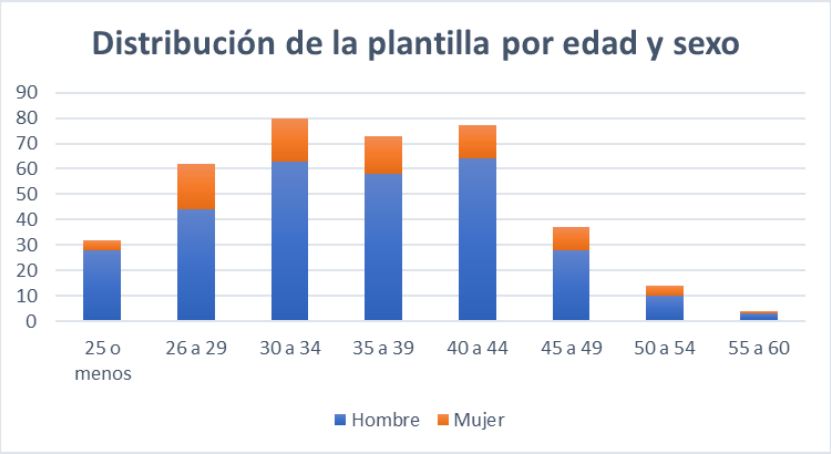
Nº de empleados	2021	% Plantilla
Hombre	298	78,63%
Mujer	81	21,37%
Total general	**379**	**100,00%**

A 31 de diciembre de 2021, la plantilla es de 379 personas, un 78,63% hombres y un 21,37% mujeres.

Número de empleados por rango de edad:

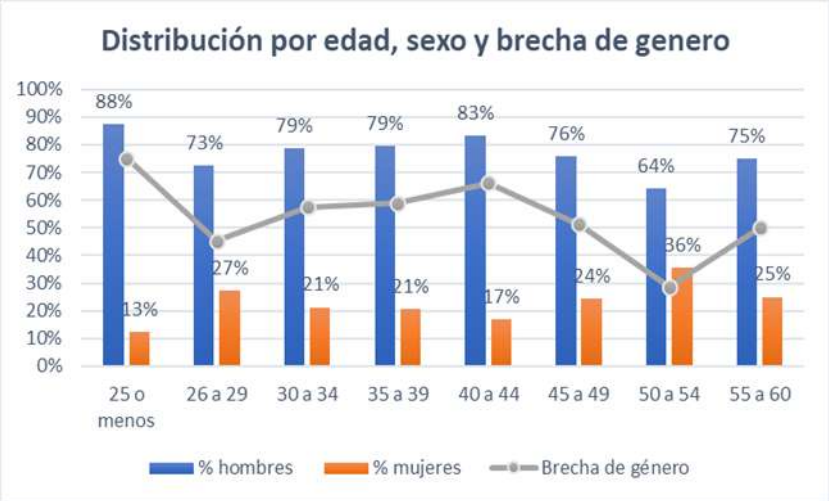
	AÑO 2021				ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		
Plantilla por edad	Hombre	Mujer	Total	% Total	% hombres	% mujeres	% hombres de la plantilla	% mujeres de la plantilla	Brecha de género
25 o menos	28	4	32	8%	88%	13%	9%	5%	75,00%
26 a 29	44	18	62	16%	71%	29%	15%	22%	41,94%
30 a 34	63	17	80	21%	79%	21%	21%	21%	57,50%
35 a 39	58	15	73	19%	79%	21%	19%	19%	58,90%
40 a 44	64	13	77	20%	83%	17%	21%	16%	66,23%
45 a 49	28	9	37	10%	76%	24%	9%	11%	51,35%
50 a 54	10	4	14	4%	71%	29%	3%	5%	42,86%
55 a 60	3	1	4	1%	75%	25%	1%	1%	50,00%
Total general	**298**	**81**	**379**	**100%**	**79%**	**21%**	**100%**	**100%**	**57,26%**

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos medios, es decir de 30 a 44 años, siendo la proporción de personas mayores de 45 de solo el 15%. Por tanto, podemos afirmar que es una empresa joven.



Si tenemos en cuenta la edad media, el 65% de la plantilla tiene menos de 40 años la edad media del personal se sitúa en los 36,03 años, siendo de 35,83 años en el caso de las mujeres y de 36,09 años en el caso de los hombres.

En el gráfico se observa que el número de mujeres para cada edad es más homogéneo que el de los hombres, así como que la brecha de genero existente es superior al 50% de media en el conjunto de la compañía.

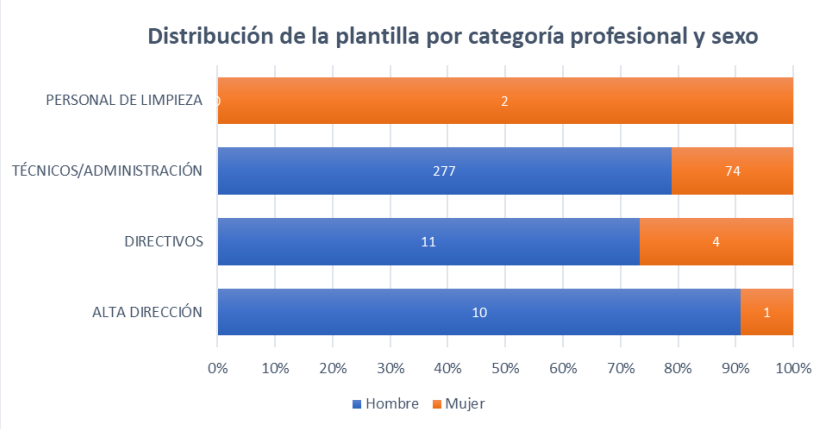


La edad media, refleja dos aspectos muy importantes a tener en cuenta: Por un lado, la situación que afecta al sector en el que va habiendo entrada de personal joven que pueda garantizar la permanencia del mismo, y por otro lado la edad media de la plantilla por debajo de los cuarenta años determina la juventud de la plantilla en la empresa, y la proyección que pueden tener dentro de la misma.

Número de empleados por categoría profesional:

AÑO 2021					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
Plantilla por categoría profesional	Hombre	Mujer	Total	% Total	% hombres	% mujeres	% hombres de la plantilla	% mujeres de la plantilla
ALTA DIRECCIÓN	10	1	11	3%	91%	9%	3%	1%
DIRECTIVOS	11	4	15	4%	73%	27%	4%	5%
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	277	74	351	93%	79%	21%	93%	91%
PERSONAL DE LIMPIEZA	0	2	2	1%	0%	100%	0%	2%
Total general	**298**	**81**	**379**	**100%**	**79%**	**21%**	**100%**	**100%**

Como podemos observar más del 93% de la plantilla desempeña puestos de técnicos o de administración, que junto con el 4% que desempeñan tareas de los directivos, representan el 97% de la plantilla, algo normal en una empresa de estas características. Un 3% desempeña tareas de alta dirección y el otro 1% restante es personal de limpieza.

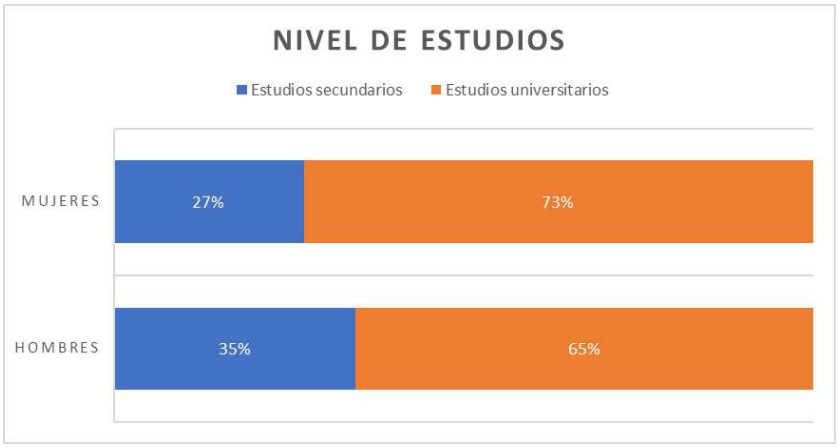


Los puestos técnicos y de administración son mayoritariamente desempeñados por hombres, existiendo un sesgo por sexo y categoría profesional.

Número de empleados según el nivel de formación:

AÑO 2021					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
Plantilla por nivel de estudios	Hombres	Mujeres	Total	% Total	% hombres	% mujeres	% hombres de la plantilla	% mujeres de la plantilla
Estudios secundarios	103	22	125	33%	82%	18%	35%	27%
Estudios universitarios	195	59	254	67%	77%	23%	65%	73%
Total general	**298**	**81**	**379**	**100%**	**79%**	**21%**	**100%**	**100%**

La plantilla de Plain Concepts S.L.U. se divide entre los que tienen estudios secundarios y estudios universitarios. Mayoritariamente los trabajadores tienen estudios superiores, un 67% del total. En proporción, son las mujeres las que más destacan en esta categoría.

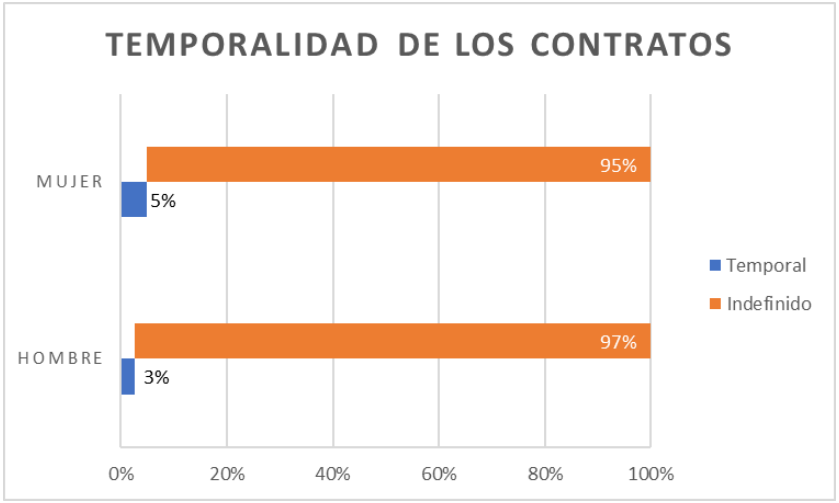


5.1.2 Contratos

El personal en Plain Concepts S.L.U., tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 97% de las contrataciones, y un 3% de tipo temporal, por tanto, está claro que la plantilla es muy estable.

AÑO 2021					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
Temporalidad de los contratos por sexo	Hombre	Mujer	Total	% Total	% hombres	% mujeres	% hombres de la plantilla	% mujeres de la plantilla
Temporal	8	4	12	3%	67%	33%	3%	5%
Indefinido	290	77	367	97%	79%	21%	97%	95%
Total general	**298**	**81**	**379**	**100%**	**79%**	**21%**	**100%**	**100%**

Por sexos, la contratación es bastante pareja, aunque la temporalidad es mayor en las mujeres.



Por categoría profesional, la temporalidad se centra en "TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN", que es donde se encuentran el 100% de los contratos temporales de la empresa.

AÑO 2021					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
Temporalidad por categoría profesional	Temporal	Indefinido	Total	% Total	% temporal	% indefinido	% temporal de la plantilla	% indefinido de la plantilla
ALTA DIRECCIÓN	0	11	11	3%	0%	100%	0%	3%
DIRECTIVOS	0	15	15	4%	0%	100%	0%	4%
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	12	339	351	93%	3%	97%	100%	92%
PERSONAL DE LIMPIEZA	0	2	2	1%	0%	100%	0%	1%
Total general	**12**	**367**	**379**	**100%**	**3%**	**97%**	**100%**	**100%**

Respecto a la temporalidad por rangos de edad, el 83% de los contratos temporales se encuentran en trabajadores con menos de 30 años.

AÑO 2021					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
Temporalidad por edad	Temporal	Indefinido	Total	% Total	% temporal	% indefinido	% temporal de la plantilla	% indefinido de la plantilla
25 o menos	7	25	32	8%	22%	78%	58%	7%
26 a 29	3	59	62	16%	5%	95%	25%	16%
30 a 34	1	79	80	21%	1%	99%	8%	22%
35 a 39	0	73	73	19%	0%	100%	0%	20%
40 a 44	0	77	77	20%	0%	100%	0%	21%
45 a 49	1	36	37	10%	3%	97%	8%	10%
50 a 54	0	14	14	4%	0%	100%	0%	4%
55 a 60	0	4	4	1%	0%	100%	0%	1%
Total general	**12**	**367**	**379**	**100%**	**3%**	**97%**	**100%**	**100%**

5.1.3 Antigüedad

Midiendo la antigüedad de los trabajadores en la empresa podemos cuantificar la capacidad de la compañía para captar recursos humanos y la capacidad de retener a sus trabajadores una vez integrados en la compañía.

Como ya hemos comentado uno de los retos de la compañía y del sector es la retención del talento, para ello la compañía desarrolla una serie de políticas que ampliamos a lo largo del informe.

5.1.4 Extinciones de contrato

A continuación, se indica el número de extinciones de contrato clasificadas por causa, sexo, edad y antigüedad en la empresa.

AÑO 2021					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
Causa de baja	Hombre	Mujer	Total	% Total	% hombres	% mujeres	% hombres de la plantilla	% mujeres de la plantilla
DESPIDO	1	0	1	1%	100%	0%	2%	0%
DESPIDO IMPROCEDENTE	1	0	1	1%	100%	0%	2%	0%
DESPIDO DISCIPLINARIO	1	0	1	1%	100%	0%	2%	0%
NO SUPERA PERIODO PRUEBA	3	0	3	4%	100%	0%	5%	0%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA 1 AÑO	1	0	1	1%	100%	0%	2%	0%
BAJA VOLUNTARIA	52	8	60	90%	87%	13%	88%	100%
Total general	**59**	**8**	**67**	**100%**	**88%**	**12%**	**100%**	**100%**

Se han producido 67 bajas durante el ejercicio 2021, un 88% en hombres y un 12% en mujeres.

El 90% de las extinciones de contrato se han producido de manera voluntaria por parte del trabajador.

AÑO 2021	CAUSA DE LA BAJA					
Bajas por edad	DESPIDO	DESPIDO IMPROCEDENTE	DESPIDO DISCIPLINARIO	NO SUPERA PERIODO PRUEBA	EXCEDENCIA VOLUNTARIA 1 AÑO	BAJA VOLUNTARIA
25 o menos	0	0	0	1	0	4
26 a 29	0	0	0	1	0	8
30 a 34	0	0	0	0	1	15
35 a 39	0	0	0	0	0	16
40 a 44	0	0	1	0	0	13
45 a 49	0	0	0	0	0	2
50 a 54	1	1	0	1	0	2
55 a 60	0	0	0	0	0	0
Total general	**1**	**1**	**1**	**3**	**1**	**60**

Prácticamente la mitad de las bajas se producen en los empleados con edades comprendidas entre los 30 y 40 años.

El grueso de las bajas se produce entre el personal técnico y de administración.

AÑO 2021	CAUSA DE LA BAJA					
Bajas por categoría profesional	DESPIDO	DESPIDO IMPROCEDENTE	DESPIDO DISCIPLINARIO	NO SUPERA PERIODO PRUEBA	EXCEDENCIA VOLUNTARIA 1 AÑO	BAJA VOLUNTARIA
ALTA DIRECCIÓN	0	0	0	0	0	1
DIRECTIVOS	0	0	0	0	0	0
TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN	1	1	1	3	1	59
PERSONAL DE LIMPIEZA	0	0	0	0	0	0
Total general	**1**	**1**	**1**	**3**	**1**	**60**

También cabe destacar que el 61% de las bajas se dan entre empleados que no llegan a cumplir los tres años de antigüedad en la empresa. Siendo el personal con más de diez años de antigüedad el más fiel a la compañía.

AÑO 2021					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
Bajas por antigüedad	Hombre	Mujer	Total	% Total	% hombres	% mujeres	% hombres de la plantilla	% mujeres de la plantilla
0 a 1 años	16	1	17	25%	94%	6%	27%	13%
2 a 3 años	19	5	24	36%	79%	21%	32%	63%
4 a 5 años	12	0	12	18%	100%	0%	20%	0%
6 a 10 años	12	2	14	21%	86%	14%	20%	25%
11 a 15 años	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
16 a 20 años	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%
Total general	**59**	**8**	**67**	**100%**	**88%**	**12%**	**100%**	**100%**

5.1.5 Distribución de los trabajadores en función del puesto

Si observamos la segregación de los trabajadores en función del puesto de trabajo, identificamos que ciertos puestos de trabajo son desarrollados exclusivamente por un sexo determinado. En Plain Concepts S.L.U. encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por hombres y otros 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informacion concluyente.

En esta distribución de trabajadores de Plain Concepts S.L.U no se incluye el puesto de CEO, ya que está regulado por un contrato de personal de Alta Dirección, correspondiente a la sociedad Plain Global Solutions S.L.

Cabe destacar que el puesto de “SOFTWARE DEVELOPMENT ENGINEER”, que es ocupado por el 50,79% de la pantilla de Plain Concepts S.L.U., arroja una brecha de genero del 73,96%, donde podemos observar que solamente hay 25 mujeres de un total de 192 trabajadores que ocupan este puesto en la compañía, suponiendo un punto de mejora en el futuro. La incorporacion de mujeres en perfiles tecnicos, es un reto no solo para la compañía sino para todo el sector, ya que la oferta actualmente es muy reducida.

La diferencia entre hombres y mujeres global de la compañía es del 57,14%.

5.2 Retribución

Plain Concepts S.L.U. cuenta con una política de retribución que establece y desarrolla los principios del modelo de compensación de la organización, asegurando que:

- La retribución cumple con las mejores prácticas para poder atraer, fidelizar y motivar a los profesionales.
- La retribución se fija en base a criterios objetivos relacionados con el desempeño individual.

- La compensación está ligada a la consecución de hitos concretos y cuantificables midiendo la contribución personal objetivo de la compañía.
- La compensación fomenta el logro sostenido de objetivos en el tiempo y la fidelización de empleados clave.

5.2.1 Brecha salarial

Para evaluar las retribuciones de la comapñia se ha hecho una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico donde se estudia la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en la organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor teniendo en cuenta 4 tipos de factores y varios factores:

1. **Conocimientos**
    a. Formación académica
    b. Experiencia previa
    c. Idioma inglés
2. **Responsabilidad**
    a. Organización del trabajo
    b. Supervisión
3. **Esfuerzo**
    a. Concentración
    b. Esfuerzo emocional-plazos
4. **Condiciones de trabajo**
    a. Viajes

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor. Los rangos de puntos son los siguientes:

	RANGOS		
ESCALAS	Desde	Hasta	CORRESPONDENCIA CON CATEGORÍA PROFESIONAL
ESCALA 01	850	1000	ALTA DIRECCIÓN
ESCALA 02	630	849	DIRECTIVOS
ESCALA 03	400	629	TÉCNICOS/ADMINISTRACIÓN
ESCALA 04	200	399	PERSONAL DE LIMPIEZA

En los calculos de la brecha salarial no se incluye el puesto de CEO, ya que está regulado por un contrato de personal de Alta Dirección, correspondiente a la sociedad Plain Global Solutions S.L.

El resultado final de la valoración de puestos de trabajo con el sistema de valoración de puntos por factor es el siguiente:

PUESTO	PUNTUACIÓN	ESCALA
CEO	967	ESCALA 01
CTO	914	ESCALA 01
COO	914	ESCALA 01
CTIO	914	ESCALA 01
CPO	914	ESCALA 01
CFO	914	ESCALA 01
VP	870	ESCALA 01
DIRECTOR	639	ESCALA 02
DIRECTOR SENIOR	671	ESCALA 02
ENGINEERING MANAGER	619	ESCALA 03
PEOPLE MANAGER	618	ESCALA 03
FINANCIAL MANAGER	618	ESCALA 03
UX DESIGNER MANAGER	618	ESCALA 03
SOFTWARE DEVELOPMENT ENGINEER	498	ESCALA 03
DATA ENGINEER	545	ESCALA 03
BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER	475	ESCALA 03
MARKETING	475	ESCALA 03
CLOUD ENGINEER	475	ESCALA 03
TEST ENGINEER	407	ESCALA 03
PEOPLE	475	ESCALA 03
FINANCIAL	475	ESCALA 03
UX DESIGNER	432	ESCALA 03
CLEANING SERVICE	222	ESCALA 04

Se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan a la empresa el mismo valor. De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, obtenemos la siguiente distribución de la plantilla:

AÑO 2021					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		
Clasificación profesional	Hombre	Mujer	Total	BRECHA	% hombres	% mujeres	% hombres de la plantilla	% mujeres de la plantilla	% de la plantilla
ESCALA 01	9	1	10	80%	90%	10%	3%	1%	3%
ESCALA 02	11	4	15	47%	73%	27%	4%	5%	4%
ESCALA 03	277	74	351	58%	79%	21%	93%	91%	93%
ESCALA 04	-	2	2	-100%	0%	100%	0%	2%	1%
Total general	**297**	**81**	**378**	**57%**	**79%**	**21%**	**100%**	**100%**	**100%**

Cabe destacar que el 93% de la plantilla pertenece a la ESCALA 03.

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado la retribución normalizada. Solamente se han tenido en cuenta aquellos trabajadores que cumplen todas las condiciones siguientes durante todo el periodo:

- Ha estado contratada de principio a fin del ejercicio 2021.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Esto se hace así porque la retribución efectiva no nos da una visión correcta de la brecha existente al comparar retribuciones de distintos periodos. De esta forma tomamos un total de 250 trabajadores que cumplen estos requisitos.

La brecha salarial es el indicador más representativo para analizar las diferencias salariales de género. Se ha calculado como la diferencia que existe entre las retribuciones medias de los hombres y las mujeres para cada una de las escalas. Su fórmula es la siguiente:

$$Brecha\ salarial = \frac{(Retribución\ media\ hombres - Retribución\ media\ mujeres)}{Retribución\ media\ hombres}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:[1]

- **> 0%**. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como "las mujeres cobran un x% menos que los hombres", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.
- **= 0%**. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
- **< 0%**. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

Los datos globales con las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		SALARIO	COMPLEMENTO SALARIAL	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL PERCEPCIONES
Hombre	200	15.006,57	26.773,00	418,34	42.197,92
Mujer	50	12.595,28	22.904,07	1.029,20	36.528,55
BRECHA		**16,07%**	**14,45%**	**-146,02%**	**13,44%**

En el salario hay una brecha del 16,07%, en los complementos del 14,45% y en las retribuciones extrasalariales de –146,02%, siendo la brecha global de la compañía del 13,44%.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos se realizará teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos y separados por escalas. Por escalas, las brechas son las siguientes:

ESCALA 01		SALARIO	COMPLEMENTO SALARIAL	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL PERCEPCIONES
Hombre	7	33.743,41	71.893,29	306,00	105.942,70
Mujer	1	15.010,56	58.766,61	408,00	74.185,17
BRECHA		**55,52%**	**18,26%**	**-33,33%**	**29,98%**

ESCALA 02		SALARIO	COMPLEMENTO SALARIAL	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL PERCEPCIONES
Hombre	10	15.831,72	50.421,68	408,00	66.661,40
Mujer	4	13.682,00	33.231,91	204,00	47.117,90
BRECHA		**13,58%**	**34,09%**	**50,00%**	**29,32%**

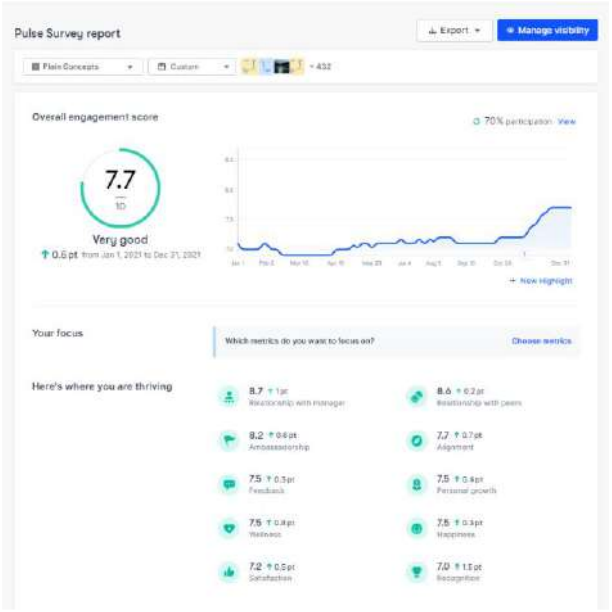
ESCALA 03		SALARIO	COMPLEMENTO SALARIAL	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL PERCEPCIONES
Hombre	183	14.244,77	23.754,81	423,20	38.422,79
Mujer	45	12.445,01	21.189,09	1.116,36	34.750,46
BRECHA		**12,63%**	**10,80%**	**-163,79%**	**9,56%**

En la **ESCALA 03**, donde se concentra el 93% de la plantilla de Plain Concepts S.L.U. la brecha salarial es de tan solo el **9,56%**. En la ESCALA 04 no existe brecha salarial, debido a que está integrada únicamente por mujeres.

[1] En este sentido, hay que tener en cuenta en la manera de hallar la brecha, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%.

5.2.2 Satisfacción de los empleados

Conocer el funcionamiento de una organización y familiarizarse con el lugar de trabajo es indispensable para que las personas que se incorporan a una empresa se sientan cómodas en sus primeros días de trabajo y puedan comenzar a ser productivos lo antes posible.



La compañía es consciente de ello y por eso lleva a cabo un detallado proceso de un onboarding a las nuevas contrataciones.

Adicionalmente se utiliza la herramienta **Õfficevibe**, que es una plataforma online que permite a los directivos y responsables de una empresa conocer y medir el clima laboral. A través de encuestas dirigidas a la plantilla, se obtiene una valiosa información que permite posteriormente evaluar todos los aspectos que hayan sido relevantes y susceptibles de mejora.

Además, está diseñado para suscitar conversaciones significativas haciendo que los empleados sientan que pueden ser sinceros con sus responsables y que su opinión es tenida en cuenta; a mayores, y muy importante, es que por defecto se protege la identidad de la persona que participa en la herramienta ya que son comentarios anónimos.

La puntuación media de la satisfacción de los trabajadores durante el año 2021 ha sido de 7,7 sobre 10.

5.3 Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo en la compañía responde a las necesidades productivas de la actividad en cada uno de los centros. En el empeño de garantizar el bienestar de sus empleados la compañía considera fundamental la adecuada organización del trabajo, contando para ello con diferentes iniciativas, que se adecúan a las realidades de los trabajadores, poniendo especial foco en materia de flexibilidad y conciliación.

La empresa pretende dar a todos sus trabajadores las máximas facilidades para alcanzar el equilibrio entre la vida personal y profesional, con el fin de conseguir de ellos la máxima productividad, reduciendo al mínimo el número de **horas de absentismo,** que ascendieron a 26.205 en 2021. En estas horas se incluyen los permisos remunerados y las bajas por enfermedad.

Algunas de las medidas implantadas para favorecer la conciliación son:

- **Prueba piloto de Jornada de 35h, flexibles y en remoto todo un año desde su inicio en noviembre de 2021**. Para asegurar nuestros altos estándares de calidad, necesitamos captar y retener el mejor talento. Por ello, nos hemos comprometido a tener el mejor equipo posible, y la mejor forma es apostar firmemente por el trabajo full-remote y la prueba piloto de jornada laboral flexible de 35 horas semanales, manteniendo el 100% del sueldo.

Con la entrada en vigor del acuerdo de teletrabajo se establecen los principios bajo los cuales se regula esta modalidad. Para los trabajadores que han querido reincorporarse presencialmente a su puesto de trabajo, la empresa ha elaborado un exhaustivo plan de vuelta a la oficina, aplicando los más estrictos protocolos de seguridad para minimizar cualquier exposición al riesgo.

- **Día del cumpleaños**. El día del cumpleaños es un día muy especial y damos la opción de que los empleados disfruten de su cumpleaños como un día libre y puedan pasar su día como quieran. Dicha medida se hizo efectiva el 1 de junio de 2021. Durante el año 2021 han disfrutado de este permiso 147 hombres y 41 mujeres de la plantilla.
- **Reforzamos la atención médica**. Tenemos acceso a un seguro médico gratuito para cubrir todas las necesidades de nuestros empleados. Creemos que el bienestar y la salud de nuestros empleados es lo más importante.
- **Retribución flexible**. El empleado elige qué parte de su salario quiere cobrar en dinero y qué parte en productos o servicios (es decir, pago en especie), gozando de ventajas fiscales, porque están exentos de IRPF. Los servicios que se ofrecen son:
  - Comidas
  - Transporte
  - Formación
  - Guardería
- **Ayuda económica para los gastos derivados del teletrabajo como internet**. El trabajador percibirá mensualmente, como beneficio social, una ayuda al teletrabajo esté o no en dicha situación. El importe son 300€ al año.
- **Proporcionar el equipamiento necesario para trabajar desde casa con la comodidad de la oficina**. Se pondrán a disposición del trabajador los siguientes elementos: ordenador portátil, silla, monitor, cascos, teclado y ratón.
- **Permiso de nacimiento y cuidado del menor:** garantizamos el cumplimiento de la ley y fomentamos facilidades para el disfrute de la baja laboral tanto de la madre como del padre, dando soporte desde nuestra área de RRHH en la información y los trámites a realizar. En estos momentos tan importantes y felices nos gusta regalar una canastilla con productos para cuidar y mimar al recién nacido.

El tipo de jornada laboral mayoritariamente es a tiempo completo, estando solamente 6 trabajadores a tiempo parcial. El horario de trabajo propuesto durante la prueba piloto de 35 h semanales es de 08:00h a 15:00h. Existe un horario central durante la jornada laboral, de 10:00h a 13:30h, en el que todos los trabajadores deben estar disponibles, más allá de esos horarios, son posibles prácticas de trabajo flexibles.

La modalidad de trabajo mayoritaria es el teletrabajo full remote.

5.4 Seguridad y salud laboral

Como en el apartado anterior, reportamos los datos de Plain Concept S.L.U. ya que el resto de las filiales no tienen representatividad en cuanto a datos.

En Plain Concepts S.L.U. estamos comprometidos con la Seguridad y Salud Laboral con el objeto de mejorar la calidad de vida de todos nuestros trabajadores.

En materia de seguridad y salud laboral, se hace especial atención al cumplimiento de la legislación aplicable, la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo, la sensibilización y formación, la planificación y organización del trabajo, y en definitiva la mejora continua.

En el periodo del informe Plain Concepts S.L.U. no ha sido objeto de ninguna sanción ni amonestación en ningún punto o materia relacionada con el área de Seguridad y Salud.

Se hace un balance positivo del "XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, y estudios de mercados y de la opinión pública", en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. Se han analizado todos los artículos del convenio colectivo en relación a estas áreas y se verifica que se cumple a todos los niveles con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud y PRL referenciada en el Convenio.

5.5 Modalidad preventiva

Plain Concepts S.L.U., dispone de un SPA (Servicio de Prevención Ajeno), actualmente contratado con la empresa Valora Prevención. Este es el tipo de modalidad preventiva establecida para las empresas con una plantilla inferior a 500 empleados en territorio nacional.

El SPA asesora y gestiona todos los temas de Plain Concepts S.L.U. en relación con las cuatro especialidades existentes en Prevención de Riesgos Laborales, en adelante PRL.

- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicosociología aplicada
- Medicina en el trabajo.

El SPA realiza está labor coordinada con la figura interna dentro de Plain Concepts S.L.U. de "Health and Security Administrator", se trata de una figura dentro de la compañía que conoce el área de Seguridad y Salud y también por su amplia trayectoria en la compañía conoce detalladamente el negocio de la compañía.

5.6 Actividades realizadas en relación con cada una de las especialidades de PRL

5.6.1 Seguridad en el trabajo.

La seguridad en el trabajo es la parte más técnica de la prevención, y está relacionada con las técnicas de seguridad que deben ser aplicadas en los lugares de trabajo, maquinaria si la hubiere, instalaciones, equipos de trabajo y de protección individual de los trabajadores.

Además, la seguridad en el trabajo también engloba el diseño de medidas concretas para hacer frente a emergencias en el caso de que las hubiere.

En relación con este punto la primera medida que se lleva a cabo es la visita anual por un técnico especializado perteneciente al SPA contratado por Plain Concepts S.L.U. para la revisión de las instalaciones, en esta visita se revisan todos los elementos que pueden afectar a la seguridad de los trabajadores y se emite un informe de aquellos elementos a subsanar y el plazo que se establece para la subsanación de estos.

Después de estas visitas técnicas y con relación a los datos obtenidos en las mismas se realiza por parte del técnico correspondiente el análisis y evaluación de los riesgos en el puesto de trabajo existentes en la empresa, sus instalaciones y en los equipos de trabajo utilizados por sus empleados para el desempeño de sus tareas.

Este análisis da lugar a unas fichas informativas de "riesgos inherentes al puesto" que son diferentes dependiendo del perfil del trabajador y que se le hacen llegar al trabajador el día de su incorporación para que sea conocedor de los mismos. Las fichas son coherentes y afines a los perfiles de puestos que existen en la compañía a efectos de RRHH.

A mayores de la revisión de las instalaciones por técnicos especializados de nuestro SPA también se realizan revisiones anuales de todos los SPIC (Sistemas de Protección Contra Incendios) garantizando el correcto funcionamiento de estos y su adecuación a la normativa vigente en cada caso.

Previo a la pandemia se han realizado en todas las oficinas simulacros de incendios contando con la colaboración de nuestro SPA y con nuestro personal.

5.6.2 Higiene industrial.

Hay empresas que necesitan trabajar con materiales que pueden ser nocivos para los trabajadores que los manipulan, en el caso de Plain Concepts S.L.U. no se da esta casuística al tratarse de trabajo en oficinas, solo existe la excepción del personal de limpieza que sí puede usar algunos productos químicos que pueden llegar a ser nocivos para su salud. En este caso en concreto se toman las medidas oportunas para evitar problemas de salud de estos trabajadores:

- Se les hace entrega por parte de la empresa de los EPIS correspondientes (guantes, zueco, mascarilla).
- Se compran productos adecuados a la labor a realizar.

En el caso del resto de la plantilla consideramos fundamental fomentar unas condiciones de trabajo adecuadas con relación a los factores ambientales, para ello se realizan mediciones periódicas de:

- Humedad
- Luminosidad
- Temperatura
- CO_2

De cara a mantener unos niveles adecuados a las necesidades de los trabajadores y a la normativa.

En el caso de que las mediciones no cumplan con los estándares que marca la normativa se hacen los cambios necesarios para adaptar las instalaciones a las mejores condiciones ambientales posibles.

5.6.3 Ergonomía y psicosociología aplicada.

La ergonomía es una disciplina que estudia la adaptación del puesto de trabajo al trabajador para evitar enfermedades profesionales. La ergonomía estudia el confort térmico, la calidad del aire, carga de trabajo y fatiga entre otros.

La psicología aplicada, por su parte, es una rama de la Psicología que trata de identificad, analizar y reducir los riesgos laborales derivados de las características físicas del trabajo y de las características más “psicológicas “evitando situaciones como son el “burn out” y el estrés laboral.

En la parte relacionada con la ergonomía, Plain Concepts S.L.U. invierte mucho en mobiliario de calidad que cumple todos los estándares de ergonomía.

En relación a este apartado, indicar que, durante el periodo **2021 no ha tenido lugar ninguna baja laboral por enfermedad profesional.**

En la parte de psicosociología aplicada, Plain Concepts S.L.U. ha implantado una prueba piloto de una jornada de 35 horas flexibles y apuesta por la desconexión digital de su plantilla y la conciliación de la vida personal y laboral.

5.6.4 Medicina en el trabajo.

La medicina del trabajo, tal y como la define la OMS es "la especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral entendido en un sentido amplio y la influencia de este en su entorno; así como pruebe los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo".

Esta especialidad utiliza una herramienta fundamental: la vigilancia de la salud, la cual debe ser realizada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, siguiendo los protocolos creados por los organismos competentes.

Como empleador Plain Concepts S.L.U. tiene la obligación de incorporar al Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la organización las conclusiones colectivas de la vigilancia de la salud.

Los trabajadores pueden realizar de forma voluntaria los reconocimientos médicos de empresa, estos se le ofrecen el momento que se incorpora a la empresa y de manera recurrente una vez al año en una campaña periódica de reconocimientos médicos que se realiza entre los meses de junio y septiembre todos los años.

A mayores de estos momentos se les facilita reconocimientos médicos a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Después de una baja de larga duración derivada de un accidente de trabajo.
2. Después de la EVR (Evaluación de Riesgos) de trabajadora embarazada, si el medico que evalúa sus riesgos lo determina conveniente o necesario.

Existen algunos casos en los que los trabajadores están obligados a realizar el reconocimiento médico y éste pierde el carácter de voluntario:

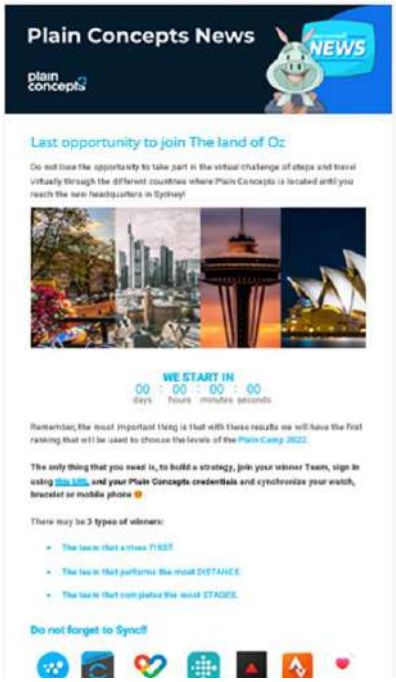
1. Si existe normativa legal que obligue.
2. Si es indispensable para evaluar los riesgos a los que está expuesto el empleado.
3. Si el estado general del trabajador supone un riesgo para sí mismo o para terceros.

El resultado de los reconocimientos médicos tiene carácter totalmente confidencial para la empresa, lo resultados los recibe directamente el trabajador en su correo corporativo y en ningún caso la empresa recibe información al respecto, más allá de una certificación de apto, no apto o apto con restricciones.

La organización de la campaña de reconocimientos periódicos se realiza coordinada con nuestro SPA, el trabajador recibe en su correo unas credenciales con las que puede solicitar la cita en la fecha y en el centro médico que mejor se adapte a sus necesidades. Tenemos acuerdo con centros médicos que operan en toda la geografía española y se está trabajando de cara al 2022 para aumentar estos centros y que los trabajadores tengan más oferta de fechas y centros.

El número de **reconocimiento médicos realizados en el 2021 ha sido de 226** lo cual supuso un porcentaje cercano al 60% de la plantilla.

Con relación a este punto Plain Concepts S.L.U., coordinados con nuestra mutua colaboradora (Ibermutua), realiza la investigación de los accidentes de trabajo cuando estos están catalogados como graves o muy graves. Indicar como punto destacable que el nivel de siniestralidad de la compañía es muy bajo, en concreto de acuerdo con el informe de siniestralidad que emite Ibermutua con carácter anual, **en 2021 no tuvimos ningún accidente laboral**, siendo la frecuencia y la gravedad de los accidentes cero, tal cual se refleja en el informe de siniestralidad laboral 2021.



En línea con la vigilancia de la salud la compañía pone a disposición de sus empleaos otros programas dirigidos a fomentar el bienestar laboral a través de la promoción de la actividad física y hábitos de vida saludables, como el acuerdo con una cadena de gimnasios en los que los trabajadores de Plain Concepts S.L.U. disfrutan de precios más bajos que los habituales y una actividad que desarrollamos por primera vez en el 2021 que recibió el nombre de "The Land of Oz".

Esta actividad consistía en, por grupos, hacer un número de pasos diarios que se contabilizaban a través de las siguientes plataformas y dispositivos: Apple Heath, Strava, Withing, Garmin, Google Fit, Fitbit y Suunto.

Como medida para potenciar los hábitos saludables, la empresa promueve para los trabajadores que asisten a la oficina, los desayunos saludables, mediante el suministro en las distintas oficinas de alimentos sanos, que incluye frutas y productos saludables, frescos y de cercanía.

5.7 Formación en prevención de riesgos laborales

Fomentar la participación, colaboración y sensibilización de los empleados en materia de PRL en el trabajo es una de las prioridades de Plain Concepts S.L.U.

Todos los trabajadores, cuando se incorporan, reciben una formación específica en Prevención Riesgos Laborales de una duración aproximada de 2 horas, donde se analizan los riesgos en oficinas y que realizan de manera on-line. Adicionalmente se les entrega la ficha informativa de los riegos inherentes a su puesto de trabajo.

A mayores los equipos de emergencia, tal como hemos indicado, reciben 2 formaciones específicas:

1. Emergencias en caso de incendio.
2. Primeros auxilios.

Para aquellos trabajadores que participan en proyectos de algunos clientes en concreto y cuando el cliente así lo requiere, se les organiza una formación específica sobre riesgos en oficinas relativo a la COVID19.

El detalle de la formación realizada en materia de PRL es la que detallamos a continuación:

FORMACION EN PRL	nº trabajadores	nº horas
COVID 19: Trabajos en oficinas y despachos	12	36
Curso básico de emergencias por incendio	1	8
Curso básico de primeros auxilios	1	6
Seguridad y salud en el puesto de trabajo en oficinas	77	152
Curso de PRL en oficinas	99	297
TOTAL	**190**	**499**

5.8 Coordinación de Actividades Empresariales.

La variedad de clientes, tanto en tamaño como por sectores, que tiene Plain Concepts S.L.U. obliga al departamento de Health & Security a realizar diferentes actividades de CAE (Coordinación de Actividades Empresariales) con estos. Esta práctica también se hace de manera habitual con los proveedores de la compañía.

Esto permite garantizar que se cumplen todos los requerimientos que establece la ley respecto a las relaciones con este tipo de stakeholders.

5.9 Relaciones sociales

5.9.1 Relaciones laborales

Todas las negociaciones laborales se realizan en diálogo directo entre la empresa y los empleados.

Entre las materias que se han abordado durante el período del informe se han llevado a cabo iniciativas de distribución de la masa salarial, tiempo de trabajo, formación, capacitación profesional, seguridad y salud en el trabajo e Igualdad de trato.

El convenio colectivo de aplicación en la organización es "*XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, y estudios de mercados y de la opinión pública*", con un ámbito territorial estatal, y ámbito funcional a todo el personal adscrito a la empresa.

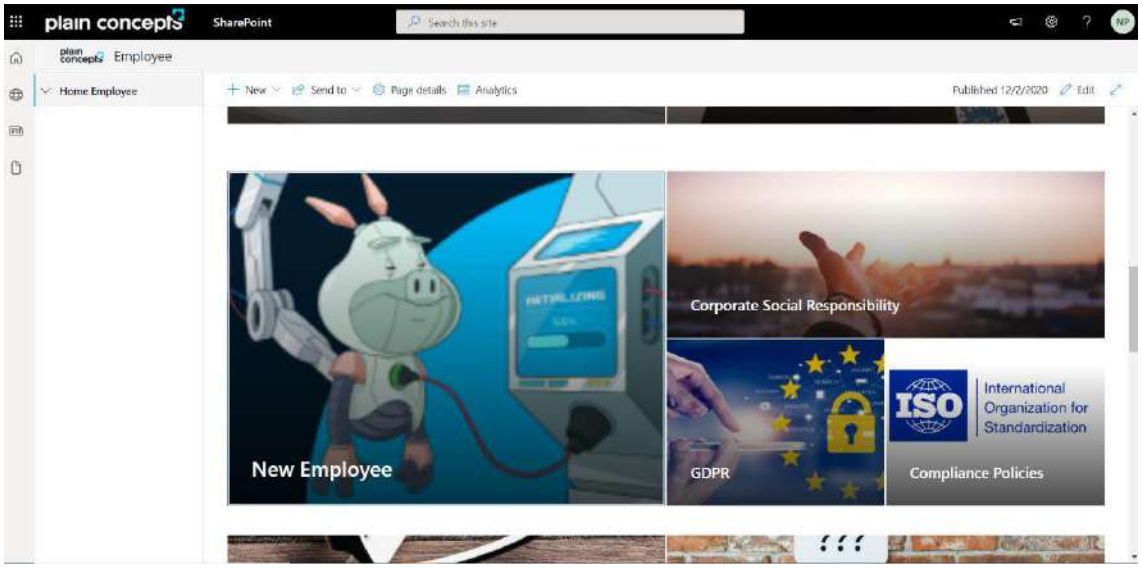
Desde Plain Concepts S.L.U. intentamos mejorar las condiciones establecidas en el Convenio bajo el que nos regimos.

5.9.2 Comunicación interna

El responsable del área de comunicación interna de la compañía está trabajando de forma continuada junto con el área de ISO, privacidad, IT, Marketing, RRHH, entre otros. Es un eslabón importante para la parte de concienciación interna.

Durante el ejercicio 2021 se han realizado más de 150 comunicados internos, los cuales han afectado a las áreas de CEO, RRHH, IT, Marketing, ISO, entre otras.

La empresa utiliza una intranet para comunicar la incorporación de nuevos empleados, eventos, y demás información relevante a nivel interno.



5.9.3 Comunicación externa

A lo largo de este 2021 hemos tenido participación en más de 80 **eventos**, entre los que hemos organizado, patrocinado, colaborado como ponentes, etc.

Debido a la situación actual y las restricciones, hemos preferido ser precavidos y es por eso que la gran mayoría de ellos han sido en formato online. Nuestros dos grandes eventos, DotNet y Singularity Tech Day, no podían faltar en nuestro calendario, ambos fueron online, pero queríamos conseguir algo diferente y sentir a los asistentes más cerca, es por ello que contábamos con stands virtuales, salas privadas en los que los asistentes podían solicitar sesiones privadas con expertos de nuestro equipo... Ambas fueron un éxito y entre las 2 conseguimos un total de más de 2.000 registrados.

Organizamos la 1ª edición del Lovelace Tech, evento que tenía como principal objetivo dar visibilidad al talento técnico femenino y que fue un éxito rotundo, con más de 400 registrados. Decidimos sortear 15 entradas presenciales y unas pocas privilegiadas pudieron disfrutar de esta jornada tan inspiradora en nuestra oficina de Madrid.

Este año también hemos colaborado en eventos que fomentan la visibilidad de la mujer en el sector tech como el WomenTechMakers o Woman 4TT, en el que además nuestra Directora de Marketing fue ponente con su sesión de Seo Técnico y moderadora en el track de Desarrollo.

En el mes de octubre hicimos en nuestras oficinas de Madrid la presentación de Spot, el perro robot industrial de Boston Dynamics a la prensa. Además, les enseñamos algunas de las cosas que es capaz de hacer gracias a la tecnología que desarrollamos.

También estuvimos presentes en el evento Smart City Expo World Congress, en el stand de Microsoft presentando nuestras soluciones: el Robot Industrial y el Visor 3D para ver el impacto futuro de un parque eólico, CityPlain. Fue mucha la gente que no dudó en acercarse a nuestro stand y se interesó por nuestras soluciones y además fuimos entrevistados en varias ocasiones por la prensa especializada.

Nuestro **blog** sigue creciendo a muy buen ritmo cada año, y 2021 ha venido cargado de artículos de diversa temática, con enfoques técnicos y de negocio. Compartimos con nuestros seguidores

contenido sobre .NET, Inteligencia Artificial, Blockchain, Realidad Aumentada y Virtual, IoT, Digital Twins, GitHub, Azure, Microsoft 365…

Además, cubrimos los eventos y topics más actuales, como eventos propios, resúmenes de los encuentros tech más relevantes, iniciativas que llevamos a cabo, guías y tutoriales, etc.

El blog es un lugar en el que cualquiera de nuestros empleados tiene espacio para compartir sus conocimientos, hablar sobre las últimas novedades y lanzamientos del mercado o tecnologías disruptivas que serán un boom en el futuro. Entre todos, hemos conseguido llenar este rincón online con casi una centena de artículos en 2021.

Todos estos artículos, los hemos ido compartiendo a lo largo del año en nuestras **redes sociales**.

5.10 Formación

La cultura de una compañía son los hábitos, costumbres y valores por los que se mueven los empleados de la organización. La cultura es la que nos hace crecer y la que sostiene la estrategia y el cumplimiento de nuestros objetivos.

La especialización de nuestros profesionales y la mejora de sus aptitudes son elementos clave para la compañía, tanto para el desarrollo personal y profesional de los empleados como para la mejora de la competitividad y de su empleabilidad. Para ello la empresa cuenta con un plan de formación cuyo objetivo es apoyar el aprendizaje continuo de los empleados, proporcionando servicios y herramientas para mejorar sus competencias, logrando de esta forma un equipo con la preparación óptima.

En la empresa existe un plan de formación, que diseña el departamento de RRHH con aprobación previa de la dirección. Cada equipo dispone de una bolsa de formación que incluye un presupuesto anual individual para cada empleado y del que puede disponer a “libre elección”, siempre teniendo en cuenta que se trate de una formación vinculada al puesto de trabajo y sujeto a aprobación del responsable. Además, se ofertan clases de inglés grupales en todos los equipos en modalidad online.

Los objetivos generales del plan de formación de la empresa son:

- Facilitar la integración del empleado en la empresa
- La mejora del desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.
- Facilitar el desarrollo y la promoción profesional de las personas adscritas a cada departamento.

Este plan de formación contempla tres tipos de formaciones:

- **Formación de bienvenida del nuevo empleado.** En este tipo de formación se realizará la reunión inicial con el equipo de bienvenida, así como las diferentes reuniones con su responsable de equipo y otros responsables de la compañía que le permita conocer de forma inicial el funcionamiento de la compañía.
- **Formación de Carrera Profesional**. Dentro de esta tipología se planificarán las diferentes formaciones necesarias para su carrera profesional dentro del desempeño de su puesto o para el mejor aprovechamiento del empleado por parte de la empresa. Un ejemplo de este tipo de formaciones serían las formaciones en inglés, las certificaciones profesionales (Microsoft, Google, AWS, etc.), masters o formaciones específicas.

- **Formación necesaria por cumplimiento legal o Compliance**. Este tipo de formación será aquella que es necesaria que el empleado realice por exigencia legal o política establecida por la empresa. Dentro de esta clase podemos recoger las relativas a prevención de riesgos laborales, protección de datos, concienciación en Compliance, igualdad, RSC, entre otras.

En la siguiente tabla desglosamos la formación recibida en materia de PRL y cumplimiento legal:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	nº trabajadores	nº horas
COVID 19: TRABAJOS EN OFICINAS Y DESPACHOS	12	36
CURSO BÁSICO DE EMERGENCIAS POR INCENDIO	1	8
CURSO BÁSICO DE PRIMEROS AUXILIOS	1	6
SEGURIDAD Y SALUD EN EL PUESTO DE TRABAJO EN OFICINAS	77	152
CURSO DE PRL EN OFICINAS	99	297
FORMACIÓN RGPD PARA EMPLEADOS	72	144
Total general	**262**	**643**

Cada empleado dispone de un presupuesto anual de 500 euros y decide, dentro de sus responsabilidades, necesidades, motivaciones e inquietudes, el tiempo que invierte en su formación individualizada. Fomentamos que, además del tiempo que nosotros les proporcionamos, de manera individual utilicen la flexibilidad para adecuarlos a sus circunstancias particulares.

No podemos trasladar este presupuesto a horas, porque no disponemos de los datos de cómo se ha distribuido en tiempo ese importe por parte del trabajador.

5.10.1 Acuerdos con centros educativos

Plain Concepts S.L.U. apuesta por el desarrollo y la captación de talento para contribuir al desarrollo tecnológico en el sector. Para ello la organización ha suscrito convenio con universidades y centros de formación profesional con el objeto de que los estudiantes puedan desarrollar prácticas, tanto curriculares, que son aquellas que forman parte del Plan de Estudios, como extracurriculares, que son aquellas que los estudiantes realizan con carácter voluntario. Los estudiantes disfrutarán de sus prácticas en distintas áreas de la compañía, a la vez que reforzarán sus habilidades.

Mientras que las características de las becas dependen de los centros y la disponibilidad de los estudiantes, su programa de trabajo en la compañía viene determinado por cada una de las unidades de negocio que lo solicitan, estando en todo momento tutorizados por profesionales de la empresa.

Durante el año 2021 mantuvimos convenios de colaboración con:

- Centros de Formación Profesional:
  - Centro de Estudios Chios (A Coruña)
  - Centro de Estudios Aula Nosa (A Coruña)
  - Centro de Estudios Castelao (A Coruña)
  - Tajamar (Madrid)
  - UNIR (a distancia)
- Centros Universitarios:
  - Universidad Pontificia Comillas
  - Universidad Oberta de Cataluña
  - Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

- UNIR (a distancia)

El número de personas suscritas a convenios con estos centros educativos durante el 2021 son 6 (3 hombres y 3 mujeres) y **todos ellos han sido contratados por la empresa al finalizar el periodo de prácticas**.

5.11 Diversidad e igualdad de oportunidades

Basándonos en el código de ética empresarial, la discriminación, represalia o intento de represalia por motivos de sexo, género, credo, etnia, raza, color, origen nacional, edad, religión, ciudadanía, estado familiar, estado civil, alineación, orientación sexual o discapacidad en las políticas de personal no será tolerada en nuestra compañía.

En línea con lo anterior, Plain Concepts S.L.U. impulsa un ambiente diverso e inclusivo en la compañía, basado en el desarrollo de los méritos profesionales con independencia de la edad, género, nacionalidad, etc., todo ello recogido en el código de ética empresarial que la compañía aplica a todos los trabajadores.

Nuestro **Plan de Igualdad**, establece los principios y el compromiso de la organización, garantizando para todos los trabajadores de la plantilla el derecho a la dignidad y la no tolerancia del acoso sexual o la discriminación por razón de sexo, el establecimiento de mecanismos de detección de desigualdades, el cumplimiento de la normativa legal e interna en materia de acoso y violencia de género y la actual y la cultura de mejora continua.

5.11.1 Igualdad de género

Las mujeres representan un 21% de la plantilla total de Plain Concepts S.L.U. La igualdad de género es un aspecto en el que seguirá trabajando en los próximos años a la hora de realizar nuevos nombramientos y contrataciones. La empresa dispone de un plan de igualdad en el que ha estado trabajando en el ejercicio 2021 y que ha sido aprobado en 2022 e inscrito en el registro del Ministerio de Igualdad. Dicho plan tiene una duración de cuatro años de acuerdo con el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, así como la normativa interna de la empresa.

El objetivo de dicho Plan, firmado en la comisión de seguimiento y evaluación de la organización, que cuenta con representación de los trabajadores de la empresa, es la creación de una cultura empresarial en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y oportunidades en la gestión del capital humano, de forma que esté presente en todos los ámbitos de la organización, desde la incorporación hasta las posibles promociones, y se tenga en cuenta como una parte más del buen funcionamiento de la compañía. Además, se detecta si hay “techo de cristal”, es decir, si las mujeres tienen menos acceso a puestos de responsabilidad por el hecho de serlo, situaciones de acoso laboral, etc.

El plan de igualdad se estructura en las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Imagen y comunicación.

Por cada una de estas áreas se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general del plan. A su vez, para dar cumplimiento a dichos objetivos se ha diseñado una batería de medidas que se irán implantando a partir 2022.

La organización se ofrece a prestar asistencia específica a aquellas personas que puedan estar sufriendo algún tipo de acoso y a tramitar todas las denuncias recibidas de manera rápida y confidencial, no habiendo recibido ninguna en el periodo del informe.

5.11.2 Discapacidad

Plain Concepts S.L.U. cumple con las exigencias legales respecto a la igualdad de oportunidades e integración social de personas con discapacidad. De acuerdo con la Ley General de Discapacidad, la cuota de trabajadores con discapacidad debe establecerse al 2% de la plantilla. En el año 2021 el número de personas con discapacidad que forman parte de nuestra plantilla es de 2 personas todas ellas con contrato fijo.

Con objeto de cubrir los puestos restantes al amparo de lo establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, se ha solicitado la autorización de las medidas alternativas siguientes:

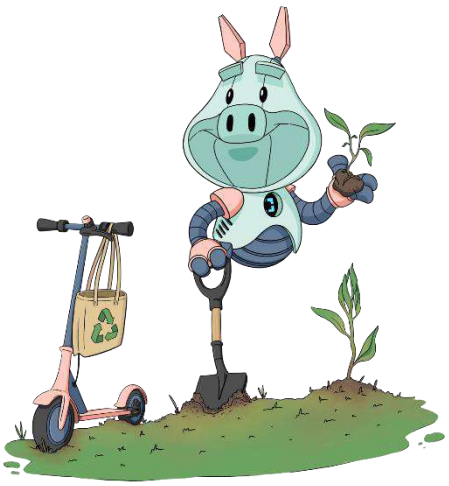
- Colaboración con organizaciones:
  - **Davidown León, S.L.**: compra de material de oficina y otros suministros.
  - **Grupo Sifu**: compra de cestas de Navidad.
  - **Grupo Sifu**: compra de camisetas y material merchandising.
  - **Sifu Euskadi, Sifu Aragon y Sifa (Sifu Andalucia)**: contratación de personal de limpieza.
  - **Aqua Integra**: suministro de fuentes de agua y caja de frutas para desayunos saludables.
  - **Zauma-Inclusión y diversidad**: apoyo administrativo Ley General de la Discapacidad.

En la incorporación de perfiles con discapacidad, se analizan previamente sus necesidades especiales, facilitando todas las medidas y recursos necesarios para su total adaptación.

En relación a accesibilidad digital, se ha tomado como medida para personas con visión reducida: en la página web el tamaño de los elementos (letra, cajas, espaciados...) han sido definidos con unidades adaptativas que son independientes de la resolución de los dispositivos usados para acceder a la web. Estas unidades adaptativas permiten adaptar el tamaño de dichos elementos a las preferencias definidas por el usuario en su dispositivo y si, por ejemplo, ha definido el tamaño de la letra "grande" lo elementos aparecerán acorde a su configuración

6 Información medioambiental

Todos los datos ofrecidos en el apartado medioambiental de este informe (salvo que se especifique lo contrario) se refieren al conjunto de las oficinas de Plain Concepts S.L.U., dado que las oficinas de las filiales internacionales están situadas en pequeños coworking y no disponemos de información relacionada con consumos de recursos y gestión de residuos (al tratarse de instalaciones conjuntas con otras empresas, que no disponen de contadores diferenciados) y a los que apenan acuden empleados (al estar principalmente en modalidad de teletrabajo) y no disponemos ni resulta relevante la información relacionada con el área medioambiental. Los datos de las oficinas en España se facilitan de forma individualizada con las pertinentes aclaraciones. De la misma forma las exenciones se detallarán explícitamente.



La actividad de la compañía se desarrolla en un entorno de oficinas, por lo que su impacto medioambiental se limita básicamente al consumo de recursos (energía, agua y papel) y la gestión de los residuos generados e indirectamente, a las emisiones de CO_2 generadas a consecuencia del trabajo diario, sin presentar riesgo la incidencia en la salud o la seguridad de los empleados.

La organización cuenta con un departamento de RRHH-People que abarca entre otros la gestión de las siguientes áreas: calidad, **medio ambiente** y seguridad y privacidad de la información, propiedad intelectual y gestión de RSC, desde donde se promueve la concienciación ambiental de los empleados con el fin de respetar el medio ambiente como parte de su trabajo diario.

6.1 Gestión medioambiental

La empresa dispone de un sistema de gestión integrado certificados según las siguientes normas y cuyo alcance está explicado en el apartado 3.3 Certificaciones:

- **Sistema de Gestión Medioambiental bajo la norma UNE-EN ISO 14001:2015**
- Sistema de Gestión de la Calidad bajo la norma UNE-EN ISO 9001:2015
- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información bajo la norma UNE-ISO/IEC 27001:2013

El sistema de gestión cuenta con una política integrada habiendo sido aprobada la última versión en octubre de 2021. Esta política es revisada con carácter anual por la alta dirección en el Informe de Revisión del Sistema por la Dirección, y sienta las bases y establece los principios de la organización en la gestión de cada una de estas áreas. En este caso, y específicamente en el ámbito medioambiental, guía el desarrollo de las iniciativas necesarias para el control del impacto medioambiental de las actividades de la empresa, contribuyendo al cumplimiento de la legislación aplicable y a la gestión eficiente y responsable de los recursos, tanto en situaciones normales, como de emergencia. Así mismo, garantiza la comunicación fluida con clientes y partes interesadas, y el compromiso de mejora continua y de protección del medio ambiente en nuestras actividades y servicios.

La gestión ambiental de la empresa está enfocada a los aspectos ambientales más significativos, como son la gestión y disminución del consumo de energía y de las emisiones y la optimización de la gestión de residuos.

Entre los objetivos establecidos en el sistema de gestión ambiental durante el año 2021 se encuentran la reducción del consumo eléctrico y del consumo de papel de un 2% en las distintas oficinas.

Las sedes certificadas por la UNE-EN ISO 14001 son la de León y Madrid, aun así, se establece un marco común de actuación en gestión medioambiental para los diferentes centros en toda España. Como parte de este modelo de actuación común, se realiza el seguimiento y medición de los consumos de energía eléctrica, agua y papel de todas las sedes en España. Es necesario indicar que no se reportan datos de algunos de estos centros, por considerarse irrelevantes y ser los datos de difícil o nula obtención.

Las comunicaciones ambientales también se envían a todos los departamentos y empleados de la empresa.

Asimismo, se lleva a cabo la identificación y evaluación de aspectos ambientales y se realizan auditorías de seguimiento del sistema, internas y externas, para detectar oportunidades de mejora dentro de la organización. El sistema de gestión identifica y evalúa los aspectos ambientales para reducir progresivamente el impacto de la compañía sobre el entorno y los riesgos ambientales asociados a su actividad. La organización cuenta con la una metodología de identificación y evaluación de aspectos ambientales, que describe la sistemática para su identificación y evaluación de manera regular, desde una perspectiva de ciclo de vida, teniendo en cuenta todas las áreas, actividades y servicios que ofrece Plain Concepts S.L.U., con el fin de determinar aquellos aspectos más significativos, tanto en condiciones normales como anormales del servicio, así como en situaciones de emergencia, accidentes e incidentes de carácter ambiental que pudieran producirse en una organización.

La actividad de identificación y evaluación de aspectos ambientales se lleva a cabo anualmente y de forma extraordinaria cuando existan cambios en las actividades de Plain Concepts S.L.U. que puedan generar nuevos aspectos ambientales, o cambios en los existentes.

La metodología de identificación y evaluación de aspectos ambientales establece dos criterios de evaluación:

- Condiciones normales y anormales de funcionamiento: se evalúan en función del cumplimiento legislativo, peligrosidad, grado de control del aspecto y frecuencia con que se genera.
- Condiciones potencialmente de emergencia: se evalúa el riesgo en función de criterios cualitativos, cuantitativos y de alarma social.

La evaluación de aspectos ambientales en el año 2021 se ha realizado comparando datos de consumos del año 2020 y 2021. Tras analizar los datos se comprueba que el consumo total de electricidad a lo largo del 2021 se ha visto reducido notablemente en comparación con el año 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, ya que en Plain Concepts S.L.U. se ha implantado la modalidad de teletrabajo como modalidad de trabajo principal. De esta forma ha habido muy pocos empleados en las oficinas la mayor parte del año y el consumo se ha visto muy reducido.

El resto de los aspectos ambientales identificados (consumo de otras materias primas, emisiones a la atmósfera, generación de residuos, vertidos, ruidos, vibraciones, olores y afección a suelos) no son considerados significativos, ni en condiciones normales de actividad, ni fruto de situaciones potenciales de riesgo como incendios o inundaciones, por lo que **el principio de precaución no se considera relevante en lo que se refiere a temas ambientales.**

Con respecto a la **identificación de riesgos ambientales**, destacar que los riesgos identificados en este ámbito se han considerado asumibles, sin considerar necesario la definición de acciones para minimizar el riesgo, debido a la escasa probabilidad de ocurrencia y, además, puesto que debido a la tipología de proveedores de Plain Concepts S.L.U. no se considera que tengan un gran impacto ambiental ni para la seguridad y salud de los trabajadores, ni para la sociedad en general.

6.2 Provisiones y garantías para riesgos medioambientales

La actividad de la compañía no presenta impactos medioambientales relevantes. Los únicos aspectos medioambientales que se tratarán como significativos son el consumo eléctrico, consumo de agua y consumo de papel.

Por todo ello, la empresa no dispone específicamente de una póliza de riesgos ambientales.

6.3 Impactos medioambientales

Plain Concepts S.L.U. desarrolla iniciativas para medir la reducir el impacto medioambiental asociado a su actividad mediante los siguientes ejes prioritarios:

- Reciclaje y gestión de residuos.
- Uso sostenible de los recursos: agua, energía, papel y otros (plásticos).
- Cambio climático.

Tal y como se ha comentado anteriormente, la crisis sanitaria producida por la COVID-19 ha dado lugar a una reducción anómala de los consumos de recursos y los residuos generados debido a la baja actividad profesional en las oficinas.

En Plain Concepts S.L.U. hemos implantado una cultura de reciclaje en las oficinas para darle una segunda vida a los residuos y reducir así nuestro impacto sobre el medio ambiente.

Al tratarse de una empresa de servicios, únicamente se generan residuos en las oficinas y casi la totalidad de los residuos generados son no peligrosos: restos orgánicos, papel y cartón y cantidades mínimas de plástico.

- Los residuos sólidos urbanos generados en las distintas oficinas son mínimos y el personal de limpieza los deposita en el contenedor de gestión municipal.
- Una amplia fracción de papel y cartón se reutiliza en nuestras oficinas, y una vez acabada su vida útil se procede a su reciclaje.
- En relación a los plásticos, hemos reducido su uso en todas nuestras oficinas (vasos, botellas…) y los hemos sustituido por materiales respetuosos con el medio ambiente. Ahora, incluso la mayor parte de nuestro merchandising está realizado con materiales sostenibles.

Las cantidades de residuos peligrosos que se generan en las oficinas son muy pequeñas y muy poco significativas. Los residuos peligrosos generados son los siguientes:

- **RAEES**: Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos generados cuando se estropean y no es posible repararlos o si se ha procedido a la sustitución por aparatos más eficientes. En cualquier caso, antes de proceder a su eliminación se retiran las piezas susceptibles de ser reutilizadas.
- **Tubos fluorescentes y lámparas y bombillas**: En su mayoría son retiradas por la empresa instaladora.
- **Tóner y cartuchos de tinta**: generados por la actividad habitual de oficina, son retiradas en ocasiones por las empresas que proceden al recambio y otras veces, deben ser gestionadas a través de un gestor autorizado.
- **Pilas**: Se realiza la gestión de las mismas a través de un gestor autorizado.

La totalidad de los residuos peligrosos generados son correctamente eliminados, o bien a través de un gestor autorizado o a través de las empresas encargadas de los mantenimientos básicos de los centros (por ejemplo, cambio de luminarias).

6.3.1 Contaminación

La contaminación atmosférica por emisión de gases o emisiones sonoras no es aplicable a las instalaciones de Plain Concepts S.L.U., dada la actividad de la compañía. Asimismo, el impacto por contaminación lumínica tampoco es relevante.

Lo referente a las emisiones de carbono será tratado en el apartado *6.3.4 Cambio climático*.

6.3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos

En el Manual de Buenas Prácticas Ambientales se reflejan una serie de actuaciones para minimizar la generación de residuos y una serie de medidas para realizar una correcta segregación y gestión de los mismos.

Plain Concepts S.L.U. produce cantidades muy pequeñas de residuos relacionados con su actividad, tanto peligrosos como no peligrosos, no obstante, realiza en sus centros la clasificación y el reciclaje de estos, conforme a lo dispuesto en la legislación y contextos locales. Los residuos producidos y gestionados en la organización son:

- Papel y cartón, envases y basura orgánica, que se recogen en contenedores independientes y son gestionados por el propietario del complejo de oficinas coworking o por el personal de limpieza en las oficinas en alquiler.
- Gestión de residuos a través de un gestor autorizado:
    - Residuos de tóner que están clasificados como residuos no peligrosos.
    - Residuos peligrosos generados en las oficinas: residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, pilas botón, fluorescentes etc.

El en caso de los residuos no peligrosos, cuyas cantidades son poco significativas, se realiza la correcta segregación de los mismos en las oficinas y se depositan en los contenedores de gestión municipal más próximos.

Respecto a las cantidades de residuos peligrosos gestionados a través del gestor autorizado en 2021 (las cuales son muy poco relevantes), no se disponen de datos ya que al estar en teletrabajo la mayoría de la plantilla, no se han producido residuos suficientes como para que el gestor de residuos haya tenido que retirarlos.

6.3.3 Uso sostenible de los recursos

6.3.3.1 Consumo de agua

El consumo de agua en la compañía procede exclusivamente del uso interno de inodoros, lavabos, cocinas y fuentes de agua. Las fuentes disponibles en las oficinas se gestionan por un centro especial de empleo que se menciona en el apartado *5.10.2 Discapacidad.*

El consumo de agua no genera impactos relevantes y no está considerado como un aspecto material para la compañía. No obstante, en la labor de concienciación ambiental enmarcada dentro del sistema de gestión integrado y certificado en su parte ambiental la base de la norma UNE-EN-ISO 14000:2015, la empresa ha promovido el uso eficiente de estos recursos, así como la reducción de su consumo.

En la mayor parte de los casos, se trata de oficinas alquiladas donde existen baños compartidos con otras empresas en el mismo local o edificio, donde los gastos asociados al consumo de agua se incluyen dentro de la propia comunidad y no existen contadores diferenciados por oficinas. Se ha realizado consulta a los propietarios de las instalaciones alquiladas y se ha constatado con ellos los bajísimos consumos de agua, los cuales se consideran muy poco significativos. En las únicas instalaciones donde existe un contador diferenciado y por tanto se puede obtener el dato del consumo real a través de factura son las oficinas de Madrid, Barcelona, León y Oviedo.

A continuación, se reporta el consumo de agua en las oficinas de León, Oviedo, Madrid y Barcelona en los años 2020 y 2021[2]:

	Consumo de agua (m^3)	
SEDE	2020	2021
LEÓN	24,00	31,00
MADRID	72,00	37,00
BARCELONA	153,00	68,00
OVIEDO	18,00	42,00
TOTAL	**267,00**	**178,00**

Se reporta también el dato relativizado al número de empleados en dichas instalaciones para los años 2020 y 2021:

CONSUMO TOTAL DE AGUA POR EMPLEADO			
AÑO	2020	2021	Variación anual
Consumo total de agua (m^3)	267,00	178,00	-33,33%
nº de empleados a 31 diciembre	240	270	12,50%
Ratio = m^3/empleado	1,11	0,66	-40,74%

Las distintas medidas para conseguir una reducción del consumo de agua vienen reflejadas en el Manual de Buenas Prácticas Ambientales, el cual se ha dado a conocer a todos los empleados

[2] En la oficina de Oviedo se comienza el contrato de alquiler en el cuarto trimestre de 2020, por ello, no se dispone de datos anteriores.
En las oficinas de Alicante, A Coruña, Santander, Zaragoza, Sevilla y Bilbao, el consumo de agua está incluido en los gastos de la comunidad y no existe un contador diferenciado. Se trata de superficies tan pequeñas, en las que se estima que el consumo es mínimo y por tanto, no relevante.

de la empresa a través de nuestros canales de comunicación interna. Dichas medidas están enfocadas a controlar el consumo de agua en los grifos e inodoros de los aseos.

6.3.3.2 Consumo de papel

El sector de desarrollo de software tiene gran tendencia a la digitalización de todos sus documentos, reduciendo al mínimo la cantidad de papel utilizado. En línea con esto, Plain Concepts S.L.U. está inmersa en una serie de acciones para digitalizar sus procesos, por lo que, aunque actualmente el consumo de papel es bajo, se pretende reducirlo más.

Se dispone de datos de la cantidad de papel comprado como material de oficina (n.º de paquetes de folios), de donde se obtienen los datos estimados de la cantidad de papel consumido y gestionado como residuo en el total de todas las oficinas de la empresa[3]:

AÑO	2020	2021
N.º PAQUETES FOLIOS COMPRADOS	55	25
Kg PAPEL CONSUMIDOS	137,21	62,37
ESTIMACIÓN DE RESIDUO DE PAPEL GENERADO (KG)	137,21	62,37

6.3.3.3 Consumo energético

La energía consumida en Plain Concepts S.L.U. se limita a la electricidad utilizada en las distintas sedes para la climatización (frío y calor), iluminación y uso de otros aparatos eléctricos o electrónicos.

En la siguiente tabla se indica el consumo eléctrico de la compañía a los en los dos últimos años[4]:

	Consumo eléctrico (Kwh)	
SEDE	2020	2021
LEÓN	3.830,00	4.294,00
MADRID	53.605,00	44.707,00
BARCELONA	28.708,00	25.772,00
BILBAO	7.288,00	5.269,00
SEVILLA	4.132,00	2.802,40
OVIEDO	325,00	1.529,00
ZARAGOZA	725,17	790,09
SANTANDER	1.146,94	1.616,99
TOTAL	**99.760,10**	**86.780,48**

Se reporta también el dato relativizado al número de empleados en dichas instalaciones para los años 2020 y 2021:

[3] Se realiza el cálculo a partir de los kilogramos de papel comprado y se aplica el factor de conversión obtenido del MITECO, PAPEL Y CARTÓN (miteco.gob.es)

[4] En la oficina de Oviedo se comienza el contrato de alquiler en el cuarto trimestre de 2020, por ello, no se dispone de datos anteriores.
En las oficinas de Alicante y A Coruña, el consumo eléctrico está incluido en los gastos de la comunidad y no existe un contador diferenciado. Se trata de superficies tan pequeñas, en las que se estima que el consumo eléctrico es mínimo y por tanto, no relevante.

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA POR EMPLEADO			
AÑO	2020	2021	Variación anual
Consumo total de energía (KWh)	99.760,10	86.780,48	-13,01%
nº de empleados a 31 diciembre	294	349	18,71%
Ratio = KWh/empleado	339,32	248,65	-26,72%

La organización ha considerado el consumo eléctrico como uno de sus asuntos materiales, por ello ha realizado actuaciones de reducción.

Las distintas medidas para conseguir una reducción del consumo eléctrico vienen reflejadas en el Manual de Buenas Prácticas Ambientales, el cual se ha dado a conocer a todos los empleados de la empresa a través de nuestros canales de comunicación interna. Dichas medidas están enfocadas a conseguir un ahorro energético en la iluminación de las oficinas, en la utilización de los equipos informáticos y en el uso de los equipos de calefacción y aire acondicionado.

En el año 2021 se estableció un objetivo de reducción del consumo de electricidad medio de un 2% respecto al año anterior, analizando los resultados se establece que el consumo medio de electricidad en todas las sedes se ha visto reducido en un 13% respecto al consumo medio obtenido a lo largo del año anterior. Esta reducción es debida a dos causas: el establecimiento de medidas para reducir el consumo eléctrico y principalmente, como consecuencia de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, ya que a partir de del año 2020 se implantó la modalidad de teletrabajo como modalidad de trabajo principal, habiendo muy pocos empleados en las oficinas y por tanto consiguiendo una reducción de consumo.

A pesar de esta reducción y haber conseguido el objetivo planteado en el año 2021 de reducción de un 2% el consumo medio de electricidad en las sedes, no se consideran datos representativos por la situación extraordinaria que se está viviendo en el país como consecuencia de la COVID-19.

6.3.4 Cambio climático

Los analistas e inversores muestran cada vez más su interés y sensibilidad por los temas ambientales. Asimismo, los clientes exigen a sus proveedores cada vez más, el comprometerse con un desempeño ambiental responsable. Entre estos compromisos se encuentra la respuesta de la empresa frente al cambio climático, analizando sus riesgos y oportunidades.

Las principales fuentes de emisiones de CO_2 en la compañía son:

- Alcance 2 GRI. Emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad utilizada en sus instalaciones, para calefacción, iluminación y funcionamiento de sus equipos.
- Alcance 3 GRI. Emisiones indirectas de CO_2 generadas en los desplazamientos de sus trabajadores en los viajes de negocio, ya sea en avión, tren, autobús o coche.

Indicar que en las distintas instalaciones de la empresa no se dispone de vehículos propios ni en modalidad renting y no ha tenido lugar ninguna emisión fugitiva o fuga en los equipos de refrigeración y equipos de aire acondicionado, por lo que las emisiones directas GEI (Alcance 1 GRI) para los años 2020 y 2021 son nulas.

Añadir como dato en relación al alcance 1 que a finales del año 2021 se realizó la instalación comunitaria de una caldera de gas natural en la oficina de León y aunque para este año no es posible obtener los datos (ya que se trata de una caldera comunitaria y no hemos recibido información/documentación sobre el consumo individualizado, que nos han confirmado que nos

reportarán en el año 2022), este impacto se tendrá en cuenta para futuros cálculos de la huella, en 2022 y en adelante aunque el consumo de gas de una oficina no sea un impacto significativo.

Se establece voluntariamente la siguiente meta a medio plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero: reducir un 3% las emisiones GEI del alcance 2 derivadas del consumo eléctrico en oficinas de España en los próximos 3 años.

6.3.4.1 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)

El consumo eléctrico en el año 2021 ha sido inferior al del año 2020 debido a las actuaciones tomadas como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, que ha llevado a la implantación de la modalidad de teletrabajo en gran parte de la plantilla, minimizando la actividad desarrollada en las oficinas.

El **Protocolo de Gases de Efecto Invernadero** (GHG Protocol) es la herramienta internacional más utilizada para el cálculo y comunicación del Inventario de emisiones. Según el GHG Protocol, y de forma simplificada, la huella de carbono se calcula multiplicando el dato de actividad por un factor de emisión:

$$E_i = DA \times FE$$

E_i: emisiones expresadas en t CO_2 equivalente.
DA: Datos de actividad (informados en las facturas de consumos eléctricos)
FE: factores de emisión.

Los factores de emisión utilizados son los siguientes[5]:

Descripción	Factor	Unidad	Fuente
IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	0,15	kg CO_2eq/kWh	MITERD - Ministerio de Transición Ecológica
EDP CLIENTES, S.A.U.	0,12	kg CO_2eq/kWh	MITERD - Ministerio de Transición Ecológica
ENDESA ENERGIA, S.A.	0,20	kg CO_2eq/kWh	MITERD - Ministerio de Transición Ecológica

Para el cálculo de la Huella de carbono derivada del consumo eléctrico en nuestras instalaciones utilizamos la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico MITECO, que es una herramienta está dirigida a cualquier entidad que desee calcular la huella de carbono de su organización en sus alcances 1 y 2.

Los datos obtenidos Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2) en nuestra organización para el año 2021 son:

ELECTRICIDAD EDIFICIOS		EMISIONES 2021			
Edificio / Sede	Nombre de la comercializadora suministradora de energía	¿Dispone de Garantía de Origen (GdO)?	Dato de consumo (kWh)	Factor emisión (kg CO_2/kWh)	Emisiones parciales (kg CO_2)
LEÓN	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	4.294,00	0,15	644,10
MADRID	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	44.707,00	0,15	6.706,05
BARCELONA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	25.772,00	0,15	3.865,80
BILBAO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	5.269,00	0,15	790,35
OVIEDO	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	1.529,00	0,15	229,35
SEVILLA	IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	No	2.802,40	0,15	420,36
SANTANDER	EDP CLIENTES, S.A.U.	No	1.616,99	0,12	194,04
ZARAGOZA	ENDESA ENERGÍA, S.A.	No	790,09	0,20	158,02
				Emisiones totales de edificios (kg CO_2)	**13.008,07**

Los datos totales de los ejercicios 2020 y 2021 son los siguientes:

[5] Fuente de Factor de emisión: Comisión Nacional de los Mercados y la competencia: CNMC - Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia - Presentación

AÑO	2020	2021
Emisiones Totales (kg CO_2)	14.965,87	13.008,07
Emisiones Totales (t CO_2eq)	14,97	13,01

6.3.4.1.1 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)

En este apartado se reflejan las emisiones que provienen de la cadena de valor de una compañía y no están bajo el control de esta. Estas emisiones incluyen los desplazamientos de los empleados por viajes de negocios.

En Plain Concepts S.L.U., durante los años 2020 y 2021, debido a la situación de pandemia y gracias a la posibilidad de teletrabajo full remote para nuestros empleados, el número de desplazamientos ha sido muy bajo en comparación con años anteriores.

Como iniciativas para la reducción de emisiones, cabe destacar la posibilidad a los empleados de trabajar 100% en remoto y ofrecemos incentivos para que quienes se desplacen a las oficinas, lo hagan mediante transporte público. Al mismo tiempo, la elección de la ubicación de las oficinas es siempre en los lugares más céntricos de las ciudades, a los que se pueda acceder en transporte público, fomentando así su uso frente al vehículo privado.

Analizando el total de viajes de negocios que se han realizado por los empleados en el año 2021, se puede ver los porcentajes diferenciados para los medios de trasporte tren, avión, coche de alquiler y autobús:

DESPLAZAMIENTO	TOTAL	%	kg CO_2	t CO_2
TREN	213	58%	5.298,40	5,30
AVIÓN	133	36%	21.142,40	21,14
ALQUILER COCHE	20	5%	2.935,84	2,94
AUTOBÚS	3	1%	60,00	0,06
TOTAL	**369**	**100%**	**29.436,64**	**29,44**

Como se puede observar en la tabla, en la compañía se prioriza siempre el desplazamiento en tren con respecto al resto de medios de transporte, ya que el tren es la mejor alternativa de movilidad en la lucha contra el cambio climático.

6.3.5 Protección de la biodiversidad

Tal y como se ha explicado en el apartado *6.3.4.1.1 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)*, los distintos centros de trabajo de Plain Concepts S.L.U. se encuentran localizados en entornos urbanos, por lo que no tiene efectos sobre la biodiversidad de las distintas zonas.

6.4 Sanciones medioambientales

En el período del informe, no se recibió ninguna sanción económica, ni amonestación relacionada con temas medioambientales.

7 Respeto de los Derechos Humanos

La actividad y ubicación del grupo empresarial, así como la procedencia de sus clientes y proveedores, hacen que el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo realizado en condiciones penosas, extremas, infrahumanas o degradantes, y en general la vulneración de los derechos humanos sean prácticas ajenas a su entorno, por lo que no presentan riesgos en este ámbito.

No obstante, aunque resulta necesaria la implantación de medidas específicas de control para mitigar y gestionar los posibles abusos, y la actividad en las operaciones de la compañía se encuentra dentro del marco legal, el compromiso de la empresa es respetar firmemente el derecho de todos nuestros colaboradores a tener unas condiciones de trabajo dignas, que garanticen la seguridad y salud de nuestros trabajadores, así como su desarrollo profesional y personal.

La compañía cumple toda la legislación laboral vigente y de respeto a la carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los principios de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por ello, la compañía manifiesta su total rechazo a todo tipo de discriminación y falta de tolerancia, contando para ello con un Código de Ética Empresarial, en el que se contemplan las buenas prácticas laborales y la vigilancia sobre cualquier otro tipo de discriminación en el empleo y la ocupación que pudiera vulnerar los derechos de las personas. Asimismo, la empresa cumple también con todas las disposiciones relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

El Código de Ética Empresarial contiene los principios básicos de conducta aplicables a todos los grupos de interés de la compañía, los cuales se pueden encontrar en la web de la empresa. Los empleados son conocedores del mismo por medio de sus responsables directos y por medio del área de RRHH y Compliance, a través de los distintos canales de comunicación interna.

Con el fin de garantizar el cumplimiento del Código de Ética Empresarial, en la compañía se está trabajando en la elaboración de un canal denuncias alineado con el desarrollo legislativo de la DIRECTIVA (UE) 2019/1937.

Todos los empleados comunicarán a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la compañía toda conducta que consideren inadecuada, y pueda contravenir a lo establecido en el código de ética empresarial o cualquier otra norma aplicable a la compañía (políticas, legislación, etc.)

Durante el ejercicio 2021 no se recibieron denuncias en esta línea. En caso de que llegase a haber alguna denuncia por vulneración de los Derechos Humanos, se establecerán los procedimientos de diligencia debida en esta materia para identificar, prevenir, corregir y evaluar los efectos de dichos comportamientos.

8 Lucha contra la corrupción y el soborno

Las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno se encuentran incluidas en el **Código de Ética Empresarial** emitido por la compañía, comunicado a todos los empleados. Para reforzar su conocimiento e impulsar su puesta en práctica efectiva, los empleados tienen acceso a dicho documento en la web de la empresa.

Plain Concepts S.L.U. cuenta con una figura de Compliance Officer cuya función es velar por el cumplimiento de las políticas anticorrupción y el soborno, además de asegurar la correcta formación de los empleados en esta materia. Las actuaciones que ha desempeñado durante el ejercicio 2021 son:

- Durante el último trimestre de 2021 y primero del 2022 se está procediendo a realizar un nuevo análisis de riesgos relacionado con los posibles delitos que pueden cometer las personas jurídicas según establece la legislación española.
- El órgano de Compliance Officer se entrevistó con los diferentes responsables de áreas y/o departamentos que pueden verse implicados directamente o por medio de los empleados que de ellos dependen, en la posible comisión de delitos que pudieran afectar a la compañía.
- Asegurar que en la intranet se publican todas aquellas políticas que debe conocer el empleado referente a este tema y recordárselo en el onboarding de bienvenida para el nuevo empleado.

La política de la compañía es cumplir con todas las leyes y regulaciones antisoborno y anticorrupción aplicables, así como con lo establecido en el código interno, lo que significa que los empleados deben cumplir con las políticas establecidas por la Dirección en esta materia.

Las leyes anticorrupción y antisoborno requieren que la compañía y sus empleados mantengan registros de todos los pagos a terceros, asegurando que todos los registros contables reflejan las transacciones reales y cumplen todas las normas contables aplicables.

El cumplimiento de todas las medidas anteriores evitará cualquier riesgo para la empresa en este ámbito. Las personas que no cumplan con todas las leyes antisoborno y anticorrupción estarán sujetas a medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato de trabajo, e incluso acarrear sanciones penales y civiles.

Al igual que en el caso anterior sobre Derechos Humanos se está desarrollando un canal de denuncia, que estará operativo en 2022, a disposición de todos los empleados. En cualquier caso, el empleado que detecta un incumplimiento de este código ético está obligado a comunicarlo, bien a su responsable directamente o al departamento de Compliance. Durante el año 2021 no se ha registrado ningún incidente ni denuncias relacionadas con corrupción o soborno.

Plain Concepts S.L.U. tiene previsto realizar formaciones relativas a materias de compliance y entre ellas está la de anticorrupción, durante el segundo semestre del año 2022.

En cuanto a la **lucha contra el blanqueo de capitales**, la empresa no se encuentra incluida en ninguna de las categorías a las que se refiere la ley 10/2010, de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, por lo que no está sujeta a las obligaciones de información.

Las **aportaciones realizadas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro** que se detallan en el apartado *2.4.1 Acciones humanitarias*, son las siguientes:

APORTACIONES	
FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO	2021
DONACION FUNDACION EXECYL	2.200,00
DONACION FUNDACIÓN BANCO ALIMENTOS	500,00
DONACION FUNDACIÓN GOMAESPUMA	2.000,00
UNICEF DONACION	1.034,00
TOTAL	**5.734,00**

9 Información sobre la sociedad

9.1 Políticas y riesgos

La empresa dispone de procedimientos para regular la Gestión de Proveedores y la Gestión de clientes, que se describen a continuación en los siguientes apartados:

9.2 Gestión de proveedores

La gestión de compras se realiza mediante la selección y evaluación de los proveedores estratégicos (proveedores de servicios tecnológicos o informáticos, servicios legales y servicios de prevención de riesgos laborales), con objeto de seleccionar el más adecuado, proveer un servicio sin interrupciones, de calidad y posteriormente realizar una evaluación de los mismos para conocer la calidad del servicio prestado. Durante el proceso de evaluación de proveedores estratégicos se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- La información aportada por el proveedor en relación a su desempeño de calidad, medio ambiente y seguridad de la información.
- La documentación que acompaña a los suministros (facturas, albaranes, etc.) debe estar completa y debidamente cumplimentada.
- El producto suministrado o el servicio prestado se corresponda con lo contratado.
- Las entregas no deben retrasarse de forma injustificada.
- Los trabajos contratados han de realizarse conforme a las funcionalidades requeridas.
- El proveedor debe adoptar las medidas necesarias respecto a su responsabilidad social con los trabajadores (protección de los derechos humanos, eliminar toda práctica de discriminación, etc.) y cumplir con los principios del código de ética empresarial.

Teniendo en cuenta los servicios prestados por la compañía, las compras se centran principalmente en material informático y de oficina, servicios generales, contratación de servicios como la limpieza o el mantenimiento, servicios de comunicación, servicios legales y alquileres.

En relación a requisitos ambientales a proveedores, la empresa tiene en principal consideración los proveedores de viajes, al ser los desplazamientos los que más incidencia en el medio ambiente puedan ocasionar. La empresa vela porque los principales proveedores de viajes llevan a cabo buenas prácticas ambientales en el desarrollo de su actividad y disponen de un sistema de gestión ambiental basado en la Norma ISO 14001.

Se dispone de un formulario de evaluación de proveedores, el cual se focalizado en el envío a proveedores estratégicos durante el año 2021. Aunque se está trabajando en mejorar dicho formulario, que pueda ser extensible a otra tipología de proveedores estratégicos en el año 2022.

Señalar que durante el año 2021 nuestra organización no ha considerado necesario la realización de auditorías in situ a proveedores, al no haberse detectado incidencias ambientales, de calidad, sociales o de índole laboral, que hagan necesario el uso de esta herramienta.

9.3 Relación con el cliente

La compañía busca convertirse en socio estratégico de sus clientes, poniendo a disposición de los clientes servicios que les ayuden a ser más competitivos en sus negocios.

La compañía realiza un exhaustivo acompañamiento a sus clientes (visitas, reuniones, conversaciones telefónicas, etc.), analiza los resultados obtenidos en los servicios ofrecidos a cada uno de ellos y mide su grado de satisfacción al menos una vez al año o al cierre del proyecto.

En caso de que surjan quejas o reclamaciones durante la prestación del servicio, se resolverán mediante la metodología Agile, en reuniones periódicas con el cliente".

9.4 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de dirigir las empresas basándose en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre el medio ambiente y la sociedad, tomando en consideración todos sus grupos de interés. Se trata de un concepto transversal que afecta a todas las áreas de negocio, cuyas actividades han de tener una vocación de permanencia para alcanzar la sostenibilidad.

En el año 2021 hemos comenzado a aunar bajo un mismo techo, todas las iniciativas RSC que la empresa ya viene desarrollando hace tiempo, como hemos constatado en el análisis inicial realizado.

La identificación de objetivos y la definición de planes de acción se ha estructurado en nueve áreas, que tienen como denominador común garantizar el comportamiento ético de la compañía actuando de forma responsable al cumplir todos estos requisitos legales y normativas de aplicación a la vez que respeta los valores del código ético de la compañía.

Las áreas de actuación definidas se encuentran igualmente identificadas en los distintos apartados del presente informe, han sido: medio ambiente, empleados, seguridad y salud, diversidad e Igualdad, iniciativas sociales externas, clientes y proveedores, innovación responsable, y comunicación externa e interna, con carácter transversal a todas las anteriores.

Como parte de nuestro compromiso con la sociedad, también nos hemos adherido a algunas iniciativas que están siendo promovidas por otros socios de la compañía:

9.4.1 Partner Pledge

Apostamos por el papel de la tecnología como herramienta transformadora para cambiar y mejorar la sociedad, por ello nos hemos unido al Microsoft Partner Pledge, en el que nos comprometemos a fomentar habilidades digitales, la formación, la diversidad, la IA responsable y ética y la sostenibilidad. Se trata de una iniciativa para ayudar a las empresas y sociedades a afrontar los desafíos del futuro. Es un compromiso colectivo de los socios de Microsoft que comparten una visión y valores donde la tecnología puede conseguir mejorar la vida de las personas y crear mayores oportunidades. Además, en nuestro equipo, ¡ya somos más de 70 los que nos hemos acogido al partner pledge de Microsoft!

9.4.2 Pacto de las Naciones Unidas

Compartimos el objetivo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de una gestión ética basada en los 10 Principios y, además, queremos contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en lo referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Es por ello que nos hemos adherido como entidad Signatory.

9.4.3 Acciones encaminadas a la conciliación laboral y familiar

La compañía lleva a cabo muchas iniciativas para todos sus empleados como hemos comentado en el apartado *5.2 Organización del trabajo* (prueba piloto de jornada de 35h. flexibles, trabajo en remoto, día del cumpleaños, atención médica reforzada, …).

9.4.4 Desarrollo local

Colaboración con distintos actores locales:

- Ayuntamiento de León- ILDEFE: proyecto Talento León
- Ayuntamiento de Madrid: App Voluntariado con personas mayores
- Eventos DotNet y Singularity: ponentes del ámbito tecnológico y networking con otras empresas.

Mas información sobre estas acciones en el punto *2.4.1 Acciones humanitarias*.

9.5 Información fiscal

En su compromiso con la rendición de cuentas con sus grupos de interés, Plain Concepts S.L.U. presenta a continuación los resultados de explotación, el resultado después de impuestos y los impuestos sobre beneficios en el periodo del informe. Sí se han recibido subvenciones en este periodo, correspondientes a la ejecución del proyecto HELIX y a una subvención para los gastos asociados a la apertura de una cuenta de crédito.

INFORMACIÓN FISCAL	
	2021
Resultado Antes de impuestos	3.798.891,76
Impuesto	924.692,57
Resultado después de impuestos	2.874.199,19
Subvenciones recibidas	62.283,00

10 Otra información de interés sobre la organización

10.1 Apuesta por la innovación

La transformación digital convertirá en realidad muchas innovaciones que se planteaban como meras teorías.

Entendemos la innovación como parte de nuestra identidad encontrándose dentro de nuestro ADN y poniéndolo de manifiesto en cada uno de los proyectos que ejecutamos para nuestros clientes. En la era de la digitalización, ofrecemos a nuestros clientes soluciones end-to-end, sustentadas en las últimas tecnologías y en las alianzas estratégicas con los partners tecnológicos más representativos a nivel mundial, en lo relacionado con el software, como es el caso de Microsoft.

Asimismo, la compañía apuesta por el emprendimiento interno fomentando la generación de ideas por parte de sus empleados y el desarrollo de su capacidad innovadora, competencias y comportamientos.

Además, de esta apuesta por dar las soluciones más novedosas a cada cliente, en la empresa contamos con un departamento de I+D+i completo en Sevilla, desde el que desarrollamos nuevos productos tecnológicos que llegan a marcar el estado del arte. En este sentido nos hemos centrado en la última anualidad en dos líneas estratégicas muy definidas: robótica aplicada a través de Spot de Boston Dynamics y una nueva evolución de su motor gráfico Wave Engine.

En esta línea, la compañía ha establecido una alianza a con Boston Dynamics, que nos permitirá impulsar la innovación y promover la aceleración digital de las empresas, convirtiéndonos en un pilar fundamental de los activos digitales de nuestros clientes.

10.1.1 Spot y Boston Dynamics

Apostamos por la innovación día tras día, por eso hemos firmado un partnership con Boston Dynamics para impulsar el campo de la robótica con los desarrollos de software más innovadores, ofreciendo soluciones únicas a los problemas de nuestros clientes.

Nuestro objetivo es convertirnos en la empresa de referencia a nivel global en el desarrollo de soluciones industriales sobre la plataforma robótica de Boston Dynamics. Desarrollaremos soluciones que hacen uso de la Realidad Mixta o IA, que incrementen las funcionalidades de Spot, como, por ejemplo, la integración con las gafas Microsoft HoloLens 2, el dispositivo holográfico autónomo que mejorará la usabilidad del robot.

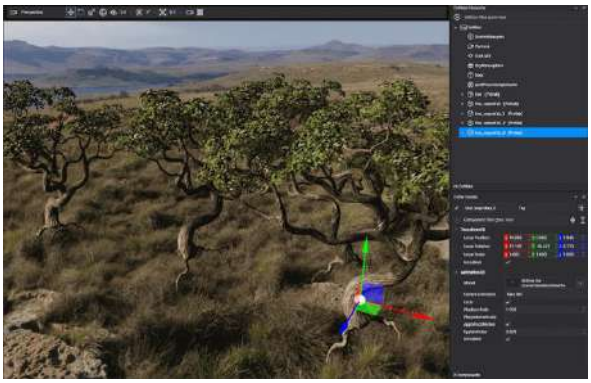
La empresa cuenta con un sistema completo de Spot, robot cuadrúpedo de última tecnología que cuenta con la mayor movilidad del mercado y los sistemas de control más avanzados de la industria. Estas habilidades únicas hacen que sea capaz de automatizar las tareas rutinarias de inspección y capturar los datos de forma segura y muy precisa. Una de las principales funcionalidades que queremos potenciar en este robot es la que surge a la hora de llevar a cabo las tareas de inspección de las zonas más peligrosas de cualquier infraestructura.

Combinamos nuestra experiencia en el área de software con la ingeniería robótica más avanzada del mercado, ofreciendo soluciones destinadas a la reducción de costes, automatización, seguridad, recolección de datos, inspección de infraestructuras, entornos de realidad mixta…

10.1.2 Wave Engine, una evolución más

Como referente en el sector de los motores gráficos en el ámbito industrial, en Plain Concepts S.L.U. fuimos un paso más allá con nuestra herramienta estrella para la generación de gráficos y la gestión de animaciones: Wave Engine.

Durante 2021 se trabajó en integrar en la solución, las mejoras en iluminación y generación de partículas basadas en las últimas técnicas de renderizado, de forma que los nuevos desarrollos gráficos se generen con la máxima calidad y el máximo realismo disponible en el mercado.



Un aspecto clave en el éxito de nuestra tecnología es ser compatible con el mayor número de sistemas posibles, por ello la nueva versión cuenta con componentes para los principales estándares existentes: Vulkan, Metal, OPENXR, NET 6,… De forma que sea un partner tecnológico de todas las plataformas y tecnologías existentes como Hololens, dispositivos Apple o la Realidad Mixta, pudiendo generar contenido para ellos y consumirlo de la misma forma.

10.2 Privacidad de la información: LOPD-GDD y RGPD

El Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679 del Parlamento y el del Consejo del 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, en adelante RGPD) entró en vigor en la Unión Europea en mayo de 2016, siendo de aplicación el 25 de mayo de 2018, y se trata de una normativa con un impacto muy significativo en el sector tecnológico.

El 7 de diciembre de 2018 entre en vigor la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, con un doble objetivo, de adaptar el ordenamiento español al Reglamento UE 2016/679 (RGPD), y garantizar el elenco de los derechos digitales a los ciudadanos para preservar su honor y su intimidad personal y familiar y el pleno ejercicio de sus derechos, conforme a lo establecido en el artículo 18.4 de la Constitución.

La compañía comenzó su adaptación partiendo de una auditoría externa para determinar el nivel de adaptación inicial y determinar las acciones necesarias para llevar a cabo, según los requisitos y obligaciones que establece el RGPD. De forma general las acciones que se llevaron a cabo han sido:

- Elaboración del Inventario y Registro de actividades de tratamiento.
- Ajustes en contratos.
- Adaptación de políticas.
- Respuesta de Formularios enviados por el responsable del tratamiento (cliente).
- Adaptación de procedimientos (notificación de brechas de seguridad, ejercicio de derechos, identificación tratamientos).

- Desarrollo de nuevo procedimiento para la realización de Evaluaciones de Impacto en la Protección de Datos (EIPD).
- Fomentar la privacidad por diseño y defecto.
- Medidas técnicas y organizativas para la seguridad de los datos personales.
- Destrucción y borrado de datos personales, cuando aplique.
- Formación sobre compliance en Protección de Datos.
- Designación de un Delegado de Protección de Datos (DPO).

Plain Concepts S.L.U. cuenta con un Delegado de Protección de Datos (DPO) externalizado perteneciente a la empresa Leasba Consulting, con la finalidad de garantizar la objetividad de las funciones propias de un DPO. No obstante, la compañía cuenta también con un enlace interno para facilitar la labor diaria del DPO.

Por último, cabe destacar que, en el marco de nuestra actividad tecnológica, la protección de la privacidad en el tratamiento de datos personales es un aspecto de especial relevancia para la compañía, debido a lo cual se sigue trabajando en nuevas acciones en esta área con la finalidad de alcanzar un mayor grado de madurez en los procesos relacionados con la privacidad y seguridad de datos personales.

- Este año se ha procedido a la actualización de la Política de Privacidad de la Compañía, así como a la Política de Cookies, entre otras.
- Concienciación a clientes y proveedores sobre la importancia del cumplimiento de la legislación vigente en materia de privacidad y protección de datos personales.
- Comunicación a los grupos de interés de nuestra política de privacidad, para garantizar su compromiso de aceptación.
- Formación y concienciación a empleados, en privacidad y transferencias internacionales de datos con la idea de mantener al día a nuestros empleados.

Durante el ejercicio 2021 no sido necesario la notificación de incidentes que afecten a la privacidad o brechas de seguridad conocidos, ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

10.3 UNE-ISO/IEC 27001:2013, de seguridad de la información

Para la compañía la privacidad es un activo y por ello cuenta con un sistema de seguridad de la información certificado bajo la norma ISO 27001 y desempeña su prestación de servicios acorde con el Reglamento General de Protección de Datos.

Dado el celo que ponemos en velar por la privacidad de nuestros empleados y clientes, hemos querido dar un paso más y avanzar hacia el camino de la seguridad de la información. Con la ISO 27001 consideramos que nuestras partes interesadas y grupos de interés deben sentirse más seguros en la prestación de servicios que llevamos a cabo.

El alcance de nuestro certificado ISO 27001 es en diseño, desarrollo de software y servicios Cloud.

10.4 Reconocimientos y premios

10.4.1 Entidad Implementadora de Guías CCN-STIC

El Centro Criptológico Nacional (CCN) nos ha acreditado como Entidad Implementadora de Guías CCN-STIC, además de reconocernos como Entidad Acreditada de Formación para la

"Configuración Segura de Escenarios en la Nube (Microsoft Azure y Microsoft 365) y Entidad Implementadora para la "Configuración Segura de Escenarios en Nube".

Se trata de un gran reconocimiento para la compañía en materia de ciberseguridad. Además, es una acreditación con la que cuentan solo 3 empresas en toda España, lo que la hace aún más especial.

10.4.2 Partner del Año de Microsoft en IA e Impacto Social

Cada año, Microsoft premia a sus mejores partners y reconoce los proyectos que más han destacado entre socios de más de 100 países. Estamos muy orgullosos de que se haya reconocido nuestro trabajo con dos premios tan importantes como el de Partner of the Year en IA y Partner of the Year en Impacto Social. También hemos sido finalistas en las categorías de "Datos y Analítica" y "Modernización de aplicaciones".

10.4.3 Mejores integradores de Data Analytics e IA para Penteo

Penteo, compañía líder en el asesoramiento TI independiente, y con un gran conocimiento del mercado local, nos ha situado a la vanguardia de aquellas empresas dedicadas al desarrollo de soluciones de datos y analítica. Es un gran reconocimiento que nos reconoce como proveedores expertos gracias al nivel de complejidad de los proyectos desarrollados, la modularidad y amplio nivel de funcionalidad de nuestras herramientas y los esfuerzos en términos de innovación.

10.4.4 GitHub Verified Partner

Sumar el título de GitHub Verified Partner es un gran honor. Se trata de un reconocimiento para aquellas compañías que han podido acreditar la máxima excelencia y rendimiento en el desempeño de proyectos de código abierto y Azure DevOps. Dada la alta demanda de los clientes de garantía de cumplimiento y seguridad, proporcionamos a nuestros clientes la forma más eficaz y sencilla para que accedan desde su repositorio a Azure, acompañándolos durante todo el proceso.

Anexo 1. Trazabilidad entre los indicadores GRI y los contenidos de la Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera	Indicador GRI de referencia (contenido orientativo)		Comentarios y página informe
Modelo de negocio			
Breve descripción del modelo de negocio: - Entorno empresarial. - Organización y estructura. - Mercados en los que opera. - Objetivos y estrategias. - Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-1	Nombre de la organización	7
	GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	10, 12
	GRI 102-3	Ubicación de la sede	7
	GRI 102-4	Ubicación de las operaciones	7
	GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica	7
	GRI 102-6	Mercados servidos	10
	GRI 102-7	Tamaño de la organización	7
	GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	18, 22
	GRI 102-18	Estructura de gobernanza	7
Políticas y resultados			
Descripción de las políticas de la organización: - Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos. - Procedimiento de verificación y control incluyendo medidas adoptadas.	GRI 103-2	El enfoque de gestión	Ver la información de las distintas políticas en cada uno de los apartados del informe. 16
Riesgos			
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y como el grupo los gestiona, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos europeos nacionales, o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Ver también la información en cada uno de los apartados del informe. 18,22
	GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	9
	GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	18, 25, 60
Indicadores clave de resultados			
Indicadores clave que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia, y fiabilidad. Se utilizarán estándares que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de GRI, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo, o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. La información presentada debe ser precisa comparable y verificable.			Están incluidos a lo largo de todo el informe en cada uno de los apartados (tanto en texto como en tablas)
1.- Información sobre cuestiones ambientales generales			
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente, y en su caso la salud y la seguridad.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	47
Procedimientos de evaluación y certificación ambiental.	GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	19, 48

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	48
Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	49
Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	49, 51
1.a) Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica especificada de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	---	---	La compañía no tiene emisiones contaminantes que afecten gravemente al medioambiente. 24, 54
1.b) Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	50
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	---	---	La compañía no realiza labores de producción o distribución de alimentos. 24
1.c) Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	51
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes (Consumos)	51
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes (Energía)	52
	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización (electricidad, calefacción, refrigeración y vapor)	52
	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	53
1.d) Cambio climático			
Elementos importantes de las emisiones de GEI generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que producen.	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	53,54,55
	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Emisiones de CO_2)	55
Metas de reducción establecidas voluntariamente para las emisiones de GEI a medio y largo plazo y medios implementados para tal fin.	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	54
1.e) Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para la preservar o restaurar la biodiversidad.	---	---	No tenemos centros de operaciones situados en áreas protegidas. 24, 56
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	---	---	No tenemos centros de operaciones situados en

			áreas protegidas. 24, 56
2.- Información sobre cuestiones sociales y de personal. 2.a) Empleo			
Número y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7	Tamaño de la organización	25,26
	GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	25,26
	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	14, 27, 45
Número y distribución de modalidades de contrato.	GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	28
Promedio de contratos indefinidos temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesión.	GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	28
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	---	---	30
Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 103-2	El enfoque de gestión	31
	GRI 102-35	Políticas de remuneración	31
Brecha salarial.	GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	32
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 103-2	El enfoque de gestión	16
Remuneración media de consejeros y directivos (incluyendo variable, dietas, e indemnizaciones, sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) desagregada por sexo.	GRI 102-35	Políticas de remuneración	33
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (derechos laborales)	18, 39
Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	46
2.b) Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (derechos laborales)	35, 57, 62
Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	35
Medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de éstas por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	36
2.c) Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Seguridad y salud de los profesionales)	36
	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	36
Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad, desagregadas por sexo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40
Enfermedades profesionales desagregadas por sexo.	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	38
2.d) Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Negociación colectiva)	41
	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	36
Empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	41
Convenios colectivos particularmente en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	37

	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	37
2.e) Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Desarrollo profesional)	17, 40, 43
	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	43
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	---	---	La medida de la formación por trabajador se realiza tanto en horas como en euros consumidos. 43
2.f) Accesibilidad			
Accesibilidad universal a las personas con discapacidad.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	46
2.g) Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Desarrollo Gestión de la diversidad)	17
Planes de igualdad (Cap. III de la ley 3/2007. para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Igualdad)	17, 45
	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	45
Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Captación y retención de talento)	45
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Diversidad)	45
Integración y accesibilidad de personas con discapacidad.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Diversidad)	46
Política contra todo tipo de discriminación y en su caso gestión de la diversidad.	GRI 103-2	El enfoque de gestión	17
	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	13, 45
3.- Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.	GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	17, 57
Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes (Respeto de derechos humanos)	57
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	57
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes (Derechos laborales y derechos humanos)	41, 57
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes (Derechos laborales y derechos humanos)	57
Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.	---	---	La compañía no opera en países donde pueden existir este tipo de actuaciones. Nuestras actividades se efectúan en la

			Unión Europea, Estados Unidos y Australia, donde este tipo de prácticas están prohibidas por la legislación vigente, las cuales cumplimos rigurosamente. 57
Abolición del trabajo infantil.	---	---	La compañía no opera en países donde pueden existir este tipo de actuaciones. Nuestras actividades se efectúan en la Unión Europea, Estados Unidos y Australia, donde este tipo de prácticas están prohibidas por la legislación vigente, las cuales cumplimos rigurosamente. 57
4.- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Descripción de las políticas de la organización: - Identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos de impactos significativos y de verificación y control. - Medidas adoptadas.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Lucha contra la corrupción y el soborno)	58
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	58
	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	58
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	No es de aplicación. 58
Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	---	---	59
5.- Información sobre la sociedad. 5.a) Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local.	---	---	La compañía no tiene proveedores locales específicos. 60
Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio.	---	---	La actividad de la compañía en el territorio genera impacto positivo por la creación de empleo en general. 60

Relaciones con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Se ha enfocado a la colaboración con las asociaciones.
Acciones de asociación o patrocinio.	---	---	Hablamos de colaboración con algunas asociaciones, no patrocinio. 15
5.b) Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de género y ambientales.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Proveedores)	16
Consideración de las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	---	---	60
Sistemas de supervisión auditorías y resultados de las mismas.	---	---	60
5.c) Consumidores (clientes)			
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 103-2	El enfoque de gestión (Clientes)	61
5.d) Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país.	---	---	62
Impuesto sobre beneficios pagados.	---	---	62
Subvenciones públicas recibidas.	---	---	62
6.- Cualquier otra información que sea significativa. 6.a) Apuesta por la innovación			
Proyectos innovadores.	---	---	63
Spot y Boston Dynamics	---	---	63
Wave Engine, una evolución más	---	---	64
6.b) Privacidad de la información			
LOPD-GDD y RGPD	---	---	64
UNE-ISO/IEC 27001:2013, de seguridad de la información	---	---	65
6.c) Reconocimientos			
Entidad Implementadora de Guías CCN-STIC	---	---	65
Partner del Año de Microsoft en IA e Impacto Social	---	---	66
Mejores integradores de Data Analytics e IA para Penteo	---	---	66
GitHub Verified Partner	---	---	66

El documento original auditado, validado y firmado el 13 de abril de 2022, se encuentra en las oficinas centrales de la compañía.

Para garantizar la privacidad de los firmantes, la compañía ha decidido publicar una copia del Informe.