

ANEXO 1

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Grupo OEP Spanish IT Adquico,
S.L.U. y Sociedades dependientes

2020

Contenido

Mensaje de la Dirección del Grupo VASS	4
1. Perfil de la memoria	6
1.1. Análisis de la materialidad	7
1.2. Alcance de la memoria	9
2. Perfil de la Organización	12
2.1. Perfil de las diferentes actividades	12
2.2. Estructura organizativa y órganos de gobierno	15
2.2. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2020	17
3. Políticas y estrategia	19
3.1. Misión, visión y valores	19
3.2. Políticas	20
3.3. Principales impactos, riesgos y oportunidades	25
3.4. Lucha contra la corrupción y el soborno	27
3.5. Innovación, digitalización y ciberseguridad	28
4. Impacto de la Covid-19	33
5. Desempeño ambiental	36
5.1. Consumo de materiales	39
5.2. Consumos energéticos	40
5.3. Consumos de agua	43

5.4. Generación de residuos.....	44
5.5. Vertidos de aguas.....	46
5.6. Emisiones atmosféricas.....	46
5.7. Cambio climático – Gases de efecto invernadero (GEIs).....	46
5.8. Biodiversidad.....	48
5.9. Otros aspectos ambientales.....	48
5.10. Cumplimiento normativo ambiental	49
.....	50
6. Desempeño social interno	51
6.1. Empleo.....	52
6.2. Organización del trabajo.....	58
6.3. Absentismo.....	66
6.4. Relaciones sociales.....	66
6.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales	67
6.6. Formación y desarrollo.....	89
6.7. Seguridad y salud en el trabajo	92
6.8. Diversidad e igualdad de oportunidades.....	96
7. Desempeño social externo	103
7.1. Comunidad local.....	103
7.2. Compra responsable.....	108
7.3. Satisfacción de clientes.....	112
7.4. Derechos humanos	113
7.5. Información fiscal.....	118
Anexo 1. Tabla índice de contenidos.....	123

Mensaje de la Dirección del Grupo VASS

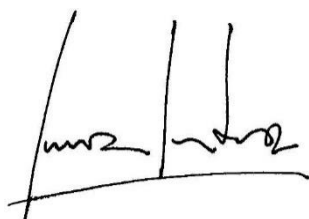
Manifestamos nuestro interés en renovar el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez principios. Apoyamos los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Con el objetivo de mostrar el interés de Grupo VASS en la Renovación del Compromiso con el Pacto Mundial, una de nuestras principales tareas es la de apoyar y promover que se establezca como política el desarrollo sostenible y que se apliquen los principios que permitan el cumplimiento de los Diez Principios a los que hace referencia el Pacto Mundial. Actualmente estamos llevando a cabo acciones en conjunto con nuestras partes interesadas que confirman nuestro compromiso con:

- medioambiente a través de las distintas actividades llevadas a cabo en el huerto urbano ubicado en nuestras instalaciones en Madrid en conjunto con la Fundación Juan XXIII y realizando donaciones de la cosecha al banco de alimentos.
- derechos laborales a través de nuestro plan de igualdad y smartworking como modelo de trabajo para conciliar la vida laboral con la familiar
- derechos humanos y lucha contra la corrupción a través de sus política antisoborno y anticorrupción, y habiendo implantado el canal de denuncias para atender estos ámbitos.

Reiteramos nuestro compromiso y ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso con el trabajo constante y en equipo para seguir contribuyendo a la paz mundial y a los principios del Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Atentamente,



Francisco Javier Latasa Vassallo

CEO & Chairman

A close-up photograph of a business meeting. Several people in white shirts are gathered around a table. One person is holding a tablet, another is pointing at a document with a pencil, and a third is typing on a laptop. The documents on the table feature various charts, including bar graphs and pie charts. The scene is brightly lit, suggesting an office environment.

VASS

1. Perfil de la memoria

1. Perfil de la memoria

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración se ha considerado lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, **el Grupo OEP Spanish IT Adquico, S.L.U y sociedades dependientes** (en adelante, el Grupo) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para el Grupo en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo durante el 2020. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para el Grupo los asuntos de preocupación de sus grupos de interés. Los resultados de este análisis y sus efectos sobre el presente estado de información no financiera se detallan posteriormente.

1.1. Análisis de la materialidad

El presente documento se ha elaborado sobre la base de los resultados del análisis de materialidad realizado con el objetivo de determinar el alcance y contenido de la memoria EINF, dando cumplimiento a la Ley 11/2018, del 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados y tomando como referencia las directrices del GRI Standards.

Para la realización de dicho análisis se ha llevado a cabo el siguiente procedimiento:

Análisis de materialidad cuantitativo

Para llevar a cabo el análisis cuantitativo se han tenido en cuenta los datos de importe neto de la cifra de negocio, total activo y plantilla media de cada una de las sociedades que integran la cartera de participaciones del Grupo.

Tras este análisis, concluimos lo siguiente:

- No se han considerado materiales las organizaciones (VASSIT Netherlands B.V. y VASSIT Services US Inc, Tech Training Campus 4U, S.L.; VASS Brazil, VASS Argentina, VASS Andorra) dado que no representa en ninguno de los casos el 5% del peso relativo del Grupo por ingresos, activos o plantilla.

Análisis de materialidad cualitativo

En base a un listado de aspectos definidos en materia de sostenibilidad, considerados a partir de las necesidades y expectativas de los grupos de interés y de los propios requerimientos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, se ha llevado a cabo un análisis cualitativo de los mismos, valorando su relevancia

interna para los diferentes grupos de interés (Propietarios, Clientes, Proveedores y Subcontratas, Personal, y Sociedad) y la madurez de cada uno de ellos en relación al grado de reporte del mismo, por empresas del sector o asimilables.

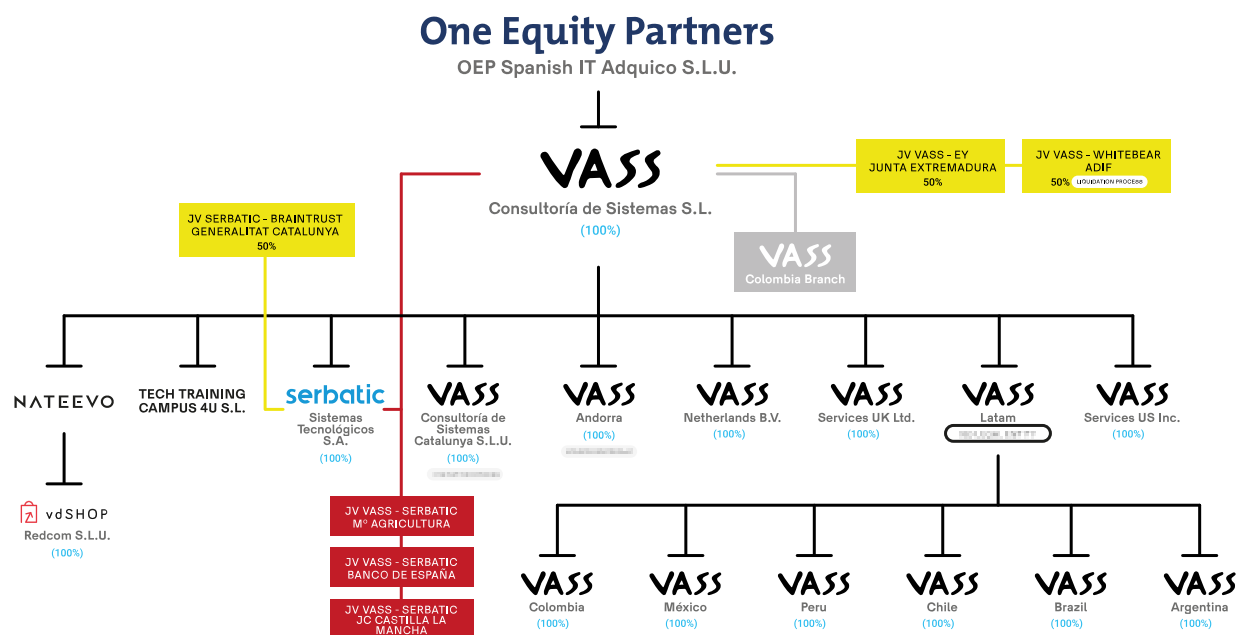
Tras realizar ese análisis los aspectos que han resultado materiales han sido los siguientes:

- Modelo de negocio
- Principales indicadores económicos y financieros
- Formación y desarrollo profesional. Gestión del talento
- Organización del tiempo de trabajo y beneficios sociales
- Atracción y retención del talento
- Estabilidad
- Impactos de la COVID-19 en materia de seguridad y salud laboral
- Respeto a los derechos humanos
- Innovación. Nuevos productos. Digitalización.
- Privacidad y confidencialidad del cliente. Ciberseguridad.

Por lo tanto, el presente documento tratará de dar una mayor prioridad y cobertura al reporte de información respecto a los aspectos anteriormente indicados.

1.2. Alcance de la memoria

El perímetro societario del **Grupo OEP Spanish IT Adquico, S.L.U** y sociedades dependientes se encuentra compuesto por las siguientes sociedades:



Hasta el ejercicio 2020 y desde diciembre de 2015, VASS Consultoría de Sistemas, S.L. formaba parte de la sociedad dominante, directa y última, Layla Inversiones y Proyectos S.L. Durante el ejercicio 2020 la sociedad dominante última ha pasado a ser OEP SPANISH IT ACQUICO S.L.U, con domicilio social en Avenida de Europa número 1, Edificio B en Alcobendas (Madrid) de la cual, VASS Consultoría de Sistemas, S.L. es la sociedad principal de la que dependen el resto de las sociedades del Grupo. Por ello, de ahora en adelante, toda la información recogida en el presente informe será referida al **Grupo VASS**.

La estructura del Grupo VASS se divide en cuatro líneas de negocio que representan sus principales actividades:

- Transformación digital y soluciones desarrollada por la sociedad cabecera del Grupo, VASS Consultoría de Sistemas, S.L, VASS Consultoría de Sistemas Catalunya S.L.U., VASS Andorra, VASS IT Netherlands B.V., VASS IT Services UK Ltd., VASS IT Services US Inc., VASS Colombia, VASS México, VASS Perú, VASS Chile, VASS Brazil y VASS Argentina.
- Diseño estratégico y marketing NATEEVO Digital, S.L.U., que está orientada entre otras actividades a la realización de campañas de publicidad creativas e innovadoras, fortalecimiento de vínculos entre la marca y sus clientes (Social Media y Social Ads), definición de planes y estrategias digitales, análisis de madurez digital, diseño de soluciones digitales, maquetación web, y posicionamiento SEO/SEM.
- Full e-commerce vdSHOP Redcom S.L.U.
- Servicios de outsourcing Serbatic Sistemas Tecnológicos S.A, que está especializada en la prestación eficiente de servicios profesionales de tecnologías de información y comunicaciones a grandes empresas, consultoras e integradores del sector tecnológico, tanto de forma presencial como a través de sus centros de producción.

En este sentido, tal y como se ha identificado en el apartado 1.1. Análisis de materialidad, la presente memoria incluye información relativa a todas las sociedades que componen el Grupo, salvo las excluidas por motivos cuantitativos recogidas en el epígrafe de 1.1. Análisis de materialidad. En los casos en los que los indicadores reportados presentan excepciones al alcance, éstas han sido adecuadamente identificadas.

Del mismo modo, cabe mencionar que el ejercicio 2020 es el primer ejercicio en el que Grupo OEP Spanish IT Adquico, S.L.U. y sociedades dependientes formula sus Cuentas Anuales Consolidadas y, por tanto, es el primer ejercicio en el que tiene la obligación de formular el Estado de Información No Financiera.



VASS

2. Perfil de la Organización

2. Perfil de la Organización

El Grupo VASS es una corporación empresarial cuya actividad se basa en la consultoría digital siendo especialista en ofrecer soluciones completas con Big Data, Data Discovery, MDM, SOA, ECM, Web Analytics o Cloud Services entre otras.

Actualmente, el Grupo cuenta con más de 1.700 personas en plantilla y presencia internacional mediante sus diez sedes ubicadas en los siguientes países:

- España
- Andorra
- Benelux: (Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo)
- Chile
- México
- Reino Unido
- Brasil
- Colombia
- Perú
- Estados Unidos

2.1. Perfil de las diferentes actividades

La actividad del Grupo VASS se basa en la definición de una estrategia adecuada, implementar las soluciones y operar en el negocio de sus clientes mediante el Método e4 para alcanzar así los cinco impactos necesarios para transformar el negocio de sus clientes.

Estos cinco impactos son los siguientes:

CLIENTE	INTELIGENCIA ARTIFICIAL	DATOS	ESCALABILIDAD	TALENTO
				
CUSTOMER ANYWHERE	CONTEXT AND COGNITIVE	DATAMORPHOSYS	ELASTIC ENTERPRISE	OUTSTANDING PEOPLE
Experiencias digitales personalizadas dónde, cómo y cuando tu cliente prefiera.	Procesos cognitivos para contextualizar e hiperpersonalizar la información en tiempo real.	Knowledge Driven Companies que convierten datos en información e información en conocimiento.	Adaptar la organización rápidamente a los cambios del negocio.	El talento crece, se desarrolla y se fideliza.

- Cliente (Customer Anywhere): ofrecer experiencias digitales dónde, cómo y cuando quiera el cliente mediante un conjunto de servicios que permiten obtener una visión de 360 grados del mismo.
- Inteligencia Artificial (Context & Cognitive): ofrecer soluciones enfocadas para que los procesos cognitivos sean capaces de responder en tiempo real, procesando cualquier tipo de información, independientemente de su origen, que generen percepciones que faciliten la toma de decisiones y que aprendan de experiencias y decisiones previas.
- Datos (Datamorphosys): construir el camino hacia una Knowledge Driven Company convirtiendo datos en información y la información en conocimiento.
- Escalabilidad (Elastic Enterprise): adaptar la organización de manera natural al crecimiento y decrecimiento del negocio.
- Talento (Outstanding People): hacer crecer, desarrollar y fidelizar a los empleados y empleadas.

Para los cinco impactos mencionados anteriormente, el Grupo se guía por un método propio, el Método e4, que con 4 pasos cubre el ciclo completo que pueda requerir cualquier iniciativa abordando desde la definición estratégica hasta la operación de esta.

Envision	Evolve	Enable	Excellence
THE STRATEGY	THE DESIGN	WITH TECHNOLOGY	FOR THE OPERATION
EL PUNTO DE PARTIDA PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL	DIBUJANDO LOS PASOS HACIA LA DIGITALIZACIÓN	LA TECNOLOGÍA COMO PALANCA PARA LA TRANSFORMACIÓN	MODELOS OPERATIVOS EFICIENTES

Los 4 pasos en los que se basa el Método e4 son los siguientes:

- Envision: definir el punto de partida para la transformación digital.
- Evolve: diseñar los pasos hacia la digitalización.
- Enable: la tecnología como palanca para la transformación.
- Excellence: ejecutar una operación eficiente para el éxito del negocio.

El Grupo VASS opera en diversos mercados entre los que destacan los siguientes:

- Banca
- Seguros
- Telco y Media
- Gobierno
- Industria
- Travel
- Energía y Utilities

2.2. Estructura organizativa y órganos de gobierno

El Grupo se encuentra formado por una serie de sociedades de las cuales, VASS Consultoría de sistemas, S.L. es la matriz del Grupo.

Esta sociedad tiene por principal objeto social la actividad de la informática en general y por tanto, el asesoramiento, consultoría y servicios de informática, el desarrollo, fomento y distribución de sus aplicaciones (software), la importación, compraventa y distribución de equipos (hardware) y el servicio y mantenimiento de los mismos. Igualmente, el tratamiento y manipulado de datos e información para la formación de bases de datos y su comercialización.

Su objeto social también consiste en el asesoramiento y consultoría de organización y administración de empresas, marketing, ventas selección y formación de personal, tanto a personas físicas como jurídicas. La organización de cursos y presentación de servicios de enseñanza por cuenta propia y de terceros relacionados con la informática, organización de empresas, administración, idiomas, consultoría, marketing y ventas.

A continuación, se detalla, a modo de resumen, la información relativa a las sociedades incluidas en el Grupo VASS al 31 de diciembre de 2020:

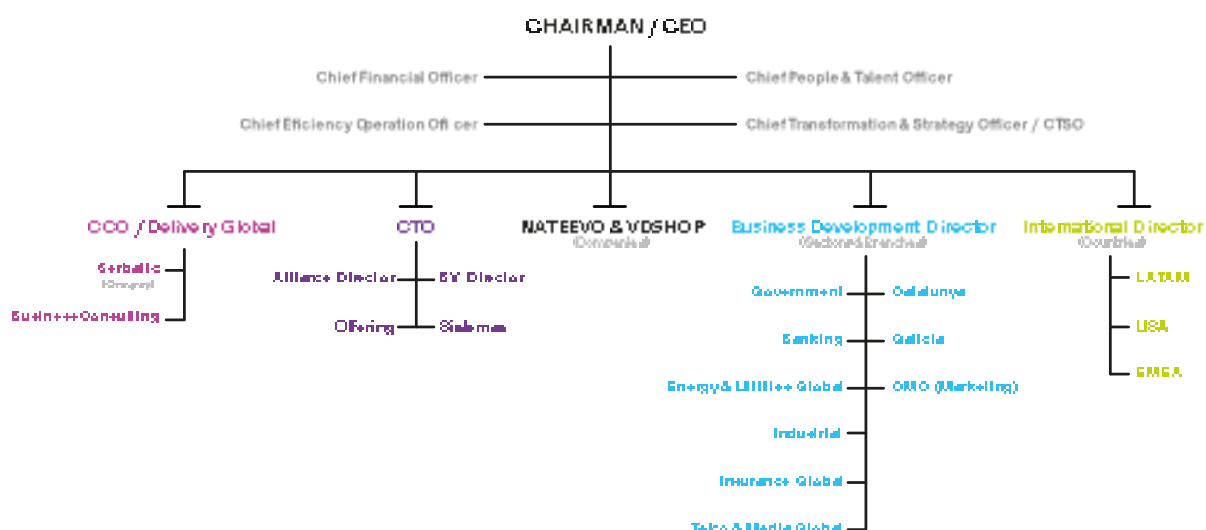
Sociedades	Domicilio	Actividad	Porcentaje de Participación directo e indirecto
Participación Directa			
VASS Consultoría de Sistemas S.L.	Madrid	Informática	100%
Participación indirecta			
Serbatic Sistemas Tecnológicos, S.A.	Madrid	Informática	100%
NATEEVO Digital, S.L.U.	Madrid	Informática	100%
VASS IT Services Limited	Londres (Reino Unido)	Informática	100%

VASS IT Services US, Inc	Boston (Estados Unidos)	Informática	100%
VASS Consultoría de Sistemas Colombia S.A.S.	Bogotá (Colombia)	Informática	100%
VASS Consultoría de Sistemas Chile Ltda.	Santiago de Chile (Chile)	Informática	100%
VASS Consultoría de Sistemas México S.A. de C.V.	México D.F. (México)	Informática	100%
VASS Consultoría de Sistemas Perú S.A.C	Lima (Perú)	Informática	100%
vdSHOP Redcom S.L.	Madrid	Informática	100%

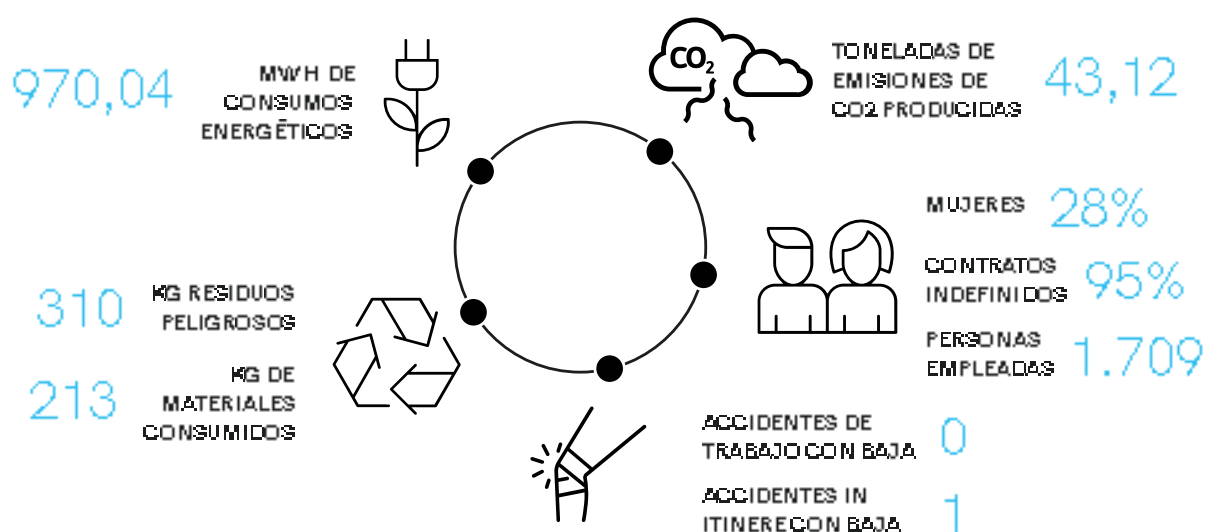
En la presente memoria, se denominarán a las sociedades mencionadas anteriormente de la siguiente forma:

- Serbatic Sistemas Tecnológicos, S.A., (en adelante **Serbatic**).
- Nateevo Digital, S.L.U., (en adelante **Nateevo**).
- Vass IT Services Limited, (en adelante **Vass UK**).
- Vass Consultoría de Sistemas Colombia S.A.S., (en adelante **Vass Colombia**).
- Vass Consultoría de Sistemas Chile Ltda., (en adelante **Vass Chile**).
- Vass Consultoría de Sistemas México S.A. de C.V., (en adelante **Vass México**).
- Vass Consultoría de Sistemas Perú S.A.C, (en adelante **Vass Perú**).
- VdShop Redcom S.L., (en adelante **VD Shop**)

En relación con el organigrama funcional del Grupo VASS y sociedades dependientes, éste quedaría resumido de la siguiente forma:



2.2. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2020





VASS

3. Políticas y estrategia

3. Políticas y estrategia

3.1. Misión, visión y valores

El proyecto del Grupo se encuentra alineado con la siguiente **Misión**:

- Conocer el negocio y los retos de sus clientes.
- Ser un grupo de expertos atentos a las novedades y comprometidos con los resultados de sus clientes.

Asimismo, el Grupo VASS y sus sociedades dependientes, construyen su futuro con una **Visión**:

- Ser preferentes globales en hacer que los procesos de transformación digital de las empresas se logren de forma sencilla.

Los Valores que definen la forma de actuar del Grupo y en los cuales se basan sus políticas son:

- Agilidad
- Compromiso
- Talento
- Innovación
- Sencillez

Este conjunto de valores y principios de actuación se encuentran recogidos en el Código Ético del Grupo, que constituye la guía para la actuación de sus profesionales y que es de aplicación a los directivos y a todo el personal.

3.2. Políticas

El Grupo VASS y sociedades dependientes dispone de un documento denominado “**Políticas de Ética**” que incluye los valores éticos y los principios de actuación para garantizar que sus actividades son coherentes con los valores propios de las empresas del Grupo. Del mismo modo, se define el compromiso ético para el desarrollo adecuado de las relaciones con sus principales grupos de interés (personas, clientes, proveedores, medio ambiente y sociedad) basándose en la lealtad y en la confianza. Este documento está disponible para todo el personal y es responsabilidad de éstos su conocimiento y cumplimiento de forma consciente.

Grupo VASS cree que la integridad en sus relaciones con los demás es un requisito previo para el crecimiento empresarial sostenible y, las relaciones duraderas con éxito.

Implica la búsqueda de la excelencia continua: colaboración en la mejora de la calidad y el desarrollo de los productos y servicios, en el común objetivo de ofrecer la excelencia a sus clientes y personas trabajadoras.

Las políticas de ética del Grupo se basan en los siguientes estándares internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- Norma SA 8000 de Social Accountability International.
- Política básica de iniciativa de comercio ético (ETI).

- Política de conducta de la industria electrónica.
- Proyecto de Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos (2003) respecto de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Normas de Trabajo.

Así mismo, Grupo VASS dispone de una **Política de Calidad y Medio Ambiente** donde se recogen las siguientes directrices:

- Utilizar la mejora continua como herramienta estratégica y fundamental para alcanzar el objetivo de “Calidad Total”, llevándose a cabo la necesaria planificación, realización, comprobación y reajuste de los resultados.
- Integrar el respeto medioambiental en la gestión de la actividad, comprometiéndose en todo momento al cumplimiento de la normativa vigente y desarrollando el control y la mejora de aspectos directos tanto directos como indirectos.
- De la protección del medioambiente incluida la prevención de la contaminación
- Conservar y proteger el medio ambiente, materializándolo en las actividades diarias; reflejándolo en el intento de la reducción de residuos, emisiones y efluentes en general, prevención de la contaminación; disminuyendo así los impactos Ambientales de las actividades de la empresa a través de planes de acción y cursos de formación.
- Fomentar el uso sostenible de los recursos naturales, promoviendo la compra de productos cuyo origen y fabricación sean más respetuosos con el medio ambiente, minimizar el consumo de materias primas y generación de residuos, y fomentar el reciclado, la recuperación de materiales y el tratamiento adecuado de residuos.
- Evaluar la satisfacción del cliente, intentando cubrir en todo momento sus necesidades y expectativas a través del cumplimiento de los requisitos legales especificados por el cliente y los señalados en los procedimientos.
- Gestión por procesos, identificando claramente los procesos claves y proporcionando la estructura adecuada para la consecución de los objetivos marcados.

- Fomentar la motivación y la formación de las personas, recalcando la ventaja que supone la alta cualificación del grupo humano de Grupo VASS.
- Fomentar la participación, implicación y el sentido de la responsabilidad ambiental de todas las personas que trabajan en Grupo VASS o en su nombre, a través de una comunicación, formación y concienciación adecuadas.
- Incrementar la mejora continua del comportamiento medioambiental, ejecutando acciones de control, fomentando el reciclaje y la reutilización de los residuos generados; así como la prevención de las emisiones atmosféricas.
- El disponer de elementos precisos y establecer las medidas necesarias para evitar accidentes que pudieran tener una repercusión significativa sobre el Medioambiente.

Esta política se desarrolla e implementa especialmente en las sociedades que tienen certificado un **Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente certificado** conforme a las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, siendo las mismas VASS Consultoría de Sistemas, S.L, Serbatic y NATEEVO, todas ellas sitas en España.

Adicionalmente en la Política Ética de Grupo VASS, y en el Código de Conducta de VASS UK están establecidas una serie de directrices relacionadas con el medio ambiente.

Grupo VASS también dispone de una **Política Corporativa de Gestión de Seguridad de la Información** dado que, dentro de la estrategia definida para el desarrollo del negocio, considera la seguridad de la información un aspecto fundamental para garantizar la consecución de los objetivos de negocio y la adecuación a la legislación vigente. Por ello, se compromete a mantener un nivel de seguridad adecuado y alineado al negocio, en los procesos asociados a los servicios prestados por la organización, con objeto de ofrecer a sus clientes internos y externos las mayores garantías en cuando a la calidad de dichos servicios.

Esta política se desarrolla e implementa especialmente en las sociedades que tienen certificado un **Sistema de Gestión de Seguridad de la información** conforme a la norma ISO 27001, siendo las mismas VASS Consultoría de Sistemas, S.L, y NATEEVO.

Los objetivos de la misma son:

- Garantizar los aspectos de confidencialidad, disponibilidad, integridad, autenticidad y trazabilidad de la información.
- Gestionar el riesgo de seguridad existente hasta los umbrales establecidos por la dirección, en base a la prestación del servicio a clientes.
- Implantar un SGSI para gestionar y proteger la información y servicios que presta la compañía.
- Implantar un conjunto de medidas o controles de seguridad adecuados, determinadas por el ENS y por la Norma UNE ISO/IEC 27001, así como cualquier control adicional identificado, como parte del SGSI para asegurar la protección ante amenazas que puedan incidir en la autenticidad, trazabilidad, confidencialidad, integridad, disponibilidad, uso previsto y valor de la información y los servicios. a través de la evaluación de amenazas y riesgos.
- Nombrar un responsable del SGSI, encargado de gestionar el sistema y velar por el desarrollo, mantenimiento y mejora del mismo.
- Nombrar un Responsable de Seguridad y asegurar que dispone de los recursos necesarios para llevar a cabo los controles de seguridad de la información necesarios.
- Establecer una metodología de revisión, auditoría y mejora continua del SGSI, siguiendo un ciclo PDCA que garantice el mantenimiento continuo de los niveles de seguridad deseados.
- Establecer periódicamente un conjunto de objetivos e indicadores en materia de gestión de seguridad de la información, que permitan a la dirección llevar a cabo un adecuado seguimiento del nivel de seguridad y cumplimiento de los objetivos.
- Garantizar que el personal de la organización dentro del alcance dispone del suficiente conocimiento sobre las políticas y los controles de seguridad de la información.
- Asegurar que los incidentes de seguridad de la información son correctamente identificados, gestionados y resueltos.
- Cumplir con todos los requisitos legales, normativos, reglamentarios aplicables y obligaciones contractuales.
- Asegurar la continuidad de los procesos de negocio incluidos dentro del alcance.

3.3. Principales impactos, riesgos y oportunidades

Riesgos no financieros

El Grupo VASS, dentro de sus Sistemas de gestión de calidad y medio ambiente, identifica diferentes riesgos que son evaluados de acuerdo a la probabilidad de que se materialicen, así como de la gravedad en caso de que tengan lugar. Fruto la evaluación realizada en el año 2020 se han considerado significativos algunos de los que se exponen a continuación:

- Dificultad en encontrar perfiles complicados tanto internamente como el proveedor.
- Aumento excesivo en el consumo de plásticos.
- Disponibilidad de profesionales muy especialistas.
- Control de acceso físico de entrada de vehículos a las instalaciones de VASS en Madrid.
- Gestión inadecuada de residuos por parte del córner.
- Existencia de una única persona en el área de formación y con una herramienta que no ha tenido la escalabilidad adecuada.

Para estos riesgos se han establecido los correspondientes planes de acción para mitigar la probabilidad o la gravedad de los mismos y poder controlarlos de forma más eficaz.

En cuanto a las oportunidades de Grupo VASS también dentro de sus sistemas de gestión identifica oportunidades, que son evaluadas de acuerdo a la probabilidad de consecución, así como de la ventaja de la misma. Fruto de esta evaluación en el año 2020 se han considerado significativos las siguientes:

- Implantar y certificar Esquema Nacional de Seguridad.
- Implantar y certificar ISO 20000 e ISO 27001 en todas las filiales.
- Aumento de la concienciación ambiental.

- Convertirse en el referente de servicios a AM en el grupo VASS (Serbatic).
- Ampliación de presupuesto del área de medio ambiente para poder realizar más acciones corporativas: charlas/talleres internos y externos.

Para estas oportunidades se han establecido los correspondientes planes de acciones para lograr las mismas.

Los riesgos relacionados con la seguridad y salud laboral se recogen en el apartado “6.7. Seguridad y salud en el trabajo” del presente informe.

Riesgos financieros

La gestión de los riesgos financieros está centralizada en la Dirección Financiera de cada sociedad, las cuales tienen establecidos los mecanismos necesarios para controlar la exposición a las variaciones en los tipos de interés y tipos de cambio, así como a los riesgos de crédito y liquidez.

A continuación, se indican los principales riesgos financieros que impactan al Grupo:

- **Riesgo de crédito:** El Grupo estima que no tiene un riesgo de crédito significativo.
- **Riesgo de liquidez:** Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, el grupo dispone de la tesorería que muestra su balance, así como de las líneas crediticias y de financiación que se detallan en la Nota 13 de las CCAA del ejercicio 2020.

Riesgo de mercado: (incluye riesgo de tipo de interés, de tipo de cambio y otros riesgos de precio): El Grupo opera en el ámbito internacional y, por tanto, está sujeto a riesgo de tipo de cambio por operaciones con divisas, especialmente el dólar americano. El riesgo de tipo de cambio surge de activos y pasivos reconocidos e inversiones netas en negocios en el extranjero. El riesgo de tipo de cambio se gestiona, principalmente, mediante recursos ajenos denominados en la correspondiente moneda.

3.4. Lucha contra la corrupción y el soborno

Grupo VASS tiene un compromiso expreso en la lucha contra el fraude y la corrupción en cualquiera de sus formas, velando por el cumplimiento de la legalidad vigente. La prevención de prácticas fraudulentas o de corrupción supone un aspecto fundamental dentro de las Políticas de Ética mencionadas anteriormente.

Actualmente se está trabajando en el Programa de Prevención de Delitos que será aprobado a lo largo del ejercicio 2021.

Las Políticas de Ética contienen varias directrices enfocadas a luchar contra la corrupción y el soborno:

- **Admisión de regalos:** Regalos de proveedores, clientes o competidores al personal de Grupo VASS, puede parecer, aunque no lo sea, pago de un trato deshonesto. Es política de Grupo VASS que todas las decisiones profesionales se realicen de forma imparcial y justa, y no en base a regalos ofrecidos a las personas trabajadoras. Ni ellas, ni ninguno de sus familiares pueden solicitar o recibir favores, regalos, préstamos u otros beneficios (incluyendo servicios, descuentos o bienes materiales) de un proveedor, cliente o competidor. La única excepción a esta política es por causa de invitaciones o pequeños presentes puntuales (nunca dinero) o de un valor nominal tal que puedan ser ofrecidos a otros que tengan relaciones similares con el proveedor, cliente o competidor. El personal del Grupo VASS deben usar su buen juicio para decidir si deben aceptar un regalo de valor nominal bajo o una invitación y en caso de dudas es mejor rechazar que aceptar el regalo.
- **Emisión de regalos:** Ninguna persona de Grupo VASS está autorizado a condicionar o buscar condicionar una negociación en base a algún regalo para algún cliente, proveedor, consultor o proveedor de servicio.
- **Conductas individuales:** No se tolera forma alguna de soborno, incluyendo ofertas o pagos deshonestos realizados al personal, clientes, proveedores, organizaciones u otras personas.

3.5. Innovación, digitalización y ciberseguridad

El Grupo VASS tiene como misión ser palanca de la innovación generando un ecosistema de valor, estrategia y tracción que permita:

- **Crecimiento** a los mercados con una propuesta de valor actual, relevante y adaptada a la estrategia comercial de cada vertical.
- Disponer de una **estrategia tecnológica** para las operaciones con un roadmap claro y adaptable a las circunstancias cambiantes de la tecnología.

La innovación forma parte del ADN de Grupo VASS y a través de ella se pretende canalizar ideas, retos y oportunidades del mercado a corto, medio y largo plazo que impulsen la carrera de emprendedores, startups y empresas relacionadas con la digitalización favoreciendo de esta manera las innovaciones de alto impacto social.

En 2016 se creó el departamento de **Innovación y Business Value**, y el Programa de colaboración e innovación abierta **INNOVATION DEPOT**, hoy gestionado a través de la Fundación VASS. Ambas funciones tienen como objeto ofrecer soluciones conjuntas y facilitar la colaboración entre el personal, clientes, startups, universidades e inversores que buscan soluciones ante los retos del nuevo entorno digital. Como resultado de estas iniciativas Grupo VASS busca la mejora de la oferta de valor de la compañía con un enfoque orientado a aportar el máximo valor al negocio y hacia el desarrollo de soluciones de negocio.

Los objetivos y principales líneas de los programas e iniciativas de Innovación de Grupo VASS son:

- **Apoyo a las startups:** Cada startup tiene acceso, además a recursos e instalaciones que pueden usar para presentación de sus productos y servicios a posibles clientes o inversores.
- **Soporte personalizado:** VASS facilita toda la ayuda necesaria para que las startups puedan tener éxito, desde la definición de su estrategia y modelo de negocio, hasta la presentación de

potenciales clientes y competencias tecnológicas, para ofrecer las soluciones óptimas que cubran todos sus requisitos.

- **Intraemprendimiento:** El Grupo VASS se mantiene en permanente búsqueda de iniciativas que fomenten la innovación y la creatividad interna con el objetivo de generar una cultura global donde, cada vez se pueda aportar más valor a los clientes.
- **Sede oficial del MIT Enterprise Forum en España:** MITEF SPAIN es una Fundación para el desarrollo de una cultura emprendedora y promoción del talento, basada en el espíritu emprendedor del Massachusetts Institute of Technology. Relaciona a los emprendedores mediante una red de contactos para la divulgación del conocimiento, la generación de negocio y el apoyo mutuo.

En el año 2018 abrió su sede oficial en las instalaciones de VASS Madrid, aprovechando el ecosistema de emprendimiento e innovación que proporciona el Innovation Depot.

- **Partner del MIT Investor's Forum:** VASS es además partner e impulsor del del MIT Investor's Forum, el foro de inversión de tecnologías aplicadas más importante en España, en formato "speed-dating" entre grandes inversores y empresas tecnológicas.

Uno de los grandes objetivos de Grupo VASS es convertirse en una compañía **Technology Early Adopter**, con las personas más preparadas en las tecnologías del futuro y con una consideración tal en el mercado como necesidad de la estrategia de maximizar el valor del cliente. Una de las iniciativas más relevantes, que surge en 2020, para conseguir este objetivo es **VASS RADAR** que nace con el objetivo de facilitar la vigilancia del mercado y de la tecnología como herramienta principal en el diseño de la estrategia tecnológica de los siguientes años, y con ello establecer un camino para llegar a ese futuro tecnológico en la organización y ser palanca de diferenciación de las organizaciones.

A través de RADAR VASS, se evalúan las tecnologías emergentes más prometedoras y se realizan recomendaciones en función de los intereses de cada empresa para su adopción a corto, medio o largo plazo.

Hitos y actividades de Innovación 2020

Algunos de los hitos y actividades más relevantes alcanzados a lo largo del ejercicio 2020 son los siguientes:

- Creación del grupo de Estrategia Tecnológica e Innovación (equipo Strategos) que viene a complementar al grupo de Innovación y Business Value en el objetivo convertir a Grupo VASS en una compañía orientada a ofrecer valor al negocio de nuestros clientes y ser Early Technology Adopters. Strategos surge de la necesidad de definir y habilitar la estrategia tecnológica de Grupo VASS, así como de generar la cultura de innovación tecnológica en todos los equipos de operación del grupo.
- Creación de aceleradores tecnológicos en ámbito de:
 - eCommerce: (KAIMAN) plataforma tecnológica para el despliegue de “Commerce as a Service”
 - Arquitecturas de Microservicios: (Kaleidoscope): Componentes de aceleración de arquitecturas de microservicios
 - QA/LowCode: (VTS) Herramientas de aceleración de proyectos de QA en herramientas y plataformas lowcode.

Innovación de Grupo VASS 2020 en números

- 51 nuevas escuchas,
- 21 sesiones de innovación con partners y clientes,
- 12 startups en el programa INNOVATION DEPOT,
- 185 tecnologías en VASS Tech RADAR,
- 67 nuevos conceptos digitales para clientes.

Por otro lado, en relación con las cuestiones de **protección de datos de carácter personal y ciberseguridad**, cabe destacar que el Grupo VASS ha llevado a cabo la adecuación de su sistema de gestión a la nueva normativa existente, habiendo superado las auditorias bienales de forma satisfactoria. Así mismo, VASS Consultoría de Sistemas y NATEEVO cuentan con un sistema de gestión de seguridad de la información bajo la certificación ISO 27001.

Periódicamente, se llevan a cabo píldoras formativas en esta materia y en especial para las nuevas incorporaciones, además de contar con un canal específico de formación en esta materia en el Yammer Corporativo.

Además, el Grupo cuenta con un Delegado de protección de datos externo con objeto de asegurar y vigilar el cumplimiento de la normativa existente en esta materia a pesar de no ser obligatorio para la organización.



VASS

4. Impacto de la COVID

4. Impacto de la Covid-19

La irrupción de la Covid-19 ha impactado a lo largo de 2020 en todas las organizaciones, siendo necesario tomar medidas con el objetivo de intentar frenar la propagación de la enfermedad y sus efectos en la sociedad.

Desde el primer momento se ha realizado un estricto cumplimiento de las recomendaciones y normativas implantadas en los diferentes países y emplazamientos de los centros de trabajo, siendo especialmente proactivos en la toma de medidas para garantizar la seguridad en las instalaciones y de toda la plantilla.

La primera medida puesta en marcha por VASS fue la activación el 25 de febrero del protocolo ante enfermedades infectocontagiosas. A partir de entonces se reforzó la limpieza de zonas comunes, pomos, barandillas y baños y se puso a disposición todo el personal de gel hidroalcohólico en zonas comunes. Siguió la comunicación continua de las medidas de higiene y distanciamiento social mediante todos los canales internos de comunicación. Se aconsejó la reducción de las reuniones presenciales fomentando el uso de las herramientas colaborativas y la restricción al máximo de los desplazamientos nacionales e internacionales, realizándose únicamente los estrictamente necesarios para el negocio.

Tras la comunicación por parte de la Comunidad de Madrid, el 9 de marzo por la tarde, de la suspensión de la actividad docente en todos los niveles educativos, se aprobó desde el día 11 de marzo un protocolo de teletrabajo voluntario a todo el personal de Grupo VASS.

El día 11 de marzo alrededor de un 94% de los equipos estaban teletrabajando y el día 13, el 100% de la empresa.

Para ello se ampliaron los accesos mediante VPN (Virtual Private Network-Red Privada Virtual) a los sistemas internos y a aquellos recursos necesarios para prestar servicio a los clientes desde las ubicaciones alternativas.

No obstante, el teletrabajo ya era una opción implantada en Grupo VASS desde hace años, motivo por el cual la implantación de este al 100% de la plantilla no supuso grandes inconvenientes, ni en los proyectos ni en los trabajos realizados para los clientes. No se detectaron incidentes reseñables ni reclamaciones por parte de los clientes, pudiendo lograr un ritmo de trabajo igual o superior al anterior a la crisis.

Por todo ello ha habido una reducción de plantilla mínima en puestos derivados únicamente de la subcontratación. Se ha practicado ajustes a sólo el 1.88% de la plantilla y únicamente a aquellas personas que no se ha conseguido reubicar porque como primera medida ante la parada de personas siempre se ha optado por la reubicación. Adicionalmente se adoptaron medidas como el consumo de vacaciones, y, en casos excepcionales, se han producido adaptaciones de jornada que ha afectado al 0,6% de la plantilla. En el caso de NATEEVO, 19 personas del área de marketing digital se vieron afectadas por un ERTE durante el periodo del 27 de abril hasta el 30 de septiembre de 2020.

Por otro lado, cabe destacar la gran cantidad de comunicaciones periódicas y formación e información realizada por el Grupo a todo su personal en relación con la pandemia y sus consecuencias. Dichas comunicaciones se han centrado en recomendaciones para evitar el contagio de la Covid-19, recomendaciones para el teletrabajo, guías para gestionar el trabajo de forma eficiente, mensajes de motivación, tranquilidad y apoyo a la plantilla, alimentación en tiempos de Covid-19, campañas solidarias de ayuda contra el coronavirus con Fundación Mapfre y actualizaciones de normativa y recomendaciones de las autoridades.



VASS

5. Desempeño ambiental

5. Desempeño ambiental

Las sociedades VASS Consultoría de Sistemas, Serbatic y NATEEVO disponen de Sistemas de Gestión Ambiental, certificados según la norma internacional ISO 14001:2015 para su actividad de “diseño, desarrollo e implantación de portales web y plataformas de soporte a procesos de negocio”, “servicio de soporte al desarrollo en portales web” y “diseño, desarrollo e implantación de portales web” respectivamente.

Estos sistemas de gestión son sometidos a auditorías internas y externas anualmente, avalando con ello los procesos y compromisos con la mejora continua, la minimización de sus impactos ambientales, y el cumplimiento de la normativa aplicable definidos en sus políticas ambientales.

El resto de sociedades no tienen un sistema de gestión ambiental certificado, sin embargo, cabe señalar que la política de calidad y medio ambiente se ha modificado siendo actualmente de aplicación a la totalidad del Grupo, por lo que todas las sociedades del mismo asumen un claro compromiso dirigido a la protección del medio ambiente, integración del respeto medioambiental en la gestión de la actividad, reducción de los impactos ambientales y mejora continua del comportamiento ambiental.

AENOR Certificado del Sistema de Gestión Ambiental



GA-2012/0055

AENOR certifica que la organización

VASS CONSULTORÍA DE SISTEMAS, S.L.

dispone de un sistema de gestión ambiental conforme con la Norma ISO 14001:2015

para las actividades: A) Diseño, desarrollo e implantación de portales web y plataformas de soporte a procesos de negocio.
B) Servicio de soporte al desarrollo en portales web.
C) Diseño, desarrollo e implantación de portales web

que se realizan en: Direcciones indicadas en el Anexo

Fecha de primera emisión: 2012-02-13
Fecha de última emisión: 2021-04-20
Fecha de expiración: 2024-04-20

AENOR Certificado del Sistema de Gestión Ambiental



GA-2012/0055

Anexo al Certificado

Establecimientos: VASS CONSULTORIA DE SISTEMAS S.L.
A) AV. DE EUROPA, 1 EDIFICIO B Plantas 1ª, 2ª, Baja y Semisótano. 28108 - ALCOBENDAS (MADRID)

SERBATIC SISTEMAS TECNOLOGICOS S.A.
B) AV. DE EUROPA, 1 EDIFICIO B Plantas 1ª, 2ª, Baja y Semisótano. 28108 - ALCOBENDAS (MADRID)

NATEEVO DIGITAL S.L.
C) AVENIDA DE EUROPA, 1 EDIFICIO B Plantas 1ª, 2ª, Baja y Semisótano. 28108 - ALCOBENDAS (MADRID)

Fecha de primera emisión: 2012-02-13
Fecha de última emisión: 2021-04-20
Fecha de expiración: 2024-04-20

Grupo VASS dispone de un responsable de medio ambiente y calidad a tiempo parcial que asume gran parte de las funciones y responsabilidades relacionadas con el liderazgo de la gestión ambiental, principalmente focalizado en aquellas sociedades certificadas en ISO 14001:2015.

Los principales impactos medioambientales del Grupo VASS son el agotamiento de recursos naturales derivados del consumo de energía eléctrica, gas para calefacción, agua y papel. Así mismo se consumen algunos vasos y botellas de plástico en aquellas sociedades que todavía no se han eliminado el uso de los mismos. Por otro lado, también se generan impactos directos e indirectos derivados de la contaminación atmosférica derivadas del consumo de energía eléctrica, contaminación de aguas por vertidos sanitarios y la contaminación derivada por el tratamiento de los residuos, en especial los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (ordenadores, teléfonos móviles, pilas y acumuladores) y otros residuos como el tóner, envases de plástico, papel y cartón, mobiliario, etc.

Los aspectos ambientales significativos para el ejercicio 2020 fueron el consumo de agua, consumo de papel/cartón, generación residuos no peligrosos de plástico, consumo de energía eléctrica, consumo de agua, y la generación de residuos de envases plástico/limpieza.

Anualmente, se establecen y aprueban objetivos ambientales relacionados con las instalaciones, actividades y/o procesos de la organización, convirtiéndose en una de las bases clave de la mejora continua de su desempeño ambiental. Por el momento estos objetivos sólo han sido aplicables para estas sociedades certificadas mencionadas.

En 2020, se trabajó en la consecución de los siguientes objetivos medioambientales, publicándose sus resultados en <https://vasscompany.com/memoria-ambiental/> para información de todas las partes interesadas:

- Aumentar en un 20% los kg de latas recicladas en el comedor.
- Reducir al 0% el consumo de vasos y botellas de plástico, siendo el 100% de los vasos consumidos en 2020 de cartón, ya no se consumen botellas de plástico, y adicionalmente se ha reducido el consumo de vasos en un 20% con respecto a 2019.
- Reducir el consumo de papel en un 2%, habiéndose conseguido una adquisición cero de papel considerando las características excepcionales de este año.

Grupo VASS tiene un seguro de responsabilidad civil con cobertura para posibles eventos de contaminación para el ámbito territorial de España y Andorra, siendo la cobertura límite de 2.000.000 € por siniestro y 300.000 € de sublímite por víctima, estando incluidas la responsabilidad medioambiental; costes de limpiezas, evitación y prevención; responsabilidad civil por contaminación; responsabilidad civil patronal por contaminación; gastos de defensa y fianzas; y liberación de gastos.

Durante el año 2020 se han realizado diversas labores de concienciación medioambiental al personal mediante la realización de acciones informativas relacionadas con la celebración del Día Mundial de la Educación Ambiental, Día Mundial de los Humedales, Día Mundial de la Naturaleza, Día de la Tierra, Día Mundial del Reciclaje, Día Mundial del Medio Ambiente, Día Internacional de la Preservación de la Capa de Ozono, Día Europeo sin Coches, Día Mundial de la Alimentación, y Día de Acción Global contra el Cambio Climático.

5.1. Consumo de materiales

En las sociedades del Grupo VASS los principales consumos materiales dada su actividad son: papel, tóner y equipos informáticos. También se usan vasos de cartón y de plástico y se consumen botellas de plástico de agua, habiendo sido eliminadas en las sociedades emplazadas en Alcobendas (Madrid): VASS Consultoría de Sistemas, Serbartic y NATEEVO.

Se reportan a continuación los principales consumos de los mismos, durante el ejercicio 2020:

CONSUMO DE MATERIALES (kg)	2020
Papel *	201
Tóner	12
Total (Ton)	213
Plantilla Media	1.559,8
Consumo total / plantilla media	0,136

Tabla 1: Consumo de materiales 2020.

*Nota: No habido compras de papel en 2020, estimación de peso basado los paquetes de folios sobrantes de 2019 menos los paquetes sobrantes de 2020.

El papel que se usa en las sociedades de Alcobendas (Madrid) está certificado en FSC (Forest Stewardship Council) asegurando que procede de fuentes sostenibles, así como con la etiqueta ecológica europea (Ecolabel).

Como ya se ha indicado anteriormente, en las sociedades de Alcobendas (Madrid) se ha conseguido el objetivo marcado de reducir al 0% el consumo de vasos y botellas de plástico, siendo en el año 2020 el 100% de los vasos consumidos de cartón y eliminándose completamente las botellas de plásticos, y adicionalmente se ha reducido el consumo de los vasos en un 20% con respecto a 2019.

Por otro lado, se ha conseguido el objetivo establecido de reducir el consumo de papel en un 2%, siendo de un 87% con respecto a 2019.

5.2. Consumos energéticos

El principal consumo energético de las sociedades del Grupo VASS es la energía eléctrica, aunque también se consume gas natural para calefacción en las oficinas de Madrid.

Los usos energéticos identificados son los siguientes:

- **Electricidad:** iluminación, climatización de las oficinas y el CPD, ascensores, y equipos de oficinas.
- **Gas natural:** calderas de calefacción, agua caliente sanitaria y calentamiento del aire primario del sistema de climatización de las oficinas de Madrid.
- **Gasoil/Gasolina:** Transporte de la plantilla mediante vehículos propios tanto al centro de trabajo como a cliente.

A lo largo del 2020 el consumo de energía del Grupo VASS ha sido el siguiente:

CONSUMO ENERGÉTICO Grupo VASS	2020
Electricidad fuentes no renovables (MWh)	49,96
Electricidad fuentes renovables (MWh)	755,93
Gas natural (MWh)	164,14
Total (MWh)	970,04
Plantilla media	1.559,8
Consumo total de energía / Plantilla Media	0,62

Tabla 3: Consumo energético 2020. Incluye emplazamientos de VASS Madrid, VASS Barcelona, VASS Colombia, VASS Perú, y VASS Chile y se excluyen los de la sociedades sitas en VASS UK y VASS México ya que están en un edificio de Coworking y no es posible cuantificar dicho consumo.

Hay que tener en cuenta que debido al confinamiento provocado por la pandemia de la Covid-19 las oficinas permanecieron cerradas en los meses de marzo, abril y mayo, por lo que en estos meses el consumo fue muy bajo, menor incluso que el consumo residual, ya que normalmente cuando los centros permanecen cerrados existen equipos que se quedan en modo “stand by”, mientras que durante el estado de alarma los equipos o fueron apagados por completo o fueron enviados a los domicilios de todo el personal para poder teletrabajar.

En el caso de la energía eléctrica consumida, cabe mencionar que, VASS Consultoría de Sistemas, NATEEVO, Serbatic y vdSHOP desde mayo de 2019 consumen el 100% de energía renovable y que se disponen de 10 placas solares, por lo que sólo se consume energía solar térmica para calentar el agua sanitaria. Adicionalmente la oficina en Barcelona de Grupo VASS también consume electricidad con garantía de origen renovable 100%.

La iluminación de las oficinas de Alcobendas (Madrid) se basan principalmente en lámparas de tecnología LED, el centro también dispone de pantallas LED alargadas que se localizan en espacios como el parking y en las salas técnicas de los sótanos. Además, el centro dispone de tiras LED que se utilizan para iluminar zonas como los pasillos y los aseos.

Con motivo del Real Decreto 56/2016 en relación a la realización de auditorías energéticas, se ha realizado una auditoria energética en 2020, específicamente en la sede de Grupo VASS en Alcobendas (Madrid), con el fin de conocer el estado y los consumos de los distintos equipos de la instalación y determinar los cambios más convenientes que se debían introducir para optimizar el uso de los equipos y conseguir que su consumo de energía sea el mínimo necesario para cumplir las necesidades requeridas por la actividad. Como resultado de esta auditoría energética en el informe se establecieron las siguientes medidas como plan de acción:

- Instalación de paneles fotovoltaicos para autoconsumo para cubrir parte del consumo de electricidad del edificio, suponiendo un ahorro energético anual del 2,93%, una inversión estimada de 16.800 €, y un ahorro de emisiones anuales de 9,08 TnCO₂.
- Realización de una campaña de sensibilización sobre el uso de energía a los usuarios.
- Revisión de la instalación eléctrica, equilibrado de líneas.
- Optimización del término de potencia.
- Instalación de variadores de frecuencia en las bombas de impulsión de agua.

Fruto de las conclusiones anteriores, en el año 2021 se han definido los siguientes objetivos:

- Disminuir un 6% la potencia eléctrica contratada.
- Fomentar que el personal utilice bombillas de bajo consumo.
- Formar al 80% de las personas trabajadoras en prácticas medioambientales en su hogar.

5.3. Consumos de agua

Todo el consumo de agua realizado por las sociedades del Grupo es de la red, siendo durante el año 2020, el siguiente:

CONSUMO AGUA	2020
Consumo total de agua (m3)	6.896,29
Plantilla media	1.558,9
Consumo total de agua /plantilla	4,42

Tabla 5: Consumo de agua 2020. Incluye emplazamientos de VASS Madrid, VASS Barcelona, VASS Colombia, VASS Perú, y VASS Chile y se excluyen los de la sociedades sitas en VASS UK y VASS México ya que están en un edificio de Coworking y no es posible cuantificar dicho consumo.

El uso principal del agua es para usos sanitarios y de limpieza.

Grupo VASS es consciente de la importancia de utilizar un recurso tan valioso como el agua de la manera más eficiente posible. Es por ello que, por ejemplo, en las sociedades que están en Alcobendas (Madrid), en los baños se dispone de grifería con accionamiento por sensor y doble pulsador en inodoros, como medida dirigida a la minimización de su consumo.

El agua es utilizada fundamentalmente para limpieza y aseos. A lo largo de 2020 no se han definido medidas de ahorro específicas para este aspecto ya que no se considera que tiene un impacto ambiental relevante desde el punto de vista de la actividad del Grupo.

5.4. Generación de residuos

Las empresas del Grupo VASS no generan apenas residuos peligrosos (únicamente aparatos eléctricos y electrónicos) y son segregados y gestionados a través de gestores autorizados o a través de las recogidas municipales existentes, no pudiendo ser cuantificados en todos los casos.

La mayor parte de los residuos generados son de tipo urbano: orgánico, papel y cartón, envases, tóner, otras pilas y acumuladores, etc., que son gestionadas igualmente a través de la recogida municipal existente o gestores contratados para tal efecto.

Puntualmente este 2020 se han generado residuos de construcción y demolición debido al acondicionamiento de las oficinas.

A continuación, se indica la cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos generados en el periodo 2020 desglosado según su destino:

GENERACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS (KG)	2020	DESTINO
Residuos No Peligrosos		
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	200	Valorización
Envases contaminados	110	Reutilización
TOTAL (Kg)	310	
% DE RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN	0%	
% DE RESIDUOS DESTINADOS A VALORIZACIÓN	100%	
Plantilla media	1.559,8	
Generación total de RPs / Plantilla media	0,199	

Tabla 7: Generación de residuos peligrosos (Kg) 2020 y su destino final. Incluye emplazamientos únicamente de VASS Madrid.

GENERACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS (Kg)	2020	DESTINO
Residuos No Peligrosos		
Papel y cartón	1.180,5	Valorización
Tóner *	4	Valorización
Plásticos y envases	50	Valorización
Residuos de construcción y demolición	23.860	Reciclaje
TOTAL (kg)	25.094,5	
% DE RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN	0%	
% DE RESIDUOS DESTINADOS A VALORIZACIÓN	100%	
Plantilla media	1.559,8	
Generación total de RPs / plantilla media	16,088	

Tabla 8: Generación de residuos peligrosos (Kg) 2020 y su destino final. Incluye emplazamientos únicamente de VASS Madrid.

*Nota: No habido recogida de tóner, estimación de peso basado en 8 unidades de residuo de tóner disponible en diciembre de 2020.

Con el fin de una menor generación de residuos de plásticos, en el emplazamiento de Alcobendas (Madrid), los envases de ensalada del córner son compostables y biodegradables, son envases constituidos por moléculas provenientes de la caña de azúcar (ácido poliláctico o poliácido láctico), y no producen ninguna sustancia tóxica, ya que, se descomponen en biomasa y pueden ser depositadas en los contenedores de orgánico y restos.

5.5. Vertidos de aguas

Las empresas del Grupo VASS generan vertidos únicamente de aguas sanitarias que son vertidas la red de saneamiento municipal. Debido a la tipología de estas aguas residuales no son objeto de autocontrol por Grupo VASS.

5.6. Emisiones atmosféricas

Las sociedades del Grupo VASS no generan emisiones a la atmósfera de forma confinada que sean objeto de autorización más allá de las derivadas del uso de calefacción y transporte, que son reportadas en el apartado 5.7. de Cambio climático.

5.7. Cambio climático – Gases de efecto invernadero (GEIs)

Los gases de efecto invernadero (en adelante, GEIs) absorben y emiten radiación dentro del rango infrarrojo, generando de esta manera el denominado efecto invernadero o calentamiento global.

Los GEIs que se tienen en cuenta a la hora de realizar el cálculo de emisiones son los que se encuentran dentro del alcance del Protocolo de Kyoto: CO₂, CH₄ (metano), N₂O, PFCs (polifluorocarbonos), HFCs (hidrofluorocarburos) y SF₆ (hexafluoruro de azufre).

Para realizar el cálculo de la huella de carbono se han determinado los límites de las sociedades del Grupo para la adecuada identificación de las fuentes emisoras.

Las emisiones generadas durante el ejercicio 2020 son los siguientes:

Alcance 1: Emisiones Directas

EMISIONES GEIS DERIVADAS DEL CONSUMO ENERGÉTICO Y GASES REFRIGERANTES	2020
Gas natural (tn CO ₂ e)	29,87
Emisiones fugitivas de gases refrigerantes (tn CO ₂ e)	0
Total Alcance 1 TN CO₂e	29,87

Tabla 12: Emisiones directas derivadas del consumo energético y emisiones fugitivas de gases refrigerantes 2020.

*Nota: Se ha utilizado el factor de emisión de 0,182 kg/CO₂e de la calculadora de la Oficina Española de Cambio Climático <https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.aspx>

Alcance 2: Emisiones Indirectas por electricidad

EMISIONES GEIS DERIVADAS DEL CONSUMO ELÉCTRICO	2020
Electricidad fuentes 100% renovables (TN CO ₂ e) sociedades en Alcobendas (Madrid) y Barcelona	0
Electricidad fuentes no renovables (TN CO ₂ e)	13,25
Total Alcance 2 TN CO₂e	13,25

Tabla 13: Emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico 2020.

*Nota: El factor de conversión utilizado para Chile es 0,227 kgCO₂/kwh, para Colombia es 0,164 KgCO₂/kwh y para Perú 0,521 kgCO₂/kwh cuyo resultado es 0,04318 KgCO₂/kWh..

EMISIONES GEIS ALCANCE 1 Y ALCANCE 2	2020
Alcance 1 + Alcance 2 (TN CO ₂ e)	43,12
Plantilla media	1.559,8
Emisiones totales/Plantilla media	0,028

Tabla 14: Emisiones totales alcance 1 y alcance 2 del ejercicio 2020.

Las sociedades del Grupo VASS en Madrid llevan a cabo un cálculo de huella de muy exhaustivo que recogen información sobre las emisiones directas (Alcance 1), y emisiones indirectas por consumo de electricidad (Alcance 2). Por el momento no se ha ampliado el alcance del cálculo a categorías del alcance 3 (otras emisiones indirectas).

Al objeto de reducir la huella de carbono, se ha trabajado en iniciativas de consumo de energía 100% renovable en las oficinas de Alcobendas (Madrid) y Barcelona como se ha indicado anteriormente, así como en las siguientes iniciativas, algunas se van a seguir desarrollando durante 2021:

- Promoción de adquisición de coches híbridos a todo el que tenga acceso al renting de vehículos.
- Gestión con la propiedad de la instalación de cargadores eléctricos para carga de coches en el sótano -1 del edificio de Alcobendas (Madrid), ya que debido a la Covid-19 se ha retrasado un año.

5.8. Biodiversidad

Ninguna de las empresas del Grupo genera impactos ambientales en áreas protegidas o de alto valor en relación con la biodiversidad, ya que todos sus centros de trabajo se encuentran en emplazamientos urbanos. Por ello, no se ha llevado a cabo actuaciones específicas relacionadas con la preservación o restauración de la biodiversidad.

5.9. Otros aspectos ambientales

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas del Grupo, no generan un impacto significativo en relación con el ruido ambiental ni la contaminación lumínica.

5.10. Cumplimiento normativo ambiental

Ninguna de las empresas del Grupo ha recibido multas ni sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental. Tampoco se han recibido reclamaciones relacionadas con la gestión ambiental en ninguno de sus centros de trabajo.



6.Desempeño social interno

6. Desempeño social interno

El Grupo VASS es consciente de la importancia que tiene el capital humano en el desarrollo y evolución de la organización, y es por ello, que sus profesionales son considerados uno de los activos más importantes.

Debido a lo anterior, uno de los puntos más importantes de la organización es contar con una plantilla comprometida y parte de ello pasa por hacerles partícipes de los objetivos estratégicos de la organización, tratando de llegar a todos ellos y transmitiendo lo que se espera de cada uno, escuchándoles y preguntándoles constantemente por posibles mejoras. Con objeto de mostrar a todo su personal su relevancia en la empresa, el Grupo VASS se centra principalmente en una serie de aspectos a la hora de gestionar su capital humano, y que se expondrán con mayor detalle a lo largo de esta memoria. Estos puntos son los siguientes:

- El Grupo apuesta por la conciliación de la vida profesional y privada de las personas trabajadoras, implantando una serie de medidas, ya que ésta supone beneficios tanto para las mismas como para la organización, en especial, el bienestar y el atractivo para el personal, que se traduce en ahorro, retención del talento y productividad para la empresa.
- Con el objetivo de lograr la excelencia en la organización, VASS dispone de buenos canales de comunicación interna. Para ello se trata de fomentar a través de varias medidas el estrechamiento de lazos entre las personas que componen las diferentes categorías de la organización.
- Grupo VASS ve en la formación de su personal una inversión, y no un gasto. El conocimiento de su plantilla es el mayor capital de la empresa y se encuentra en cambio continuo. La globalización de los mercados y la eclosión de nuevas tecnologías exigen, hoy en día, una inversión continua en el recurso más importante de la organización. La formación motiva al personal, y permite atraer y fidelizar el talento, además de tratarse de un factor que influye en la calidad de los servicios ofrecidos.

De la importancia que las personas tienen para la organización, se deriva igualmente la necesidad de cuidar de las mismas. Por este motivo en el Grupo VASS se adoptan las medidas necesarias con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que las personas empleadas sufran daños derivados del trabajo.

6.1. Empleo

Los datos aportados en el presente apartado se corresponden con datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 agregados de todo el Grupo:

PLANTILLA POR SEXO	2020
Hombres	1.238
Mujeres	471
Total	1.709

Tabla 15: Plantilla a 31/12/2020 por sexo.

PLANTILLA POR EDAD	2020
> 50 años	65
35 años - 50 años	796
< 35 años	848
Total	1.709

Tabla 16: Plantilla a 31/12/2020 por edad.

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y PAÍS	BECARIOS	V1	V2	V3	V4	V5	TOTAL
España	0	247	311	354	265	102	1.279
Reino Unido	0	5	5	15	11	2	38
Colombia	10	54	89	37	19	7	216
México	0	1	1	0	2	0	4
Perú	0	22	40	18	7	1	88
Chile	0	16	45	12	7	4	84
Total	10	345	491	436	311	116	1.709

Tabla 17: Plantilla a 31/12/2020 por categoría profesional y país.

PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO	Nº de empleados
Indefinido Tiempo Completo	1.618
Indefinido Tiempo Parcial	6
Temporal Tiempo Completo	45
Temporal Tiempo Parcial	0
Prácticas	2
Formación	38
Total	1.709

Tabla 18: Plantilla a 31/12/2020 por modalidad de contrato.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido Tiempo Completo	1.096	406	1.501
Indefinido Tiempo Parcial	0	6	6
Temporal Tiempo Completo	21	11	32
Temporal Tiempo Parcial	0	0	0
Formación	12	8	20
Prácticas	0	0	0
Total	1.128	429	1.560

Tabla 19: Promedio anual de personas por modalidad de contrato de trabajo y sexo.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	< 35 años	35 - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido Tiempo Completo	696	740	66	1.501
Indefinido Tiempo Parcial	2	4	1	6
Temporal Tiempo Completo	27	5	0	32
Temporal Tiempo Parcial	0	0	0	0
Formación	18	2	0	20
Prácticas	0	0	0	0
Total	743	750	68	1.560

Tabla 20: Promedio anual de personas por modalidad de contrato de trabajo y edad.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	V0	V1	V2	V3	V4	V5	Total
Indefinido Tiempo Completo	0	261	420	402	303	115	1.501
Indefinido Tiempo Parcial	0	2	2	2	1	0	6
Temporal Tiempo Completo	0	10	16	4	2	0	32
Temporal Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0
Formación	3	17	0	0	0	0	20
Prácticas	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	291	438	408	306	115	1.560

Tabla 21: Promedio anual de personas por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional.

DESPIDOS POR SEXO	Nº de empleados
Hombres	61
Mujeres	21
Total	82

Tabla 22: Nº de personas despedidas por sexo.

DESPIDOS POR EDAD	Nº de empleados
> 50 años	9
35 años - 50 años	33
< 35 años	40
Total	82

Tabla 23: Nº de personas despedidas por edad.

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de empleados
V1	28
V2	19
V3	17
V4	15
V5	3
Total	82

Tabla 24: Nº de personas despedidas por categoría profesional.

En relación con las personas con diversidad funcional, el número de personas con una discapacidad superior al 33% durante el año 2.020 ha sido de 14 en la totalidad de las empresas del Grupo.

Cabe mencionar que la sociedad VASS Consultoría de Sistemas ha obtenido el Certificado de Excepcionalidad durante el año 2.020 y Serbatic, NATTEVO y vdSHOP han cumplido con la ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) (Ley 13/1982, de 7 de abril), según la cual, todas las empresas españolas cuya plantilla sea superior a los 50 personas, deben tener una "cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad" de un 2% de la plantilla, es decir, que este tanto por ciento esté reservado para personas con una discapacidad igual o mayor al 33%."

En la siguiente tabla se muestra la distribución de personas con discapacidad por categoría profesional durante el año 2.020:

DISCAPACITADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de empleados
V1	7
V2	5
V3	0
V4	2
V5	0
Total	14

Tabla 25: N° empleados con discapacidad por categoría profesional.

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	2020	Brecha salarial
Hombres	33.601	17%
Mujeres	27.765	21%

Tabla 26: Remuneración media del ejercicio por sexo y brecha salarial.

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	2020
> 50 años	47.710
35 años - 50 años	38.272
< 35 años	24.636
Total	47.710

Tabla 27: Remuneración media del ejercicio por edad.

REMUNERACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	Hombres	Mujeres
BECARIOS	2.518	2.518
V1	132.716	125.478
V2	206.199	147.078
V3	280.761	248.586
V4	360.132	265.736
V5	548.369	167.275
Total	1.530.694	956.671

Tabla 28: Remuneración media del ejercicio por categoría profesional y sexo.

SOCIEDAD	Remuneración Media
VASS UK	111.695
VASS CONSULTORÍA DE SISTEMAS, S.L.	69.867
SERBATIC S.A.	63.000
NATEEVO DIGITAL S.L.	68.889
VD SHOP	56.000
VASS COLOMBIA	45.754
VASS PERU	71.024
VASS CHILE	62.034

Tabla 29: Remuneración media del ejercicio de los directivos de las sociedades del Grupo.

6.2. Organización del trabajo

Como ha sido mencionado anteriormente en la introducción a la gestión del capital humano del Grupo en el Apartado 6 del presente informe, la apuesta principal de la organización por la conciliación de la vida profesional y privada resulta un aspecto clave de la gestión de su personal al ser considerado un aspecto positivo para ambas partes, con un impacto positivo directo sobre el bienestar y la productividad de las personas.

Organización del trabajo

Las sociedades españolas del Grupo VASS (VASS, Serbatic, NATEEVO y vdSHOP) se acogen al Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, que fomenta las relaciones entre la organización y las personas, el cual soporta la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, y en el que se contemplan las jornadas de trabajo establecidas, calendario, la remuneración de las personas trabajadoras y los beneficios sociales.

El resto de las sociedades cuentan con un Reglamento Interno que se inscribe en el correspondiente registro con la finalidad de hacerlo público.

El Convenio anteriormente mencionado establece las distintas categorías profesionales de las personas trabajadoras en función del área de actividad, del grupo y del nivel al que pertenezcan. En la siguiente tabla se recogen estas categorías profesionales:

Nuevo Sistema de Clasificación Profesional			Equivalencia con las categorías del anterior convenio solo a efectos de trasposición
Área de Actividad	Grupo	Nivel	
Área 1: Soporte Técnico y/o Administrativo Área 2: Gestión de Medios y Procesos Área 4: Estudios de Mercado	A	I	Jefe Superior (Grupo II Administrativo)
	B	I	Jefe de Primera y cajero con firma (Grupo II)
	B	I	Jefe de Campo (Grupo IV)
	B	II	Jefe de segunda y cajero sin firma (Grupo II)
	B	II	Jefe de Zona (Grupo IV)
	C	I	Oficial de primera (Grupo II. Administrativos)
	C	II	
	C	III	Oficial de segunda y Telefonista recepcionista (Grupo II. Administrativos)
	D	I	Inspector-entrevistador y Dibujante (Grupo IV)
	D	II	
	D	III	Oficial de primera (Grupo VI. Oficios Varios)
	D	III	Cobrador, Vigilante, Sereno (Grupo V)
	E	I	Oficial segunda (Grupo VI. Oficios Varios)
	E	II	Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista (Grupo II. Administrativos)
	E	II	Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza (Grupo V)
	E	III	Entrevistador-Encuestador y Codificador de Encuesta (Grupo IV)
	E	III	Ayudante (Grupo VI. Oficios Varios)
	E	III	Botones de dieciséis y diecisiete años (Grupos V)
	E	III	Aspirantes de dieciséis y diecisiete años (Grupos II)
Área 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A		
	B	I	
	B	II	Analista; Analista de sistemas (Grupo III)
	C	I	Analista programador; Diseñador página web (Grupo III)
	C	II	
	C	III	
	D	I	Programador senior, Jefe de Operación, Programador en Internet (Grupo III)
	D	II	Delineante-proyectista (Grupo III)
	D	III	

	E	I	Programador junior; Técnico de mantenimiento web; Operador de ordenador (Grupo III)
	E	II	Administrador de Test (Grupo III)
	E	II	Tabulador de Ordenador, Operador de periféricos (Grupo IV)
	E	III	Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador (Grupo IV)
	E	III	Calcador (Grupo IV)

A partir de las categorías profesionales establecidas en el Convenio, el Grupo ha creado unas categorías profesionales propias que se dividen en cinco grupos: V0 (Becarios), V1, V2, V3, V4 y V5.

En el siguiente cuadro se recoge la equivalencia entre las categorías profesionales establecidas por el Grupo VASS y las categorías profesionales establecidas en el Convenio Colectivo:

CATEGORÍAS SEGÚN CONVENIO			CATEGORÍAS PROFESIONALES VASS
ÁREA	GRUPO	NIVEL	
1	A		V5
1	B	I	V4
1	B	II	V3
1	C	I	V2
1	C	I	V1
1	C	III	V1
1	E	II	V1
2	A		V5
2	B	I	V4
2	B	II	V3
2	C	I	V2
2	C	I	V1
2	C	III	V1
2	E	II	V1
3	A		V5
3	B	I	V4

3	B	II	V3
3	C	I	V2
3	D	I	V1
3	E	I	V1
3	E	III	V1

En lo que corresponde a la organización del trabajo, de acuerdo con el Convenio colectivo mencionado anteriormente, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal de las personas trabajadoras en la empresa teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

En cada país donde opera el Grupo, se ha establecido un Reglamento Interno en el que se establece el horario laboral de su plantilla:

España (Vass Consultoría de Sistemas, S.L., Nateevo, Serbatic, VD Shop):

El horario oficial en las oficinas de VASS es de lunes a jueves de 09.00hr a 18.00hr y los viernes de 08.00hr a 15.00hr, con una pausa para comer de una hora, realizando un total de 39 horas semanales y reduciendo así la jornada oficial de 40 horas.

Todas las personas tienen la posibilidad de acogerse a la flexibilidad horaria al comienzo (08hr) y al final de la jornada (20hr) así como en las comidas (de 13hr a 16hr), previamente acordado con su manager y/o responsable, y cuando el proyecto en el que participe o las funciones que realice lo facilite.

En los meses de verano (julio y agosto), así como durante los viernes del año, la jornada laboral se reduce de 39 a 35 horas semanales (7 horas diarias), siendo el horario preferente en las oficinas de VASS de 08:00hr a 15:00hr ininterrumpido, siempre que el proyecto/cliente/funciones lo permitan.

Reino Unido (Services UK Ltd.)

Según se establece en el Reglamento Interno de la sociedad, las horas habituales de trabajo serán de 40 horas semanales, de lunes a viernes entre las 8:00 a.m. y las 6:00 p.m. Del mismo modo, cabe la posibilidad de trabajar horas adicionales según lo requieran las necesidades de la empresa.

Colombia (Vass Colombia)

El horario laboral establecido por VASS Colombia, es de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 5:30 p.m. para todo su personal.

Dentro de la jornada laboral antes mencionada, cada persona tiene derecho a una hora de descanso (60 minutos) para el consumo de sus alimentos, la cual podrá ser disfrutada en el período comprendido entre las 12.00 p.m. y las 2.00 p.m.

Con períodos de descanso para la realización de pausas activas de diez minutos cada dos horas, a partir de la hora de ingreso de la persona estipulada anteriormente. Así mismo, se han establecido algunas circunstancias especiales:

1. Cuando la empresa tenga más de cincuenta personas que trabajen cuarenta y ocho horas a la semana, éstas tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada, por cuenta de la empresa, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).
2. La empresa podrá en cualquier momento modificar o reajustar los horarios de trabajo establecidos de acuerdo con las necesidades y exigencias que se presenten en el desarrollo de sus labores y con consentimiento de la persona trabajadora. Igualmente podrá organizar los horarios en turnos rotativos.
3. Jornada especial: la empresa y las personas trabajadoras pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 horas a la semana. En ese caso no habrá lugar al reconocimiento de recargos nocturnos ni al establecido por el trabajo dominical o festivo; en todo caso la persona trabajadora

devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando el salario mínimo legal mensual vigente. Igualmente tendrá derecho a un día de descanso remunerado, si trabaja la totalidad de la jornada laboral establecida contractualmente. En todo caso, la empresa no podrá contratar a una persona para que ejecute dos turnos de trabajo el mismo día salvo para aquellas labores de simple supervisión o aquellos cargos que sean considerados como de dirección, confianza y manejo.

4. Trabajo por turnos: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de personas, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho horas, o en más de cuarenta y ocho semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 165, Código Sustantivo del Trabajo).
5. Jornada flexible: la empresa y las personas trabajadoras podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (Artículo 161, numeral 3, literal d del C.S.T., incluido por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, modificado por el artículo 2° de la Ley 1846 de 2017). Del horario anterior quedan exceptuados:
 - a. En los trabajos autorizados para menores de 18 años, las labores no pueden exceder de 6 horas diarias, de acuerdo con el artículo 161 del C.S.T.
 - b. Los que desempeñan cargo de dirección, confianza y manejo, deberán laborar lo que sea necesario para el cumplimiento de sus deberes.
6. Las personas trabajadoras que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, están excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal.
7. Las personas trabajadoras del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con la empresa, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes,

laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente. Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro horas adicionales diarias (Ley 1920 de 2018).

8. La empresa queda facultada en todo tiempo para dividir a sus personas trabajadoras en equipos y establecer turnos cuyo horario, ajustado estrictamente a la ley será fijado previamente en lugar visible del establecimiento, cuando las conveniencias y necesidades lo exijan.
9. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor o caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente sean indispensables trabajos de urgencias que deben efectuarse en las máquinas de dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la organización sufra una perturbación grave. Esta aplicación constituye trabajo suplementario de sus horas extras.

Perú (Vass Perú)

El horario laboral establecido por la empresa será de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. para todas sus personas 48 horas semanales, de conformidad con la legislación vigente. Con períodos de descanso para la realización de pausas activas de diez minutos cada dos horas, a partir de la hora de ingreso del trabajador estipulada anteriormente.

Respecto a dicho horario laboral, la empresa podrá realizar variaciones en cuanto al horario de trabajo del personal, regulándose de acuerdo con el plan de actividades y de acuerdo con la costumbre del centro de trabajo del cliente en las que se encuentren realizando sus labores a nivel local o nacional (de ser el caso), actuando dentro del marco de los dispositivos legales vigentes. La permanencia de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo es de responsabilidad de las mismas y de su responsable inmediato.

Durante su jornada de trabajo, los colaboradores dispondrán de (1) hora ininterrumpida para descansar y/o tomar su refrigerio o alimentación necesaria, dentro del horario de 12:00 pm a 03:00 pm. En caso de que la persona trabajadora se exceda del tiempo máximo para el goce de su refrigerio,

se procederá al llamado de atención correspondiente por ir en contra de la flexibilidad responsable que la empresa imparte.

Chile (Vass Chile Ltda.)

Por norma general, en las oficinas de Santiago, la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, entre las 09:00 y las 18:30 horas, con una interrupción de 60 minutos para almorzar, la que no se considerará como tiempo efectivo de trabajo para los efectos de la jornada semanal.

Si las características de la oficina o las necesidades de la empresa así lo requieren, en los contratos individuales de trabajo, de común acuerdo con las personas trabajadoras, podrá establecerse una distribución distinta de la jornada ordinaria y poder ser ésta más flexible y adaptada a las necesidades de las misas, así como acordes a sus funciones y responsabilidades siendo previamente acordado con la persona responsable, de acuerdo con lo dispuesto en el Código del Trabajo.

6.3. Absentismo

A continuación, se muestra una tabla con las horas laborables efectivas perdidas por cada una de las sociedades del Grupo:

SOCIEDAD	Horas Absentismo
VASS CONSULTORÍA DE SISTEMAS, S.L.	92.990
SERBATIC S.A.	20.720
NATEEVO DIGITAL S.L.	7.963
VASS UK	1.027
VASS CHILE	1.464
VASS COLOMBIA	6.490
VASS MEXICO	1.176
VASS PERU	1.034
Total	132.863

Tabla 30: Horas de absentismo 2020.

6.4. Relaciones sociales

El 100% de las personas de las sociedades españolas del Grupo se encuentran cubiertos bajo el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, el cual entró en vigor el día 22 de febrero de dos mil dieciocho.

El resto de las sociedades rigen las relaciones laborales mediante reglamentos internos donde se determina cómo debe ser esta relación: normativa, protocolos, políticas, etc. todas ellas cumpliendo

la normativa legal local. Tanto los reglamentos internos como el convenio laboral a las que están adscritos todas las empresas y sedes del Grupo, tienen como propósito regular las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la empresa y sus colaboradores, establecer los derechos, deberes y obligaciones de las personas trabajadoras dentro de las condiciones dignas, justas equitativas y de mutuo respeto, armonizando de esta manera la vinculación entre empresa y colaboradores, para mantener y fomentar el ambiente necesario de unión y la disciplina en el trabajo, a fin de desarrollar una alta productividad, eficiencia y buen desempeño.

6.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales

La conciliación de la vida profesional y privada es un aspecto fundamental en la relación entre el Grupo y su personal. Las medidas implantadas en este sentido se encuentran orientadas a la maximización del bienestar de la plantilla con el objetivo de obtener un retorno en términos de retención de talento y mayor productividad.

Medidas de conciliación y beneficios sociales

En el año 2008, el Grupo VASS define su primer VASS Concilia con el objetivo de ajustarse a la nueva realidad laboral, así como a los cambios que se producen en la sociedad, y ofrecer una mejor calidad de vida a todas las personas que integran el Grupo.

El fin no es otro que buscar el equilibrio entre el compromiso profesional y las responsabilidades personales y familiares fomentando estrategias flexibles que favorezcan la conciliación personal y laboral.

Todas las acciones están basadas en la confianza entre la empresa y su plantilla y la filosofía de libertad responsable.

Aunque, como se ha mencionado anteriormente, VASS Concilia fue creado en el año 2008 para todas las sociedades del Grupo, algunas de ellas han adaptado las medidas contenidas en el mismo a su situación. A continuación, se exponen las distintas medidas adoptadas en cada uno de los países donde operan las sociedades del Grupo:

VASS CONCILIA (España)

Este plan de medidas abarca a las sociedades VASS Consultoría de Sistemas, NATEEVO, Serbatic y vdSHOP.

A continuación, se plantean las medidas divididas en tres grupos:

- **Flexibilidad de la jornada laboral y el espacio de trabajo:**

Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de los miembros de la unidad familiar.

Además de las diversas posibilidades de flexibilización horaria que se han mencionado en el punto 6.2, el Grupo ofrece varias opciones a su plantilla para lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal:

1. **Teletrabajo:** Desde marzo de 2018, se establece una nueva modalidad de trabajo en VASS englobado dentro del Plan Concilia como medida adicional de fidelización, flexibilidad y espíritu de confianza mutuo, en consonancia con los valores de la compañía.
2. **Smart Working:** Se trata de un nuevo marco de trabajo híbrido que combina el trabajo en la oficina y el trabajo en remoto utilizando las herramientas corporativas de Grupo bajo un framework de trabajo estandarizado. Para su correcto funcionamiento es esencial que se tengan en cuenta las tres premisas de nuestra cultura: confianza en el equipo, colaboración y, sobre todo, comunicación.
3. **Long – Weekend:** Se trata de la posibilidad de realizar jornada intensiva el día previo al festivo que es inmediatamente anterior al fin de semana (normalmente cuando es festivo el viernes). Es decir, el jueves o el día inmediatamente anterior y previo al fin de semana, se podrá disfrutar de jornada intensiva.

Como ya ocurre los viernes, la jornada pasará a ser de 7 horas (horario habitual de 8.00 a 15.00 horas), con cierta flexibilidad horaria en la llegada y salida, como es la práctica habitual de VASS.

4. **Trabajo a tiempo parcial:** Contrato de trabajo establecido para una jornada laboral al día, semana o mes, inferior a la jornada a tiempo completo. El salario se adecúa en concordancia al número de horas trabajadas.

Las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo tienen la posibilidad de acogerse a esta modificación de la jornada laboral durante un periodo de tiempo determinado, siempre que el proyecto en el que participe y/o las funciones que realice lo permita y, previa autorización del responsable del área correspondiente.

5. **Jornada laboral reducida:** La persona trabajadora tiene la posibilidad de reducir la jornada laboral entre un octavo y un máximo de la mitad de duración de la jornada laboral completa, por cuidado de descendientes menores de hasta 12 años o por cuidado de personas dependientes, reduciendo el salario proporcionalmente al número de horas trabajadas. (Artículo 37.5 del ET y 39 del Convenio vigente).

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Por necesidades puntuales y personales podrán modificarse los horarios por un periodo concreto, y en un determinado horario, previa autorización del responsable del área correspondiente.

6. **Permiso sin sueldo:** Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en VASS, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

Las empresas del Grupo podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas:

- Empresas de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

En caso de enfermedades graves de familiares de primer grado de consanguinidad, VASS amplía la duración del permiso hasta en 2 meses; adicionalmente, el periodo de disfrute mínimo de dicho permiso en estas situaciones puede ser inferior a 15 días naturales.

Adicionalmente y, en cualquier caso, se podrá disfrutar de un máximo de hasta 5 días laborales no consecutivos en un año por motivos personales, previo aviso al responsable directo con un mínimo de 15 días naturales.

7. **Plazas de garaje:** Las oficinas corporativas de VASS Madrid disponen de plazas de aparcamiento a un precio reducido subvencionado por VASS (alquiler mensual y descuento en nómina).

Para el equipo de Dirección, Desarrollo de Negocio y Mandos Medios (mando en categoría V4) se dispone de un pool de plazas que permiten y favorecen la movilidad.

8. **Reuniones de trabajo:** Las reuniones de trabajo se procuran, en la medida de lo posible, que sean dentro del horario laboral, evitando incluso que sean a últimas horas de la jornada laboral. Se fomenta las teleconferencias, calls y llamadas vía teams para evitar desplazamientos al efecto.
9. **Movilidad nacional e internacional:** Cuando por necesidades de proyecto, se tenga que desplazar de su domicilio habitual, se procurará en la medida de lo posible, que dichos traslados no incluyan fines de semana.

VASS dispone de una política de movilidad nacional e internacional, así como de importación de TALENTO a disposición de los trabajadores que estén interesados en realizar de una experiencia internacional.

10. **Vacaciones:** Aumento en dos días más de vacaciones de lo estipulado en el convenio, pudiendo pasar de 23 a 25 días laborables de disfrute si el 24 y 31 de diciembre son laborables. Son fechas prioritarias para disfrutar de las vacaciones en las 3 primeras semanas de agosto, Semana Santa, la semana de Navidad y todos los puentes del año. En

caso de no asignación a proyecto será recomendado consumir las vacaciones en estas fechas prioritarias.

No obstante, el Plan Concilia permite cierta flexibilidad en cuanto a las fechas de disfrute a lo largo del año, previo acuerdo con el responsable directo y siempre que las necesidades del proyecto lo permitan.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto, lactancia natural o suspensión por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponden.

11. **Excedencias:** Se distinguen tres tipos de excedencias: las voluntarias, las de guarda de legal y por cuidado de un familiar. En VASS se pueden solicitar este tipo de excedencias sin necesidad de llevar un año en la empresa, previo acuerdo con Dirección, y por un periodo mínimo de un mes en los siguientes casos:
 - **Excedencias Voluntarias:** La ley establece que para solicitar una excedencia voluntaria por motivos personales hay que llevar un mínimo de un año en la empresa y el periodo de excedencia no puede ser menor a cuatro meses. (Nuevo artículo 46.2). Igualmente, este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona transcurridos cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria disfrutada.
 - **Excedencias por Guarda Legal** (cuidado de hijos e hijas): Se pueden solicitar únicamente para el cuidado de descendientes menores de 3 años (naturales o adoptados) a contar desde el nacimiento, adopción o acogimiento y hasta que éste alcance la edad de 3 años. Cuando ambos progenitores trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
 - **Excedencias por cuidado de un familiar:** Tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En estos casos, será necesario presentar la documentación oportuna y que acredite el poder hacer uso del presente derecho.

VASS amplía hasta 3 años este permiso/excedencia previo acuerdo con el responsable del área y People & Talent.

- **Equilibrio personal, profesional y familiar:**

El Grupo VASS ofrece varias opciones a su plantilla para lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal:

1. **Cambio de domicilio:** El Convenio Colectivo de empresas consultoras, dispone de un 1 día de permiso para realizar mudanzas en caso de traslado de vivienda habitual. VASS amplía este permiso de 1 a 2 días naturales y consecutivos en caso de unidad familiar a cargo de la persona (necesaria presentación del libro de familia).
2. **Preparación al parto:** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
3. **Maternidad:** La duración actual del permiso de maternidad es de 16 semanas aumentando VASS este periodo en una semana extra, quedando un total de 17 semanas. Según la normativa actual, las primeras 6 semanas son de reposo obligatorio para la madre. VASS ofrece la posibilidad de consumirlas íntegras o incorporarse a trabajar a media jornada, aumentando así el periodo en un total de 22 semanas.

VASS ofrece asimismo la posibilidad de disfrutar de forma inmediata las vacaciones pendientes del año en curso, a la finalización del permiso por maternidad.

En caso de parto prematuro y en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto durante un periodo superior a 7 días naturales y consecutivos, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, y hasta un máximo de 13 semanas.

En caso de que el bebé tenga un grado de dependencia 1 (certificado por el hospital o similar), el permiso se ampliaría 7 días más en el caso del padre y 15 días en el caso de la madre.

4. **Permiso Cuidado de Lactante:** Según la legislación vigente en los primeros 9 meses de vida del bebé, la madre y el padre tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, en concepto de lactancia, durante una hora diaria que puede dividir en dos fracciones de media hora.

VASS ofrece la posibilidad de acumular a las 17 semanas del permiso de maternidad, todas las horas de lactancia (1 hora diaria hasta el 9º mes) sumando así 13 días laborables más (en lugar de los 15 naturales que establece la ley) con un resultado final de 19 semanas, sin reducción de sueldo.

5. **Paternidad:** Según normativa vigente con entrada en vigor el 01 de marzo de 2019 la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 84 días naturales (12 semanas), en casos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada descendiente a partir del segundo.

El periodo de disfrute estará comprendido desde el día del nacimiento (legalmente registrado) o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta el día anterior a la finalización del permiso de maternidad. (Artículo 48.7 del E.T.).

El periodo de suspensión será ininterrumpido para las 4 primeras semanas tras el nacimiento, pudiéndose tomar las restantes 8 semanas a elección del padre. Ambas partes podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los doce meses siguientes a la fecha de nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El disfrute de la paternidad debe ser teniendo en cuenta lo siguiente: las 4 primeras de suspensión deben ser seguidas y consecutivas, dejando las restantes 8 semanas a elección del padre (puede elegir en qué momento poder disfrutarlas ... siendo siempre obligatorio notificarlo con antelación a Laboral para su tramitación telemática).

6. **Abandono puntual:** Posibilidad de abandono puntual del lugar de trabajo para emergencia familiar de primer grado. Será necesario comunicarlo previo al abandono del puesto de trabajo a la persona responsable inmediata. En estos casos, será necesario la presentación del justificante que certifique el motivo de la ausencia.
7. **Ausencias justificadas:** Las personas trabajadoras, previo aviso en la medida de lo posible y justificación, podrán ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - o Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

En casos de hospitalización, VASS permite el disfrute de estos días de permiso durante el periodo de hospitalización, sin necesidad de coincidir con el comienzo del hecho causante.

- o En el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o descendientes el permiso será de cuatro días, incluyéndose en este tiempo, los posibles desplazamientos. Se amplía el permiso en un día natural más, añadido a los anteriores. Este permiso únicamente hace referencia a parientes de consanguinidad.
- o Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar a sus hijos e hijas menores con grado de discapacidad reconocido (33%), o que se encuentren en tratamiento radiológico o de quimioterapia.
- o Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en

un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. **Matrimonio:** Se conceden quince días naturales en caso de matrimonio. En VASS el permiso matrimonial comienza el primer día laborable de ausencia con motivo del enlace, mejorando de esta manera el convenio cuya contabilización se hace desde el día de la boda. El permiso son 15 naturales y consecutivos.
9. **Vida saludable:** En todas nuestras oficinas, las personas disponen de una cafetería/comedor para evitar desplazamientos a la hora de comer, habilitadas con nevera y microondas. En el caso de la sede corporativa de VASS Madrid:
 - o Se cuenta con un comedor que dispone de un córner de comida saludable (ensaladas, menús y sándwiches).
 - o VASS subvenciona a todos el personal de la oficina, el consumo en las máquinas de vending (alimentación, bebidas frías y calientes), al asumir un porcentaje del coste de los productos, de ahí su coste tan reducido. El pago de las mismas se puede hacer en metálico o través de una tarjeta monedero que se puede recargar a través de la tarjeta de comida de retribución flexible.
 - o “Yes, you fit”: se ofrecen precios exclusivos en la matriculación y cuota en el gimnasio ubicado en sus instalaciones.

Adicionalmente, para fomentar y sensibilizar en la importancia de los hábitos saludables alimenticios, en las sedes de Madrid y Barcelona, 2 días a la semana, se realiza la entrega de fruta gratis para todas las personas que realicen su trabajo en las oficinas.

10. **Recepción de paquetería personal:** Las oficinas corporativas de VASS en Madrid disponen de un servicio de entrega de paquetería personal permitiendo un gran ahorro de tiempo y evitar esperas innecesarias y desplazamientos, recibiendo los paquetes personales directamente en la oficina.

Adicionalmente, desde abril de 2020 se dispone de un Locker de Amazon para el fomento de las compras on-line fomentando de este modo la conciliación de la vida laboral y personal.

11. **Regalo por nacimiento:** VASS obsequia a todas las personas que sean madres/padres, con un regalo especial para dar la bienvenida al nuevo miembro de la familia.
 12. **Programa de retribución flexible:** A través de la plataforma BeFlex todo el personal podrá optimizar su salario solicitando productos con grandes ventajas fiscales. Los productos actualmente disponibles son los siguientes:
 - Seguro de Salud Mapfre
 - Tarjeta Restaurante
 - Ticket Guardería
 - Ticket Transporte
 - Formación
 13. **Beneficios de las personas trabajadoras:** Todos los profesionales que trabajan en VASS disponen de acuerdos especiales con empresas de servicios, gimnasios, viajes, compras en tecnología, etc. a los que podrán acceder logándose con el correo corporativo.
- **Cultura flexible:**

El Grupo ofrece varias opciones a su plantilla para lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal:

 1. **Plan de desarrollo "VASS & YOU":** VASS & YOU es un sistema de Gestión del Talento a aquellas personas que son la piedra angular del negocio. Se realiza un proceso de evaluación continuo del desempeño a través de la plataforma de SuccessFactors: evaluación por competencias y evaluación por objetivos para ayudar a su personal a crecer.
 2. **Formación:** El Grupo dispone de un Plan de Formación que se confecciona cada año en función de las necesidades individuales de sus Equipos (Operaciones, Experience & Management), ligadas al plan de carrera personalizado, así como de las necesidades de

los proyectos en los que participan. Anualmente se dota de una cuantía destinada a la formación específica para cada área, acciones formativas que se confecciona conjuntamente con el Manager responsable del Área.

El Plan de Formación tiene como objetivo principal el conseguir que las competencias de cada persona estén lo más ajustadas al proyecto y responsabilidades que deben presentar en cada una de sus tareas.

La asistencia a la formación es gratuita, y su impartición se realiza tanto en las instalaciones de VASS (salas de formación habilitadas para tal efecto), como en ubicaciones de la empresa certificadora o impartidora de la formación.

3. **Promoción interna:** La promoción interna en VASS es igualitaria para todas las personas. En el modelo VASS & YOU, el crecimiento profesional se basa en el resultado de la evaluación del desempeño, bajo unas premisas objetivas y claramente definidas. Las posibilidades de crecimiento son tanto horizontales (dentro del mismo nivel, cambian de carrera), como verticales (cambio de nivel dentro de la misma carrera).
4. **Estabilidad laboral:** Grupo VASS apuesta por la estabilidad laboral, por ello, más del 98% de sus profesionales cuentan con un contrato indefinido.

VASS CONCILIA (Perú)

A continuación, se plantean las medidas divididas en tres grupos:

- **Flexibilidad de la jornada laboral y el espacio de trabajo:**
 1. **Jornada de trabajo:** Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar, sin afectar al total de horas semanal. Esto siempre que el trabajador/a se encuentre en la oficina de VASS y solo si existe previo acuerdo con su responsable directo y cuando el proyecto en el que participe o las funciones que realice lo facilite, no será decidido por cada persona.

2. **Horario de verano:** En los meses de verano, Enero, Febrero y Marzo, la jornada laboral en las oficinas de VASS Perú se reduce de 40 a 37 horas; siendo los viernes el horario marcado durante este periodo, de 09.00hr a 14.00hr ininterrumpido.
 3. **Home office:** El 90% de las personas en VASS Perú disponen de un ordenador portátil para su trabajo diario, facilitando la posibilidad de realizar home office ocasionalmente, sin que ello suponga una merma en su retribución, siempre que el proyecto lo permita y con previa autorización de la Gerencia y coordinación de su Líder de Cuenta y Líder de Proyecto inmediato. Por la naturaleza del trabajo a desempeñar, al equipo de Dirección y Gerencia, se facilita también teléfono móvil y conexión a internet y/o previo acuerdo con VASS.
 4. **Reuniones de trabajo:** Las reuniones de trabajo se procuran, en la medida de lo posible, que sean dentro del horario laboral, evitando incluso que sean a últimas horas de la jornada laboral a excepciones solicitadas por la Gerencia. Se fomentan las teleconferencias, calls y llamadas vía Skype Empresarial para evitar desplazamientos al efecto.
 5. **Vacaciones:** Anualmente se acumulan 30 días calendario de vacaciones para cada persona en modalidad planilla, estas vacaciones deberán ser disfrutadas durante todo el año siguiente al que se generaron. No obstante, el Plan Concilia Perú permite cierta flexibilidad en cuanto a los momentos de disfrute de estas. El mínimo de tiempo del trabajador/a en planilla para ser evaluable la posibilidad de disfrutar sus vacaciones acumuladas será de 6 meses, esto previo acuerdo con People&Talent y su Líder de Cuenta y Líder de Proyecto; siempre que el cronograma del proyecto lo permita. Son fechas sugeridas para disfrutar de las vacaciones en las fechas cercas a: Fiestas Patrias (Julio), Semana Santa (Mayo o Abril), Navidad (Diciembre), Año Nuevo (Diciembre y Enero) y/o en caso de días no laborables establecidas por el Estado Peruano. En caso de no asignación a proyecto será recomendado consumir las vacaciones en estas fechas prioritarias.
- **Equilibrio personal, familiar y personal:**

VASS Perú ofrece varias opciones a su personal para lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal:

 1. **Cambio de domicilio:** VASS dispone de un 1 día calendario de permiso para realizar mudanzas en caso de traslado de vivienda habitual y 2 días consecutivos en casos

particulares de implicancia de familiares directos (pareja, descendientes, padres y hermanos/as).

2. **Licencia por luto:** Por fallecimiento de cónyuge, descendientes, padres, hermanos o hermanas o algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, VASS Perú otorga permiso de 5 días calendario, incluyéndose en estos tiempos, los posibles desplazamientos.
3. **Abandono inmediato:** El abandono inmediato se realizará sólo por emergencia familiar de primer grado (Dependientes y/o personas a cargo). Será comunicado posterior al abandono del puesto de trabajo al Líder inmediato.
4. **Maternidad:** VASS brinda a todo el personal un permiso por 2 días laborales en caso de matrimonio ya sea civil o religioso. La persona deberá presentar al área de People&Talent el acta de matrimonio correspondiente y coordinar con anticipación con su Líder inmediato.
5. **Regalo por nacimiento:** VASS brinda a todas las personas que sean madres y padres, un presente especial para dar la bienvenida al nuevo miembro de la familia.
6. **Cumpleaños:** En VASS Perú el día de su cumpleaños cualquier persona podrá tomarse mediodía previa coordinación con su Líder; este permiso podrá coordinarse un día antes o un día después del cumpleaños en el rango de horario que desee, en la mañana o en la tarde.

- **Cultura flexible:**

El Grupo VASS ofrece varias opciones a su plantilla para lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal:

1. **Plan de desarrollo VASS & YOU:** VASS & YOU es un sistema de Gestión del Talento a las personas que son la piedra angular del negocio para VASS. Establecen los 4 pilares fundamentales de VASS sobre las que versan todas las competencias comunes para todos. Dichos pilares fundamentales son: TALENT, ATTITUDE, BUSINESS & VASS, a partir de los cuales se transmite y se forma la cultura organizacional.

Se definen e implantan programas y planes para impulsar la carrera y crecer:

- **Programa Avanza:** Planes Selección, Acogida, Retención.
 - **Programa Orienta:** Plan de Formación y Desarrollo.
 - **Programa Gana:** Plan de RSC (Acción VASS), Movilidad Internacional y Bandas salariales.
 - **Programa Potencia:** Plan de Retribución variable
2. **Evaluación del desempeño:** En VASS, todas las personas tienen asignado un mando, que es su responsable inmediato, el cual se encarga de guiar y desarrollar a su equipo de trabajo. No sólo en su día a día de proyecto/funciones, sino también a nivel personal, gracias al desarrollo de un plan de acción para la mejora y potenciación de su competencia. VASS & YOU es un sistema de evaluación continua a lo largo del año, dándose dos momentos claves a lo largo del año:
- **Evaluación por competencias:** el objetivo es crear equipos líderes. Personas con talento que puedan desarrollar su potencial en VASS. Dicha reunión se da en los meses de julio a septiembre, donde el mando, tras la evaluación por competencias debe de diseñar un plan de acción competencia que ayude a su equipo a crecer.
 - **Evaluación por objetivos:** se da a principios de año y el fin de estas reuniones es establecer los objetivos (funciones claves) que deberá desarrollar a lo largo del año el equipo. Se deben marcar hitos de consecución, revisión, que permitan al evaluado conocer su progresión a lo largo del año.
3. **Promoción interna:** La promoción interna en VASS es igualitaria para todas las personas. En el modelo VASS & YOU, el crecimiento profesional se basa en el resultado de la evaluación del desempeño, bajo unas premisas objetivas y claramente definidas. Las posibilidades de crecimiento son tanto horizontales (dentro del mismo nivel, cambian de carrera), como verticales (cambio de nivel dentro de la misma carrera).

VASS CONCILIA (Colombia)

A continuación, se plantean las medidas divididas en tres grupos:

- **Flexibilidad de la jornada laboral y el espacio de trabajo:**

1. **Jornada laboral reducida:** El horario oficial en las oficinas de VASS Colombia es de lunes a jueves de 8:30hr a 17:30hr con una pausa para comer de una hora, y los viernes de 08hr a 15hr (jornada continua), realizando un total de 39h semanales y reduciendo así la jornada oficial de 48hr semanales.

2. **Flex – time:** Este beneficio permite a la persona trabajar 1 día a la semana o al mes desde su casa dependiendo de la instrucción de su responsable inmediato y/o proyecto. Podrán utilizar el beneficio aquellas personas que lleven contratados más de tres meses, con excepción de los pasantes y subcontratados para quienes no aplica dicho beneficio.
3. **Long – Weekend:** Consiste en hacer jornada intensiva el día previo al festivo que es anterior al fin de semana (normalmente cuando es festivo el viernes). Es decir, el jueves o el día inmediatamente correlativo y previo al fin de semana se podrá disfrutar de jornada intensiva. Para 2020, se establecieron los siguientes Long-Weekends:
 - o 08 de Abril, Miércoles (Previo Semana Santa)
 - o 30 de Abril, Jueves (Previo Día del Trabajo)
 - o 06 de Agosto, Jueves (Previo Batalla de Boyacá)
4. **Aparcamiento de motos y bicicletas (Beneficio transitorio):** Actualmente cuentan con un espacio de aparcamiento compartido entre motos y bicicletas. Dicho espacio es muy reducido y la autorización estará sujeta al número de vehículos que existan. Cabe aclarar que este beneficio es transitorio ya que VASS en cualquier momento podrá disponer de este espacio según políticas internas.
5. **Movilidad internacional:** VASS dispone de una política de movilidad internacional, así como de importación de talento a disposición del personal que esté interesado en realizar una experiencia internacional.
6. **Vacaciones:** Aumento en dos días más de vacaciones de lo estipulado legalmente, pudiendo pasar de 15 a 17 días laborables de disfrute, solo si el 24 y 31 de diciembre son laborables. Son fechas prioritarias para disfrutar de las vacaciones semana Santa, Navidad y todos los puentes del año.
7. **Lunes saludable:** En la sede de Colombia, cada lunes laborable se realiza la entrega de fruta gratis para todas las personas que realicen su trabajo en las oficinas.
8. **Fechas especiales:** Se celebran las fechas especiales como Día de la Madre, del Padre, Mujer, Hombre, Niños, Navidad etc.

- **Equilibrio personal, familiar y personal:**

VASS Colombia ofrece varias opciones a su plantilla para lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal:

1. **Cambio de domicilio:** Se dispone de un 1 día de permiso para realizar mudanzas de traslado de vivienda habitual.
2. **Compromisos familiares:** Se dispone de un 1 día de permiso remunerado en cada semestre del año para atender tus deberes de protección y acompañamiento de tu grupo familiar. Este beneficio no es acumulable con vacaciones ni otros beneficios del plan.
3. **Cumpleaños:** Se puede elegir una de las siguientes opciones para celebrar el cumpleaños::
 - **Media jornada libre:** Se ofrece a los cumpleaños en su día de cumpleaños, medio día para que disfruten de esta fecha especial con sus seres queridos.
 - **Boletas de cine:** VASS te otorgará un pase doble de cine.
4. **Maternidad:** Por legislación colombiana la a ley 1822 de 2017 a incrementado la licencia de maternidad a 18 semanas. VASS ofrece asimismo la posibilidad de disfrutar de forma inmediata las vacaciones pendientes del año en curso, a la finalización de la licencia de maternidad.
5. **Paternidad:** Por legislación colombiana se disponen de 8 días hábiles como licencia de paternidad. VASS ofrece asimismo la posibilidad de disfrutar de forma inmediata las vacaciones pendientes del año en curso, a la finalización de la licencia de paternidad, previo acuerdo con el responsable directo y siempre que las necesidades del proyecto lo permitan.
6. **Hospitalización:** VASS concede dos días remunerados por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de esposo(a) o compañero(a), padres, descendientes.
7. **Matrimonio:** VASS otorga tres días de licencia remunerada para las personas que contraigan matrimonio.

-
8. **Compromisos académicos:** Las personas trabajadoras de VASS podrán solicitar un día semestral remunerado para adelantar sus compromisos académicos, en pregrado, postgrado y maestrías.
 9. **Cocina:** En la oficina se dispone de un espacio adecuado donde se pueden llevar sus propios alimentos y consumirlos en la hora del almuerzo.
 10. **Regalo por nacimiento:** VASS obsequia a todas las personas que sean madres/padres, una canasta de productos para el bebé.
 11. **Fondo de empleados y empleadas – Fincomercio:** Asociándose al fondo podrá hacer un ahorro programado mensual que será descontado de la nómina directamente, además al ser asociado podrá disfrutar de beneficios adicionales como créditos (de libre inversión, de vehículo/moto, educativo o para pensionados), seguros (de vida, exequiales, medicinas prepagadas), convenios comerciales con entidades educativas, centros deportivos, tecnología, almacenes de cadena.
 12. **Libranzas:** En VASS Colombia se cuenta con este convenio de libranza que permite a su personal acceder a créditos con tasas preferenciales y sin tramites adicionales. El descuento de dicho crédito se realiza mensualmente a través de la nómina.
 13. **Convenio medicina prepagada:** En VASS Colombia se cuenta con convenio de Medicina Prepagada con COLSANITAS, el cual cuenta con tarifas especiales para las personas trabajadoras y su grupo familiar.
 14. **Convenio UNIR (Universidad de la Rioja):** VASS Colombia y la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) acercan a sus personas trabajadoras de manera virtual a estudios de Educación Superior con calidad europea, permitiéndoles acceder a becas y educación superior con descuentos y facilidades para a su tiempo y sin desplazamientos:
 - o Pregrados
 - o Maestrías
 15. **Universidad Sergio Arboleda:** Las personas trabajadoras pueden acceder a los programas que ofrece la Universidad, con descuento de 20% para posgrado y 10% para pregrado. Aplica también para familiares en primer grado de consanguinidad.
-

16. **Caja de compensación familiar – Colsubsidio:** VASS tiene a Colsubsidio (Caja Colombiana de Subsidio Familiar) como aliada del bienestar de su personal.

- **Cultura flexible:**

El Grupo ofrece varias opciones a su plantilla para lograr una mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal:

1. **Plan de desarrollo VASS & YOU:** VASS & YOU es un sistema de Gestión del Talento para las personas que son la piedra angular del negocio para VASS. Establecen los 4 pilares fundamentales de VASS sobre las que versan todas las competencias comunes para todos. Dichos pilares fundamentales son: TALENT, ATTITUDE, BUSINESS & VASS, a partir de los cuales se transmite y se forma la cultura empresarial.

Se define un plan de carrera específico para las áreas de Operaciones y Staff, junto con la descripción completa de su puesto de trabajo. De esta manera, las personas conocen en todo momento qué se espera de ellas, cuáles son sus funciones y objetivos, así como las múltiples vías de crecimiento que dispone tanto horizontal como vertical. Se definen e implantan programas y planes para impulsar la carrera y crecer:

- **Programa Avanza:** Planes Selección, Acogida, Retención y Alumni
- **Programa Orienta:** Plan de Formación y Desarrollo Individual
- **Programa Gana:** Plan de RSC, Movilidad Internacional y Bandas salariales
- **Programa Potencia:** Plan de Retribución variable

2. **Evaluación del desempeño:** En VASS, todas las personas tienen asignado un mando, que es su responsable inmediato, el cual se encarga de guiar y desarrollar a su equipo de trabajo. No sólo en su día a día de proyecto/funciones, sino también a nivel personal, gracias al desarrollo de un plan de acción para la mejora y potenciación de su competencia. VASS & YOU es un sistema de evaluación continua a lo largo del año, dándose dos momentos claves a lo largo del año:

- **Evaluación por competencias:** el objetivo es crear equipos líderes. Personas con talento que puedan desarrollar su potencial en VASS. Dicha reunión se da en los meses de julio a septiembre, donde el mando, tras la evaluación por competencias debe de diseñar un plan de acción competencia que ayude a su equipo a crecer.
- **Evaluación por objetivos:** se da a principios de año y el fin de estas reuniones es establecer los objetivos (funciones claves) que deberá desarrollar a lo largo del año el equipo. Se deben marcar hitos de consecución, revisión, que permitan al evaluado conocer su progresión a lo largo del año, así como conforme cambia de proyecto y/o de funciones.

Mediante este sistema de evaluación del desempeño se desarrolla una cultura de feedback continuo entre responsables y equipos.

3. **Formación:** Disponen de un Plan de Formación que se confecciona cada año en función de las necesidades individuales de los equipos (operaciones y staff), ligadas al plan de carrera personalizado, así como de las necesidades de los proyectos en los que participan. El Plan de Formación tiene como objetivo principal el conseguir que las competencias de cada uno de sus personas estén lo más ajustadas al proyecto y responsabilidades que deben presentar en cada una de sus tareas.
4. **Promoción interna:** La promoción interna en VASS es igualitaria para todas las personas. En el modelo VASS & YOU, el crecimiento profesional se basa en el resultado de la evaluación del desempeño, bajo unas premisas objetivas y claramente definidas. Las posibilidades de crecimiento son tanto horizontales (dentro del mismo nivel, cambian de carrera), como verticales (cambio de nivel dentro de la misma carrera).

Estabilidad laboral: Apuestan por la estabilidad laboral, por ello, el 99% de su personal tiene un contrato indefinido.

VASS Chile

VASS Chile, además de tener implantados e interiorizados los valores del Plan Concilia del Grupo VASS, ha implantado el SmartWorking como medida principal para lograr una conciliación entre el bienestar físico, emocional y financiero de su personal.

Esta medida es una nueva metodología de trabajo orientada a permitir la flexibilidad laboral de manera ordenada, en un modelo combinado oficina-remoto y consensuado siempre con los managers y el equipo.

Los principios en los que se basa el SmartWorking son los siguientes:

- Confianza
- Compromiso
- Comunicación

Además, VASS Chile ofrece a todas sus personas trabajadoras ventajas con distintas empresas con las que tiene establecidos distintos convenios, como, por ejemplo:

- Asesoría legal
- Atención psicológica
- Descuentos en clínicas oftalmológicas
- Descuentos en clínicas dentales

VASS UK (Reino Unido)

VASS Reino Unido, al igual que ocurre en Chile, además de tener implantados e interiorizados los valores del Plan Concilia del Grupo, ofrece una serie de servicios a su personal:

1. **Seguro médico:** ofrecen un plan de seguro médico privado operado por la empresa Aviva. Dicha póliza ofrece los siguientes beneficios para las personas:
 - Cobertura completa para sus pacientes
 - Cobertura completa para pacientes externos
 - Cobertura completa de terapias
 - Cobertura integral contra el cáncer
 - Servicios rutinarios de medicina general

- Lista de hospitales clave
- Exceso nulo
- Salud mental
- Dental y óptico

2. **Plan de pensiones:** Operan una pensión en el lugar de trabajo a través de la empresa AVIVA, ayudando a las personas a ahorrar para la jubilación. Todas las empresas están ahora obligadas por ley a proporcionar un plan de pensiones adecuado en el lugar de trabajo para el personal. Este es el resultado de una iniciativa del gobierno para ayudar a las personas que, de otro modo, no podrían ahorrar suficiente dinero para vivir cuando se jubilen.

Un porcentaje del salario de las personas se destina a un plan de pensiones designado junto con las contribuciones de la sociedad y acumula una gran cantidad de dinero para la jubilación. Las personas trabajadoras pueden optar por no recibir pensiones en el lugar de trabajo si así lo desean, pero eso significa perder las contribuciones que haría la sociedad y la desgravación fiscal que obtendrían del gobierno.

Condiciones para inscribirse:

- Personas que no hayan contratado aún un plan de pensiones.
- Personas cuya edad esté comprendida entre los 22 años y la edad de pensión estatal.
- Personas que ganen más de 10.000 libras.
- Personas que suelen trabajar en Reino Unido.

En relación con los beneficios que aporta la contratación de un plan de pensiones, destaca que, desde el 6 de abril de 2019, la contribución mínima global es del 8%, con una mínima contribución por parte de la sociedad correspondiente al 3%. Por ello, la contribución de las personas trabajadoras se aumentó hasta el 5%.

Desde abril de 2018, VASS IT (Reino Unido), que ya contribuía en un 3%, decidió aumentar su contribución hasta el 4% como parte de la contribución voluntaria de la empresa lo que

supuso que, desde abril de 2019, VASS IT contribuye con un 4% a los planes de pensiones de su personal haciendo que éstos contribuyan por el otro 4%.

Una vez una nueva persona empiece a trabajar en VASS IT, automáticamente se le inscribirá en un plan de pensiones a los tres meses desde su inicio en la sociedad.

3. **Seguro de vida:** actualmente, VASS IT está suscrita a un plan de seguros de vida operados por la empresa AIG Life, que proporciona un reembolso por fallecimiento en servicio sujeto a las condiciones de la póliza. Las condiciones del seguro de vida son:
 - o Todas las personas de la sociedad cuya edad esté comprendida entre los 16 y los 64 años o el día antes de la edad de jubilación estatal.
 - o La base de beneficio es el doble de la suma global del salario (salario anual en el momento del fallecimiento).

6.6. Formación y desarrollo

El conocimiento de las personas que forman parte de Grupo VASS es el mayor capital de la empresa y se encuentra en constante movimiento. La globalización de los mercados y la eclosión de nuevas tecnologías exigen, hoy en día, una inversión continua en el recurso más importante de la organización para toda su plantilla. La formación permite atraer y fidelizar el talento, además de tratarse de un factor que influye en la calidad de los servicios ofrecidos y en lograr una alta motivación.

Grupo VASS ofrece múltiples posibilidades para lograr un plan de formación a medida y, por tanto, un continuo desarrollo profesional:

1. **Plan de desarrollo "VASS & YOU":** VASS & YOU es un sistema de desarrollo individual de TALENTO, gestionado a través de nuestra plataforma SuccessFactors. Este plan está dividido en dos ceremonias principales: evaluación por objetivos y evaluación de competencias. El objetivo de este sistema es ayudar a cada persona a medir sus objetivos para que estos sean SMART, promocionar, fijar un plan de acción formativo y evolucionar de forma constante.

2. **Formación:** El Grupo dispone de presupuesto anual de formación el cual se divide en varias partidas. Una de ellas se centra en el Plan Anual de Formación por áreas. Éste se confecciona entre el área de formación y el Manager de cada área, en función de las prioridades y necesidades de los proyectos en los que participa cada equipo.

El objetivo principal del Departamento de Formación es conseguir que las competencias tanto personales (habilidades) como profesionales (formación técnica) y de idiomas de cada persona trabajadora en el grupo estén cubiertas en función de su posición, del proyecto y de las responsabilidades que debe desempeñar en cada una de sus tareas.

Además, gestionar formaciones internas punteras y dotar de plataformas de formación e-learning para toda la plantilla a coste cero son puntos importantes. Estos ayudan al crecimiento personal y profesional y motivación global.

3. **Promoción interna:** La promoción interna en VASS es igualitaria para toda la plantilla. En el modelo VASS & YOU, el crecimiento profesional se basa en el resultado de la evaluación del desempeño, bajo unas premisas objetivas y claramente definidas. Las posibilidades de crecimiento son tanto horizontales (dentro del mismo nivel, cambian de carrera), como verticales (cambio de nivel dentro de la misma carrera).

El número total de horas de formación impartidas a los profesionales de las empresas del Grupo en el año 2020 has sido de 49.818 horas. A continuación, se muestra un cuadro resumen con el detalle de horas de formación recibidas en cada una de las sociedades.

Sociedad	Horas Formación
VASS CONSULTORÍA DE SISTEMAS, S.L.	25.150
SERBATIC S.A.	4.241
NATEEVO DIGITAL S.L.	5.382
VASS UK	1.320
VASS CHILE	427
VASS COLOMBIA	9.264
VASS MEXICO	3.890
VASS PERU	1.892
Total	51.565

Tabla 31: N° de horas de formación impartidas en el Grupo VASS en el ejercicio 2020.

6.7. Seguridad y salud en el trabajo

El Grupo VASS basa la gestión de la Seguridad y Salud de su personal en una cultura organizativa y un entorno de trabajo donde la prevención y promoción de la seguridad y salud constituyen la primera consideración y condición de toda actividad.

No obstante, cada sociedad del Grupo organiza la gestión de su actividad preventiva con modalidades diferentes, de acuerdo con sus necesidades internas y en cumplimiento con la normativa aplicable en cada país.

VASS Consultoría de Sistemas dispone de un Servicio de Prevención de Riesgos laborales Propio para las especialidades de seguridad aplicada y ergonomía y psicología, así como un Servicio de Prevención Ajeno para las especialidades de Higiene industrial y Vigilancia de la Salud. Por ello, se llevan a cabo auditorías reglamentarias del Sistema de Prevención de riesgos laborales de la empresa cada 4 años, de forma satisfactoria, siendo la última realizada en el ejercicio 2018.

El resto de las sociedades españolas, **Nateevo, VdShop y Serbatic** disponen de un Servicio de prevención ajeno para todas las especialidades mencionadas, siendo ellas las encargadas de analizar los riesgos laborales y la planificación preventiva necesaria para eliminar peligros y minimizar riesgos.

Las sociedades sitas fuera de España disponen de personal interno y asesores que les proporcionan asistencia técnica para el cumplimiento de las obligaciones legales y mejorar su desempeño en materia de seguridad y salud laboral.

Se mencionan a continuación algunas de los aspectos relevantes de la actividad preventiva en esta materia en las distintas sociedades:

VASS Chile

VASS Chile cuenta con un **Asesor de prevención** que evalúa mensualmente el cumplimiento del **Programa de seguridad y salud en el trabajo**, donde se recogen las medidas preventivas a tener en cuenta para minimizar los riesgos detectados y cumplir con la normativa de aplicación, en especial la realización de inspecciones y campañas preventivas de diversa índole.

VASS Perú

VASS Perú dispone de una **Política y Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo** satisfactoriamente implantado donde se compromete a garantizar las condiciones para que la plantilla pueda desarrollar su labor eficientemente minimizando los riesgos, evitando sucesos que puedan afectar a su salud e integridad.

VASS Colombia

VASS Colombia dispone de una persona responsable de la seguridad y salud laboral y a lo largo de 2020 finalizó la implantación de un **Sistema de gestión de seguridad y salud** en el trabajo en la organización de forma satisfactoria. Así mismo también dispone de una Política y un Comité de convivencia laboral que tiene como misión recibir y atender todas las quejas, sugerencias y peticiones que tenga el personal en materia de acoso laboral y sexual, así como la promoción de la buena conducta y la no discriminación por razones de sexo, raza, religión o cualquier otra índole.

VASS México

VASS México dispone de una **Política de riesgos psicosociales** que tiene como propósito recoger los principios y compromisos establecidos para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Así mismo dispone de un **servicio de asistencia técnica** para la investigación y actuación ante accidentes de trabajo y la realización de análisis de siniestralidad y epidemiológicos.

VASS UK

VASS UK dispone de una **Política de Seguridad y Salud laboral** y diferentes procedimientos, disposiciones y registros donde se recogen las evidencias de cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud laboral vigentes en UK.

Algunos de estos procedimientos y disposiciones están relacionados con:

- Pantallas de visualización de datos.
- Riesgos psicosociales y estrés en el lugar de trabajo
- Agresión y violencia en el lugar de trabajo
- Seguridad durante los desplazamientos.

Para el despliegue de los compromisos de la Política de Salud y Seguridad, la Dirección le asigna responsabilidades específicas al **Responsable de People&Talent**, quien vela por el cumplimiento de todas las obligaciones y procedimientos descritos en esta materia.

Los riesgos laborales más significativos derivados de la actividad del Grupo VASS son los siguientes:

- Riesgos ergonómicos: fatiga visual (por uso de PVDs), vocal, mental y postural.
- Atropellos o golpes por desplazamientos por la vía pública, especialmente en vehículo privado
- Exposición a agentes biológicos derivados de la climatización de instalaciones
- Exposición a la COVID-19

- Contactos eléctricos derivados del montaje de equipos informáticos
- Situaciones de emergencia: incendio y explosión y terremoto (Este último en VASS Colombia)

Para todos ellos se disponen de medidas preventivas o objetivos preventivos relacionados en las distintas sociedades, tales como la realización de simulacros y sobre todo la formación e información en diversas materias destacando algunas de las realizadas a lo largo del ejercicio 2020 en especial en VASS Consultoría de Sistemas y VASS Perú:

VASS Consultorías de Sistemas:

- Alcanzar el 70% de la plantilla formada en actuación frente al coronavirus: destacando además de una formación genérica sobre la pandemia y las recomendaciones a seguir, varias sesiones en streaming con personas expertas en la materia (Boticaria García, Doctora en Farmacia, graduada en Nutrición Humana y dietética) para resolver duda y desmontar mitos.
- Campaña de sensibilización a la plantilla sobre la importancia de realizar revisiones médicas tanto ginecológicas como urológicas.
- Campaña de sensibilización a la plantilla sobre rutinas y recomendaciones para conseguir un teletrabajo eficaz.
- Acciones formativas on-line para la mejora de la alimentación de la plantilla.
- Acciones formativas sobre pantallas de visualización de datos.

VASS Perú:

- Capacitación general sobre la normativa de Seguridad y salud en el trabajo
- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles
- Respuesta ante emergencias, primeros auxilios, uso de extintores.
- Trabajo remoto y ergonomía.

A continuación, se presentan los datos más relevantes en relación con la siniestralidad en el ejercicio 2020 de todo el Grupo. Durante este ejercicio, las únicas sociedades que han tenido algún accidente de trabajo han sido VASS Consultoría de Sistemas y NATEEVO.

Los indicadores de siniestralidad son los siguientes:

Siniestralidad 2020		VASS Consultoría Sistemas		Nateevo	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes de trabajo	Sin baja	1	0	0	1
	Con baja	0	0	0	0
Accidentes in itinere	Sin baja	1	1	0	0
	Con baja	1	0	0	0
Enfermedades profesionales		0	0	0	0

Tabla 32: Indicadores de siniestralidad y enfermedades profesionales

Los índices de incidencia, frecuencia y gravedad, calculados según las fórmulas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo español (INSHT) son 0 para ambos sexos, ya que no incluyen los accidentes in itinere.

Los resultados se consideran muy satisfactorios en relación con el volumen de personas que trabajan en el Grupo VASS.

6.8. Diversidad e igualdad de oportunidades

El Grupo VASS está comprometido con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y apuesta por la erradicación y prevención de todo tipo de prácticas sexistas mediante la creación de un entorno de trabajo donde todas las personas sean tratadas con imparcialidad, respeto y dignidad, poniendo especial atención en impulsar la igualdad de oportunidades y el trato a todo el personal de

manera justa y sin prejuicios eliminando cualquier tipo de discriminación, cualquiera que sea su causa u origen.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todas las sociedades del Grupo, de acuerdo con su compromiso en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, elaboraron durante el año 2019 los Planes de Igualdad correspondientes. Las medidas recogidas en los mismos se empezaron a implantar en el 2019 y han seguido durante el 2020, teniendo los siguientes objetivos:

- Garantizar la inexistencia de obstáculos para la incorporación de las mujeres en la empresa y en cualquier puesto, mediante el establecimiento de condiciones objetivamente iguales de competencias personales, experiencia profesional y capacidades.
- Los procesos de selección, así como los criterios y pruebas realizadas, deben ser transparentes y objetivos, lo que permitirá valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de los candidatos y candidatas, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
- Las ofertas de empleo no estarán dirigidas a uno u otro sexo, por lo que el lenguaje e imágenes utilizadas deben ser las apropiadas.
- Promover presencia equilibrada de hombres y mujeres en el equipo de Hiring.
- Eliminar preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, número de descendientes, etc.
- Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato o candidata.
- Aplicar criterios de preferencia del género infrarrepresentado en procesos de selección, a igualdad de méritos, experiencia, formación y capacidad.

Para lograr estos objetivos, las empresas del Grupo VASS han llevado a cabo las siguientes medidas:

- Utilizar CV ciego en los procesos de selección de personal.
- Realizar formación en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género.

De la misma forma, durante el año 2019 se elaboró e implantó un Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo en el entorno laboral en el que se definen los distintos tipos de acoso, las medidas preventivas y los procedimientos de actuación.

Tal y como se indica en el Protocolo contra el acoso elaborado por el Grupo, todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, intimidatorios y discriminatorios hacia su persona. Es responsabilidad de VASS garantizar la dignidad y la integridad física y moral de los equipos que conforma su plantilla.

El acoso sexual dirigido a las personas trabajadoras de VASS es considerado como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género. Se hace incuestionable, por tanto, establecer las medidas y estrategias oportunas para hacer efectiva la igualdad en el trabajo y se erradiquen así, conductas contrarias a la dignidad de cualquier persona.

A continuación, se muestran las medidas preventivas adoptadas por el Grupo:

- Sensibilización y formación de la dirección y el Patronato.
- Sensibilización y Formación de la plantilla.
- Difusión del Protocolo en el interior de la entidad.
- Fomento de una comunicación fluida entre los mandos y los equipos de trabajo, así como la cercanía entre los niveles jerárquicos.

- Definición clara y sin ambigüedades de las funciones de las personas trabajadoras.
- Comunicación a la plantilla de las sanciones impuestas a todas las personas trabajadoras acusadas con motivo de casos de acoso.

Los procedimientos de actuación acordados por el Grupo y contenidos dentro del Protocolo contra el acoso son los siguientes:

- **Procedimiento informal o previo:** Tiene por objeto la solución a través de la confrontación directa entre las partes o a través de una persona intermediaria. En estos casos tendría un papel relevante dicha figura, acordada por las partes, que a petición expresa con exposición de los motivos de dicha mediación, actuaría objetivando la situación y determinando las medidas propuestas para su resolución. Las actuaciones del procedimiento informal deberán realizarse en el plazo de quince días y su resultado será puesto en conocimiento del Departamento de People & Talent.
- **Procedimiento formal:** Recibida la información en el departamento de People & Talent se creará una Comisión Informativa, designándose los cargos correspondientes dentro de la misma. Se abrirá un Expediente Informativo por causa del presunto acoso. La Comisión tendrá un plazo máximo de 20 días para resolver la solicitud de intervención. Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito levantándose las correspondientes actas. En sus comparecencias ante la Comisión, se podrá acudir en compañía de una persona representante legal de la plantilla, a su elección.

La Comisión Informativa, como primera actuación recabará de la persona solicitante de intervención la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los hechos, actos o incidentes y la identificación de la/s persona/s que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas, así como de los posibles testigos de las mismas u otras personas afectadas. Iniciado el procedimiento la Comisión Informativa, a propia iniciativa o solicitud de las partes propondrá el cambio de puesto de trabajo o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como del presunto acosador/a.

La representación legal de la plantilla deberá estar informada, en todo momento, de los pasos del procedimiento y ésta debe, a su vez, guardar confidencialidad y sigilo de cuanta información tuviera conocimiento. El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones. A la vista de dichas conclusiones, es la Dirección de la entidad la única competente para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias dentro del marco de la relación laboral fijada por el Convenio Colectivo de VASS y el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se constate la existencia de Acoso Moral, Sexual o por razón de Sexo, la dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluida la aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio. Dichas medidas deben ser adoptadas conforme al criterio de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. El procedimiento no impide la utilización, paralela posterior, por parte de la víctima de las vías administrativas y/o judiciales.

En conclusión, el Grupo VASS fomenta cualquier tipo de diversidad y apuesta por la integración de todo su personal en el ámbito laboral con procesos de selección y desarrollo profesional orientados a la no discriminación, velando por el principio de igualdad de oportunidades y por la prevención del acoso.

VASS



7. Desempeño social externo

7. Desempeño social externo

7.1. Comunidad local

En 2007 el Grupo VASS creó el programa de solidaridad AcciónVASS, evolucionando hasta convertirse en una de las marcas internas del Grupo: 1,2, AcciónVASS.

Es este programa se recogen diferentes acciones de responsabilidad social corporativa basándose en los siguientes compromisos:

- Destinar anualmente el 2% de del BAI (Beneficio Antes de Impuestos) a iniciativas de orientación social.
- Fomentar la participación de las personas del Grupo para la realización de acciones de voluntariado corporativo en horario laboral (hasta 2 jornadas al año) y fuera del horario laboral de forma ilimitada.

El programa está personalmente esponsorizado por Presidencia y tiene seguimiento mensual en el Comité de Talento (donde se tratan las acciones realizadas e impacto de estas).

Se centraliza y se gestiona desde el área de People & Talent apoyándose en el área de Calidad y Medio Ambiente para las acciones orientadas a la protección ambiental y que promuevan la sostenibilidad.

Las acciones solidarias que requieren aportación económica son siempre justificadas a partir del certificado de la donación correspondiente por parte de la ONG, Asociación o Fundación con la que se colabora.

Todas las acciones que se realizan dentro del programa tienen como base alguno de los siguientes 4 pilares siguientes:

Innovación (Tecnológica):

Organizar jornadas de trabajo con entidades sociales preferiblemente pequeñas y medianas, para que reciban asesoramiento a alto nivel de posibles soluciones a necesidades tecnológicas que deban cubrir.

Formación – Educación:

Organizar talleres de tecnología con los grupos de interés que se identifiquen (personas con capacidades especiales, con personas de la tercera edad, con menores y adolescentes en riesgo de exclusión social, mejora de la empleabilidad para jóvenes, etc.). Así como labores de tutorización y mentorización, etc.

Sensibilización:

Apoyar determinadas causas, estableciendo una causa concreta al año y trabajar en un plan anual con acciones trimestrales específicas que apoyen la sensibilización no sólo a través de campañas de comunicación sino de experiencias en primera persona.

Investigación:

Apoyar causas concretas que destinen sus fondos a la investigación, por ejemplo, de enfermedades como el cáncer, colaborando con partners ... etc.

Algunos de estos compromisos o acciones son:

- Las personas de VASS Consultoría de Sistemas, VASS Consultoría de Sistemas Catalunya, Serbatic, NATEEVO y vdSHOP han donado más de 1.500 kilos al Banco de Alimentos de Madrid y Barcelona en la “Operación Kilo” de 2020, que tiene como objetivo garantizar el suministro de alimentos no perecederos a las personas en riesgo de pobreza y exclusión social.
- Colaboración con la Asociación Culturas Unidas donando juguetes nuevos o en muy buen estado, material para manualidades, alimentos infantiles y ropa de abrigo, entre otros, por parte de las personas trabajadoras de Grupo VASS.

- En abril de 2020, se hizo la campaña “Ayúdanos a ayudar” en la que, la aportación realizada por cada persona, el Grupo VASS aportaba el doble. Esta campaña tuvo como objeto ayudar a las personas más necesitadas durante la crisis sanitaria derivada de la Covid-19. Se donaron un total de 14.337,14 € por parte de Grupo VASS y se colaboró en 3 iniciativas (la cuantía se repartió a cada entidad de acuerdo a las donaciones realizadas por el personal a cada una de ellas):
 - DOWN ESPAÑA (fundación que agrupa a 90 instituciones de síndrome de Down de toda España, siendo la organización de referencia del síndrome de Down en nuestro país, y que trabaja con el objetivo de asegurar la autonomía para la vida del colectivo) recibió una donación de 2.917,14 € para la contribución al estudio de casos de la Covid-19 en personas con síndrome de Down y para el apoyo psicológico a familias.
 - CÁRITAS (Confederación Episcopal Española que tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en España) recibió una aportación de 4.816,00 €.
 - CRUZ ROJA ESPAÑOLA recibió un donativo de 6.604 € para el programa Plan Cruz Roja RESPONDE frente a la Covid-19.
- VASS Consultoría de Sistemas ha colaborado con DOWN ESPAÑA, en el programa Empleabilidad Down, que es un programa global para el fomento de la empleabilidad y mejora de los servicios de empleo, con la incorporación de una persona a media jornada para tareas de apoyo administrativo en las oficinas centrales de Grupo VASS con la participación y mediación de la Fundación APROCOR de Madrid. Por último, en aras de cubrir la Ley General de la Discapacidad (LG), Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, en mayo de 2018 se estableció un acuerdo con Down España para permitir cubrir esa ley mediante la adopción de medidas alternativas, donó a Down España 32.270,40 € que equivale a la no contratación de 8 personas con discapacidad obligatorias por Ley
- VASS Consultoría de Sistemas S.L. tiene un Convenio de Colaboración con la Asociación ADALAB (organización que dispone de un programa de formación que tiene el objetivo de impulsar a mujeres jóvenes con dificultades de empleabilidad, para que se conviertan en profesionales del mundo digital altamente demandados y se inserten en las empresas

colaboradoras) para incorporar perfiles graduadas de ADALAB en VASS Consultoría de Sistemas S.L.

- VASS Consultoría de Sistemas S.L. colabora con la Fundación Mapfre a través de dos acciones:
 - Programa Elige Salud para talleres y promoción de la salud y bienestar entre la plantilla.
 - Programa de voluntariado: acciones de voluntariado con personal de VASS.
- En 2019 se dio prioridad principalmente a la creación de un huerto urbano ecológico en los jardines exteriores de las instalaciones de Grupo VASS en Avenida Europa 1, Alcobendas (Madrid), en colaboración con la Fundación Juan XXIII (fundación que lleva más de 50 años trabajando para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual) incentivando el consumo de alimentos saludables y de cercanía, concienciación de sus beneficios, trabajar en ello (valor del esfuerzo) y colaborar con personas con discapacidad fomentando su integración e inclusión. Hasta marzo de 2020 había más de 50 personas voluntarias, pero debido a la Covid-19 las labores de recogida y colaboración en el huerto se han cancelado y sólo lo trabaja la Fundación Juan XXIII. No obstante, se está trabajando con la Fundación Juan XXIII para reanudar la actividad en septiembre de 2021.
- En cuanto a la sociedad VASS México ha participado en actividades lúdicas en el Instituto Nacional de Pediatría (INP) y en donativos en especie a través de la Fundación Comparte, que se dedica a brindar apoyo a familias de niños atendidos en hospitales públicos. Adicionalmente ha participado en actividades en donación en espacio para niños de zonas vulnerables de la Ciudad de México a través de la Fundación CMR, que se dedica a combatir la desnutrición y anemia en niños que vive en situación de pobreza, y otorgar capacitación y fortalecimiento a las instituciones que operan en estos programas que se extiendan.

Por otro lado, cabe destacar la existencia de la **Fundación VASS** para el fomento del Talento Digital. Esta fundación se constituyó el 12 de junio de 2019 aunque su inscripción en el Registro de Fundaciones de competencia estatal no se otorgó hasta el 20 de enero de 2020. Su objetivo principal es apoyar e impulsar el talento digital a través de actuaciones en los ámbitos de la investigación, la cooperación educativa, la formación y el apoyo a la innovación.

La actividad de la Fundación en 2020 ha estado muy condicionada por la Covid-19, que ha limitado extraordinariamente la operatividad prevista. No obstante, se llevaron a cabo algunas actuaciones de interés.

En el campo de la investigación, se suscribió un convenio con la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid para elaborar, conjuntamente, el estudio “Empleabilidad y Talento Digital” y un Índice de Talento Digital que constituyen ya una referencia nacional en la conceptualización del talento técnico y la medida del gap existente, entre lo que el mercado necesita y la universidad enseña. Se presentó el 21 de mayo en un acto que contó con la presencia del director general del SEPE y del director general de RED.es. En el estudio colaboraron 65 expertos de 50 grandes compañías y 19 universidades españolas, cuya difusión propició la participación de más de 900 alumnos y alumnas.

Igualmente, en colaboración con CEPREDE (Centro de Predicciones Económicas) se difundieron informes mensuales de seguimiento del sector de servicios TIC. A través de un dashboard de indicadores sintéticos, el TIC Monitor de VASS sigue su evolución en términos de actividad, empleo, y expectativas empresariales.

En el campo de la formación, la Fundación VASS apoyó con actuaciones de marketing y labores de soporte para que más de 700 personas pudieran realizar un curso de “fundamentos de programación”, de la escuela norteamericana BOTTEGA. Promocionó esa formación técnica entre colectivos vulnerables, colaborando con entidades del tercer sector como Fundación Universia (Banco Santander), Fundación Endesa, Fundación Caixa, Fundación Adecco, Fundación Bankinter o Fundación Mapfre.

En el campo de la Innovación, se participó en el programa Start Up Alcobendas para apoyar a nuevas empresas, y se apoyó la estrategia de soporte a start up dentro del programa Innovation Depot, del Grupo, que pasó a depender de la Fundación.

Por último, se cultivaron las relaciones con universidades, participando en el programa de becas de la Universidad Carlos III de Madrid o impartiendo talleres para la Universidad Europea de Madrid, la Universidad de Navarra, la asociación BEST de estudiantes de ingeniería o la escuela de negocios EAE.

7.2. Compra responsable

El Grupo VASS es consciente de la importancia que tiene gestionar el negocio de forma cuidadosa y responsable, y es por ello que ha adoptado un conjunto de Valores esenciales y Principios de Negocio para regular las actividades e interacciones con todos los grupos de interés, incluyendo a las empresas proveedoras.

El Grupo dispone de una Política de Ética que se ha diseñado con el objetivo de promover tanto de condiciones de trabajo seguras y justas, como la gestión responsable de las cuestiones medioambientales y sociales dentro de la cadena de suministros de VASS. Esta Política establece los niveles deseados que VASS y los proveedores deben alcanzar a lo largo del tiempo.

De conformidad con las disposiciones de aplicación de la Política y como condición de la negociación, Grupo VASS solicita a las empresas proveedoras de primer nivel que aseguren que entienden y aceptan sus normas, y que confirmen que las cumplirán y que las están aplicando o bien una norma de compras parecida como la Política de conducta de la industria electrónicas (EICC por sus siglas en inglés); Política básico de iniciativa de comercio ético (ETI); la norma SA 8000 de Social Accountability Internacional; o el Instituto colegiado de compras y suministros.

Los proveedores que implantan esta Política tienen que cumplir con todos los reglamentos, leyes y normas aplicables en los países en los cuales están presentes.

Desde Grupo VASS se colabora con los proveedores en la implantación de la Política, y haciendo seguimiento del cumplimiento de la misma de forma continua, así como cuando se realiza la evaluación de proveedores.

Adicionalmente Grupo VASS tiene una Política de Proveedores donde se incorpora las normas de operativa y funcionamiento que debe cumplir el Proveedor en su relación con Grupo VASS, en cuanto a la participación de proyectos en clientes de Grupo VASS.

Para la homologación de proveedores de acuerdo al tipo de producto/servicio, Grupo VASS solicita la aportación de documentación entre la que está la siguiente:

- Política Ética firmada.
- Política de seguridad firmada en caso de proyectos técnicos, bien sea para clientes o para desarrollos internos.
- Carta de medio ambiente – notificación a proveedores y subcontratistas. En dicha carta se hace hincapié a que deben conocer y cumplir la legislación vigente nacional, autonómica y local aplicable a sus actividades, productos y servicios en materia ambiental, y comunicar a VASS cualquier información y/o documentación que les pueda ser solicitada sobre los aspectos ambientales de sus productos y/o servicios. Adicionalmente dependiendo del proveedor se les exigen una serie de requisitos específicos entre las cuales están los siguientes:
 - Suministrar únicamente materiales que cumplan con los estándares de seguridad y medioambiente aplicables. Facilitar los correspondientes certificados de calidad y/o conformidad de los productos suministrados.
 - Comunicar a VASS cualquier potencial riesgo ambiental o para la seguridad y salud de sus productos y enviar actualizada o facilitar la correspondiente Ficha de Seguridad de los productos suministrados.
 - Comunicar a VASS inmediatamente cualquier tipo de incidente que pueda suponer un riesgo para el medio ambiente (derrames de productos químicos o vertido de residuos).
 - Informar a VASS de los potenciales efectos y riesgos ambientales de las actividades y operaciones que lleven a cabo en nuestras instalaciones y, en su caso, de las medidas preventivas y correctivas aplicadas para minimizar su impacto ambiental.
 - Informar a VASS sobre sustancias alternativas más respetuosas con el medioambiente y la salud de las personas trabajadoras.
 - Etiquetar los envases de los productos químicos conforme a lo establecido en la legislación vigente, incluyendo información sobre los riesgos, las medidas de seguridad básicas a adoptar.

- Remitir copia a VASS de la autorización en vigor de la empresa como transportista y/o gestor de los residuos gestionados.
 - En el caso de los residuos peligrosos cumplimentar y facilitar a VASS los documentos de control y seguimiento (DCS) que avalen la correcta gestión de los residuos.
 - En el caso de instaladores/mantenedores de instalaciones eléctricas, sistemas de ACS, climatización, equipos de protección contra incendios, etc., remitir a VASS copia del registro que acredite la autorización de la empresa para efectuar los trabajos de instalación y/o mantenimiento.
 - Gestionar los residuos de productos y envases vacíos que se puedan generar.
- Acuerdos Reglamento General de Protección de Datos en caso de que haya intercambio de datos.
 - Certificados de residencia fiscal en caso de aplicar.
 - Certificado de estar al corriente con las obligaciones tributarias.
 - Certificados Tesorería General de la Seguridad Social de estar al corriente de pagos.
 - NDA – Acuerdos de confidencialidad, siempre y cuando se aporte información confidencial de Grupo VASS o de sus sociedades o bien de clientes.
 - Certificado de seguro de responsabilidad civil.
 - Documentación de riesgos laborales.
 - Certificados de calidad y medio ambiente en caso de disponer de ellos.

Adicionalmente para el conocimiento de los proveedores se les aporta la Política de Calidad y Medio Ambiente de Grupo VASS.

Grupo VASS realiza una evaluación anual a sus Proveedores de productos o servicios que puedan influir en la calidad final del servicio prestado por Grupo VASS, así como de sus aptitudes ambientales, teniendo en cuenta todas las casuísticas que se hayan dado durante el año, independientemente de

su naturaleza quedando recogido el proceso en el documento "Evaluación de Proveedores y Subcontratistas". Esta evaluación es realizada por los Responsables del Servicio/Suministro para que evalúen su satisfacción del servicio recibido y la interlocución con los mismos (con un peso del 70%), así como por el Departamento de Compras según la colaboración que el proveedor ha prestado a Grupo VASS en la gestión de las compras (con un peso del 30%), diferenciándose los ítems de evaluación en función del servicio/suministro prestado por el proveedor.

A cada proveedor, se le envía su puntuación obtenida y se le convoca posteriormente a una reunión para realizar el análisis de los resultados y conciliar medidas en caso de que sea necesario para obtener un mejor resultado.

Aquellos proveedores que no superen la nota de corte establecida por Grupo VASS se hace un seguimiento durante los cinco meses posteriores a la evaluación para dar oportunidad al Proveedor de aplicar medidas correctivas, durante este periodo, el Proveedor no puede optar a nuevas colaboraciones con Grupo VASS, y en caso de persistir los incumplimientos Grupo VASS considerará la posibilidad de poner fin a la relación comercial con el proveedor en cuestión.

Asimismo, cualquier incumplimiento grave de la Política los Proveedores deben informar inmediatamente a Grupo VASS, acordando ambos un calendario de actuaciones correctoras.

Durante el año 2020 se han evaluado un total de 97 proveedores con las siguientes clasificaciones desglosadas por el tipo de servicio / producto ofrecido:

	Nº DE PROVEEDORES EVALUADOS	NOTA MEDIA
TIPO DE PROVEEDOR		
T&M	11	8,00
Freelances T&M	20	7,24
Proyectos de servicio cerrado (SECE)	22	8,00
Sistemas	28	6,77
Medio Ambiente	3	8,66
Servicios Generales	6	8,33

Proveedores internos Grupo VASS

7

7,57

Tabla 33: Proveedores evaluados por tipología y nota media en el 2020.

7.3. Satisfacción de clientes

El Grupo VASS anualmente realiza encuestas de satisfacción a sus clientes de los proyectos iniciados y ejecutados en el año en curso, lanzándose la mismas a través de una plataforma especializada en encuestas. A continuación, se exponen de forma desglosada la participación y la nota media de las sociedades del Grupo VASS, así como por mercado:

	% PARTICIPACIÓN	NOTA MEDIA
FILIAL/OFICINA		
VASS Chile	42,22%	8,35
VASS Colombia	47,83%	8,30
VASS Consultoría de Sistemas	47,51%	8,35
VASS México	64,29%	7,96
Nateevo	47,37%	8,63
VASS Perú	33,33%	7,47
Serbatic Sistemas Tecnológicos	38,10%	8,17
VASS IT Services UK Ltd.	50,00%	9,73
VdShop	60,00%	8,53
Total	47,27%	8,34

Tabla 34: Participación en encuesta de satisfacción de clientes por oficinas de Grupo VASS, y nota media en 2020.

	% PARTICIPACIÓN	NOTA MEDIA
MERCADO		
Administraciones Públicas	54,55%	8,15
Banca	53,66%	8,41
Energía y Utilities	34,62%	8,22
Industria	40,19%	8,58
Seguros	45,83%	8,43
Telco & Media	50,00%	7,80
Total	47,27%	8,34

Tabla 35: Participación en encuesta de satisfacción de clientes por sector, y nota media en 2020.

Las quejas y reclamaciones puntuales que se pueden recibir a lo largo de la ejecución de los distintos proyectos son recibidas y tratadas directamente por el personal responsable de los mismos, quien analiza y trata dicha disconformidad del cliente para lograr su subsanación.

No se dispone de un registro de dichas quejas y reclamaciones para poder llevar a cabo un análisis estadístico de las mismas.

7.4. Derechos humanos

Las sociedades que conforman el Grupo VASS dan cobertura a los aspectos derivados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, el Proyecto de Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos, a través de la Política de Ética del Grupo VASS.

En ella se hace referencia a:

- Mano de Obra Infantil:
 - No se contrata a nadie cuya edad está por debajo de la edad mínima legal para trabajar. La edad mínima significa la edad en que cesa la obligación escolar, o por debajo de los 15 años (o por debajo de los 14 años, en los países cuyos medios de educación estén insuficientemente desarrollados, de acuerdo con principios internacionales).
 - A los menores de edad (las personas por debajo de los 18 años de edad) no se les asignan tareas peligrosas, ni ninguna tarea que no esté acorde con el desarrollo personal del menor. El desarrollo personal incluye la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de un niño/a.
 - Siempre que se contrate a un menor de edad, prevalecerán sus mejores intereses.
 - Se apoyará, se desarrollará o se realizarán aportaciones a políticas y programas que ayuden a cualquier menor que se encuentra trabajando.
- Trabajo Forzoso:
 - No se utilizará el trabajo forzoso y las personas trabajadoras serán libres para dejar sus trabajos, previo aviso. Un plazo de notificación razonable se basa en el período de notificación contractual y supone la existencia de contratos escritos para todo el personal, lo cual refuerza la postura del Grupo VASS de que todo su personal entiende y cuenta con información escrita sobre las condiciones de empleo en virtud Remuneración, Salud, Seguridad y Bienestar.
- Libertad de Asociación:
 - Una comunicación abierta y la colaboración directa entre las personas trabajadoras y la dirección es la forma más eficaz de fortalecer las relaciones con la plantilla y de resolver problemas.
 - Se respetan los derechos de las personas trabajadoras a afiliarse a sindicatos u organismos representativos similares, así como su derecho a la negociación colectiva de conformidad con las leyes locales

- Discriminación
 - La compañía no emplea ni apoya ningún tipo de discriminación respecto a contratación, condiciones de trabajo, remuneración, acceso a formación, promoción, decisiones o procedimientos de jubilación o rescisión de contratos. Las medidas discriminatorias incluyen entre otras: raza, color, sexo, identificación de género, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, condición social o civil, condición de indígena, discapacidad, condición médica, estado del VIH, embarazo, edad, condición de veterano y afiliación sindical..
- Prácticas disciplinarias
 - Las personas son tratadas con respeto y dignidad. Se prohíbe cualquier forma de agresión física, verbal u otro tipo de acoso, las amenazas o cualquier otra forma de intimidación.

El Grupo VASS pone en práctica un mecanismo de denuncia de irregularidades en virtud de su política de Deber de información. Los proveedores, contratistas y personas trabajadoras tienen la obligación de informar sobre actos deshonestos, corrupción, fraude, problemas relacionados con derechos humanos y laborales, daños al medioambiente o cualquier otro comportamiento no ético, ya sea directamente al equipo de People & Talent del Grupo, a través del buzón rrhh@vass.es o al teléfono 0034-91.662.34.04. Todos los informes se tratan de forma confidencial.

Adicionalmente, como ha sido mencionado en el apartado 7.2. de este mismo informe, se realiza la comunicación de estas políticas a los proveedores a los efectos de comunicar las pautas de actuación de la organización en todos sus ámbitos en lo que a cuestiones de RSE se refiere.

Adicionalmente, VASS Consultoría de Sistemas Colombia dispone de un Código Ético dónde además de las anteriores directrices Política de Ética del Grupo VASS, se hace referencia más concretamente:

- No se contratará bajo ninguna figura, a menores de edad para trabajar, salvo programas de formación práctica, previa alianza con la institución educativa.

- No sostendrá relaciones laborales, comerciales o de cualquier índole, con personas naturales o jurídicas, de las cuales se tenga conocimiento cierto que referencien tratos con el narcotráfico o con autoridades delictivas comprobadas; o que referencien negocios relacionados con la violación de los derechos humanos o exclusión social. Así como tampoco, se tolerarán comportamientos corruptos por o en nombre de sus miembros, personas trabajadoras, clientes, proveedores o socios de negocios.

También se dispone de un Comité de Ética en el cual está conformado mínimo por 3 representantes de la gerencia nombrados por el Gerente General que se reúnen trimestralmente o cuando se presenta algún asunto extraordinario que les concierne. Entre cuyas funciones está:

- Vigilar e implementar el presente Código de Ética.
- Asegurar la difusión del presente Código de Ética a los grupos de interés.
- Evaluar periódicamente el cumplimiento del Código de Ética e informar a la Gerencia General su implementación.
- Proponer a la Gerencia General los ajustes necesarios para la ejecución correcta del Código de Ética.
- Velar porque se resuelvan oportunamente las quejas que formulen las personas trabajadoras, clientes, proveedores, a presuntas violaciones al presente Código.
- Resolver dudas relativas a la interpretación del presente Código y proponer medidas para mantener los principios de ética.

Asimismo, dentro de este Comité de Ética hay un presidente, y un secretario, este último encargado de recibir de los canales correspondientes, las controversias, quejas o violación a lo señalado en el presente Código de Ética.

La recepción de denuncias se realiza a través de la línea telefónica 3133883994 y/o el correo electrónico lineaetica@vasslatam.com; a fin de que las personas que detecten eventuales

irregularidades, violaciones e incumplimientos al Código de Ética, puedan ponerlos en conocimiento de los órganos competentes dentro de la entidad. El canal definido por VASS para la recepción de controversias es de uso exclusivo para el Código de Ética el cual es controlado y revisado por parte del Comité de Ética en cabeza de su presidente, quienes garantizarán la confidencialidad de las denuncias y de la identidad de los denunciantes.

Por último, VASS UK dispone de un Código de Conducta Ética dónde se detallan en mayor medida la Política Ética de Grupo VASS en cuanto a:

- Mano de Obra Infantil: a través de que VASS UK se asegurará que se recibe el permiso trabajo correspondiente del departamento de educación del consejo local, con el fin de verificar la edad, así como la realización de controles al azar cuando sea necesario y la conservación de copias de los registros de edad. Adicionalmente se detalla en mayor medida las restricciones de niños y niñas de 14 años, y de 15 a 16 años, así como de personas jóvenes mayores de edad escolar obligatoria.

Durante el ejercicio 2020 no se han detectado en el Grupo VASS casos de vulneración de cualquier tipo en materia de derechos humanos.

7.5. Información fiscal

PAÍS	RESULTADO 2020	
España	9.529.375	
Reino Unido	(742.056)	(*)
Colombia	(1.136.997)	(*)
México	(37.916)	(*)
Perú	(497.104)	(*)
Chile	(295.339)	(*)
USA	(545.203)	(*)

Holanda	83.130	*
---------	--------	---

Tabla 36: Resultado antes de impuestos obtenidos por país en el ejercicio 2020.

(*) El tipo de cambio utilizado ha sido el tipo de cambio medio del ejercicio 2020.

PAÍS	Impuesto sobre beneficios 2020	Pagos a cuenta realizados durante 2020	Importe pendiente de pago a 31.12.2020
España	(517.637)	(981.264)	521.710
Reino Unido	59.013	--	(59.013)
Colombia	446.680	--	(446.680)
México	--	(51.969)	(2.505)
Perú	173.961	(160.139)	(13.823)
Chile	64.364	(25.657)	(38.707)
USA	171.580	--	(171.580)
Holanda	--	--	--
Total	397.962	(1.219.029)	(210.598)

Tabla 37: Impuesto sobre beneficios por país en el ejercicio 2020.

Concepto	RESULTADO 2020
Impuesto sobre sociedades 2020	397.962
Pagos a cuenta realizados durante 2020	(1.219.029)
Importe pendiente de pago a 31.12.2020	(210.598)

Tabla 38: Impuesto sobre beneficios del Grupo en 2020.

PAÍS	Importe Subvenciones Recibidas
España	1.201.200

Total**1.201.200**

Tabla 39: Subvenciones públicas recibidas del Grupo en 2020.

Las subvenciones públicas recibidas durante el ejercicio 2020 han sido de dos tipos:

- Préstamos Subvencionables (CDTI):

PAÍS	Importe recibido	Importe a devolver	Importe subvención
España	1.188.480	840.542	347.938
Total	1.188.480	840.542	347.938

Tabla 40: Préstamos subvencionables (CDTI) recibidos por el Grupo en 2020.

- Subvenciones de Explotación:

PAÍS	Importe recibido	Importe a devolver	Importe subvención
España	12.720	--	12.720
Total	12.720	--	12.720

Tabla 41: Subvenciones de Explotación recibidas por el Grupo en 2020.



Anexo 1. Tabla índice de contenidos

Anexo 1. Tabla índice de contenidos

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
Elaboración del informe	Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	102-40	Lista de grupos de interés		
		102-42	Identificación y selección de grupos de interés		
		102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		
		102-47	Lista de temas materiales		
		102-50	Periodo objeto del informe		
		102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI		
		102-56	Verificación externa		
		103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	En todos los apartados	
		102-55	Índice de contenidos GRI	Anexo 1	
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial	102-1	Nombre de la organización		
		102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		
		102-3	Ubicación de la sede		
		102-4	Ubicación de las operaciones		
		102-5	Propiedad y forma jurídica		
		102-7	Tamaño de la organización		
		102-12	Iniciativas externas		

Información a reportar Ley 11/2018	Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
		102-13	Afiliación a asociaciones	
	Organización y estructura	102-18	Estructura de gobernanza	
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	-	
	Mercados en los que opera	102-6	Mercados servidos	
		102-7	Tamaño de la organización	
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	
		-	-	
	Descripción de las políticas	102-11	Principio o enfoque de precaución	
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	
		103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
		103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
		102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	
Resultados de las políticas	Indicadores clave de	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		
		103-3	Evaluación del enfoque de gestión		
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales				
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos				
	Gestión de dichos riesgos	102-11	Principio o enfoque de precaución		
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal	102-11	Principio o enfoque de precaución		
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		
		102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos	102-11	Principio o enfoque de precaución		
		307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	ambientales, aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales				
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		
		302-4	Reducción del consumo energético		
		305-5	Reducción de las emisiones de GEI		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		
		306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		
		306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		
		306-3	Residuos generados		
		306-4	Residuos no destinados a eliminación		
		306-5	Residuos destinados a eliminación		
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-		Anexo I	No se llevan a cabo acciones relacionadas con esta materia al no ser de aplicación
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	303-1			
		303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		
		303-3	Extracción de agua		
		303-4	Vertidos de agua		

Información a reportar Ley 11/2018	Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
		303-5	Consumo de agua	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	
		301-2	Insumos reciclados	
		301-3	Productos reutilizados	
	Consumo directo e indirecto de energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	
		302-2	Consumo energético fuera de la organización	
		302-3	Intensidad energética	
		302-4	Reducción del consumo energético	
		203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	
	Uso de energías renovables	302-4	Reducción del consumo energético	
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
		305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
		305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	
		305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	

Información a reportar Ley 11/2018	Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
		305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (Sox) y otras emisiones significativas al aire	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
		302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	
		304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	
		304-3	Hábitats protegidos o restaurados	
		304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	
Empleo	Nº total y distribución de	102-7	Tamaño de la organización	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		
		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal		
		405-1 b)	Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: i) sexo; ii) grupo de edad; iii) otros indicadores de diversidad, cuando proceda		
		202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local		
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		
		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		
		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal		
	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 b) en lo relativo a despidos	El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo de objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región		
	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	102-35	Políticas de remuneración		
		102-36	Proceso para determinar la remuneración		
		102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración		

Información a reportar Ley 11/2018	Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
	Brecha salarial	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad	102-35	Políticas de remuneración	
		102-36	Proceso para determinar la remuneración	
		102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
	Comparativa salarial	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	
		102-38	Ratio de compensación total anual	
		102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total a	
	Otros	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	
	Políticas de desconexión laboral	-	-	
	Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	
		401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Número de horas de absentismo	403-9	Lesiones por accidente laboral		
	Medidas de conciliación	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		
		401-3	Permiso parental		
		201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		
		403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		
		403-3	Servicios de salud en el trabajo		
		403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		
		403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		
		403-6	Fomento de la salud de los trabajadores		
		403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales		
		403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-9	Lesiones por accidente laboral		
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-10	Dolencias y enfermedades laborales		
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-41	Acuerdos de negociación colectiva		
		402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		
		403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	Acuerdos de negociación colectiva		
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	102-41	Acuerdos de negociación colectiva		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Media de horas de formación al año por empleado		
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
	Planes de igualdad	-	-		
	Medidas adoptadas para promover el empleo	-	-		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	-	-		
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	-		

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	-	-		
Derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		
		412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos		
		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	posibles abusos cometidos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		
		412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos		
		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos		
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		

Información a reportar Ley 11/2018	Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	
		102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	
		205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
		206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1	Valor económico directo, generado y distribuido		
		415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-2	Impactos económicos indirectos significativos		
		413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-2	Impactos económicos indirectos significativos		
		413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
		413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales - en las comunidades locales		
	Acciones de asociación o patrocinio	102-13	Afiliación a asociaciones		

Información a reportar Ley 11/2018	Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
		308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	
		409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	102-9	Cadena de suministro	
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
		308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	102-9	Cadena de suministro	
		204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	
		308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
			acuerdo con los criterios ambientales		
		308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1	Valor económico directo generado y distribuido		
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido		
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		
	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		
	Otra información fiscal	207-1	Enfoque fiscal		
		207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		
		207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal		
		207-4	Presentación de informes país por país		

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
Cumplimiento regulatorio	Cumplimiento regulatorio Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		
		417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		
		417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		
		418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		
		416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		
		307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		
		419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		

