



12/03/2024

Informe sostenibilidad 2023

Babel Group



Control de versiones

Version	Fecha	Descripción cambios	Páginas afectadas
v0	10/02/2024	Creación de documento	na

Elaborado por		Revisado por		Aprobado por	
Áreas internas Babel		Alexandra López-Cortijo		Tony Olivo	
Fecha	12/03/2024	Fecha	12/03/2024	Fecha	18/03/2024

1.	MODELO DE NEGOCIO	5
1.1.	Perfil de la organización	5
1.2.	Historia de Babel	6
1.3.	Valores de la compañía	9
1.4.	Presencia de la compañía	11
1.5.	Actividades, servicios y mercados	12
1.6.	Organización. Órganos de gobierno y dirección	21
2.	VISIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	25
	Tendencia y objetivos	25
3.	MATERIALIDAD	27
3.1.	Determinación de los aspectos clave materialidad	27
3.2.	Materialidad	30
4.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES	31
4.1.	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	32
4.2.	Políticas y resultados medioambientales	34
4.3.	Principios de nuestra gestión ambiental	35
4.4.	Economía circular, prevención y gestión de residuos	36
4.5.	Uso sostenible de los recursos	37
4.6.	Agua	37
4.7.	Materias primas	39
4.8.	Energía y eficiencia energética	39
4.9.	Emisiones y cambio climático	42
4.10.	Protección de la biodiversidad	45
4.11.	Objetivos de Desarrollo Sostenible	46
5.	ANÁLISIS DE CONTEXTO Y GRUPOS DE INTERÉS	53
6.	GESTIÓN DE RIESGOS	53
7.	INDICADORES	56
7.1.	Indicadores del SIG	57
7.2.	Indicadores de desempeño	58
7.3.	Gobierno, ética y transparencia	58

8.	CUESTIONES SOCIALES	59
8.1.	Datos de empleo	59
8.2.	Contratación:	63
8.3.	Despidos:	70
8.4.	Rotación:	71
8.5.	Remuneración:	¡Error! Marcador no definido.
8.6.	Brecha salarial	73
8.7.	Accesibilidad universal a las personas con discapacidad.	74
8.8.	Convenios aplicables	75
8.9.	Organización del trabajo	75
8.10.	Ordenación del tiempo de trabajo	75
8.11.	Negociación colectiva	76
8.12.	Horas de absentismo	76
8.13.	Medidas para la conciliación y el ejercicio corresponsable	77
8.14.	Relaciones sociales	80
8.15.	Formación y desarrollo profesional	81
8.16.	Accesibilidad e igualdad	89
8.17.	Salud y seguridad	93
8.18.	Cuestiones derechos humanos	102
8.19.	Cuestiones de corrupción y soborno	103
9.	CONSUMIDORES Y PROVEEDORES	104
9.1.	Satisfacción del cliente	104
9.2.	Gestión de la cadena de valor	106
10.	INFORMACIÓN FISCAL	108
10.1.	Información fiscal general	108
10.2.	Resultados financieros	¡Error! Marcador no definido.
11.	FIRMA DE LA DIRECCIÓN	110
12.	ANEXO: INFORME DE VERIFICACIÓN	¡Error! Marcador no definido.

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1. Perfil de la organización

Babel es un equipo internacional de más de 3.200 profesionales altamente especializados en tecnologías de vanguardia que acompaña a grandes clientes en sus retos y procesos de negocio digitales.

Babel crea soluciones tecnológicas que emocionen y marquen la senda del cambio. Ofreciendo servicios relacionados con las tecnologías de la información y procesos de negocio digitales en grandes clientes. Babel se obliga a:

- Ser una empresa de referencia en las geografías en que opera.
- Ofrecer servicios de alto valor añadido a los clientes.
- Mantener un crecimiento rentable y sostenible.
- Ofrecer carrera profesional a sus empleados.
- Mantener un modelo cultural diferencial: solidaridad, comunicación, transparencia, respeto, etc, que tienen su punto diferencial en el acceso a la propiedad y la distribución de un bono solidario sobre los beneficios.

Los retos anteriores y la concentración de empresas en el sector de los servicios TIC exige acelerar el crecimiento por lo que la combinación de crecimiento orgánico e inorgánico es, no solo adecuada, sino necesaria en este entorno.

El crecimiento orgánico es el principal objetivo para Babel porque aporta incremento de actividad a través de la evolución interna de la organización, es más rentable desde la perspectiva económica y asegura la conservación del modelo cultural. Sin embargo, combinado de manera adecuada con crecimiento inorgánico se acelera el proceso, aunque hay que asegurar el correcto empaste de las compañías integradas dentro de Babel, verificando la aportación de nuevas capacidades y servicios y el acceso a nuevas geografías. El objetivo Babel para 2025 es alcanzar la cifra de €300m de ingresos, mediante un crecimiento orgánico de la estructura operativa actual combinado con operaciones inorgánicas que aporten valor a Babel.

La organización de Babel tiene que dar respuesta a las necesidades de la compañía, por un lado, el aseguramiento del negocio que exige la presencia en el mercado de los clientes y en el mercado laboral, y por otro en la localización de oportunidades inorgánicas que se entrelaza con una mayor participación en el mercado de los capitales. Son actividades completamente diferentes y que hay que mantener separadas para evitar impactos negativos en el negocio estándar habitual.

La gestión del negocio estándar se realiza con una estructura clásica que responde a los tres ejes en los que se opera (proyectos, clientes y personas) y está soportado por el grueso de la organización, mientras que las actividades asociadas a oportunidades inorgánicas se llevan a cabo a través de un equipo reducido y especializado.

Babel tiene presencia en diferentes países todos ellos consultables desde la web www.babelgroup.com

1.2. Historia de Babel

Para conocer el recorrido de la organización en los últimos años, se exponen a continuación los siguientes hitos:

2003

- Babel fue lanzado en abril de 2003 por tres fundadores con una sólida experiencia en IT Consulting.
- Babel ofrece sus servicios a los principales clientes corporativos y altos organismos de administración pública, especializados en proyectos con alto valor tecnológico.

2004

- Sólo 1 año después, Babel superó los ingresos de 1 millón de euros.

2007

- Babel alcanzó los ingresos de 5 millones de euros y superó las 100 personas.
- Babel abrió la oficina de Sevilla.

2009

- Babel superó la crisis económica española con una pequeña reducción de ingresos y sin ninguna acción sobre los empleados.

2010

- Babel logró 10 millones de euros en ingresos con un equipo de 200 empleados.

2011

- El Consejo de Administración decidió expandir el negocio de Babel a geografías internacionales.

2012

- Babel abrió la oficina de Barcelona en España.
- Babel abrió la oficina de Casablanca en Marruecos. Fue la primera oficina internacional.
- Servicios: Lanzamiento de centros especializados de excelencia

2014

- Babel alcanzó los 15 millones de euros y los 300 empleados.
- Babel abrió dos nuevas oficinas internacionales: Ciudad de México y Lisboa.

2015

- Babel adquirió la unidad Direct Writer, con el fin de aumentar el negocio y el conocimiento del mercado de seguros.

2016

- Babel llegó a 20M€ y 400 empleados.

2017

- Babel alcanzó los 25 millones de euros y los 500 empleados.
- Babel abrió una nueva oficina en México: Querétaro.

2018

- Babel alcanzó los 30 millones de euros y los 600 empleados.
- Babel abrió una nueva oficina en Portugal: Proença-a-Nova donde se encuentra Babel Low-code Centre (Outsystems).

2019

- Babel abrió la oficina de New Haven en EE.UU.
- El personal de Babel supera las 700 personas en el primer trimestre.
- Estrategia: convertirse en una empresa de primer nivel en los países donde Babel opera, a través de la integración de líneas de negocio complementarias.

2020

- Babel adquirió la línea de servicios profesionales de Software AG España, S.A., como indicativo de la política de crecimiento inorgánico en la que apostar durante los próximos ejercicios.
- La estructura de Babel es aproximadamente 1.350 empleados e ingresos de €85m (al considerar el ejercicio entero de la empresa adquirida).
- Babel ha conseguido mantener la rentabilidad y sobreponerse al COVID-19

2021

- Adquisición de INGENIA, empresa especializada en ciberseguridad, soluciones digitales y servicios eLearning.
- Ventas proforma en torno a 105 millones de euros.

2022

- Incremento de negocio hasta 142 millones de euros de ventas.
- Adquisición del Babel Centroamérica, con el consecuente afianzamiento en tecnologías cloud y llegado a 9 nuevas geografías.

2023

- Potenciales adquisiciones inorgánicas
- Babel ha alcanzado logros importantes:

- Babel ha crecido año tras año (a excepción de 2009, en la crisis económica española).
- El crecimiento medio de Babel ha sido del 20% anual.
- Babel ha tenido ganancias cada año, que le han permitido distribuir dividendos.
- Babel se centra en grandes clientes con inversiones sostenibles en TI que significan relaciones duraderas.
- Babel es una empresa orientada a las personas (la prioridad de las personas es clave para proporcionar un servicio de excelencia a nuestros clientes).
- Babel ha implementado centros de producción multi-site de manera exitosa, donde la especialización y la productividad son esenciales.
- Babel tiene una fuerte relación con los clientes. Siempre centrados en su satisfacción.
- Babel tiene una buena relación con antiguos empleados, muchos de ellos son ahora nuestros clientes.



Nuestra estrategia combina crecimiento orgánico e inorgánico.



1.3. Valores de la compañía

Nuestros valores fundamentales y estrategia se pueden resumir en:





VISIÓN - ¿QUÉ QUEREMOS CONSTRUIR?

- Babel tiene vocación de ser una firma de referencia en la prestación de servicios dirigidos a grandes empresas y organismos.
- El crecimiento rentable y sostenible, junto a la expansión constituyen objetivos permanentes del Grupo.
- El proyecto de Babel se basa en una fuerte cultura corporativa en la que prevalecen los intereses comunes frente a los individuales. Esta cultura es nuestra principal diferencia y ventaja competitiva.

MISIÓN - ¿QUÉ QUEREMOS CONSEGUIR?

- Hacer progresar a las personas mediante la tecnología. La misión de Babel es:
- Proporcionar a sus clientes un servicio caracterizado por la calidad, la confianza y el compromiso.
- Ofrecer a los trabajadores una carrera profesional donde se valoran los méritos individuales.
- Generar el máximo beneficio para sus propietarios y profesionales, y máximo valor para sus clientes.

VALORES - ¿CÓMO QUEREMOS ACTUAR?

- **Somos un equipo:** Trabajamos de manera colaborativa y respetuosa.
- Alineamos los objetivos personales con los objetivos compartidos.
- Confiamos y nos ayudamos los unos a los otros.
- Transmitimos nuestra cultura con el ejemplo.

Luchamos por lo que nos proponemos: Nos aseguramos de conseguir nuestros objetivos, cuidando cada detalle para que el resultado final sea excelente.

- Actuamos con la máxima responsabilidad individual, lo que nos permite distribuir la toma de decisiones y tener una estructura horizontal.
- Buscamos siempre la mejor forma de hacer las cosas y somos resolutivos.
- Somos rigurosos cumpliendo los procedimientos definidos y honestos respetando las normas legales.
- Practicamos una comunicación transparente, compartiendo la máxima información posible más allá de la estrictamente necesaria.

Queremos ser imparables: Actuamos de manera valiente y motivamos a los demás.

- Nos fijamos objetivos ambiciosos.
- Afrontamos las dificultades con optimismo y trabajamos con ilusión.
- Aprendemos de nuestros errores y volvemos a intentarlo.

1.4. Presencia de la compañía

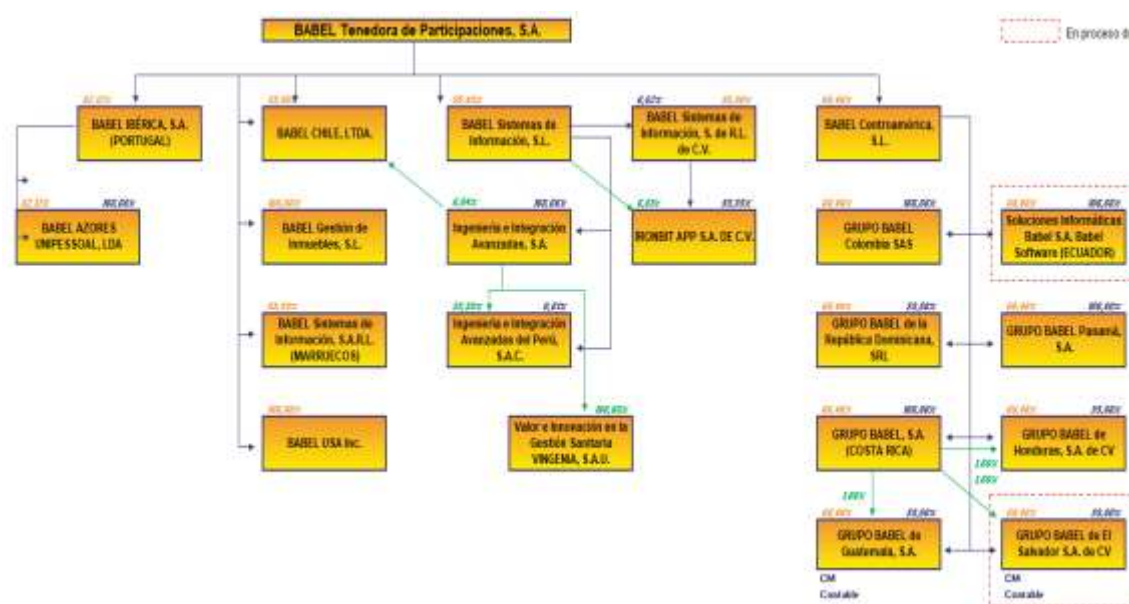
Babel actualmente tiene presencia en 10 países y 3 continentes, trabajando para todo el mundo:



- **Oficinas de España.** Madrid, Sevilla, Barcelona, Málaga y Oviedo.
- **Oficinas Internacionales.** Portugal, México, Chile, Marruecos, Costa Rica, Colombia, Guatemala, Panamá, República Dominicana. Podría darse el caso que una Filial

Internacional tuviese más de una oficina que si tiene suficiente relevancia podría funcionar como oficina independiente (o Unidad de Negocio).

- **Digital Centers.** Formado por los distintos Centros Especializados. Actúan coordinadamente con Unidades de Negocio y Oficinas en la ejecución de proyectos a clientes.
- **Líneas de Servicios.** Responsables del desarrollo de negocio en nuevos entornos tecnológicos para Babel donde el conocimiento especializado requiere de soporte especializado en el proceso de venta. Son responsables de definir una propuesta de valor soportada en expertise tecnológico que permite acelerar el negocio, el tamaño de las oportunidades, así como asegurar propuestas de valor añadido que permitirán a Babel asegurar su posicionamiento en el negocio del futuro. Impulsa la incorporación de nuevos servicios que complementen a los existentes. Para ello hay que localizar nuevas líneas de conocimiento necesarias para la evolución, e incluso supervivencia de Babel. Para ello contará con el apoyo de todos los miembros de la organización para la detección de necesidades y constituirá herramientas que faciliten la actividad.



1.5. Actividades, servicios y mercados

Babel ofrece un conjunto convincente de servicios de TI de alto valor añadido posicionados en verticales con alto potencial de crecimiento en los que busca combinar un conocimiento tecnológico tanto en lo que podríamos definir como el Business as Usual cómo en el área de tecnologías exponenciales, donde desde hace años está realizando una fuerte inversión. Este posicionamiento se centra en el foco en grandes clientes corporativos.

En el BAU ayudamos a nuestros clientes al mantenimiento y desarrollo de su actividad mediante el uso de tecnologías que les permiten gestionar su negocio en el día a día a la vez que mediante las tecnologías exponenciales ayudamos a nuestros clientes, inmersos en una carrera imparable por acelerar los procesos de digitalización, enfrentarse con la disrupción en sus mercados y la



tecnológica, incrementar su competitividad en el mercado y generar nuevos modelos de negocio y la eficiencia de sus sistemas conforma parte de su objetivo.

Las tecnologías exponenciales de apuesta de Babel son el soporte a la hiper escalabilidad en la potencia de computación (Cloud), aseguramiento de la protección del negocio y sus datos (Ciberseguridad) y las tecnologías que permiten la máxima aceleración: AI, Servicios Cognitivos, Data, Low Code & Hiper automatización

Estos servicios de oferta pueden ser atendidas en 3 modalidades:

- **Servicios Gestionados**, Babel pone las personas y la gestión completa del equipo correspondientes, en la entrega de un servicio definido, con su SLA correspondiente, o bien se hace cargo de la entrega del backlog de peticiones o solicitudes del cliente.
- **Asistencia Técnica** (Tiempo y Materiales). Babel pone a disposición del cliente perfiles técnicos que son gestionados por el mismo cliente en el correspondiente desarrollo y mantenimiento continuo y recurrente de sus sistemas.
- **Proyectos Cerrados**, correspondientes a la realización de un nuevo proyecto “end-to-end” de desarrollo para un cliente, con el que se ha definido el trabajo a realizar, los requerimientos y
- Finalmente, las fechas de entrega y los perfiles necesarios para su entrega.

Además, Babel ha desarrollado un modelo de entrega adicional en torno a las Centros Digitales se centran en el arte de la entrega (“delivery”) ayudar a resolver los principales problemas y cuellos de botella clave en la industria.

Nuestros servicios

Data Power

Impulsado por los datos empresariales:

- Data Cloud
- Data Analytics
- Data Industrialization & MLOPS
- Data Fabric
- Data Risk

SW Development & Applications

Apoyo al funcionamiento de negocio:

- Mobile
- Cloud Native
- Legacy Modernization
- SW Development
- Architecture
- Application Services
- QA

Scale AI

Inteligencia Artificial aplicada al negocio de hoy. El futuro es ahora:

- Scale AI
- AI Speed
- Machine & Deep Learning

Cloud

Ayudando a las empresas a hiperescalar el negocio:

- Data Cloud & IA
- Fin Opps
- Cloud Security
- Modernization
- Cloud native, Architecture & DevOps
- Cloud Infra
- Monitoring & Observability

Cognitive Services

Asistencia al pensamiento humano y a la toma de decisiones:

- Speech, Vision
- Language & decision

Cybersecurity

Evolución la protección de las empresas:

- Consultancy & Compliance
- Digital Identity
- Cyber Risk
- SOC & Cyber Defense
- Cloud Security
- SecDevops

Generative AI

Transformación de la manera de trabajar:

- Business Optimization
- Business Reinvention

IT & People Transformation

La aceleración digital no trata solo sobre tecnología:

- Learning Experiences
- Change Management
- Agile
- Architecture & Assessment

Hyper Automation & Business Acceleration

Incrementar la potencia de los procesos de automatización:

- Process Mining
- Case Management
- Low Code for Applications
- Low Code for Processes
- BPM
- RPA

Customer Experience

Las personas en el centro del proceso:

- Customer Experience
- Digital workplace
- Web Analytics
- CRD

1.5.1.SW Development & Applications

Construimos soluciones omnicanal aplicando las últimas tecnologías para dar el máximo valor a los productos de nuestros clientes.

En Babel ofrecemos experiencias digitales basadas en IA para la construcción de soluciones omnicanal abarcando todas las capas del desarrollo (movilidad, front, back, aplicaciones web y soluciones de contenidos, etc...) ayudando a maximizar la propuesta de valor de los productos de nuestros clientes.

Dentro de nuestros servicios y soluciones definimos y dimensionamos las infraestructuras y las arquitecturas de las aplicaciones y soluciones para construir con nuestros clientes aplicando las últimas tecnologías, maximizando los componentes y servicios cloud públicos o proponiendo enfoques híbridos o de cloud privada.

Los servicios que entregamos giran en torno a:

- API Management
- Modernización del legacy
- Arquitecturas de desarrollo y aplicaciones
- Desarrollo Movilidad
- Desarrollos Front / Back
- Modern Workplace
- SysOps & Infraestructuras
- Plataformas de experiencia digital
- Mobile Cloud Native
- SW Development
- Architecture
- Application Services

1.5.2.Modernización e Hiper Automatización

Para Babel la hiperautomatización consiste en ampliar la automatización de los procesos empresariales (cadenas de producción, flujos de trabajo, procesos de marketing, etc.) aplicando herramientas de inteligencia artificial (IA), machine learning (ML) o aprendizaje automático, y automatización robótica de procesos (RPA).

Para recorrer este camino junto a nuestros clientes planteamos diferentes aproximaciones dependiendo de cuáles sean los objetivos de negocio:

- Enterprise Architecture
- Process Mining

- Case Management
- Low Code for Applications
- Low Code for Processes
- RPA
- BPM

1.5.3.Data

En Babel representamos los procesos de negocio de una forma objetiva, ayudándonos de los datos disponibles, así nuestros clientes aumentan su conocimiento y toman mejores decisiones.

Desde Data & AI abordamos todos los proyectos y servicios donde el dato es el protagonista. Nuestra especialidad es la representación de los procesos de negocio de una forma objetiva, ayudándonos de los datos disponibles, permitiendo así a nuestros clientes aumentar su conocimiento y tomar mejores decisiones.

Entre los servicios dipibles destacar:

- Plataforma y arquitectura de datos
- Visualización de datos
- Modern Data Warehousing
- Gestión y Gobernanza del dato
- Data Cloud
- Data Industrialisation & MLOPS
- Data Fabric
- Data Risk

1.5.4.AI

Para Babel Scale AI es un concepto que desempeña un papel clave en el consumo de servicios y soluciones basados en inteligencia artificial (IA).

El etiquetado de datos para su entrenamiento IA se basa en etiquetarlos con los que las grandes empresas entrenan sus modelos de IA. Esto se proporciona modelos de alta calidad para aplicaciones por su precisión y score.

Esto no solo impacta en este alcance y aplicaciones de la IA sino que esta interconectado con los proyectos y servicios de Generative AI Platform. Scale AI permite las empresas optimizar y capitalizar sus infraestructuras centralizadas cloud para abordar casos de uso “reales” Generative AI.

Los modelos optimizados Scale AI permiten la colaboración e integración con los principales modelos de IA de los hiperescaladores, tanto en código abierto como de código privado, incluyendo OpenAI, Anthropic, Google PaLM y Cohere.

Todos estos datos Empresariales los integramos en los datos y procesos de la empresa en estos modelos entrenados con score de +99% optimizados, proporcionando una base para la diferenciación estratégica de la competencia.

- AI Speed
- Machine & Deep Learning
- Cognitive services

1.5.5. Generative AI

BUSINESS OPTIMIZATION

Para Babel Business Optimization con IA Generativa es un campo efervescente que combina la inteligencia artificial (IA) y la creatividad para mejorar y optimizar los procesos empresariales con la aplicación de modelos entrenados.

Entre las principales ventajas de utilizar business Optimization con IA son la eficiencia, el ahorro de tiempo y recursos al obtener un plan de negocios que indexa millones de datos en un solo cuatro de mando.

La precisión de los algoritmos de IA ampliamente entrenados aprende de datos y tendencias, lo que mejora la optimización de los procesos.

La variable Coste-efectividad en comparación con consultores humanos es un elemento que hace la optimización de procesos de negocio tradicionales como un detonante en el uso de estas tecnologías.

BUSINESS REINVENTION

La Inteligencia Artificial Generativa (IA Generativa) está transformando la forma en que las empresas y sus trabajadores operan y se relacionan. Business Reinvention es manera de abordar la transformación digital y la adopción de tecnologías emergentes. A medida que las organizaciones buscan optimizar sus operaciones y adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio, las funciones tradicionales se están reinventando con nuevos player y tecnologías basadas en IA.

El impacto de la IA Generativa en los Negocios con la adquisición y uso de algoritmos y modelos altamente entrenados pueden generar contenidos originales como imágenes, música, texto o incluso planes de negocios. Su impacto en empresa es profunda y diversa. Algunas de estas tecnologías exponenciales que estamos usando IA Generativa están cambiando la manera de trabajar y capitalizar las tecnologías.

Con la IA Generativa hay una reinención de la creatividad y productividad de las empresas. La IA Generativa permite una creatividad insólita y accesible a todos al generar contenido único y

personalizado de manera sencilla. Los usuarios pueden tener asistentes virtuales que procesan, analizan y utilizan información en segundos, lo que mejora la productividad humana.

CYBERSECURITY

Nuestra visión de la seguridad nos permite poner a tu disposición un completo abanico de servicios, productos y soluciones para la ciberseguridad.

Nuestra visión de la seguridad está basada en un amplio conocimiento tecnológico y metodológico que tiene como base el conocimiento del negocio y los procesos de nuestros clientes.

En este planteamiento, destaca el papel de nuestro Centro de Operaciones de Seguridad, denominado eSOC. Certificado ISO 27.000, ISO 20.000 y ENS, es miembro de FIRST, organización mundial líder en la respuesta a incidentes de seguridad, y CSIRT, plataforma compuesta por los equipos de respuesta a incidentes de seguridad más importantes en España.

En el plano de la seguridad estratégica, contamos con un equipo de consultores especializados en gobierno de la seguridad, gestión del riesgo y cumplimiento normativo y legal ampliamente certificados.

Además, hemos desarrollado una plataforma GRC denominada ePULPO que facilita a las organizaciones la gestión integral de los procesos IT y de la seguridad de la información.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - ISO 27001

Esquema Nacional de Seguridad (ENS)

Regulación de Protección de Datos: RGPD y LOPD-GDD

Normativa sectorial: PCI-DSS y PSD2

Análisis de Riesgos y Plan director de Seguridad

Análisis de Impacto en el Negocio (BIA), Gestión de Continuidad (ISO 22301) y Recuperación (DRP)

Virtual CISO, Virtual DPO y Oficina de Gestión de Proyectos (PMO) de ciberseguridad

SEGURIDAD GESTIONADA

Equipo Rojo. Pruebas de vulnerabilidades.

Gestión de eventos de seguridad (SIEM)

CONSULTANCY & COMPLIANCE

Desde Babel Consultancy & Compliance disponemos de servicios y activos en ciberseguridad ayudar a implementar todas las técnicas necesarias, siempre por parte de expertos y

especialistas altamente cualificados, para ofrecer un mejor rendimiento en el flujo de información para proporcionar una mayor protección a las organizaciones.

Estos servicios Consultancy & Compliance se realizan con una auditoría inicial con el objetivo de evitar fallos o problemas de seguridad en las comunicaciones, aplicaciones y sistemas. Estas acciones buscan frenar los posibles ataques que puedan darse, incluyendo amenazas, virus o malware.

DIGITAL IDENTITY

La identidad digital es la versión en Internet de nuestra identidad física. Está compuesta por una gran cantidad de datos a los que podemos acceder desde la red como por ejemplo datos bancarios, fotografías, preferencias a la hora de comprar online, correo electrónico, etc. Sería como nuestra huella digital en el mundo digital, y su importancia ha crecido significativamente en los últimos años debido al uso fraudulento de la misma.

CYBER RISK

Desde Babel proporcionamos asesoría, servicios y soluciones de gestión de riesgos cibernéticos, también conocidos como Cyber Risk Services, abarcando todo el proceso de la identificación, priorización, gestión y supervisión de los riesgos asociados a seguridad de los sistemas de información. Todas las organizaciones realizan actividades de Cyber Risk en mayor o menor medida para proteger sus sistemas de información de ciberataques y otras amenazas digitales que han aparecido a raíz de la digitación.

SOC & CYBER DEFENSE

Equipo Azul. Detección y respuesta de ataques informáticos.

Centro de Operaciones de Seguridad (eSOC/CSIRT)

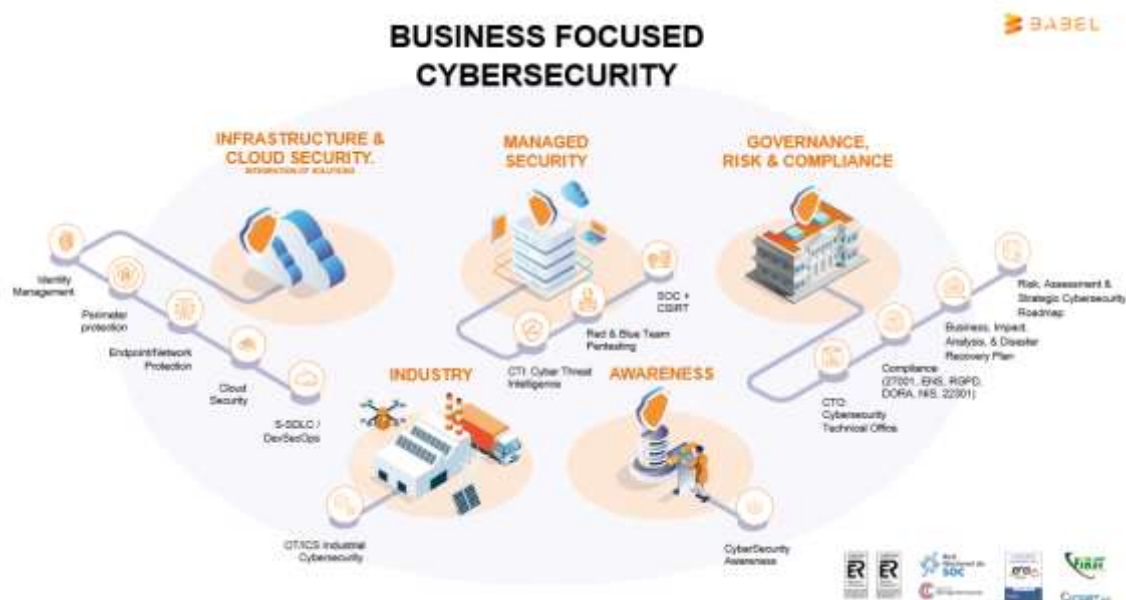
Security Infrastructure as a Service (SlaaS)

CLOUD SECURITY

Desde Babel entendemos que Cloud Security se refiere a las tecnologías, controles, procesos y políticas diseñados para proteger sistemas, datos e infraestructura basados en modelos Cloud. Para muchas empresas es un subdominio de la Ciberseguridad, pero a medida que las organizaciones se mueven hacia la digitalización de sus sistemas y adoptan herramientas y servicios basados en la nube, la seguridad se vuelve crucial y core en sus negocios.

SECDEVOPS

Para Babel SecDevOps comprende la metodología que fusiona las prácticas de DevOps con la Ciberseguridad, priorizando la seguridad desde el inicio del ciclo de desarrollo de software.



1.5.6.Cloud

ROAD TO CLOUD

Diseñar pensando en un modelo de consumo cloud permite a las organizaciones afrontar sus retos de negocio con el foco puesto en la agilidad, velocidad y control de costes. Esta visión que hace unos años de veía lejos de ha acelerado con la situación post Covid.

Los modelos Cloud ya no son solamente disponer de recursos y servicios de forma elástica gracias a las nubes públicas proporcionadas por los hiperescaladores. Un modelo Cloud se ha convertido en una forma de trabajar y afrontar los retos del negocio y las personas. La elasticidad, aceleración y digitalización que ha supuesto la virtualización de la infraestructura ha desbloqueado nuevos paradigmas como la instantaneidad de los recursos, servicios, arquitecturas, servicios gestionados y todo ello con la facilidad para innovar más rápidamente.

Desde Babel diseñamos infraestructuras, servicios y soluciones pensando en cloud permitiendo a las organizaciones afrontar sus retos de negocio con el foco puesto en la agilidad, velocidad, tracción y control sobre los costes. Estas nuevas capacidades implican también nuevos retos implícitos como la seguridad, el gobierno, automatización de las operaciones, arquitecturas con enfoque nativo en la nube o construir dando flexibilidad responsable a los equipos de desarrollo.

En Babel ofrecemos servicios y soluciones con un soporte desde el acompañamiento específico para proyectos cloud, hasta servicios gestionados de monitorización, operación y administración, en entornos híbridos o multi cloud. Ayudamos a las organizaciones a sacarle el provecho de

cada cloud contratada maximizando el ahorro de costes y acelerando la puesta en marcha de sus proyectos y activos, siempre garantizando la securización de sus entornos con nuestro equipo de ciberseguridad.

1.5.7.IT & People Transformation

AGILE TRANSFORMATIONS

Impulsamos la transformación ágil de las organizaciones aplicando las mejores prácticas y metodologías para optimizar los procesos y los resultados de nuestros clientes.

Ofrecemos acompañamiento en la transformación ágil de las organizaciones aplicando las mejores prácticas y metodologías ágiles para optimizar los procesos y los resultados de los productos de nuestros clientes.

Definimos y dimensionamos las estrategias y los modelos de agilidad de las organizaciones y soluciones que construimos con nuestros clientes aplicando las últimas tendencias, maximizando los beneficios de la agilidad técnica y organizacional o proponiendo enfoques híbridos o de agilidad a medida.

LEARNING EXPERIENCES

En Babel Learning Experiences entendemos la mejora de las habilidades de los empleados, como palanca de la ventaja competitiva y el éxito de las organizaciones, y para lograrlo diseñamos experiencias de aprendizaje: eficientes, relevantes, impactantes y motivadoras.

Nuestra propuesta, es el resultado de nuestra experiencia, y la aplicamos desde 3 puntos de vista: Pedagógico, metodológico y técnico. Y nos enfocamos, no a la creación de productos o servicios, sino al diseño de experiencias que optimicen el aprendizaje y generen engagement.

- Servicios de Learning Experiences
- Entornos de aprendizaje: Plataformas a medida, Integraciones, Oficina Técnica, Administración delegada, etc.
- Contenidos y materiales: Proyectos a medida, Factorización de contenidos, Gamificación, Simuladores, etc.
- Gestión y mejora continua: Consultoría, Gestión de la formación, Estrategias, Dinamización, Impartición y tutorización, etc.

CHANGE MANAGEMENT

Ya sea causado por nuevas implementaciones de tecnología, actualizaciones o modificaciones en los procesos, iniciativas de cumplimiento, reorganización o mejoras en los equipos de trabajo, los procesos de transformación y digitalización que están viviendo las organizaciones, les obliga a experimentar constantemente cambios para poder adaptarse.

ARCHITECTURE & ASSESSMENT

¿Qué ocurre si metemos en una cocktailera estrategia, comunicación, tecnología, creatividad e impacto? Babel Awareness to action, diseña e implementa planes de 'concienciación', que van más allá de la generación de impacto, ya que buscan la implicación y compromiso de las personas.

Más allá de las ideas, analizamos necesidades y recogemos insights internos y externos con un enfoque estratégico para alinear el impacto deseado con la misión y los valores. Y nuestro equipo creativo, de comunicación y técnico se pone al servicio de la estrategia para crear un plan que genere conexión emocional, ya que es lo que mueve a las personas a la acción, dejando en segundo plano la temática.

Nuestro objetivo no es solo captar la atención, sino mantenerla y promover comportamientos y conductas estables, para lo que utilizamos técnicas como: Marketing experiencial, buscando el efecto WOW, Storytelling, con narrativas que generan experiencias inmersivas, Gamificación, con experiencias inmersivas atractivas, divertidas y memorables, etc.

AGILE

Para Babel el uso de Metodologías Ágiles en un proyecto va más allá de un entorno metodológico. Potenciamos el marco metodologías ágiles para facilitar y aplicar el modelo de colaboración y comunicación con nuestros clientes para la realización de los diferentes cuadros de mando, con la asignación de los siguientes roles y funciones, que permitirán realizar una interlocución efectiva y ágil, y ser la base y primer punto de control, para la resolución de tareas.

1.6. Organización. Órganos de gobierno y dirección

La estructura organizativa de Babel responde a las necesidades de su actividad que son los servicios de **consultoría tecnológica basada en el trabajo de las personas**.

Desde el punto de vista de negocio:

- Las **unidades de negocio** llevan los clientes
- Las **líneas de servicio** son responsables de dar soporte en la venta de tecnologías menos tradicionales y qué en algunos casos por su madurez también realizan entrega de proyectos.
- Los Digital Centers que son responsables del delivery como centros especializados.

Por tanto, la organización tiene que responder a tres ejes:

Cientes. Son las organizaciones para las que Babel realiza el trabajo. Babel debe realizar tareas de preventa y ejecución de proyectos. Los Clientes pueden ser:

- Clientes activos, en los que ya hay proyectos, pero en donde también se realiza una importante actividad comercial que asegure la recurrencia y la entrada en nuevas áreas.
- Clientes potenciales, aquellos en los que tan solo se realiza actividad comercial.

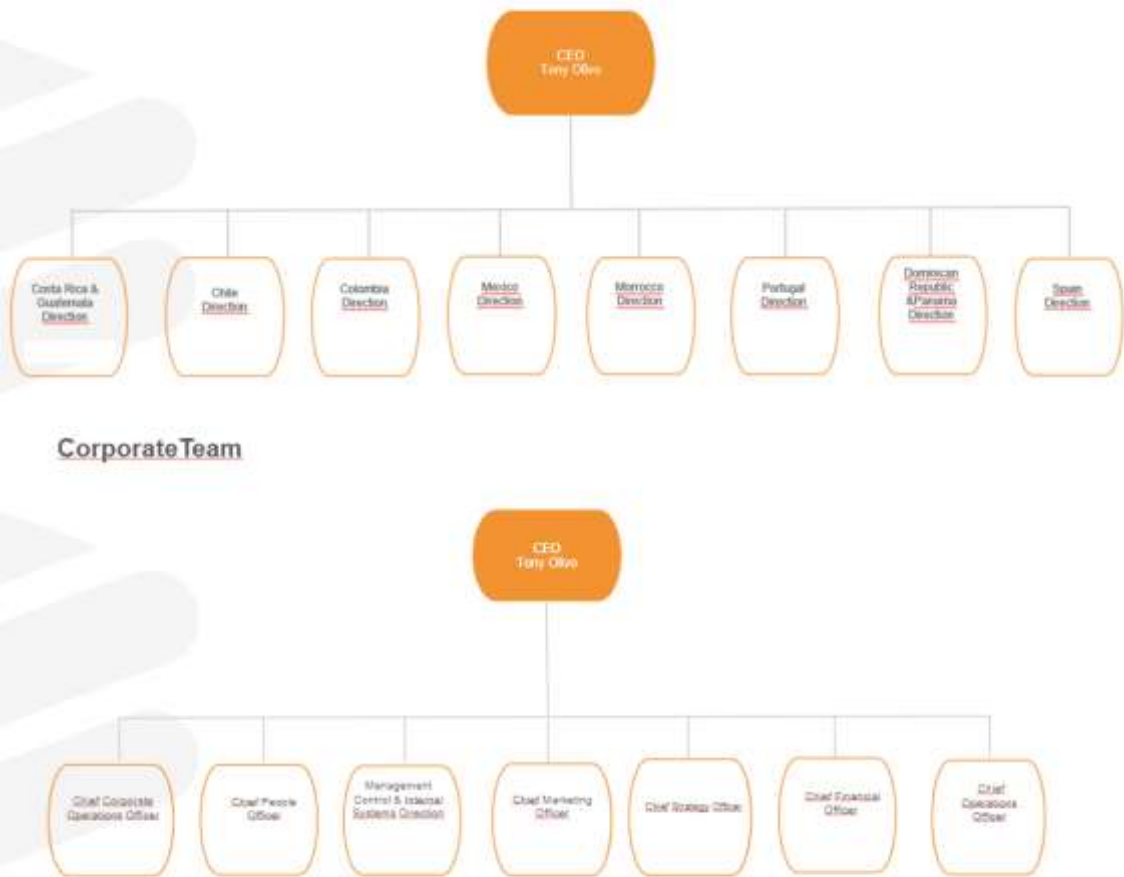
Proyectos. Babel realiza sus trabajos dentro de Proyectos. El Proyecto es la unidad mínima de gestión económica. Cada Proyecto tiene su propia cuenta de ingresos y gastos y la optimización económica de éstos es lo que hace que Babel consiga sus objetivos, tanto de cifra de negocio como de resultados.

Personas. Son el motor de la actividad de Babel, por lo que debe ser un elemento en perfecto funcionamiento, y eso se consigue con la capacitación y la motivación del equipo.

1.6.1.Dirección General

Ejercida por el CEO define la estructura, supervisa el funcionamiento de todas las áreas, impulsa la expansión, ejerce la representación institucional de la compañía y colabora activamente en la acción comercial de alto nivel.

Define los objetivos estratégicos a largo plazo y supervisa que se cumplen.



1.6.2. Direcciones

La Dirección de cada país se encarga del funcionamiento del negocio existente utilizando los conocimientos que se encuentran en la compañía.

La responsabilidad de las operaciones está en el nivel de los Gerentes, que han de encargarse de la venta, de la ejecución de los contratos y de la gestión de la carrera profesional de sus equipos.

La supervisión y coordinación de las operaciones se hace desde la Dirección de Operaciones:

1.6.3. Corporate Operations

Se trabaja en la línea la línea de estrategia para el crecimiento. Apertura de nuevas oficinas y las operaciones de crecimiento inorgánico.

Desde Operaciones Corporativas se realiza la preselección de iniciativas, su análisis y business plan, el plan de integración y la ejecución de la integración. Además, apoya a las áreas y oficinas recientemente lanzadas hasta que adquieran la masa crítica suficiente. Tal apoyo es de tipo organizativo y comercial, y muy especialmente de promoción de la colaboración del equipo de Directores y Gerentes.

1.6.4. Estrategia e Innovación, Exponential technologies

- Asegurar disponer de una oferta comercial actualizada e innovadora que refleje nuestras capacidades y ayude en el proceso comercial.
- Buscar el incremento del tamaño de las oportunidades, así como su conversión en soluciones de alto valor añadido, mediante la creación de una oferta de soluciones complejas que incluya no solamente la oferta propia de cada una de las líneas de servicio, sino la combinación de estas (Ciberseguridad, Cloud IoT & Analytics/AI, etc.)
- Liderar el Comité de Servicios. Recomendar nuevos servicios para desarrollar en Babel.
- Innovar en la forma de ofrecer y presentar nuestros servicios aplicando medios audiovisuales (vídeos, landing pages, infografías, dípticos, etc.).
- Ampliar el catálogo comercial con información de apoyo como argumentarios, valor diferencial, estrategia de venta, casos de uso, referencia, benchmarks, etc...
- Identificar los gaps de conocimiento y las necesidades sin cubrir para conseguir la máxima solidez en la presentación de la oferta comercial.

Para ello trabaja en varias líneas:

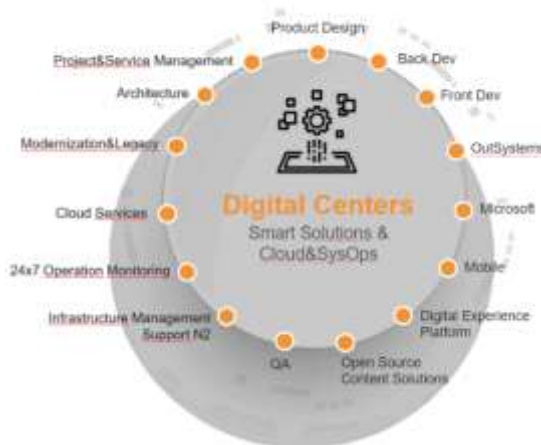
- Estrategia. Impulso de la expansión, incluyendo la entrada en nuevos negocios,
- Servicios. Definición de nuevos servicios y capacidades que puedan convertirse en los conocimientos que serán trasladados a los clientes en un futuro generales

Y desde Servicios se trabajará en localizar nuevas líneas de conocimiento necesarias para la evolución, e incluso supervivencia de Babel. Para ello contará con el apoyo de todos los miembros de la organización para la detección de necesidades y constituirá herramientas que faciliten la actividad.

1.6.5.Digital Centers

Ofrecemos servicios altamente especializados orientados a acompañar y acelerar el proceso de transformación digital de nuestros clientes. Con un modelo de orientación a servicio, altamente flexible, ágil y orientado a la entrega continua de valor basado en el expertise tecnológico.

- Centros especializados
- Modelo de trabajo flexible
- Metodologías ágiles, orientación a entrega de valor
- Máximo aprovechamiento del expertise y conocimiento de las comunidades
- Equipos deslocalizados (on site, remoto o flexible)
- Orientado a la prestación de servicios end-to-end



1.6.6.Marketing & Communication

Se encarga de liderar las actividades de Marketing y Comunicación de la compañía con el objetivo de transmitir, tanto internamente como externamente, los servicios que ofrece Babel a los clientes, así como la misión, visión y valores.

1.6.7.Finance & Internal Systems Direction

Se encarga de la gestión y el control en todas sus dimensiones. Desde la contabilidad financiera y analítica, las cuentas bancarias y el control de facturación y cobro de la compañía. Realiza el control de gestión y la administración de personas de la compañía.

Además, gestiona todo lo relacionado con la logística y administración de los edificios. Así como gestionar la calidad.

1.6.8. People

People se responsabiliza de la gestión de personas dentro de Babel. Realiza todo el ciclo de vida de un profesional dentro de la organización; selección, incorporación, integración, vinculación, desarrollo mediante formación, asignación a proyectos, etc. Mantiene y potencia la cultura de la organización basada en la solidaridad, honestidad y reciprocidad entre empleados y empresa, buscando maximizar el éxito de todas las partes.

2. VISIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

Tendencia y objetivos

Los principales objetivos financieros que compartimos a continuación:

- Crecimiento del 12,5% en EBITDA en 2029.
- Alcanzar los 1000 Mm euros en 2029.

Pero este plan está apoyado en una visión estratégica que se cimenta en 4 objetivos estratégicos clave:

- Ser la compañía de referencia para las personas en el ámbito de la consultoría tecnológica. Las personas son lo primero y el motor base de nuestro éxito
- Convertirnos en la una de las compañías Top 5 de la consultoría tecnológica en aquellos países donde estamos presentes.
- Conseguir pasar a ser una compañía Tier 2, en nuestra ambición de poder estar cada día más cerca en cómo aplicar la tecnología para resolver problemas en negocio
- Queremos convertirnos en la compañía de Consultoría tecnológica de referencia en el sector financiero en Iberia y Latino América

Estos objetivos pasan también por una serie de acciones o foco que serán la parte calve del reto de consecución de este ejercicio

- Foco en nuestras geografías claves existentes, dónde debemos maximizar nuestra presencia e inversión
- Combinación de crecimiento orgánico e inorgánico
- Apuesta por el uso de nuestras tecnologías exponenciales como motor el modelo de soporte en la aceleración digital e nuestros clientes
- Fortalecer nuestras capacidades en el "Art of Delivery" a través de nuestra apuesta por los Digital Centers Internacionales
- Sectorización de nuestra oferta
- Búsqueda de las eficiencias de negocio e internas



Adicionalmente, estos objetivos estratégicos estarán alineados con los objetivos particulares de cada una de las áreas de la empresa y con el sistema de gestión integrado. De ellos surgirán las acciones necesarias que se seguirán en los distintos Comités hasta el cierre de las mismas.

En Babel hemos establecido un compromiso alineando nuestros objetivos estratégicos con los objetivos ODS de la Agenda 2030.



3. MATERIALIDAD

3.1. Determinación de los aspectos clave materialidad

Con el propósito de determinar los aspectos a evaluar en nuestro análisis de materialidad, hemos procedido a determinar la equivalencia existente entre todos los temas evaluados en las fases anteriores. Se han analizado, en primer lugar, los aspectos considerados por los estándares internacionales, noticias sectoriales y los principales competidores para, de esta forma, determinar que temas tienen el mismo significado o, simplemente, tienen cabida entre ellos, a pesar de que, en la mayoría de las ocasiones, para un mismo significado, el término empleado para expresar el aspecto que se quiere evaluar es distinto en cada uno de los inputs tenidos en cuenta en este proceso.

De esta forma, indicamos la lista de aspectos finalmente considerados en nuestro análisis de materialidad:

ÁMBITO	ASPECTOS CONSIDERADOS EN Babel
MEDIOAMBIENTE	Reducción de las emisiones GEI
	Reducción de las emisiones de gases contaminantes
	Gestión eficiente de la energía
	Consumo responsable de agua y gestión de las aguas residuales
	Gestión de residuos
	Reducción de los impactos ecológicos
	Gestión del consumo de agua en la cadena de suministro
	Economía circular
	Buenas prácticas medioambientales en el desarrollo, uso y final de la vida útil de los productos
	Reducción de la huella de carbono digital
CAPITAL SOCIAL	Derechos humanos
	Protección de datos
	Seguridad de la información y ciberseguridad
	Acceso y asequibilidad a las personas con discapacidad
	Calidad y seguridad de los productos
	Satisfacción del cliente
	Etiquetado de productos
	Derechos de autor

	Contribución al desarrollo local
PERSONAS	Buenas condiciones laborales para los empleados y conciliación familiar
	Seguridad y salud laboral
	Compromiso con inclusión y la diversidad en el entorno laboral
	Formación
	Igualdad de género
MODELO DE NEGOCIO E INNOVACIÓN	Gestión del ciclo de vida de los productos
	Adaptación del modelo de negocio
	Gestión responsable de la cadena de suministro
	Consumo eficiente y responsable de los recursos
	Resiliencia frente a los impactos físicos generados por el cambio climático
	Innovación
	Asociaciones comerciales / Colaboraciones
	Selección de proveedores
	Relación con las comunidades locales
LIDERAZGO Y GOBERNANZA	Ética y gobernanza
	Comportamiento competitivo
	Compliance
	Gestión del riesgo de incidentes críticos
	Gestión de riesgos y oportunidades
	Atracción y retención del talento
	Conciencia de sostenibilidad

Tabla 6: Aspectos evaluados en el análisis de materialidad

Por otra parte, una vez identificados todos los aspectos a evaluar en nuestro análisis de materialidad, asignamos una valoración a cada uno de los mismos teniendo en cuenta diferentes inputs de información como, por ejemplo, el análisis de contexto y tendencias de sostenibilidad que influyen en Babel, la identificación de necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés consultados o el análisis realizado por los diferentes miembros de la alta dirección y la responsable en materia de sostenibilidad de la compañía, obteniendo, de esta forma, la relevancia interna para cada uno de los aspectos considerados.

Por otro lado, con el propósito de cuantificar la relevancia externa de los aspectos indicados, hemos procedido a aplicar una ponderación en función de la relevancia que, desde Babel, a partir del análisis realizado por la responsable en materia de sostenibilidad de la empresa y los miembros de la alta dirección, consideramos que deben tener cada uno de los mismos en la determinación de nuestros aspectos relevantes, siendo esta ponderación la siguiente:

	PONDERACIÓN REPERCUTIDA (%)
VALORACIÓN SASB	15
VALORACIÓN MSCI	15
VALORACIÓN GRI TOPICS	15
VALORACIÓN NOTICIAS SECTORIALES	15
VALORACIÓN VASS	20
VALORACIÓN ALTIA	20

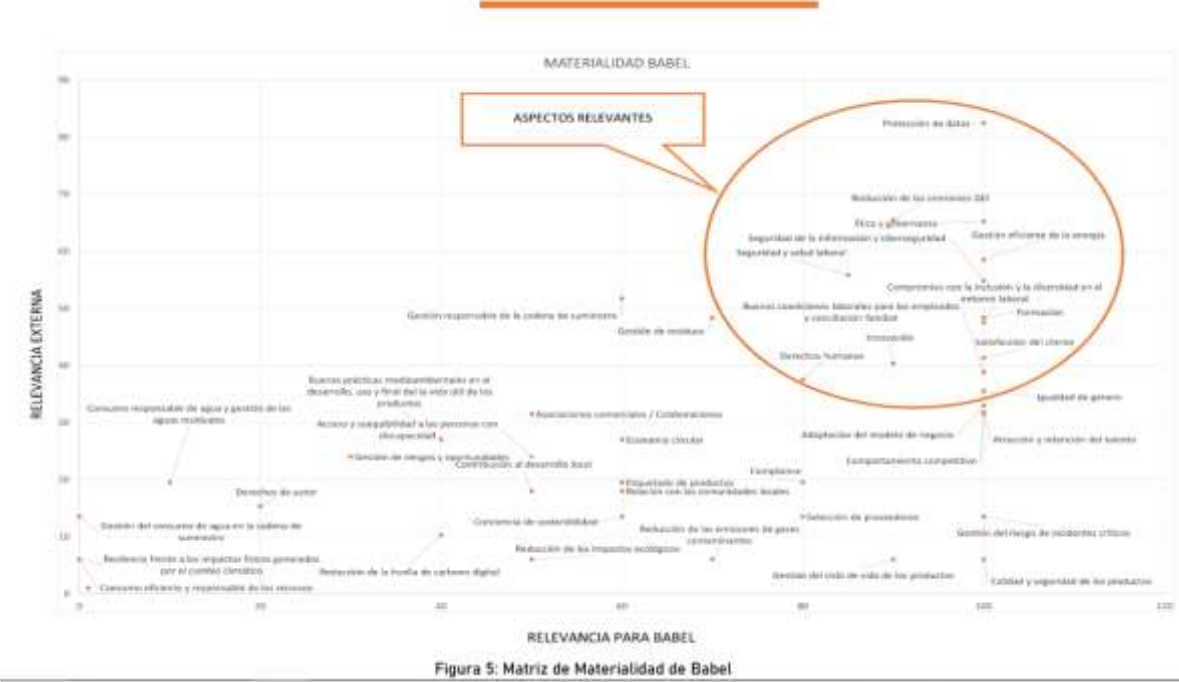
Con el propósito de conocer los asuntos relevantes de Babel se han determinado los aspectos a evaluar en nuestro análisis de materialidad a partir de la determinación de la equivalencia existente entre todos los temas evaluados en cada uno de los inputs externos considerados en el estudio.

Asignación de una valoración a cada uno de los aspectos considerados en nuestro análisis de materialidad, a partir de distintos inputs de información, con el propósito de determinar la relevancia interna en cada uno de los mismos.

Aplicación de una ponderación a los aspectos considerados en nuestro análisis de materialidad en función de la relevancia que, desde Babel, consideramos que deben tener cada uno de los mismos en la determinación de nuestros aspectos relevantes.

Finalmente, los resultados de relevancia interna y externa obtenidos los superpusimos en un gráfico de dispersión con el fin de obtener la matriz de materialidad de Babel, la cual representamos a continuación:

3.2. Materialidad



4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

Nuestro compromiso por la sostenibilidad se fundamenta en distintas cuestiones que implican a toda la empresa basados en los bloques de principios que integramos en nuestros objetivos:

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

- Enfoque preventivo que favorece el medio ambiente evaluando los impactos positivos y negativos sobre el entorno
- Gestión de residuos sostenible
- Reducción de consumos
- Uso de energía renovables en los edificios sobre los que tenemos control e implementación de medidas de eficiencia energética
- Reducción de gases de efecto invernadero
- Compensación de nuestra huella de carbono (participación en proyectos medioambientales y de reducción de huella)

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

Sostenibilidad en el empleo

- Igualdad de género
- Flexibilidad laboral y conciliación
- Mejoras laborales
- Seguridad y salud en el trabajo
- Mejora de hábitos

CUESTIONES RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

- Fomentar la transparencia e información
- Código ético
- Cumplimiento normativo
- Políticas y canales

CUESTIONES SOBRE LA SOCIEDAD

- Control de la cadena de valor
- Satisfacción de clientes y del consumidor final
- Cumplimiento de obligaciones fiscales y normativas

CLIENTES

Además, aplicamos nuestras capacidades y conocimientos tecnológicos en estas direcciones principales:

- Ayudando a las empresas a poder identificar los datos que son necesarios analizar (gobernanza, ingesta, análisis, tratamiento y disponibilidad) así como a utilizar herramientas las analíticas y de visualización requeridas para poder establecer cuadros de mando de seguimiento.
- Desarrollando soluciones que mediante la tecnología permiten poner en práctica soluciones sostenibles.
- Aplicando la innovación en la búsqueda de herramientas que nos permiten aplicar fórmulas sostenibles en nuestros mercados.
- Empezando a trabajar en “algoritmos verdes” * y “Social & Ethical Challenges”: Data for good.

4.1. Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.

En los últimos años, las empresas han adquirido un papel más importante en la lucha frente al cambio climático y en la gestión eficiente de residuos. Por ello, en Babel se vigilan todos los aspectos ambientales en nuestras instalaciones.

Babel es una empresa con una decidida política ambiental y con impacto mínimo. Se encuentra certificada en algunas de sus sedes (ver alcance en la web) bajo la norma ISO 14001 pero dispone de una política aplicable a todas nuestras sedes.

Ver Política CMSI Babel

Todos los aspectos ambientales de Babel son controlados periódicamente por su sistema de gestión medioambiental.

Existen otros aspectos, como la emisión de residuos a la red de alcantarillado, emisiones de ruido, o emisiones de gases, siendo estos valores de impacto insignificantes por nuestra actividad y por tanto, encontrándose siempre dentro de los valores marcados por las normativas.

Por otro lado, el principal consumo de agua se hace en aseos comunes y propiedad de los edificios dónde Babel alquila sus oficinas, compartido en su mayoría de edificios con otras empresas y en las oficinas en las que tenemos propiedad el consumo de agua no es un aspecto significativo gracias a la modalidad de trabajo hiperflexible. A menudo suele incluirse dentro de la factura del alquiler y para aquellos casos en los que tenemos el control se mide el consumo para poder hacer un análisis anual.

Babel se esfuerza por evitar ocasionar impactos negativos o contribuir a ellos mediante sus propias actividades, y abordar dichos impactos cuando se produzcan proporcionando una remediación o colaborando con ella a través de procesos legítimos.

En el caso de impactos negativos relacionados a través de terceros, se intenta buscar la forma de evitar o mitigar estos impactos incluso si no ha contribuido a ellos. Y aunque Babel no es responsable de colaborar con la remediación del impacto, intentará desempeñar un papel en el proceso.

Durante estos años se ha reducido drásticamente el uso de oficinas en beneficio del trabajo hiperflexible lo que hace que las oficinas presenten un uso muy reducido de recursos y un impacto muy bajo de sus actividades. Aun así, debemos buscar significancia de impactos para estimular la mejora continua.

ACTIVIDADES	POSIBLES IMPACTOS AMBIENTALES	IMPACTOS SIGNIFICANTES / SEDES					
		ESPAÑA	PORTUGAL	MÉXICO	COLOMBIA	COSTA RICA	CHILE*
■ Actividades informáticas	Consumo de energía eléctrica	X	X	X			
■ Uso de las zonas de descanso	Consumo de papel			X			
■ Impresión de fotocopias y documentos	Consumo de agua	X				X	X
■ Servicios de terceros	Consumo de gasoil						
■ Generador (grupo electrógeno)	Generación de residuos (No Peligrosos)	X					
■ Uso y mantenimiento del CPD	Generación de residuos (Peligrosos)	X					
	Generación de ruido						

El consumo de energía eléctrica es un aspecto significativo en varias de nuestras sedes por la asistencia a la oficina y la actividad desempeñada en ella. Cabe destacar que se les suministra energía renovable a aquellas sedes en las que tenemos control operacional.

En cuanto a la generación de residuos no peligrosos, solo destaca la generación de residuos tipo papel y cartón en dos sedes de España. De igual forma, la generación de residuos peligrosos solo destaca en dos sedes de España por la generación de RAEE. La causa se debe a que son núcleos principales que centralizan el mantenimiento de estos equipos y su gestión para todo el territorio español. En el resto de los países, la generación de este tipo de residuo no es habitual.

Por último, destaca el consumo de agua en tres sedes: posiblemente en dos de ellas (Chile y Costa Rica) se deba a una sobreestimación del dato, ya que las facturas que se reciben son del edificio entero (el cuál se comparte con otras empresas) y obtener el cálculo exacto es dificultoso. En España, la sede que se destaca debe la significancia de este aspecto al mantenimiento del jardín y su situación geográfica (Málaga, Andalucía).

Puntualmente y debido al crecimiento de nuestra compañía, las compras de empresas y mudanzas a edificios nuevos se han generado residuos tipo mobiliario que ha elevado la significancia del año en algunas oficinas.

*Chile: se trabaja en un coworking, por lo que la obtención de los datos es difícil, así como el cálculo del consumo real propio del espacio ocupado por Babel.

4.2. Políticas y resultados medioambientales

En razón a nuestro compromiso y en la búsqueda de minimizar el impacto medioambiental de nuestra actividad hemos impulsado la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental Integrado. Aunque no todas las sedes de Babel cuentan con certificaciones, la política medioambiental si se aplica en todas ellas.

Política de Calidad, Medio Ambiente, Continuidad de Negocio, Seguridad de la Información, Seguridad y salud en el trabajo (PRL) (Babelgroup.com)

Actualmente Babel cuenta con certificados conforme a:



SELLOS MEDIOAMBIENTALES BABEL



4.3. Principios de nuestra gestión ambiental

En Babel intentamos construir un mundo mejor. Nos sentimos responsables, de forma activa, más allá de las modas, de cuidar de nuestro entorno, con iniciativas que fomentan la sostenibilidad y habitabilidad del planeta.

La Política de Calidad, Ambiental, Seguridad de la Información y Seguridad y Salud en el trabajo, en adelante Política Integrada, proporciona las bases para definir y delimitar los objetivos y responsabilidades para las diversas actuaciones técnicas y organizativas que se requieran para garantizar la satisfacción de los clientes, la cultura ambiental, la seguridad de la información y la salud en el trabajo, siempre cumpliendo el marco legal de aplicación y las directivas, políticas específicas y procedimientos definidos.

Los responsables de los Sistemas de Gestión, junto con los responsables de los departamentos y de los activos de información, son quienes deben definir los requisitos necesarios para cumplir con lo dictado por la política integrada, identificando y priorizando la importancia de los distintos elementos de la actividad realizada, de modo que los procesos más importantes recibirán mayor protección.

Es responsabilidad de la Dirección de Babel y del área de calidad, medio ambiente y sostenibilidad, promover y apoyar la implantación de las medidas necesarias para minimizar los riesgos potenciales a los que se encuentra expuesta la organización, siempre teniendo en cuenta los objetivos estratégicos del negocio, así como la difusión y cumplimiento de la Política Integrada y la supervisión, implantación, desarrollo y mantenimiento del Sistema de Gestión integrado.

Desde Babel trabajamos en algunas de las siguientes acciones,

- Reciclaje continuo en nuestros office de materia orgánica e inorgánica.
- Concienciación del personal en las buenas prácticas en materia de medio ambiente.
- Recogida y posterior reciclaje de residuos.
- Intentamos aprovechar al máximo la vida útil de nuestros dispositivos.
- Uso de bolsas compostables o con sellos ecológicos en las oficinas de España, México, Portugal. En 2024 ampliado a Costa Rica y Colombia.
- Material corporativo con materiales más sostenibles. Cuadernos con papel certificado.
- Reducir el uso de papel, y para nuevas compras, si son necesarias estas compras, que sea solamente de papel 100% reciclado/ ecológico.
- Uso de cafeteras o máquinas de café sin cápsulas en algunas de nuestras oficinas.
- Suministro eléctrico de las oficinas de Málaga, Barcelona, Oviedo, Sevilla, Costa Rica, proviene de empresas de energías 100% renovables, concretamente de la empresa JUAN ENERGY. "Luz verde y compromiso social". Esto supone el 100% de los edificios de los que se tiene el control operacional. Enviando políticas a nuestros proveedores para que tengan en cuenta la posibilidad de aplicarlo a sus suministros.
- Limpieza de playas en Barcelona 2023



- Plantación de Bosque Babel para compensar las emisiones.
- Colaboramos con empresas medioambientalmente responsables para ofrecer a los empleados descuentos en productos que reduzcan nuestra huella como personas y contribuyan a la sostenibilidad.
 - Colaboración con tiendas a granel (comida, higiene, limpieza...) para ofrecer descuentos a nuestros empleados en nuestras distintas oficinas para que puedan cambiar sus hábitos de consumo reduciendo el uso de plásticos de un solo uso y favorecer las compras a granel.
 - Colaboración Talkualfoods: Apostamos por una vida sana y sostenible: Colaborando con empresas que ayudan a eliminar el desperdicio alimentario, consumir productos de temporada, consumir productos locales y eliminar el consumo excesivo de plásticos.
 - Donación de AEE: Otra de las iniciativas medioambientales de Babel, para contribuir al reciclado de equipos informáticos, consiste en la entrega de aparatos informáticos a la ONG Envera para que pueda ser reutilizado y aprovechado para apoyar a personas con discapacidad.
 - Reciclamos con gestores autorizados el resto de residuos.

4.4. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Como parte de nuestros principios, Babel realiza un estudio de todas las salidas de su actividad, reutilizando/donando materiales cuando sea posible y donando los ordenadores que sirvan a asociaciones/ONG para su aprovechamiento.

Además, realiza una gestión y seguimiento de todos los residuos que se generan, garantizándose su control en todo el proceso. Para ello, con el objetivo de evitar vertidos o el tratamiento inadecuado de los mismos, se califican, segregan y retiran los residuos generados a través de gestores autorizados previo contrato. Estos gestores disponen de la Autorización para la Gestión de Residuos peligrosos y/o no peligrosos, número de Identificación Medioambiental estatal.

4.4.1. Residuos

En cuanto a los residuos generados en Babel correspondientes en el periodo de la presente memoria se obtienen los siguientes datos:

(kg)	DESCRIPCIÓN LER/ LER-RAEE															
OFICINA (ORIGEN)	madera	papel/cartón	residuos voluminosos	RAEE (RP)	RAEE (RNP)	orgánico	plásticos	metales	aluminio	Tóner NP	Mezcla residuos	tejidos	RSU	vidrio	pilas	Total (kg)
Málaga	8750	1311,7	2660	1005	619											14345,7
Tres Cantos		1880		57	395											2332
Príncipe de Vergara	120	870		65	266		460			11,4						1792,4
Las Rozas	147	20		215			43	61				10		4	1	501

Costa Rica		54,4		15		549	30,75		12,25							661,4
Sevilla		40														40
Barcelona		29									11					40
Portugal					20											20
México				10									6			16
Grand Total	9017	4205,2	2660	1367	1300	549	533,7	61	12,25	11,4	11	10	6	4	1	19748,6

** los datos elevados de residuos se deben a limpiezas de almacenes de oficinas antiguas o heredadas que hemos cerrado o limpiado al empezar a trabajar con Babel, mudanzas, cierres. No forman parte de la actividad normal de Babel.

Algunas de nuestras oficinas están situadas en Coworking en los que Babel tiene arrendados puestos de trabajo por lo que no se puede hacer una estimación de residuos.

Todos aquellos residuos RAEE tratados mediante gestores son destinados a revalorización.

***** Sin datos de la compra de Ironbit (México)

4.5. Uso sostenible de los recursos

Disponemos de políticas ambientales, guías de buenas prácticas y formaciones en el sistema de gestión integrado que incluyen las buenas prácticas en el uso de los recursos, ODS y la generación de residuos para las nuevas incorporaciones o los empleados que deseen formarse en este aspecto.

Además, nuestro sistema de gestión integrado incluye objetivos medioambientales al respecto.

Nuestros headquarters de Babel en la Comunidad de Madrid están dispuestos en un edificio que cuenta con certificaciones BREEAM EN USO y WELL CORE, lo que indica que se ha tenido en cuenta la sostenibilidad en su diseño y construcción.

Barcelona dispone de una instalación de climatización centralizada con equipos de alta eficiencia. Además, este edificio de oficinas en alquiler dispone de un sistema de gestión de las instalaciones a través de Building Management System para reducir costes energéticos.

A continuación, se recogen los datos de alguno de los aspectos ambientales más relevantes.

4.6. Agua

En Babel, somos conscientes de la importancia de una gestión responsable del agua. No disponemos de control operacional del consumo de agua salvo en aquellos edificios de los que somos propietarios, aun así, estamos trabajando para mejorar el reporte de nuestros proveedores para poder hacer estimaciones de los consumos reales de nuestras oficinas. Igualmente, y alineados con nuestro firme compromiso con el medio ambiente hemos tomado medidas para garantizar un uso sostenible de este recurso.



Gráfico que incluye las mediciones estimadas de algunas oficinas de las que se estima el cálculo en base a estimaciones de proveedores.

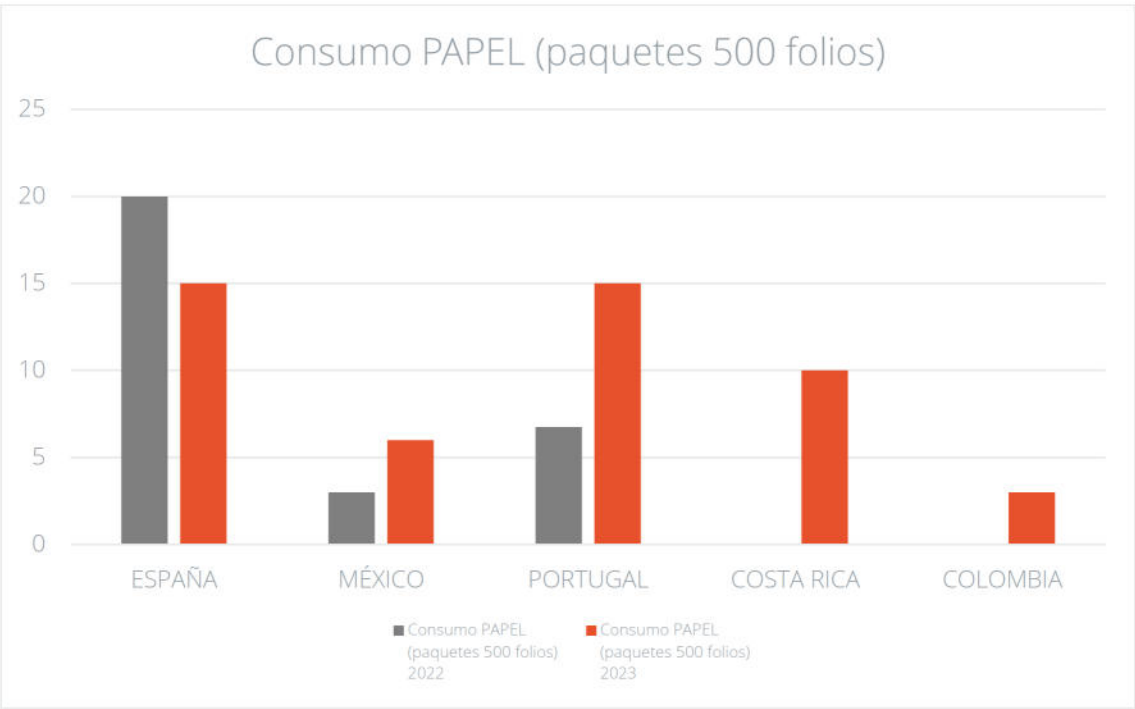
***** Sin datos de la compra de Ironbit (México)

4.7. Materias primas

Las materias primeras no son cuestiones materiales ni un factor relevante de impacto en la actividad de Babel. Nuestros productos son intangibles y no necesitan de materias primas porque no se fabrican productos físicos como tal.

CONSUMO DE PAPEL

Se controla que el papel que se compre tenga certificaciones medioambientales.



Nota pie gráfica: Compras totales: Portugal incrementa este año 2023 su compra de papel sin embargo estas compras pueden tener una duración de varios años.

Las oficinas de Babel no consumen más de un 5% de paquete de papel por puesto de trabajo por año.

***** Sin datos de la compra de Ironbit (México)

4.8. Energía y eficiencia energética

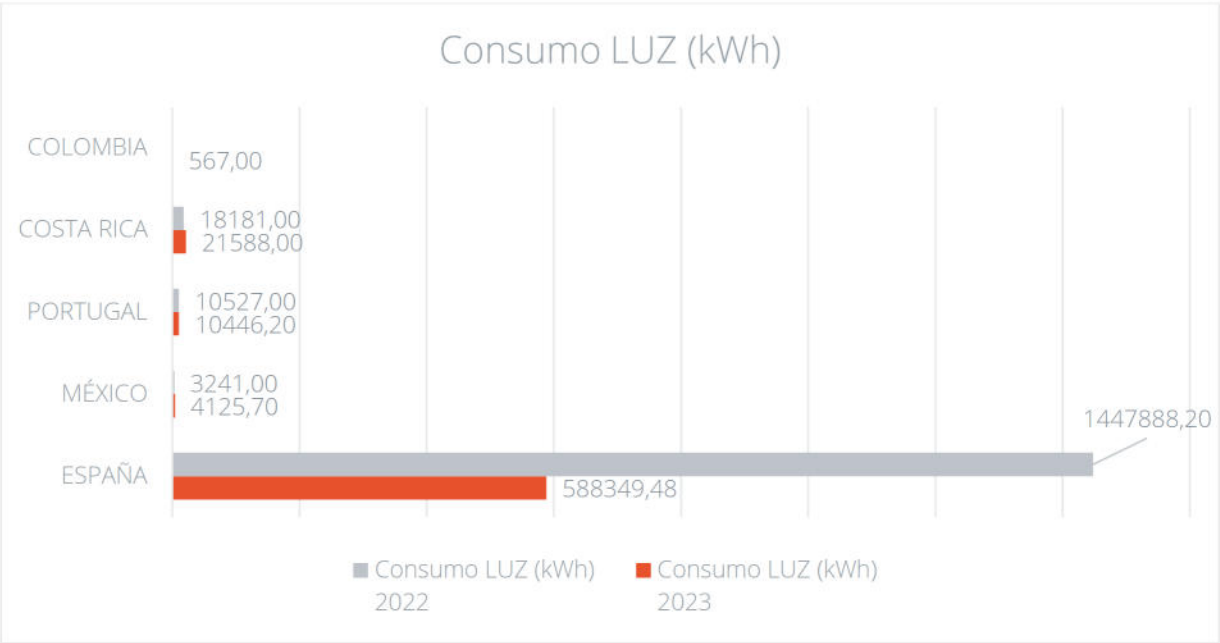
El consumo total de electricidad en Babel teniendo en cuenta todas** las sedes, asciende a 652276,38 KW.

País	kWh/año 2022	Kwh/año 2023
España*	1447888,20	588349,48



México	3241	4125,70
Portugal	10527	10446,20
Costa Rica	18181	21588
Colombia		567

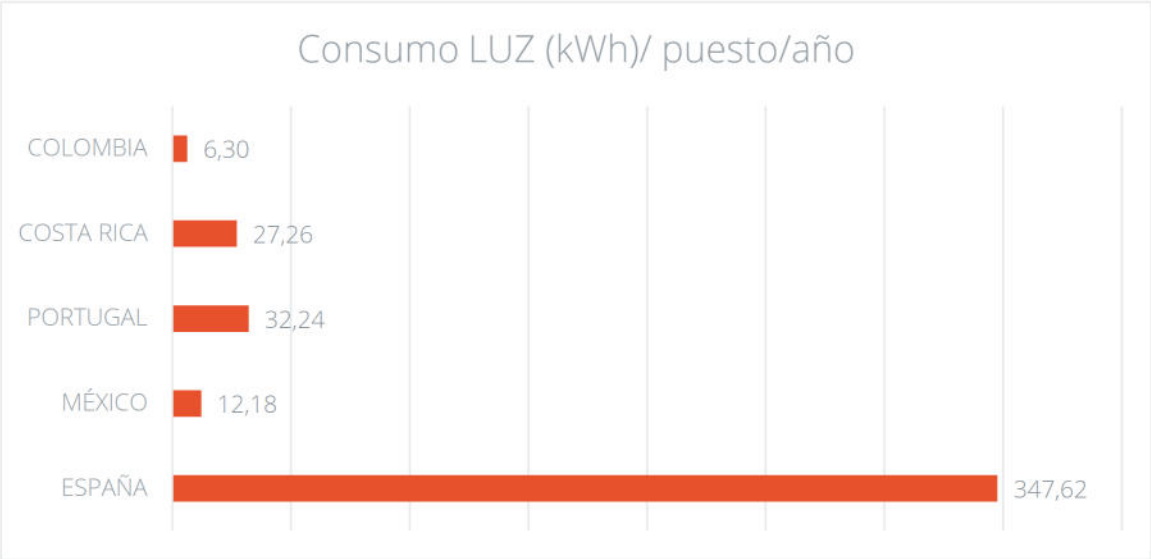
**quedan fuera del cálculo las oficinas de coworking en las que los consumos están dentro de las facturas de servicios totales y no se dispone de información para estimación.



**quedan fuera del cálculo las oficinas de coworking en las que los consumos están dentro de las facturas de servicios totales y no se dispone de información para estimación. Así como tampoco se contemplan los datos de la compra de Ironbit (5 meses)

El gradual regreso a las oficinas, las opciones de trabajo hiperflexible, el incremento del personal de Babel y la localización de oficinas en lugares sostenibles como Madrid, Barcelona y Portugal tiene un efecto en el consumo de luz.

Nuestro mayor % de consumo está en España dónde actualmente están la mayoría de nuestras oficinas.



Durante 2024 se intentará aumentar el reporte de información en aquellas oficinas en las que el consumo de luz viene incluido dentro de la facturación de los servicios (cowork) y en las que por compartir edificio es más difícil conseguir un dato fiable para el cálculo.

Aun así, intentamos que nuestro consumo de electricidad sea renovable en un alto %.

	Indicador	Descripción		Dato
ENERGÍA RENOVABLE	% Energía renovable en sedes con control de suministro 2023	Porcentaje de oficinas con energía renovable de las cuales tenemos el control del suministro		100,00%
	% Energía renovable total	Porcentaje de oficinas con energía renovable total		41,67%
	% Energía renovable/ país	Porcentaje de uso de energía renovable por país	ESPAÑA	80%
			COLOMBIA	0%
			COSTA RICA	100%
			MEXICO	0%
			MARRUECOS	0%
			CHILE	0%
			REPÚBLICA DOMINICANA	0%
			PORTUGAL	0%



República Dominicana, Chile, Colombia, Marruecos: No disponíamos de un edificio si no puestos en una oficina compartida sobre la que no disponemos de control sobre los residuos o los consumos.

***** Sin datos de la compra de Ironbit (México)

4.9.Emisiones y cambio climático

Las emisiones directas del alcance 1 son aquellas producidas por las fuentes de emisión tipo calderas, vehículos. En las emisiones indirectas del alcance 2 se contemplan las emisiones derivadas del consumo de electricidad por las oficinas.

Durante el año fiscal 2023 Babel ha calculado su huella de alcance 1+2 y 3 de todos los países. Esta huella ha sido verificada por ISO 14064 en todas las sedes de España y en Costa Rica pero para el año 2022 dando los siguientes resultados:

Los datos de TonCO2eq de cada país en 2022 son los siguientes:

País	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3**	Total (1+2+3) TonCO2eq
España*	21,34	352,75	3201,53	3575,62
Portugal	0	2,73		2,73
Chile	0	1,23		1,23
México	0	0,84		0,84
Costa Rica	1,97	0,97	0,33	3,27
TOTAL				3583,69

*La verificación de los datos de España 2023 se realizará en 2024.

** Solamente calculado 2022 para España. 2023 calculado con ampliación de países.

***** Sin datos de la compra de Ironbit (México)

4.9.1.Verificación 2022 ISO 14064 ESPAÑA

Disponemos de un certificado ISO 14064 verificado por EQA para el cálculo de emisiones 2022 que se realiza en diciembre 2023. Representando los siguientes resultados:



Dentro del cálculo de la huella el mayor volumen está en Alcance 3 de categorías indirectas a la actividad.

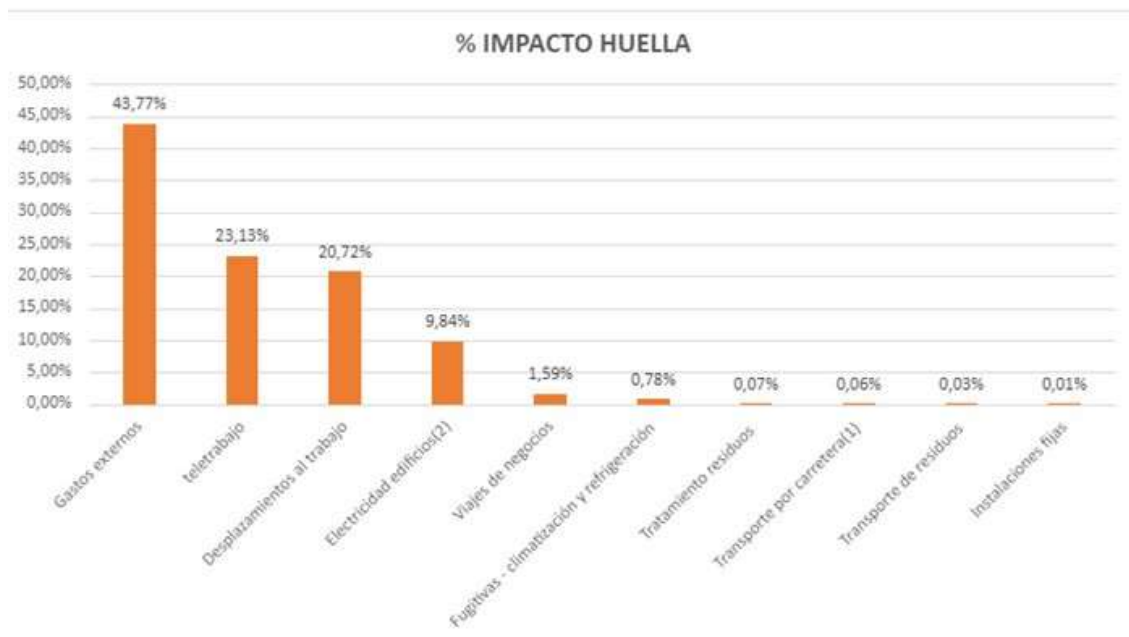
	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO _{2e}
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	2,70	0,29	0,03	21,34
EMISIONES INDIRECTAS ENERGÍA (ALCANCE 2)	-	-	-	352,75
EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 3)	-	-	-	3.201,53
TOTAL ALCANCE 1+2	2,70	0,29	0,03	374,09
TOTAL ALCANCE 1+2+3	2,70	0,29	0,03	3.575,62

Alcance 1: Bajo % de emisiones de instalaciones fijas de los grupos electrógenos de soporte, transporte por carretera de uso de vehículos internos para desplazamientos de negocio y algún mantenimiento de gases refrigerantes de edificios.

Alcance 2: 100% de las emisiones de alcance 2 son en su totalidad por consumo de energía en gran parte de fuentes renovables.

Alcance 3: Nuestro mayor porcentaje de emisiones están contempladas dentro del alcance 3. Emisiones indirectas de nuestra actividad.

Concretamente de la contratación de servicios a terceros (gastos externos) de los cuales tenemos un control muy limitado, no generamos estas emisiones con nuestra actividad. Como se puede comprobar, nuestras emisiones indirectas de alcance 3, aumentan en función del aumento del número de empleados y nuestro crecimiento (emisiones de desplazamientos al trabajo y teletrabajo). Nuestro % de huella en viajes no es representativo 1,59%.



Para su cálculo Babel utiliza una calculadora de emisiones para organizaciones del Ministerio para la transición ecológica y reto demográfico publicada hasta la fecha, así como una herramienta de cálculo para Costa Rica.

Además, Babel Costa Rica tiene sello INTE B5 de Carbono Neutral

4.9.2. Actividades encaminadas a reducir la huella de carbono

- Cambio en 2023 a edificio más sostenible Madrid.
- Fomento del teletrabajo y videoconferencias.
- Contratación de suministro eléctrico renovable: Cambio de comercializadora de energía (JUAN ENERGY) en todas las sedes de las que teníamos control de facturación y envío de comunicado a proveedores de edificios para buscar la colaboración con la reducción de huella de carbono en sus actividades.
- Compensación huella generada mediante proyectos de plantación y recuperación de suelos
 - a. Salidas ambientales limpieza playas Barcelona
 - b. BOSQUE Babel: ESPAÑA 2023.





El Grupo Babel, en colaboración con Folia Project y la Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Torrejón de la Calzada, hacen posible la plantación de este bosque biodiverso compuesto de **450 árboles** de diferentes especies (almeces, pinos, fresnos y cedros). Estos árboles mejorarán las condiciones del suelo y del ambiente, contribuirán a la llegada de nuevas especies de animales y proporcionarán un refugio climático gracias a la capacidad de los bosques de amortiguar episodios de calor extremo. El bosque absorberá **1.000 tn de CO2** a lo largo de sus primeros 50 años de vida, protegerá el terreno de la erosión y ayudará a regular el régimen hídrico del entorno.

- Nombramiento del Comité de Sostenibilidad.
- Formación en ODS a empleados
- Búsqueda de nuevas herramientas para el cálculo internacional de huella de carbono (alcance 3)
- Viajes de negocios:
 - a. Nuevo Reporting de emisiones de viajes para 2023.
 - b. Reducción de vuelos nacionales y fomento del uso del tren.
- Mejora de los procedimientos de gestión y mantenimiento. Eficiencia en el transporte y recogida de residuos.
- Ampliación del cálculo de huella alcance 3 a otras sedes.
- Reutilización y aumento del periodo de vida útil de equipos de IT y mobiliario de oficina.

4.10. Protección de la biodiversidad

La actividad de Babel se lleva a cabo en emplazamientos situados en zonas calificadas territorialmente como Zona industrial o zona urbana sin realizar ningún tipo de afección a zonas protegidas.

4.11. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas España se sabe que el papel de las empresas resulta determinante para proporcionar un nuevo modelo de productividad y gestión que contribuya a mejorar aspectos a nivel económico, social, y medioambiental de nuestro planeta y en la consecución de la Agenda 2030.

El sector de las telecomunicaciones y nuevas tecnologías desempeña un papel crucial en la consecución de la Agenda 2030 y los procesos de transformación digital vinculados a la misma. El fomento de la digitalización de las empresas, la innovación en los servicios de conectividad y el desarrollo de la I+D+i son algunas de las esferas sobre las que este sector incide.



Informe Pacto Mundial

Como empresa del sector tecnológico jugamos un papel fundamental en la relación de la mayoría de los ODS ya que nuestra actividad ayuda al resto de empresas y organizaciones en su desarrollo sostenible. Modernizando sus infraestructuras y facilitando su desarrollo interno.

Internamente, Babel se compromete a alinear su estrategia con los Objetivos de Desarrollo sostenible. Y así lo demostramos con nuestra adhesión como Socios al Pacto Mundial.

En Babel queremos actuar no solo con responsabilidad sino también actuar como un agente de desarrollo.

“Enriching people through technology”

Causando **impactos positivos** que cambien la forma de hacer negocios y mejoren el bienestar del conjunto de la sociedad. Y podemos conseguirlo no solo internamente, sino ayudando a nuestros clientes a lograr junto a nosotros y nuestros servicios sus propios objetivos sostenibles.

Es por eso por lo que implantamos las prácticas y los procesos de sostenibilidad que sean necesarios encaminados a mejorar en todos los ámbitos de nuestra organización.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



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

- Babel da empleo en todo el mundo ayudando al crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible de los países en los que trabaja, a través de un empleo productivo y en condiciones dignas.
- Protegemos los derechos laborales dentro de la empresa y promovemos un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos nuestros empleados.
- Inclusión de personal con discapacidad.
- Esto ayuda a reducir la tasa de desempleo, mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral, especialmente para los jóvenes.
- Aportar soluciones a las organizaciones que requieren de cobertura internacional de riesgos con herramientas, datos y capacidades de ubicación que permiten dotar de modelos que ayudan a evaluar el impacto del riesgo, los niveles de exposición.

Todo esto ayuda a mejorar el crecimiento económico inclusivo y ayuda a cumplir las principales metas de este objetivo.

Algunos ejemplos de iniciativas que promueven el ODS 8 es la iniciativa Apadrina TIC:

APADRINA TIC (ENERO-JUNIO 2023)

Es una iniciativa en la que acompañamos a estudiantes de carreras TIC que encuentran dificultades en superar con éxito sus estudios, bien porque combinan estudios y trabajo o bien porque, aun teniendo situaciones complicadas de vida, han apostado por el mundo TIC como futuro. Se trata de mentorizar, apoyar, aconsejar, asesorar durante el curso a estos estudiantes a través de nuestra experiencia profesional y personal.

Babel participa con 5 mentores, todos de categorías Project Manager que tienen interés por aportar su granito de arena a los estudiantes, apoyándoles a que no decaigan, basándose en la experiencia que ellos mismos tuvieron cuando eran estudiantes. Es una iniciativa en conjunto con las universidades de Cataluña y promovida por el Cercle Tecnològic a los que nos unimos en el propósito compartido de desarrollar el entorno tic en Cataluña.

La valoración interna de los mentores de Babel es de 5 sobre 5, coincidiendo todos en que es una iniciativa que debemos repetir y que aporta mucho tanto al estudiante como al mentor.

La valoración de todos los mentores del programa es:

- 80% valoran el programa entre 4 y 5, sobre un total de 5.
- 100% de ellos consideran la mentoría enriquecedora
- 95% de los mentores volverían a repetir

La valoración externa de los estudiantes es la siguiente:

- +90% estudiantes valoran el programa positivamente.
- 100% de ellos repetirían la experiencia

Esta iniciativa refuerza el compromiso de Babel con el fomento de las vocaciones TIC y el apoyo a colectivos vulnerables. Además, demuestra la alianza de Babel con otros agentes del ecosistema de talento español en el esfuerzo por la creación de empleo de calidad y el apoyo a la empleabilidad en todas las etapas profesionales.

LABORATORIO TECH SEK EL CASTILLO (OCTUBRE 2023-JUNIO 2024)

En el curso escolar 2023- 2024 hemos creado un programa de aprendizaje acelerado para el fomento de las vocaciones TIC desde edades tempranas.

Los estudiantes participantes pertenecen al grupo de Laboratorio Tecnológico del Colegio Internacional SEK. De edades entre los 12 a los 16 años se caracterizan por tener un marcado interés en las disciplinas tecnológicas, con inquietudes y una orientación profesional hacia el ámbito profesional del mundo IT.

El objetivo de la colaboración es dotarles de nuevos espacios de aprendizaje que aceleren su conocimiento y refuercen su vocación TIC. Se han diseñado masterclass sobre Cloud Computing y Observabilidad y una mentorización continua a través del trabajo de cada alumno en un caso propio, brindándoles así la oportunidad de aplicar y demostrar lo aprendido.

El programa finalizará en junio 2024 con una ronda de prácticas en nuestras oficinas, donde podrán vivir el ambiente real de un proyecto IT.



Construir Infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

- Apoyando a nuestros clientes con la digitalización, mejora y el desarrollo de sus infraestructuras y su grado de industrialización.
- Así como apoyando el desarrollo de nuevas tecnologías, la investigación y la innovación tanto interna como externamente.
- Desde Babel trabajamos en el desarrollo de sistemas de gestión energética en clientes y en la operación de los mercados de energía que ya están contribuyendo al progreso en la implantación del hidrógeno verde y una economía de cero emisiones.
- Ayudamos a las empresas en sus procesos de digitalización e innovación.



Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

- Somos una empresa internacional que integra y fusiona su cultura y sus valores en todas sus sedes.
- Fomentando la igualdad dentro de la empresa a través de Planes de igualdad y políticas dentro de la empresa.
- Fomentando la inclusión social de todas las personas independientemente de su sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.
- Dando igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados. Fomentando el espíritu Babeliever.
- Adoptando y respetando las políticas fiscales y salariales que protejan a nuestros empleados.
- Feedback continuo, proceso de performance y procesos anuales de Merit Review.



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

- Anualmente analizamos nuestra huella de carbono y tenemos actividades dirigidas a reducir esta huella. Muestra de ello es la iniciativa del Bosque Babel



El Grupo Babel, en colaboración con Folia Project y la Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Torrejón de la Calzada, hacen posible la plantación de este bosque biodiverso compuesto de **450 árboles** de diferentes especies (almeces, pinos, fresnos y cedros). Estos árboles mejorarán las condiciones del suelo y del ambiente, contribuirán a la llegada de nuevas especies de animales y proporcionarán un refugio climático gracias a la capacidad de los bosques de amortiguar episodios de calor extremo. El bosque absorberá **1.000 tn de CO2** a lo largo de sus primeros 50 años de vida, protegerá el terreno de la erosión y ayudará a regular el régimen hídrico del entorno.

- Además, promovemos actividades destinadas a la reducción de plástico como descuentos para nuestros empleados en tiendas de productos a granel.
- Intentamos utilizar materiales sostenibles en nuestra actividad (Cuadernos con materiales certificados, papel reciclado o ecológico).
- Concienciamos a nuestros empleados en la importancia de los Sistemas de Gestión Medioambiental de la empresa, buenas prácticas medioambientales.
- Desde Babel trabajamos en el desarrollo de sistemas de gestión energética en clientes y en la operación de los mercados de energía que ya están contribuyendo al progreso en la implantación del hidrógeno verde y una economía de cero emisiones.
- Ayudamos a las empresas en sus procesos de digitalización a través de herramientas de explotación y visualización de datos, conceptualización y desarrollo de procesos de reporting ambiental, etc.
- Diseño de sistemas para cliente de acceso a información sobre los riesgos meteorológicos extremos asociados a determinadas áreas. Basado en el análisis histórico de los eventos meteorológicos extremos ocurridos, incluyendo predicción de repetición de eventos extremos o áreas de concentración de riesgo.



Vida de ecosistemas terrestres.

- Implementando políticas y prácticas empresariales encaminadas a garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales en la organización y a través de la cadena de suministro.
- Respetando la legislación medioambiental de los países en los que operamos y cumpliendo con la normativa internacional de comportamiento ambiental, cuando ésta sea más ambiciosa.
- Implementando sistemas de gestión ambiental que prevengan y minimicen el impacto de las actividades de la empresa sobre los ecosistemas terrestres y la biodiversidad.
- Evitando la compra de materiales que representen un riesgo para las especies animales o vegetales en peligro de extinción.
- Adquiriendo productos forestales gestionados sosteniblemente o con un alto contenido de material reciclado. Papel 100% reciclado o con sellos medioambientales como blue angel.
- Aprovechando la tecnología para reducir la emisión de papel en los procesos de compra a través de tickets y facturas en formato digital y ofrecer información medioambiental a los clientes a través de los canales de e-commerce.
- Formando a empleados en buenas prácticas ambientales



Alianzas para lograr objetivos

- Alineando la estrategia de responsabilidad social o sostenibilidad de la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible e integrando los ODS en la cultura de la empresa.
- Identificando aquellos Objetivos relacionados con el núcleo de negocio de la empresa, para trabajarlos prioritariamente.
- Estableciendo una estrategia para desarrollar alianzas con otros actores.
- Midiendo el progreso en la contribución a los ODS por parte de la empresa
- Incluyendo los ODS en la memoria de sostenibilidad o informe de progreso de Babel, explicando las contribuciones de la empresa al desarrollo sostenible.
- Concienciando y formando a todos los departamentos y empleados de la empresa en los ODS, estableciendo unos valores comunes en toda la organización.

- Fomentando la participación entre los empleados en la consecución de los ODS por parte de la empresa, a través de actividades de colaboración conjunta
- Siendo transparentes sobre las prácticas fiscales a través de la presentación de informes país por país.
- Desarrollando acciones de voluntariado entre los empleados enfocadas en la contribución de los ODS.
- Alineando las actividades de acción social o filantropía con la Agenda 2030.

Otras iniciativas en sostenibilidad:

- Torneo de pádel solidario: a través de un torneo de pádel solidario participamos en la recogida de alimentos para las familias desfavorecidas gracias a el Banco de Alimentos de Madrid.
- Campaña solidaria de navidad con Cruz Roja: Estas pasadas navidades, desde Babel, hemos fomentado el apoyo a Cruz Roja y otras iniciativas.
- Participación en Carreras Solidarias: desde Babel promovemos la participación en Carreras Solidarias para aportar nuestro apoyo a este tipo de causas.
- Donación de portátiles: Babel colabora con la ONG ENVERA donando equipos informáticos que de esta manera tienen una segunda vida.
- Limpieza de playas en Barcelona y concienciación de alimentación sostenible.

5. ANÁLISIS DE CONTEXTO Y GRUPOS DE INTERÉS

Se ha realizado un análisis de las expectativas y necesidades de los grupos de interés en base a un análisis de contexto de la compañía.



6. GESTIÓN DE RIESGOS

Anualmente se realiza la revisión del contexto del que surge nuestro análisis interno de riesgos y oportunidades. En él, los responsables de las distintas áreas de la empresa analizan en base al contexto actual cuales son los principales riesgos y oportunidades corporativas surgidas del mismo. Según unos criterios y mediciones establecidos en nuestros procedimientos, se establecen las acciones necesarias para abordarlos.

Tenemos una metodología de identificación y evaluación de riesgos definida. Cada riesgo una vez identificado es revisado por el área responsable y se establecen acciones según su nivel de riesgo y el criterio del responsable. Si por nivel de riesgo se considera necesario, se establecen medidas para mitigarlos o prevenirlos. Una vez al año se revisan estas medidas y sus acciones para revisar la eficacia de las mismas.

Este análisis y estas acciones se revisan periódicamente y se presentan también en la revisión por la Dirección.

Además, desde el área de prevención de la empresa se analizan y revisan en profundidad los riesgos sobre la Seguridad y la Salud en el trabajo y junto con el Comité de Seguridad se revisan también los riesgos propios de seguridad de la información y sus activos.

Todo ellos encaminado a gestionar adecuadamente todos los posibles riesgos que puedan surgir.

La actividad de Babel no supone riesgos relevantes para el medio ambiente ni para la seguridad y salud de los trabajadores, ni la vulneración de derechos humanos, no obstante, se realiza un

análisis de este tipo de riesgos. Además, incluimos el principio de precaución, poniendo en práctica aquellas medidas de protección para evitar una situación en la que exista un riesgo potencial de infligir un daño a la salud pública o al medio ambiente.

Desde el punto de vista de negocio, además existen:

Factores de riesgo financiero

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos financieros: riesgo de mercado (incluyendo riesgo de tipo de cambio, riesgo de interés en el valor razonable y riesgo de precios), riesgo de crédito, riesgo de liquidez y riesgo del tipo de interés en los flujos de efectivo. El programa de gestión del riesgo global del Grupo se centra en la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera del Grupo.

La gestión del riesgo está controlada por el Departamento Central de Tesorería del Grupo con arreglo a políticas aprobadas por el Consejo de Administración. Este Departamento identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros en estrecha colaboración con las unidades operativas del Grupo. El Consejo proporciona políticas escritas para la gestión del riesgo global, así como para materias concretas tales como riesgo de tipo de cambio, riesgo de tipo de interés, riesgo de liquidez, empleo de derivados y no derivados e inversión del excedente de liquidez.

■ **Riesgo de tipo de cambio**

El Grupo opera en el ámbito internacional y, por tanto, está expuesto a riesgo de tipo de cambio por operaciones con divisas, especialmente el dólar americano, peso mexicano y dirham marroquí, que son las divisas con las que operan algunas de las sociedades que componen el Grupo. El riesgo de tipo de cambio surge de transacciones comerciales futuras, activos y pasivos reconocidos e inversiones netas en negocios en el extranjero.

El riesgo de tipo de cambio surge cuando las transacciones comerciales futuras, los activos y pasivos reconocidos están denominados en una moneda que no es la moneda funcional del Grupo.

El departamento financiero realiza un seguimiento continuo de los tipos de cambio, así como realizamos coberturas ocasionales para ciertas operaciones significativas.

■ **Riesgo de crédito**

El Grupo no tiene concentraciones significativas de riesgo de crédito. El Grupo tiene políticas para asegurar que las ventas al por mayor de servicios se efectúen a clientes con un historial de crédito adecuado.

La corrección valorativa por insolvencias de clientes, la revisión de saldos individuales en base a la calidad crediticia de los clientes, tendencias actuales del mercado y análisis histórico de las insolvencias a nivel agregado, implica un elevado grado de estimación.

Babel trabaja en su mayor parte con clientes cotizados y con gran solvencia, siendo el resto de los potenciales clientes objeto de análisis de parte de la Dirección financiera de cara a validar su solvencia.

■ **Riesgo de liquidez**

El Grupo lleva a cabo una gestión prudente del riesgo de liquidez, fundada en el mantenimiento de suficiente efectivo, la disponibilidad de financiación mediante un importe

suficiente de facilidades de crédito comprometidas y capacidad suficiente para liquidar posiciones de mercado. Dado el carácter dinámico de los negocios subyacentes, el Departamento de Tesorería del Grupo tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito contratadas.

7. INDICADORES

Para determinar el desempeño de los procesos se realiza un estudio de los Indicadores de procesos del Sistema de Gestión actualmente se encuentran definidos y cuyos resultados se tienen completos, para la totalidad de departamentos en 2023 agrupados en indicadores en las siguientes áreas:

- a. Indicadores económicos y del área de control de gestión (ventas incurridas, cumplimiento presupuesto, EBITDA, etc. Cuadros de mando financieros y reuniones directores y gerentes)
- b. Indicadores del área de personas (rotación, evaluación del desempeño, identificación con valores Babel, etc. Cuadro de mando de personas)
- c. Indicadores del sistema de gestión integrado (34)
- d. Otros indicadores del área de comunicación y notoriedad externa e interna (49)
- e. Indicadores de calidad de pruebas (9)
- f. Indicadores ambientales (17)
- g. Indicadores ENS (17)
- h. Indicadores ENS cumplimiento (27)
- i. Indicadores del sistema de gestión integrado IT y seguridad (26)
- j. Indicadores de Formación
- k. Indicadores sistema ISO 20.000
- l. ANS proveedores corporativos

** El número entre paréntesis indica el número de indicadores de cada tipo

Mensualmente se hace un seguimiento de todos ellos a través de los distintos Cuadros de Mando de la compañía y los diferentes departamentos. Si se detectan desviaciones estas serán tratadas en todos los ámbitos dónde puedan ser justificados e informados, para favorecer la transparencia interna con toda la compañía.

Se informarán en la reunión de Directores y Gerentes, en los comités correspondientes, así como se dejará constancia de las desviaciones del Cuadro de Mando de indicadores del Sistema de Gestión Integrado. Todo ello encaminado a proponer acciones que ayuden a la mejora continua.

Mensualmente el CEO de la compañía junto con los directores hacen reuniones en abierto para todos los empleados de la compañía donde se informa de la situación de la misma incluyendo los indicadores más importantes y su situación. Estos indicadores económicos no son publicados en el informe de sostenibilidad público dado el carácter confidencial de los datos. Sino que son compartidos con las partes interesadas involucradas en los mismos (Empleados, directivos, inversores, comités, administraciones públicas etc)

Anualmente en la revisión por la Dirección se hará un seguimiento anual de las principales conclusiones de todos los indicadores del Sistema de Gestión Integrado no revisados en Directores y Gerentes.

El Consejo de Administración se reúne con carácter periódico (mínimo una vez al trimestre), estando claramente definidas las materias reservadas para este órgano de Gobierno Babel.

7.1. Indicadores del SIG

Análisis de indicadores del Sistema de Gestión integrado. Los datos solicitados se presentan en la siguiente tabla:

Indicador	Periodicidad	Anual 2023
Satisfacción de cliente en formaciones del Sistema de Gestión Integrado	Semestral	3,6 sobre 5
% riesgos materializados	Anual	30%
% Auditorías Realizadas	Anual	100%
Satisfacción cliente	Anual	4,46 sobre 5
% No Conformidades externas resueltas	Semestral	100%
% de No Conformidades del proceso comercial abiertas	Mensual	55,75%
% de No Conformidades del proceso comercial cerradas	Mensual	41,51%
Quejas	Mensual	0
Objetivos del SGS Babel	Anual	65%
% procedimientos en estado "borrador"	Anual	0%
Nº No Conformidades requisitos legales	Anual	0
% métricas reportadas a final de año	Anual	100%
% proveedores aptos en España	Anual	99,65%
% proveedores aptos en Portugal	Anual	100,00%

% proveedores aptos en México	Anual	100,00%
% proveedores aptos en Chile	Anual	100,00%
% proveedores aptos en Centroamérica	Anual	93%

***** Sin datos de la compra de la empresa Ironbit (México)

7.2. Indicadores de desempeño

Los indicadores de desempeño financiero principales en el grupo son los siguientes:

- **Margen Bruto:** el grupo cierra el ejercicio 2023 en 42.259.534, lo que supone un 23.50% sobre los ingresos producidos.
- **EBITDA:** el grupo cierra el ejercicio 2023 en 21.912.155, lo que supone un 12.2% sobre los ingresos producidos.
- **DSO:** el grupo cierra en el mes de diciembre de 2023 con un DSO de 65 días.

7.3. Gobierno, ética y transparencia

		2023
GOBIERNO ÉTICA Y TRANSPARENCIA	¿Dispone de un Código Ético?	Sí
	Empleados comunicados del código ético	100%
	Nº de reclamaciones relacionadas con el código ético	0
	¿Dispone de un Canal de Denuncias?	Sí
	Nº de reclamaciones en el canal de denuncias	0
	% reuniones de Directores y Gerentes en abierto	100%
	% políticas actualizadas y aprobadas en intranet corporativa	100%
	¿Firmantes del pacto Mundial?	Sí

***** Sin datos de la compra de Ironbit (México)

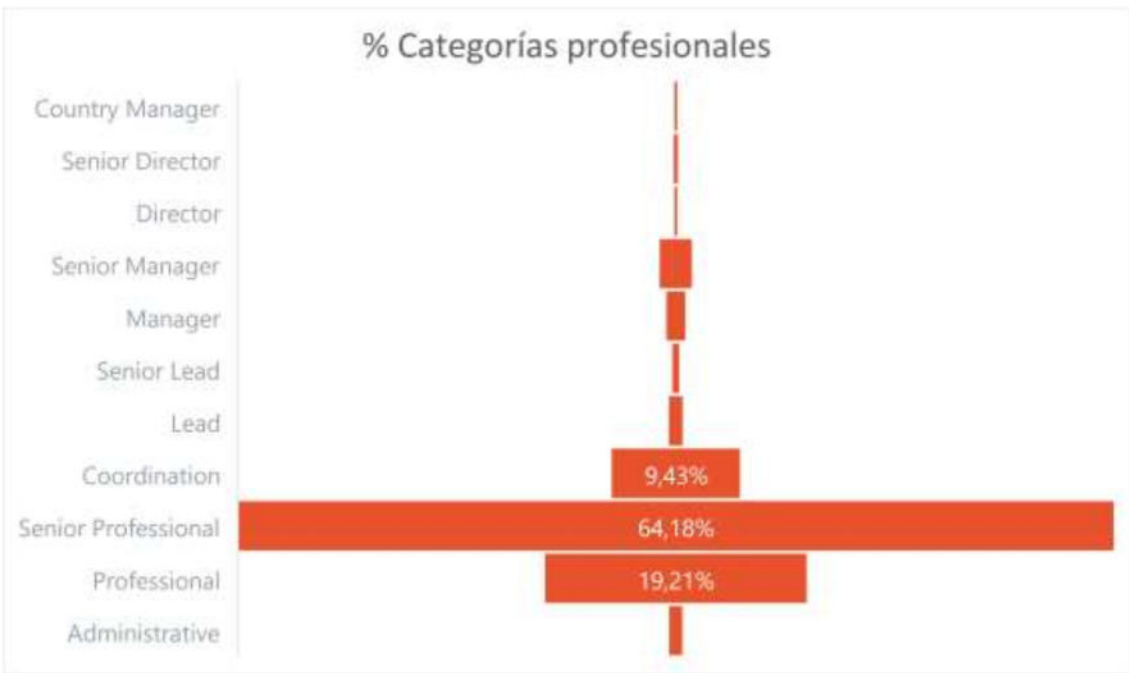
8. CUESTIONES SOCIALES

Babel toma como prioridad la gestión de personas, como núcleo de la sostenibilidad de sus empresas. Los trabajadores constituyen una pieza clave en el desarrollo del negocio, y es por ello, que las entidades del grupo consideran a las personas en todas sus actuaciones.

8.1. Datos de empleo

EMPLEADOS:

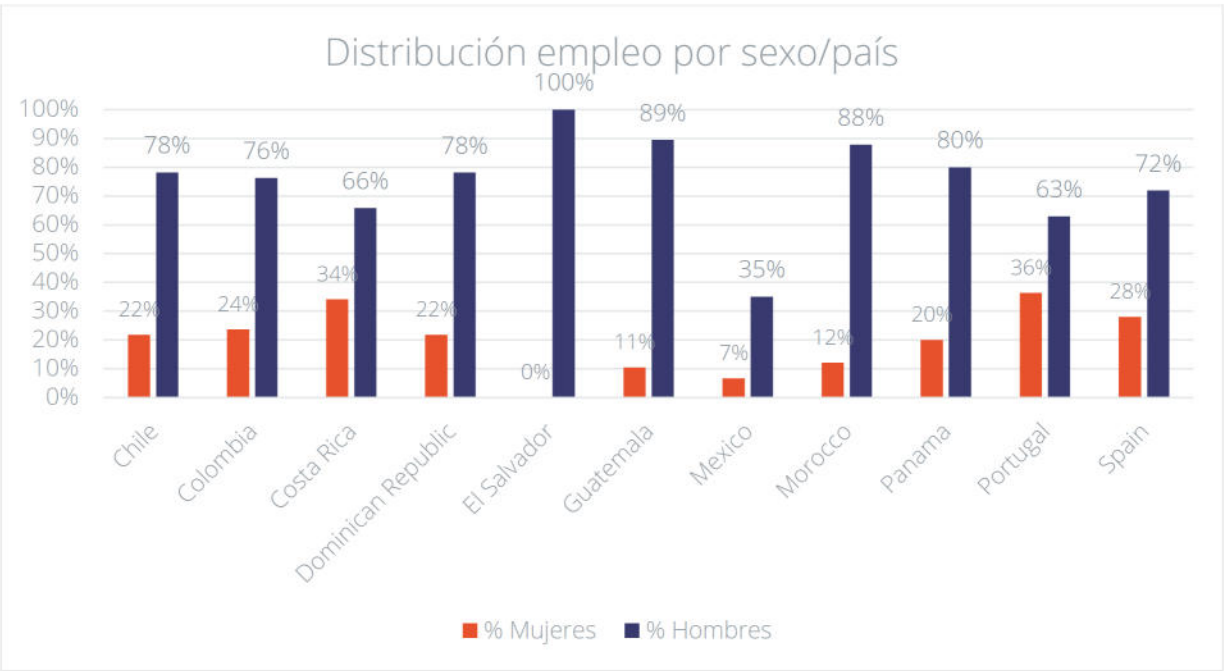
El número medio de empleados del Grupo durante los ejercicios desglosado por management level /sexo y edad:





Babel tiene una diferencia en % por sexo que va en consonancia con el dato de mujeres en el sector tecnológico.

La mayoría de nuestros profesionales están dentro de las categorías profesionales de Senior profesional y profesional, seguidos de la categoría Coordination.



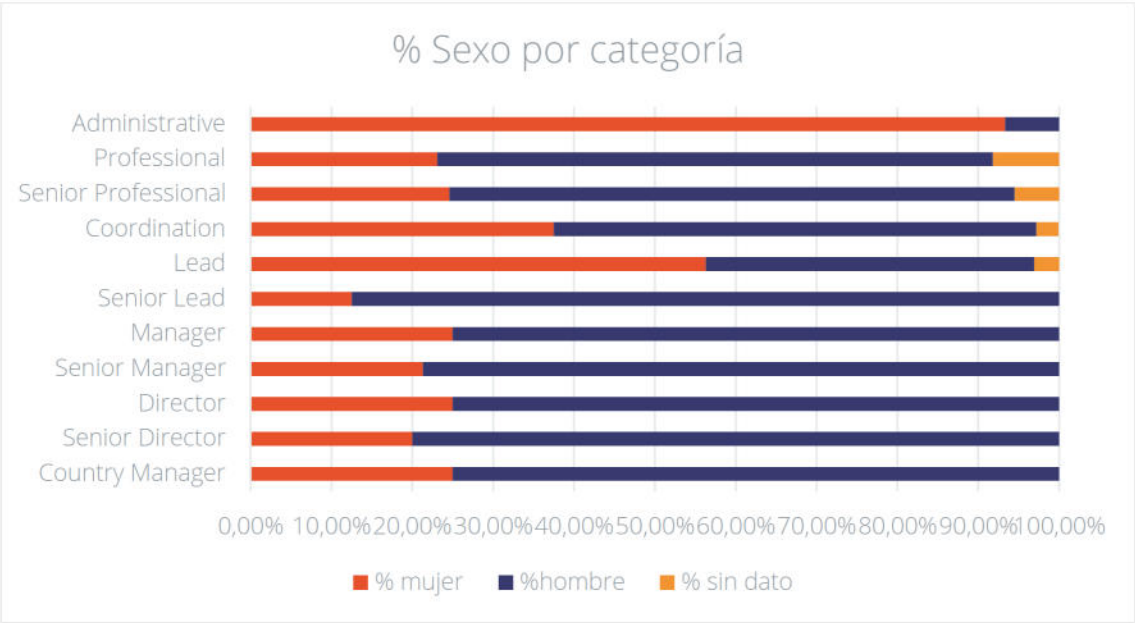


Tabla con información detallada de empleados:

		20 and under			21 - 30			31 - 40			41 - 50			51 - 60			61 - 64			65 and over			TOTAL
		F	M	ND	F	M	ND	F	M	ND	F	M	ND	F	M	ND	F	M	ND	F	M	ND	
Chile	Country Manager																	1					1
	Senior Manager											2											2
	Manager								1						1								2
	Senior Lead											1											1
	Lead								1						1								2
	Coordination					1			2		1												4
	Senior Professional					8		9	27		2	7		1	2								56
	Professional					6		2	1					1									10
	Administrative																						
Colombia	Country Manager											1											1
	Manager											1											1
	Coordination														1								1
	Senior Professional					3	11		1	21		2	4		1								43
	Professional					4	3			2													9
	Administrative					3						1											4
Costa Rica	Country Manager								1			1											2

	Senior Director									1								1
	Senior Manager					1					1							2
	Manager					1	5			3			1					10
	Lead			1		2												3
	Coordination				2	3	5		1	6			1					18
	Senior Professional			15	55	16	30		4	9		1	7					137
	Professional			33	57	13	6			2								111
	Administrative			4	1	2			2									9
Dominican Republic	Coordination						1											1
	Senior Professional			2	9	2	4			1								18
	Professional				8	1	2											11
	Administrative			1		1												2
El Salvador	Senior Professional						6			3								9
Guatemala	Senior Professional				6	2	4			4			2			1		19
Mexico	Country Manager												1					1
	Senior Director									2								2
	Senior Manager									3		1						4
	Lead						1	1										2
	Coordination					1	4			6		2	1					14
	Senior Professional			1	25	54	1	23	37	1	7	9		4	8			170
	Professional			10	26	41		4	7		1	1		1				91
	Administrative						1											1
Morocco	Country Manager									1								1
	Senior Manager									2								2
	Coordination									1								1
	Senior Professional			1	5		1	6										13
	Professional			2	13			1										16
Panama	Coordination						1											1
	Professional				4													4
Portugal	Country Manager									1								1
	Senior Manager						1				2							3
	Manager									2								2

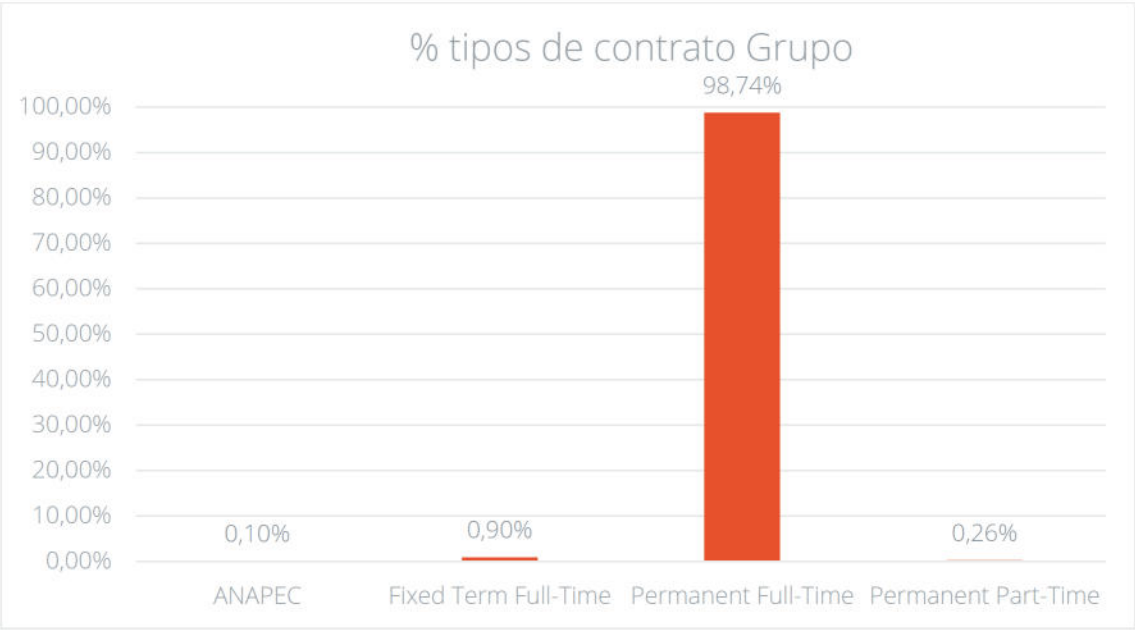


	Coordination			2			3	10		3	7							25
	Senior Professional			12	17		15	19		2	10			1				76
	Professional			8	21		2	3										34
	Administrative			1														1
Spain	Country Manager												1					1
	Senior Director												2	5				7
	Director										5		1	1		1		8
	Senior Manager							5		5	22		5	18		2	5	62
	Manager						2	5		4	13		2	3				29
	Senior Lead							3		1	5		1	4			1	15
	Lead						8	3		1	3		3	3		2	2	25
	Coordination				6		24	51		33	48		30	26		5	4	228
	Senior Professional				65	263		127	375		110	250		80	147		14	1452
	Professional	1	5		33	178		16	52		9	11		3	3			311
	Administrative				3			3	0		5	0		1	1			13
	Total	1	5	1	204	725	96	266	679	51	190	441	11	134	235	8	24	3107

8.2. Contratación:

TIPOS DE CONTRATO

La mayoría de los empleados citados tienen contrato indefinido. Asimismo, en la empresa hay empleados con otros tipos de contratos:



• Distribución de contratos por rango de edad/sexo/país

		20 and under			21 - 30			31 - 40			41 - 50			51 - 60			61 - 64			65 and over	
Location - Country	Contract Type	F	M	N D	F	M	N D	F	M	N D	F	M	N D	F	M	N D	F	M	F	M	TOTAL
Chile	Fixed Term Full-Time							1	1												2
	Permanent Full-Time					13		11	30		3	10		2	4			1			74
	Permanent Part-Time					2															2
Colombia	Permanent Full-Time				10	14		1	23		3	6			2						59
Costa Rica	Fixed Term Full-Time					1															1
	Permanent Full-Time				53	114		38	47		7	22		2	9						292
Dominican Republic	Fixed Term Full-Time				1																1
	Permanent Full-Time				2	17		4	7			1									31
El Salvador	Permanent Full-Time								6			3									9



Guatemala	Permanent Full-Time					6		2	4			4			2			1			19
Mexico	Fixed Term Full-Time					16		1	3			1			1						22
	Permanent Full-Time				11	35	96	5	25	51	1	14	11	1	5	8					263
Morocco	ANAPEC				1	2															3
	Fixed Term Full-Time					1															1
	Permanent Full-Time				2	15		1	7			4									29
Panama	Permanent Full-Time					4		1													5
Portugal	Fixed Term Full-Time				1																1
	Permanent Full-Time			1	22	38		21	32		8	19			1						142
Spain	Permanent Full-Time	1	5		101	447		180	494		167	355		126	210		24	31	1	2	2144
	Permanent Part-Time										1	2		3	1						7
Total		1	5	1	204	725	96	266	679	51	190	441	11	134	235	8	24	33	1	2	3107

NUEVAS INCORPORACIONES

El mayor número de contrataciones 2023 se presenta en España, seguido de Portugal, México, Chile y Costa Rica.



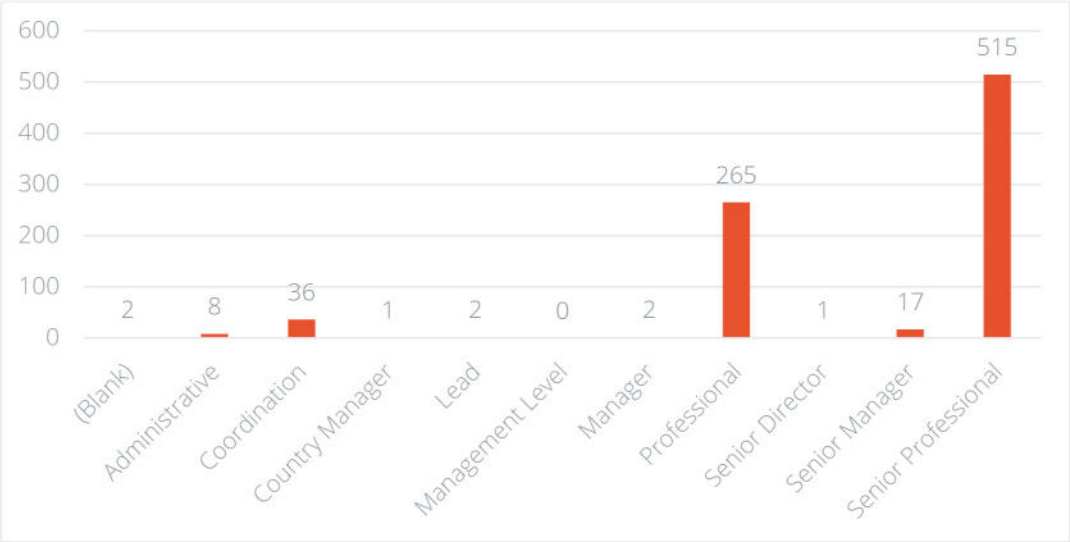
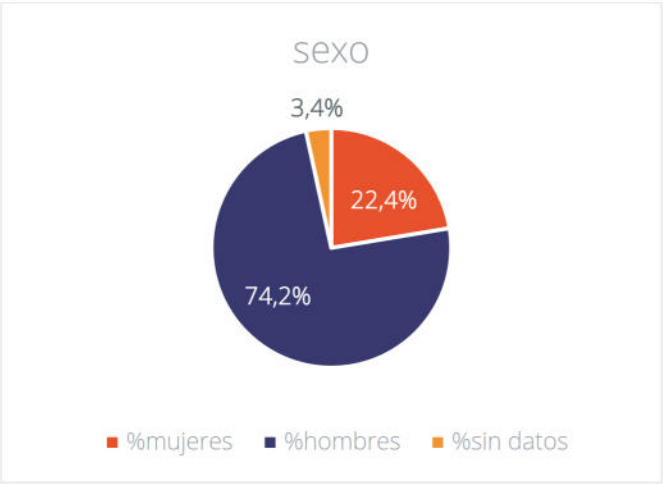
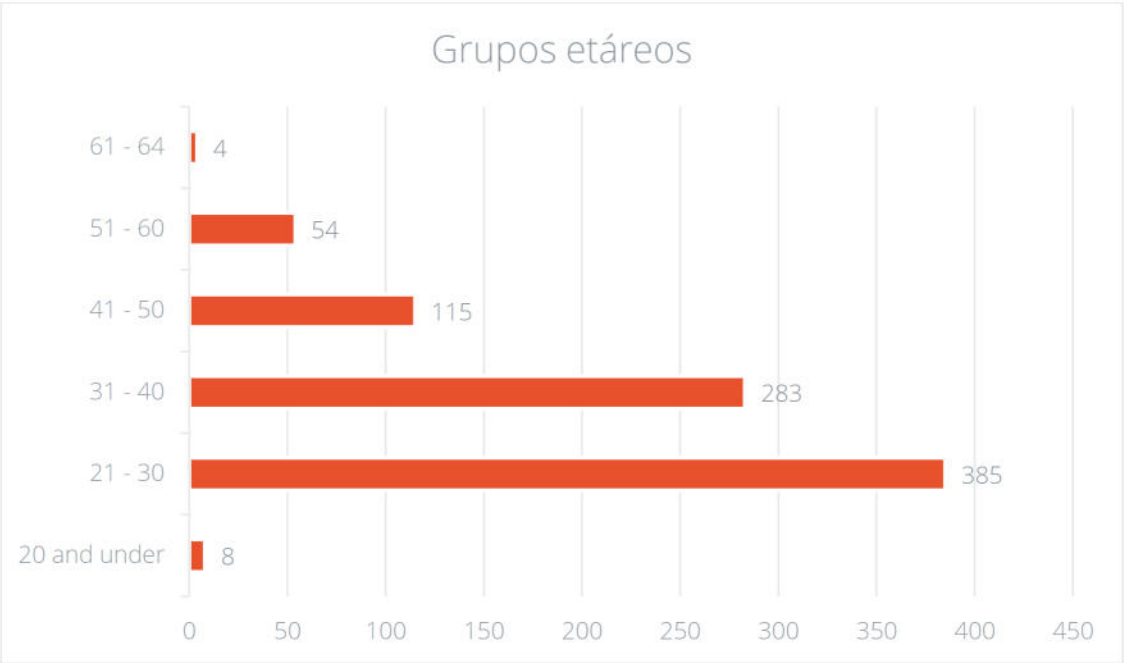


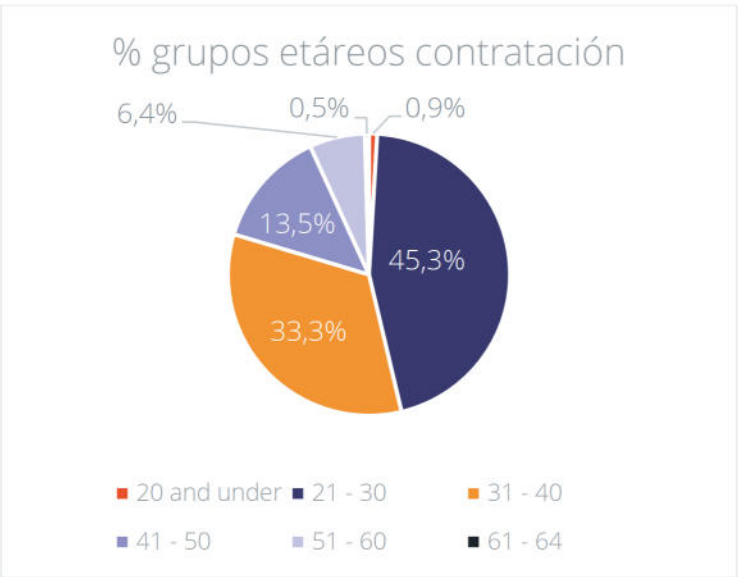
Tabla: Contratación por categoría profesional

El % de contratación por sexo va acorde a los índices y % de mujeres en el sector.

Los perfiles que más se contrataron durante 2023 fueron los “senior profesional” y los “profesional”.



La mayoría de nuestras contrataciones (78,7%) son en rango etáreo de 21 a 40 años.



		20 and under		21 - 30			31 - 40			41 - 50			51 - 60			61 - 64	Total
Country	Managem ent Level	Fem ale	Ma le	Fem ale	Ma le	(Blan k)	Fem ale	Ma le	(Blan k)	Fem ale	Ma le	(Blan k)	Fem ale	Ma le	(Blan k)	Ma le	
Chile	Senior Manager										1						1

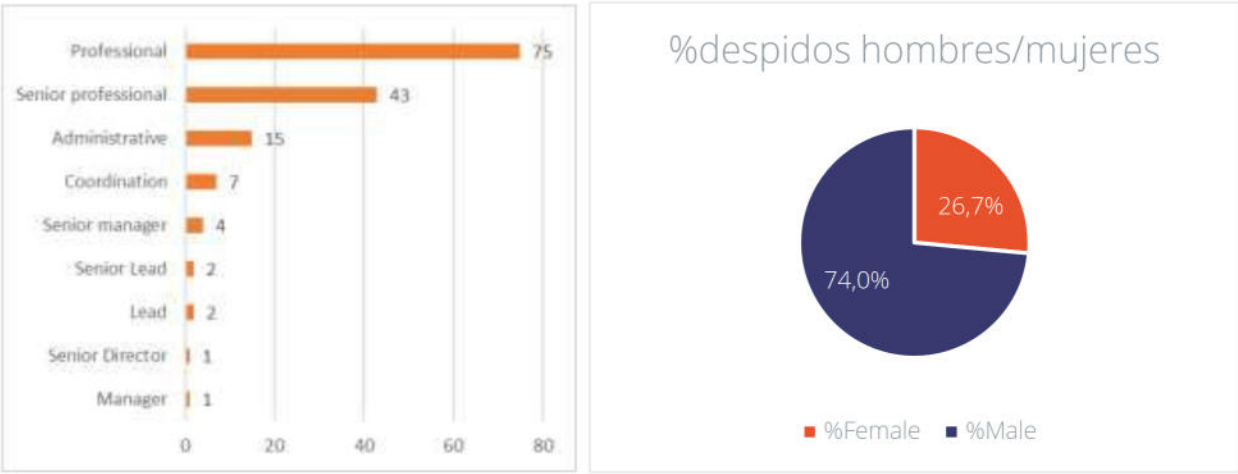
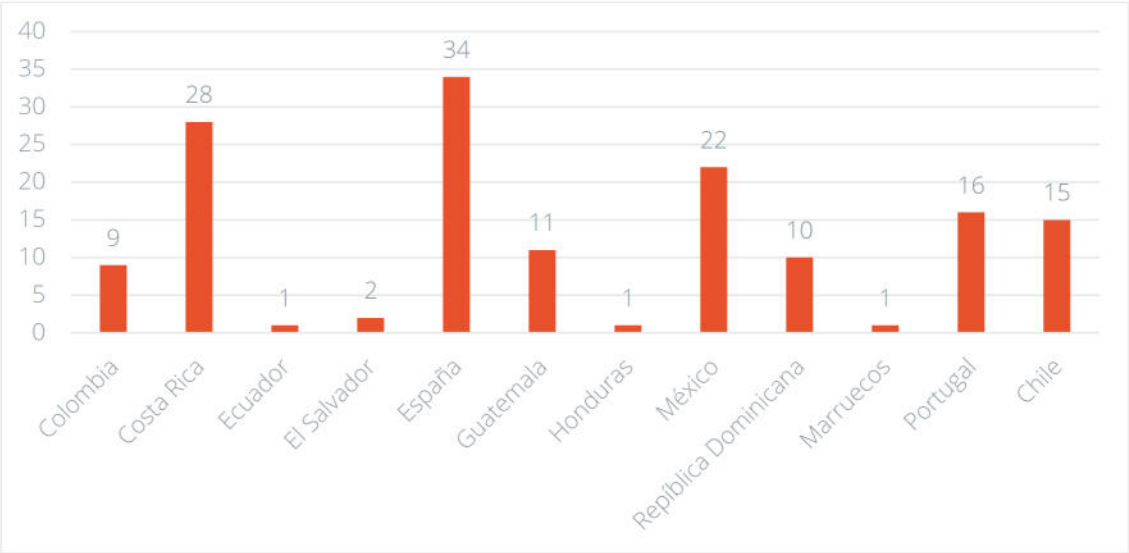
	Lead													1			1
	Coordinati on								1	1							2
	Senior Professio nal				12		6	26		2	5			1		1	53
	Professio nal				3		2	1					1				7
Colombi a	Coordinati on													1			1
	Senior Professio nal			1	5			11		1				2			20
	Professio nal				1			1									2
	Administr ative			1						1							2
Costa Rica	Manager							1									1
	Coordinati on							1			1						2
	Senior Professio nal			2	4		4	7		1	2			4			24
	Professio nal			10	9		2	1									22
	Administr ative				1												1
Dominic an Republic	Senior Manager										1						1
	Coordinati on							1									1
	Senior Professio nal	1	1	2	6		1	1			1						13
	Professio nal				1			1									2
	Administr ative			1													1
El Salvador	Senior Professio nal							1									1
	Professio nal				1												1
Guatemala	Senior Professio nal				1			2			2						5
Mexico	Senior Manager												1				1
	Coordinati on						1										1

	Senior Professional				11	9	2	4	8		2	3		2	1		42
	Professional			2	6	6	3	1	1								19
	Administrative						1										1
	(Blank)								1					1			2
Morocco	Country Manager										1						1
	Senior Professional				3			1									4
	Professional			1	8		1	0									10
Panama	Professional				1												1
Portugal	Coordination			1	1		1	4			3						10
	Senior Professional			7	13		7	8		3	1			1			40
	Professional			9	10												19
Spain	Senior Director													1			1
	Senior Manager							3			4		2	4		1	14
	Manager												1				1
	Lead						1										1
	Coordination						3	6		2	7			1			19
	Senior Professional			18	81		21	105		16	43		9	18		2	313
	Professional	1	5	22	114		8	21		3	6			2			182
	Administrative			1			1			1							3
Total		2	6	78	292	15	65	208	10	31	81	3	14	39	1	4	849

Tabla: Datos de contrataciones por edad, categoría y sexo

8.3. Despidos:

Se han realizado 150 despidos distribuidos de la siguiente forma por país/ categoría y sexo.



Existe un mayor % de despidos en categorías Profesional y Senior professional, así como existe durante 2023 mayor % de despidos en hombres que en mujeres.

8.4. Rotación:

La tasa de rotación voluntaria en 2023 ha sido 13.95%.

Esta tasa se ha reducido considerablemente con relación a 2022 (20%) y es un reflejo de la apuesta de Babel por sus políticas de desarrollo profesional, fidelización y bienestar, que contribuyen enormemente a la retención de las personas.

La tabla de tasa de rotación distribuida por país, sexo y edad en Babel es:

El concepto "infinity" aparece cuando existen bajas en una categoría que a la fecha de cierre no tiene HC.

Age Group		20 and under		21 - 30			31 - 40			41 - 50			51 - 60			61 - 64		65 and over		
Country	Management Level	F	TI	F	M	TI	F	M	TI	F	M	T	F	M	T	F	TI	F	T	TI
Chile	Coordination						Inf		100,0%											25,0%
	Lead												Inf		100,0%					50,0%
	Professional				20,0%	40,0%														22,2%
	Senior Professional				120,0%	120,0%		31,8%	23,3%		42,9%	33,3%								34,0%
Colombia	Professional				33,3%	16,7%		50,0%	50,0%	Inf		Inf								33,3%
	Senior Professional				27,3%	21,4%		19,1%	18,2%				100,0%	100,0%						18,6%
Costa Rica	Administrative						50,0%		50,0%											12,5%
	Coordination				50,0%	50,0%	33,3%		12,5%		16,7%	14,3%								16,7%
	Lead				100,0%	100,0%					Inf	Inf								66,7%
	Professional				8,8%	24,6%	18,7%	14,3%	10,0%		50,0%	50,0%								17,7%
	Senior Professional				20,0%	18,2%	18,6%	18,8%	23,3%	21,7%										16,9%
Dominican Republic	Lead				Inf	Inf														Inf
	Manager									Inf		Inf								Inf
	Professional				Inf	50,0%	62,5%													41,7%
	Senior Manager										Inf	Inf								Inf
	Senior Professional	Inf	Inf		11,1%	9,1%	50,0%		20,0%					Inf	Inf					23,5%
Ecuador	Coordination							Inf	Inf											Inf
	Senior Professional							Inf	Inf		Inf	Inf								Inf

Guatemala	Coordination				Inf		Inf														Inf		
	Professional				Inf		Inf														Inf		
	Senior Professional					20,0 %	20,0 %									50,0 %	50,0 %				11,1 %		
Mexico	Coordination								Inf	11,1 %											8,3 %		
	Lead								Inf	50,0 %											50,0 %		
	Professional			4,8 %	22,2 %	45,0 %	18,3 %		100,0 %	50,0 %	25,0 %			200,0 %	100,0 %						20,9 %		
	Senior Professional			10,9 %	100,0 %	62,5 %	23,6 %	13,5 %	300,0 %	40,0 %	27,6 %	10,0 %		28,6 %	16,7 %						22,6 %		
Morocco	Professional					28,6 %	26,7 %		100,0 %		50,0 %										29,4 %		
	Senior Professional						120,0 %	120,0 %													46,2 %		
Portugal	Coordination						Inf			9,1 %	7,1 %										7,7 %		
	Professional				71,4 %	28,6 %	39,3 %			33,3 %	20,0 %										36,4 %		
	Senior Professional					7,7 %	25,0 %	17,2 %		7,1 %	23,8 %	17,1 %		100,0 %	11,1 %	27,3 %					18,4 %		
Spain	Coordination					20,0 %	20,0 %			5,7 %	3,9 %				2,0 %	1,2 %		3,7 %	1,8 %		2,6 %		
	Manager														8,3 %	6,3 %	50,0 %	25,0 %	33,3 %		10,3 %		
	Professional					19,4 %	27,2 %	26,0 %		29,4 %	30,0 %	29,9 %			16,7 %	9,1 %	33,3 %	66,7 %	50,0 %		25,7 %		
	Senior Manager														5,0 %	4,0 %	20,0 %		4,2 %		3,3 %		
	Senior Professional					16,7 %	15,1 %	15,4 %		14,2 %	10,3 %	11,2 %		5,6 %	6,8 %	6,4 %	1,2 %	5,4 %	3,9 %	7,1 %	3,0 %	200,0 %	50,0 %
Total		100,0 %	16,7 %	8,2 %	19,2 %	24,5 %	21,8 %	10,0 %	14,6 %	14,2 %	14,1 %	8,3 %	5,3 %	8,7 %	7,6 %	3,8 %	6,4 %	5,3 %	3,9 %	1,7 %	200,0 %	40,0 %	14,0 %

Nota: la fórmula de la rotación es: total de bajas en 2023 / HC a cierre de año. Cuando la cifra de bajas es mayor al HC que permanece a fin de año, el índice es superior al 100%.

8.5. Brecha salarial

La brecha salarial se calcula dividiendo el salario medio de las mujeres entre el salario medio de los hombres, según la siguiente formula: $(A-B)/B*100$, donde A es el salario medio de las mujeres y B el de los hombres.

Categoría profesional	Salary Gap
Country Manager	26,37%
Senior Director	6,45%
Director	-8,36%
Senior Manager	-3,66%
Manager	-3,14%
Senior Lead	13,04%
Lead	-18,79%
Coordination	-3,87%
Senior Professional	-1,95%
Professional	-4,51%
Administrative	-14,52%
Total	-3,34%



La política retributiva de Babel garantiza la equidad entre sus profesionales, a través de un sistema objetivo de categorías y un modelo de desempeño que recompensa de forma equitativa los mismos niveles de responsabilidad y los méritos propios.

Las diferencias encontradas reflejan la desigual distribución de sexo en las distintas categorías profesionales, lo cual es acorde con la escasez de mujeres en el sector tecnológico.

No obstante, podemos observar que en aquellas categorías de mayor población (professional, senior profesional y coordination) la brecha no supera en ningún caso el 5%. Asimismo, no existe brecha en las categorías más altas de la pirámide (Country Manager y Senior Director) Así como tampoco en la categoría de Senior Lead.

Datos cuantitativos

El salario en Babel se determina anualmente en el proceso de las promociones profesionales y en ningún caso se tiene en cuenta el sexo como factor para diferenciar, lo que se tiene en cuenta son las funciones del puesto, el desempeño realizado a lo largo del año y por consiguiente la Evolución profesional.

Datos cualitativos

En Babel en ningún caso se tiene en cuenta el sexo, ni ninguna otra variable de diversidad de la persona a la hora de decidir tanto su salario de incorporación como las promociones profesionales. Si es cierto, que tenemos ciertas áreas más masculinizadas (puestos de gerencia) y otras más feminizadas (Gestión Interna).

El convenio colectivo define todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos.

8.6. Accesibilidad universal a las personas con discapacidad.

Los datos de contrataciones de personas con discapacidad están representados en la siguiente tabla.

Cuando el número de personas con discapacidad en plantilla no ha sido posible se contratan medidas alternativas de servicios a terceros para cumplir con la cuota que aplica.

						MEDIDA ALTERNATIVAS (€)		
Sociedades por país	Periodo	Plantilla media	Empleados con discap.	Cuota	Diferencia valor absoluto	Obligatorio	Real	Diferencia a favor CEE(**)
España_Babel Sistemas	02/23 a 02/24	1530	13	30	17	208.447,20 €	402.940,13 €	194.492,93€

España_Babel AG	05/22 a 05/23	359,58	5	7	2	43.200,00 €	43.200,00 €	0
España_Babel Ingenia	08/22 a 08/23	239,7	6	4	-2			
México	01/23 a 02/24		0	0				
Portugal	01/23 a 02/24		0	0				
Marruecos	01/23 a 02/24		0	0				
Chile	01/23 a 02/24		0	0				
Colombia	02/23 a 02/24		0	0				
Costa Rica	02/23 a 02/24		1	0				
Guatemala	02/23 a 02/24		0	0				
R. Dominicana	02/23 a 02/24		0	0				
Panamá	02/23 a 02/24		0	0				

8.7. Convenios aplicables

Respecto a las condiciones de trabajo, en España se aplica el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública al 100% de las personas.

En el resto de los países del grupo no existen convenios colectivos y se aplica el código de trabajo y la legislación de cada país.

8.8. Organización del trabajo

8.9. Ordenación del tiempo de trabajo

En Babel el trabajo en la mayoría de los países no se rige por horarios sino por objetivos, por lo que en todos aquellos proyectos y clientes donde se pueda aplicar, facilita un horario flexible en el que además de favorecer la vida personal, cada uno aproveche la hora en la cual considera que es más productivo y puede rendir mejor.

Babel cuenta con un horario flexible de entrada y salida, así como la opción de trabajo remoto en casi todos los países del grupo. En Centroamérica el horario de todos los profesionales es de 8:00 a 17:00 salvo en casos específicos por solicitud de nuestros clientes donde nos ajustamos al horario del mismo.

8.10. Negociación colectiva

En 2023, únicamente en España existe representación de las personas trabajadoras, en forma de Comité de empresa, en las sociedades Babel AG e Ingenia. El resto de las sociedades del grupo, no cuentan con organización de representantes de las personas trabajadoras.

Disponemos de procedimientos internos de participación y consulta para los empleados de todas las sociedades del Grupo, en los que cualquier empleado puede lanzar cuestiones de cualquier índole a la Dirección Babel mediante la reunión de Directores y Gerentes, de carácter mensual, y el Comité de Seguridad y Salud del Trabajo.

Además, existen a disposición de todos los trabajadores, de las diferentes sociedades, buzones de contacto directo con las áreas internas y de estructura de la compañía, con el objetivo de poder tratar cualquier cuestión, propuesta o problema.

Del diálogo con los trabajadores se puede concluir que sus principales intereses se refieren a las posibilidades de conciliación de la vida profesional con la personal.

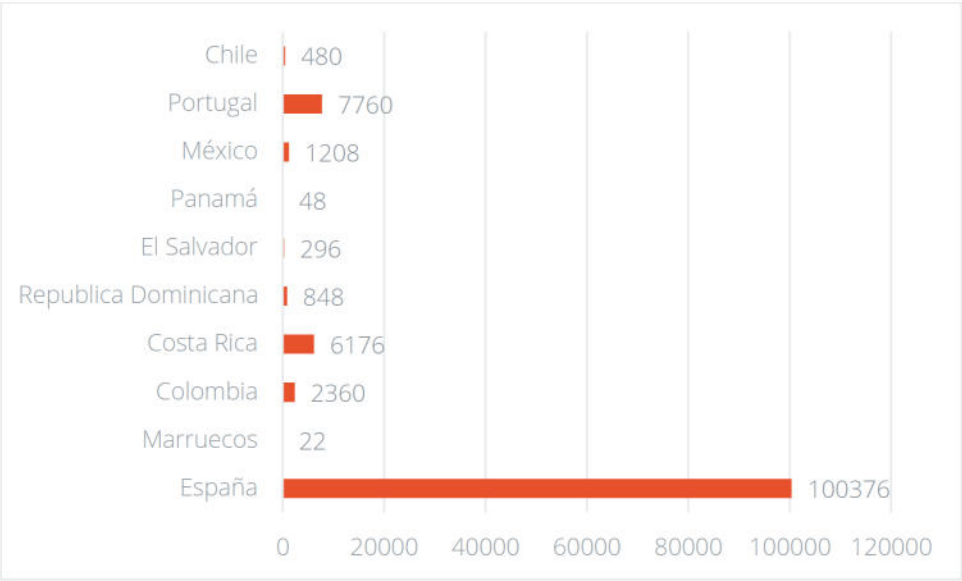
8.11. Horas de absentismo

El empleado o en ausencia de este, su responsable informa por los medios corporativos de las ausencias.

Estas pueden ser de diferentes modalidades pero todas ellas son contabilizadas y desglosadas por tipo.

Total de horas **119574 horas**.

Desagregadas por país y sexo:



País	Horas de absentismo	Hombres	Mujeres
España	100376	66808	33568
Marruecos	22	7	15
Colombia	2360	528	1832
Costa Rica	6176	840	5336
Republica Dominicana	848	56	792
El Salvador	296	296	0
Panamá	48	0	48
México	1208	1208	0
Portugal	7760	3984	3776
Chile	480	456	24

8.12. Medidas para la conciliación y el ejercicio corresponsable

En los planes de igualdad de España se han fijado como retos de conciliación:

- Fomentar el uso de las medidas de conciliación de la Empresa.
- Difundir todas las medidas de conciliación que actualmente existen en la Empresa.
- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización del permiso de paternidad, lactancia y otras reducciones.
- Establecimiento de medidas de conciliación innovadoras en la Empresa.
- Al objeto de promover una política efectiva de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo, que facilite a los empleados de la Empresa conciliar su actividad profesional, familiar y personal, se establecerá, sin merma en el número de horas laborables que se realizan en la

actualidad, una mayor flexibilidad en el horario laboral del personal, siempre y cuando la actividad del servicio lo permita.

- Igualmente, y en consonancia con este punto, se podrá llegar a acuerdos con los trabajadores para la realización de un horario distinto que facilite la conciliación del empleado.
- Para ello, en la actualidad, estamos promoviendo una mayor flexibilidad de la jornada y consecuentemente una mejora en la conciliación.
- A futuro, y de mostrarse positiva la experiencia del piloto Flex Time, a juicio tanto de la Comisión de Igualdad como de la dirección de la Compañía, en términos de conciliación y en cuanto a su compatibilidad con las necesidades del negocio y de funcionamiento operativo de los distintos departamentos, las partes se comprometen a su implantación definitiva.
- Ampliar la modalidad de teletrabajo que permita a los empleados compatibilizar mejor su actividad familiar y profesional.
- Evitar que las reuniones de trabajo tengan lugar o concluyan fuera del horario laboral ya que no fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Facilitar que los contratos de jornada ordinaria (40 horas semanales) puedan convertirse en contratos a tiempo parcial y viceversa, previo acuerdo entre las partes.
- En relación a aquellos empleados que presten sus servicios en el centro de trabajo del cliente, analizar la posibilidad de cambio de cliente para aquellos empleados que acrediten que, por motivos de conciliación familiar, precisen de un lugar de trabajo más cercano a su domicilio.
- Fomentar las medidas de conciliación del presente plan de igualdad en los clientes donde los empleados estén desplazados, facilitando las mejoras del plan, entre las que se encuentra el Flex Time.
- Facilitar la posibilidad de que para aquellos puestos de trabajo que requieran de una jornada completa, a petición del empleado, pueda ser desempeñados por dos empleados contratados a tiempo parcial que tengan las mismas funciones, de manera que puedan establecer entre ellos y la Empresa un acuerdo para distribuir su jornada laboral.
- Permitir, por motivos de conciliación familiar o personal, la sustitución de los puentes por otros días laborables con la comunicación previa al responsable que, excepcionalmente y por razones de servicio, podrá denegarla previa justificación.
- Proporcionar herramientas que permitan medir el porcentaje de mujeres y hombres que se acogen a los permisos retribuidos.
- Crear encuestas dirigidas a la plantilla para el análisis de las medias de conciliación.
- Recopilar, y mantener actualizados los datos en materia de conciliación que permitan verificar la conciliación de los trabajadores en la Empresa, cuando existan los datos o la autorización por parte de los trabajadores para ello.
- Sensibilizar en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres:

- Realizar campañas de sensibilización a través de la Intranet y el uso de comunicados, con el propósito de fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Mejorar las condiciones y medidas recogidas en el convenio de los trabajadores.
- Medidas para la conciliación y el fomento del ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Otras medidas con las que impulsamos la conciliación de todos nuestros profesionales son:

- Oficina virtual a la que pueden acogerse todos los profesionales de España y Portugal que no residan en un lugar donde Babel tenga oficina física. En esta oficina virtual la modalidad de trabajo es 100% a distancia.
- Uso de herramientas que permiten el trabajo a distancia como google meets.
- Uso de los días de vacaciones con total flexibilidad.
- Implantación total de la hiperflexibilización horaria.
- Garantizamos la desconexión digital de los empleados fuera del horario laboral. Babel garantiza el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados, según el cual éstos tienen derecho a no contestar cualquier tipo de comunicación que haga la empresa fuera del horario laboral. Babel podrá enviar dichas comunicaciones en cualquier momento, pero será el empleado el que por voluntad propia decida si responder o no hasta que comience su jornada laboral, sin que esto genere perjuicio alguno en su relación con la empresa.
- Fomento de la formación en horario laboral.

En el resto de los países del grupo tratamos de aplicar todas las medidas posibles mencionadas anteriormente para fomentar la vinculación y el sentimiento de pertenencia.

En nuestro constante trabajo por conseguir la felicidad de nuestros empleados, nos centramos en cómo actúa la felicidad dentro del ámbito laboral y profesional. Por ello, en Babel contamos con diferentes iniciativas donde nos acercamos a nuestros profesionales con la finalidad de que nos cuenten cómo se encuentran y qué podemos hacer desde la compañía para mejorar su situación en esta. Esto aplica a todos los países del grupo.

- Teamdays; organización de jornadas con los profesionales para fomentar la vinculación entre el equipo y con la compañía.
- Teambuilding: Organización de eventos por oficina con el fin de fomentar el orgullo de pertenencia.
- Encuestas de clima y pulsos para conocer cómo es la experiencia de los empleados en los diferentes momentos que viven en la compañía para a partir de los resultados implantar acciones de mejora.

- Coffes: realización de cafés virtuales para conocer el estado de nuestros profesionales en los diferentes proyectos que se desarrollan en la compañía.
- Babeltaks: Sesiones breves con los profesionales para conocer sus intereses y para detectar posibles circunstancias que nos ayuden a mejorar.

Se incluyen los datos de permisos parentales/maternales de hombres y mujeres. En Babel el 97,2% de los permisos parentales/maternales han sido disfrutados. El 2,8% del caso restante que no ha sido disfrutado es por causas ajenas a la empresa y totalmente voluntarias a la persona.

	España		Portugal		Marruecos		México		Chile		Costa Rica		Guatemala		Colombia		R. Dominic.		Panamá		GLOBAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Permisos parentales*																					
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	57	24	10	3	2	0	3		2	1	4		0		0		1		0		107
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	57	24	10	3	0	0	2		2	1	4		0		0		1		0		104
Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	66,7 %		100 %	100 %	100 %		N A		N A		100 %		N A		97,2%

8.13. Relaciones sociales

En España todas las personas trabajadoras están cubiertas por el mismo Convenio Colectivo, indicado en el apartado 23.1.1, y el resto de los países, Babel respeta las legislaciones locales, adaptándose cuidadosamente a las diferentes leyes y legislaciones laborales.

A través del diálogo social con los representantes de los trabajadores en las sociedades Babel AG e Ingenia, se dirimen todas las cuestiones sobre las personas trabajadoras y la compañía, respetando la participación de las personas trabajadoras en los cambios que se producen. El resto de las empresas del Grupo, carecen de representación de los trabajadores, pero la empresa tiene implantados diferentes canales de comunicación interna, de solicitud de mejoras y propuestas, con el objetivo de acercar la participación activa de las personas trabajadoras en los

cambios de la compañía. Durante 2023, se ha involucrado a las personas trabajadoras en diferentes cambios, como es el cambio de sede en Madrid, haciéndoles partícipe a través de sus propuestas del diseño del nuevo espacio de trabajo. Además, durante el año 2023 lanzamos el nuevo proyecto de Experiencia de empleado en el cuál recogemos la experiencia vivida por nuestros profesionales en los momentos más relevantes que viven en Babel con la finalidad de mejorar la satisfacción de nuestros Babelievers.

8.14. Formación y desarrollo profesional

8.14.1. Plan de formación

El objetivo del Plan de formación de Babel es contribuir al crecimiento y desarrollo del negocio, aumentando la cualificación de las personas que forman la compañía, su valor como profesionales y, en consecuencia, el capital intelectual de Babel.

El Plan de Formación cada año se adecua a las necesidades específicas de los proyectos, a los intereses de los empleados y a la demanda futura de previsión de tecnologías concretas.

Para poder tener acceso a toda la información necesaria sobre las formaciones y eventos que se llevan a cabo en la compañía, Babel cuenta actualmente con un portal interactivo llamado Babel University situado en la Intranet.



Desde Babel University, los profesionales pueden consultar las formaciones que forman parte de su plan de formación específico, ya sea formación corporativa o impulsada por negocio. También otras formaciones disponibles a las que pueden optar de forma voluntaria y que complementan la formación corporativa o de negocio y que incluye tanto formación técnica como de habilidades, es lo que denominamos formación transversal.

La **formación corporativa** engloba toda aquella formación que repercute de forma global en la compañía y que resulta necesaria para el buen funcionamiento y avance de esta. Aquí se incluyen también las actividades formativas orientadas al desarrollo de negocio, la obtención y mantenimiento de certificaciones de nivel corporativo (CMMI, ISO), así como la formación impulsada desde el área de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad con el fin de prosperar en las áreas de mejora detectadas en dichos procesos de certificación.

La formación corporativa se ajusta anualmente a las necesidades de la compañía.

La **formación impulsada por negocio** integra todas aquellas actividades formativas, ya sean cursos, certificaciones oficiales o asistencia a eventos sobre tecnología, que claramente redundan en el mejor posicionamiento de Babel en determinados clientes o proyectos y en la cualificación y preparación de nuestros profesionales.

La **formación transversal**, se refiere a la oferta formativa para todos los profesionales de la compañía. En el catálogo se incluye tanto formación técnica como de habilidades, dando la oportunidad a nuestros profesionales de formarse en nuevas competencias o tecnologías. El objetivo es contribuir al crecimiento y desarrollo de las personas que forman Babel incrementando su cualificación y valor como profesionales y en consecuencia el capital intelectual de la compañía.

Además, completamos nuestro catálogo formativo con **Afterworks**, que son encuentros internos que tienen como principal objetivo compartir conocimiento entre compañeros en un entorno informal y distendido.

Por último, ofrecemos una serie de **Itinerarios formativos**, que forman parte de un plan estructurado de aprendizaje con cursos y actividades secuenciales, estos se adaptan a objetivos específicos de formación. Con su diseño buscamos facilitar el desarrollo de habilidades y competencias de manera efectiva.

Itinerario de formación de Project Managers y Executives: Este itinerario formativo va dirigido a aquellos profesionales que han empezado a desempeñar un rol de Project & Service Manager dentro de Babel o que quieran reforzar alguna de estas habilidades y/o conocimientos. Esta hoja de ruta incluye diferentes acciones formativas que favorecerán su desarrollo profesional, permitiendo la mejora de ciertas habilidades, el refuerzo de algunas competencias específicas clave y el aprendizaje del uso de herramientas de gestión que le ayudarán a desempeñar su nuevo rol profesional.

Algunas de sus funciones principales serán:

Asumir la responsabilidad de uno o varios proyectos, liderando la planificación, ejecución, seguimiento y cierre del mismo.

Gestionar y coordinar equipos y ayudar a cada persona en el desarrollo y crecimiento de su carrera profesional.

Establecer una relación con los clientes que garantice el cumplimiento de sus necesidades.

Itinerario de formación de Becarios con el que queremos ofrecer contenido programado y calendarizado de las actividades formativas que se llevarán a cabo para el desarrollo de las competencias profesionales, necesarias para el desempeño adecuado de un becario. En este itinerario se ofrecen formaciones técnicas y en habilidades que sean atractivas, motivadoras y generen interés para este colectivo.

Plataformas de formación online

Adicionalmente, los profesionales de Babel tienen a su alcance otras herramientas formativas del mercado y que son parcialmente subvencionadas por la Compañía. Estas herramientas son:

Plataforma de formación Udemy for business: Es una plataforma de formación online, tanto de formación técnica como de habilidades, que durante la vigencia de la licencia permite al profesional acceder a todos sus cursos de manera ilimitada.

El catálogo de los cursos ofrecidos puede verse desde este enlace.

Además, durante el 2023 hemos testeado nuevas plataformas de formación online con el objetivo de garantizar siempre la mejor oferta formativa para nuestros profesionales:



Linkedin learning donde las personas y las organizaciones pueden desarrollar las habilidades más demandadas con los últimos cursos y una orientación profesional profundamente personalizada.

Codely, un nuevo modelo de solución en cuanto a la formación técnica específica.

Plataforma de idiomas learnlight: Es una plataforma de idiomas online a la que los profesionales pueden acceder durante la vigencia de la licencia (1 año). El objetivo es apoyar a nuestros profesionales en la adquisición y dominio de los idiomas corporativos de Babel (inglés, francés, español y portugués). Existen dos modalidades de servicio de esta plataforma:

Learnlight Discovery es un servicio interactivo de autoestudio online que ha sido concebido para aprender sobre la marcha, con aprendizaje móvil, actividades en formato de pequeñas dosis (microaprendizaje) y una increíble experiencia de usuario táctil. Además, se puede complementar con una revista diariamente actualizada que te ayudará a aprender con noticias, vídeos, artículos y juegos.

Learnlight Live es un servicio de autoestudio interactivo y online que incluye sesiones de conversación en grupo y servicio Writing con feedback personalizado. Además, se puede complementar con una revista diariamente actualizada que ayuda a aprender con noticias, vídeos, artículos y juegos.

Esta plataforma de idiomas es un beneficio que se ofrece a los profesionales de España, Portugal y Marruecos y estamos expandiéndolo en las diferentes regiones, esperamos tenerlo vigente en todas durante el 2024.

En cuanto a idiomas a lo largo de 2023 también hemos subvencionado en copago a 67 empleados, la contratación de servicios en academias personalizadas para el estudio de los idiomas corporativos.

HORAS DE FORMACIÓN

	Standards											
Número de horas de formación (nº)												
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo												
Country	Gen	Country Manager	Director	Senior Manager	Manager	Senior Lead	Lead	Coord	Senior Professional	Professional	Administrative	Total general
Spain	F	15	101	341,5	219,5	61,5	470,5	2849,5	5307,5	814,5	64,5	10245
	M		255,5	1180	603,5	262,5	442	4722	14049	4598	5,5	26118
Chile	F						35,5	24	65	18		142,5
	M	11,5		37	25,5	38	15,5	135,5	312	36		611
Morocco	F									8,5		8,5
	M	21,5		29				15	6	37		108,5
Portugal	F	7		15,5	26,5			148,5	63	60	4	324,5
	M			24				308	168,5	140		640,5
Mexico	F			30				16	15,5	62	6,5	130
	M	24,5		25	18		42,5	54,5	187	80,5		432

Costa Rica	F			35	8,5		47,5	44	32	31	12	210
	M		8,5	21	77,5			71	79,5	20		277,5
Colombia	F									2		2
	M				15			3	34,5			52,5
Guatemala	F								2			2
	M								10			10
Dom. Republic	F				8,5							8,5
	M							28	14	15		57
El Salvador	F									5		5
	M								5			5
Panama	F							8		7		15
	Total general	79,5	365	1740	1002,5	362	1053,5	8427	20350,5	5934,5	92,5	39407

HORAS DE FORMACIÓN UDEMY

Country	Type	Total Hours
Spain	Personal	1419
	Business	6833
Chile	Personal	28
	Business	833
Morocco	Business	448
Mexico	Personal	20
	Business	517
Portugal	Business	1541

Por último, para concluir el apartado de formación, hemos empezado a desarrollar el plan de Cultura de formadores internos, con el que queremos ampliar y profesionalizar la red de formadores internos que forman parte del Know-how de la compañía y son capaces de transmitir su conocimiento y habilidades a sus compañeros. Potenciando así, una cultura inspiradora y de transmisión de conocimiento que aporte valor y sentimiento de pertenencia y sea una medida de formación atractiva para todos los colaboradores.

8.14.2. Desarrollo profesional

El objetivo del área es definir e implantar iniciativas globales de desarrollo para los profesionales de Babel que generen fidelización y atracción de talento, a la vez que incrementen la productividad y la eficiencia de la compañía.

Con la implantación de workday, hemos rediseñado nuestra estructura de puestos, evolucionando hacia **Job Profiles, Job Family y Management Levels**.

También hemos rediseñado el proceso de evaluación de desempeño, implantando un nuevo **Performance Management Cycle**, el cual, comprende todos los procesos que tienen por objetivo gestionar el desempeño de los profesionales en una organización. Dentro del Performance Management Cycle, se analizan aspectos como las metas alcanzadas, las habilidades demostradas, la calidad del trabajo y la contribución al equipo y a la organización. Esta revisión continua es una oportunidad para proporcionar feedback al profesional sobre su desempeño y áreas de mejora. Dentro del PMC diferenciamos tres procesos principales:

Goal setting: consiste en la fijación de los objetivos: individuales o de equipo, sus hitos y los plazos establecidos para cada profesional. También sus expectativas y objetivos de desarrollo.

Feedback and Manage goals: Feedback y actualización continua del avance de los objetivos con nuevas funcionalidades.

Annual review: aunque la revisión es continua, existe un momento concreto del año en el que se hace una revisión y una evaluación global de los objetivos, del desarrollo de sus competencias y del feedback recibido.

Give me feedback (Evaluación 360º) : es la herramienta que nos permite mejorar como profesionales gracias al feedback de nuestros compañeros. En ella evaluamos a todos aquellos compañeros con los que hemos trabajado a lo largo del año independientemente de su categoría profesional. El resultado de este proceso permite a cada profesional conocer en qué competencias destaca y en cuáles tiene margen de mejora comparando sus resultados con la media de la compañía y de su perfil profesional.



Por otra parte, con la integración de WD, también realizamos el proceso de Merit review, que consiste en una revisión salarial en la cual se evalúan y ajustan los salarios de los profesionales dentro de nuestra organización. Se realiza anualmente en diciembre, con el fin de mantener la equidad interna y la competitividad externa en relación con el mercado laboral. Se pueden considerar factores como:

- La evolución profesional de cada empleado (meritocracia)
- Los niveles de rotación

- El valor del perfil en el mercado
- El impacto del profesional en la estrategia de la organización
- Equidad interna

Durante este proceso también se llevan a cabo las promociones de nivel dentro de un mismo job profile, lo que permite seguir avanzando y desarrollando la carrera profesional de nuestros colaboradores.

Talent Program 2023 - Building ways

Continuamos con la segunda edición del Babel Talent Programm dirigido tanto a los profesionales con el conocimiento más demandado, referentes tecnológicos y futuros líderes de la compañía.



Este programa tiene como objetivos la fidelización de nuestro talento interno y el aceleramiento del desarrollo profesional de los participantes. Tras el proceso de análisis y selección de los participantes estas son las características principales del programa:

Seguimiento personalizado por parte del responsable y/o Manager del integrante, con el objetivo de establecer un plan de acción y ayudarlo a conseguir sus siguientes pasos a nivel profesional.

Plan de formación, desde el departamento de Desarrollo de Personas se planifican formaciones específicas para los profesionales del Talent Program - Building ways para potenciar sus competencias técnicas y de habilidades.

Promoción profesional, los integrantes del programa participan en un proceso de revisión salarial especial en julio.

8.14.3. Promociones profesionales

Las promociones profesionales se realizan en el mes de julio y permiten avances en la carrera de nuestros profesionales, lo cual implica, a su vez, un aumento en responsabilidades o en el nivel de exigencia del rol dentro de la organización. Estas promociones se fundamentan en el

desempeño, la experiencia y las habilidades del profesional, y son fundamentales para el crecimiento y desarrollo de nuestra compañía.

En datos, las promociones profesionales internas de 2023 fueron 105 distribuidas de la siguiente manera:

Management level	Promociones
Director	5
Manager	17
Coordinators	83

País	Nº Promociones
Chile	2
Colombia	1
Corporación	2
Costa Rica	8
España	87
Portugal	5
Total	105

En estos procesos ya han participado todos los países Babel, excepto los profesionales procedentes de la integración de Ironbit.

8.14.4. Otras iniciativas sociales:

Alineados con el ODS 8 Babel quiere lanzar iniciativas que generen impacto en la sociedad como son:

APADRINA TIC (ENERO-JUNIO 2023)

Es una iniciativa en la que acompañamos a estudiantes de carreras TIC que encuentran dificultades en superar con éxito sus estudios, bien porque combinan estudios y trabajo o bien porque, aun teniendo situaciones complicadas de vida, han apostado por el mundo TIC como futuro. Se trata de mentorizar, apoyar, aconsejar, asesorar durante el curso a estos estudiantes a través de nuestra experiencia profesional y personal.

Babel participa con 5 mentores, todos de categorías Project Manager que tienen interés por aportar su granito de arena a los estudiantes, apoyándoles a que no decaigan, basándose en la experiencia que ellos mismos tuvieron cuando eran estudiantes. Es una iniciativa en conjunto

con las universidades de Cataluña y promovida por el Cercle Tecnològic a los que nos unimos en el propósito compartido de desarrollar el entorno tic en Cataluña.

La valoración interna de los mentores de Babel es de 5 sobre 5, coincidiendo todos en que es una iniciativa que debemos repetir y que aporta mucho tanto al estudiante como al mentor.

La valoración de todos los mentores del programa es:

- 80% valoran el programa entre 4 y 5, sobre un total de 5.
- 100% de ellos consideran la mentoría enriquecedora
- 95% de los mentores volverían a repetir

La valoración externa de los estudiantes es la siguiente:

- +90% estudiantes valoran el programa positivamente.
- 100% de ellos repetirían la experiencia

Esta iniciativa refuerza el compromiso de Babel con el fomento de las vocaciones TIC y el apoyo a colectivos vulnerables. Además, demuestra la alianza de Babel con otros agentes del ecosistema de talento español en el esfuerzo por la creación de empleo de calidad y el apoyo a la empleabilidad en todas las etapas profesionales.

LABORATORIO TECH SEK EL CASTILLO (OCTUBRE 2023-JUNIO 2024)

En el curso escolar 2023- 2024 hemos creado un programa de aprendizaje acelerado para el fomento de las vocaciones TIC desde edades tempranas.

Los estudiantes participantes pertenecen al grupo de Laboratorio Tecnológico del Colegio Internacional SEK. De edades entre los 12 a los 16 años se caracterizan por tener un marcado interés en las disciplinas tecnológicas, con inquietudes y una orientación profesional hacia el ámbito profesional del mundo IT.

El objetivo de la colaboración es dotarles de nuevos espacios de aprendizaje que aceleren su conocimiento y refuercen su vocación TIC. Se han diseñado masterclass sobre Cloud Computing y Observabilidad y una mentorización continua a través del trabajo de cada alumno en un caso propio, brindándoles así la oportunidad de aplicar y demostrar lo aprendido.

El programa finalizará en junio 2024 con una ronda de prácticas en nuestras oficinas, donde podrán vivir el ambiente real de un proyecto IT.

8.15. Accesibilidad e igualdad

8.15.1. Igualdad de género

La no discriminación por razón de género se encuentra integrado en la ética empresarial de Babel. Para el fomento de las buenas prácticas en este sentido, Babel dispone desde el año 2020 de un Plan de Igualdad que contempla los ámbitos de selección, promoción, formación profesional, retribución, entre otros. Adicionalmente, dicho Plan incluye un Protocolo de Prevención del Acoso sexual, el cual se encuentra difundido dentro de la organización dentro del manual del empleado.

En 2023 no se ha dado ningún caso de discriminación, ni ninguna denuncia por acoso.

8.15.2. Política de implementación para la inclusión de personas con capacidades diferentes

Forma parte esencial de la compañía contratar personal con capacidades diferentes para sus proyectos. Unos de valores fundamentales que Babel impulsa como propios son la igualdad y respeto donde se ratifica la igualdad de oportunidades, se respeta la singularidad y cultura de las personas atendiendo las necesidades individuales de las personas que trabajan en Babel.

En la línea de esta política, Babel considera que las promociones profesionales entre empleados con o sin capacidades diferentes deben ser las mismas, cuidando así a estos y brindando iguales posibilidades y oportunidades tanto a unos como a otros.

8.15.3. Política de igualdad de género

El modelo empresarial de Babel, donde lo más valorado son las capacidades tanto personales como profesionales, y el compromiso y la aportación de valor, favorece la igualdad de oportunidades en todas las categorías profesionales.

En Babel ya es una realidad una presencia cada vez mayor de la mujer en cargos directivos.

8.15.4. Plan de igualdad

Las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se desglosa por “Ejes” de actuación.

SISTEMAS

- Eje 1. Proceso de selección y contratación
- Eje 2. Clasificación profesional
- Eje 3. Formación
- Eje 4. Promoción profesional.
- Eje 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

- Eje 6. Infrarrepresentación femenina
- Eje 7. Retribuciones
- Eje 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Eje 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Eje 10. Lenguaje y comunicación no sexista
- Eje 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
- Eje 12. Violencia de género
- Eje 13. Salud laboral desde la perspectiva de género

AG

- Eje 1. Proceso de selección y contratación
- Eje 2. Clasificación profesional
- Eje 3. Formación
- Eje 4. Promoción profesional
- Eje 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Eje 6. Infrarrepresentación femenina
- Eje 7. Retribuciones
- Eje 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Eje 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Eje 10. Lenguaje y comunicación no sexista
- Eje 11. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
- Eje 12. Violencia de género

INGENIA

- Eje 1. Infrarrepresentación Femenina
- Eje 2. Proceso de Selección y Contratación
- Eje 3. Promoción Profesional
- Eje 4. Política Retributiva
- Eje 5. Conciliación de la Vida Personal, Familiar, Laboral
- Eje 6. Formación
- Eje 7. Condiciones de Trabajo, Salud Laboral y Genero
- Eje 8. Comunicación. Lenguaje e Imágenes Inclusivas
- Eje 9. Prevención del Acoso sexual y por Razón de Sexo

- Eje 10. Violencia de Género
- Eje 11. Responsabilidad Social Empresarial

RESTO DE PAISES

Por ley el Plan de Igualdad únicamente está elaborado a nivel nacional, de todas las sociedades españolas (Sistemas, AG e Ingenia).

8.15.5. Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

COMPROMISO DE BABEL ESPAÑA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Babel ESPAÑA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo mediante la aplicación de un protocolo de actuación.

Al adoptar ese protocolo, Babel ESPAÑA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Babel asume el compromiso de dar a conocer la existencia del protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Babel ESPAÑA.

Cuando la presunta persona acosadora quedará fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Babel ESPAÑA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirige a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Babel ESPAÑA al comprometerse con las medidas, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

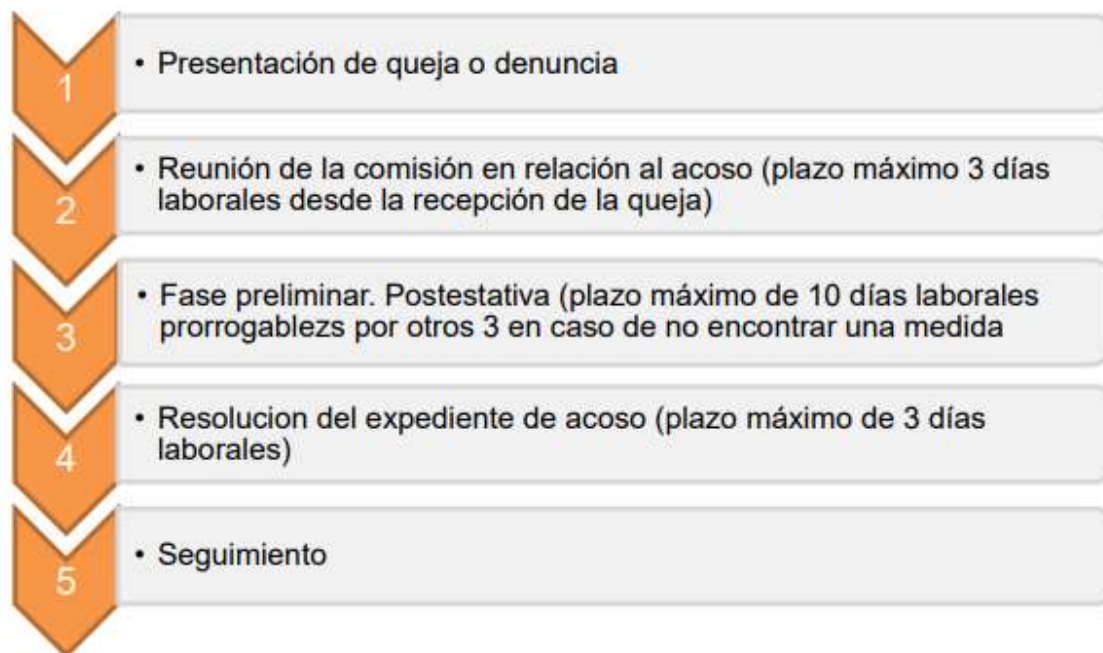
Babel ESPAÑA, al implantar un procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

En el ámbito de Babel ESPAÑA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar un protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Babel ESPAÑA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Procedimiento de actuación esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



8.16. Salud y seguridad

Babel cuenta con un modelo completo de Seguridad y Salud para los trabajadores. En cuanto a la asignación del servicio de prevención:

■ SISTEMAS

El servicio de Prevención en Babel Sistemas es propio, contando con dos técnicos de Prevención de Riesgos Laborales capacitado para la función. En la modalidad preventiva la empresa se hace cargo de la Ergonomía y la Seguridad en el trabajo, contando a parte con una compañía aseguradora (Quirón Prevención) las modalidades de Higiene y Salud Laboral.

■ AG e INGENIA

El servicio de Prevención en Babel AG e INGENIA ajeno.

■ Marruecos:

No aplica. En las oficinas de Casablanca al estar en modalidad Coworking la Ley no obliga a disponer de un servicio de Prevención Ajeno o propio.

■ Lisboa:

El servicio de Prevención en Babel Lisboa está integrado con una compañía aseguradora.

■ México y Colombia:

Está en proceso de aplicación.

FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)

- Curso en prevención de riesgos en puestos de oficina y teletrabajo: En este curso damos a conocer los riesgos más frecuentes asociados al puesto de trabajo, así como las medidas preventivas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La mayoría de los riesgos asociados a los puestos de trabajo pueden evitarse mediante un adecuado diseño del puesto, una correcta organización del trabajo y una apropiada información y formación del usuario. Conocer y detectar los riesgos asociados a nuestro puesto de trabajo es el primer paso para evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- Formación en primeros auxilios y equipos de emergencia: La base de esta formación es conocer los riesgos de la empresa, que puedan dar lugar a una situación de emergencia y evacuación. Así como evaluar las necesidades de protección, especialmente contra incendios y adquirir los conocimientos suficientes para implantar el plan de emergencia. La formación estará dirigida a los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales y a los integrantes de los equipos de emergencia.
- Formación (nivel básico PRL) para los componentes del Comité de Seguridad y Salud: Mediante este curso se capacitará el empleado para el desempeño de las funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales. Con este curso se podrá adquirir las competencias necesarias para promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada. Asimismo, servirá para adquirir las competencias necesarias para promover las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control. Se verán los conocimientos necesarios para colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias, así como adquirir los conocimientos para poder actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.



8.16.1. Accidentes de trabajo:

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales.												
El índice de frecuencia (IF) relaciona el número de accidentes con el número medio de trabajadores expuestos al riesgo. IF = (Nº accidentes / Nº trabajadores) * 1000 trabajadores												
El índice de gravedad (IG) relaciona el tiempo no trabajado a consecuencia de accidentes de trabajo, con el tiempo trabajado por los trabajadores expuestos al riesgo. IG = (Nº jornadas perdidas/ Nº de horas trabajadas) * 1000 horas trabajadas												
Sociedades por país	Accidentes		Total acc.	IF			IG			Enfermedad profesional		Total enfer. profesional
	M	H		M		H	M		H	M	H	
España												
Babel Sistemas	0	0	0	0		0	0		0	0	0	0
Babel Ingenia	0	0	0	0		0	0		0	0	0	0
Babel AG	0	2	2	0		3,17	0		0,01		2	2
Babel Tenedora	0	0	0	0		0	0		0	0	0	0
México												
Ironbit Apps												
Costa Rica	0	0		0		0	0		0	0	0	
Guatemala	0	0		0		0	0		0	0	0	
República Dominicana	0	0		0		0	0		0	0	0	
Panamá	0	0		0		0	0		0	0	0	
Colombia	0	0		0		0	0		0	0	0	
Chile	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Portugal	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Marruecos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

8.16.2. Índices y siniestralidad España

BABEL AG

Que en la empresa BABEL AG DIGITAL, S.L.U. (CIF.B88540240), según los datos que en el momento de expedición del presente certificado constan en nuestra Mutua, durante el periodo Enero - Diciembre 2023, han sido declaradas las enfermedades profesionales que figuran a continuación:

EP del periodo seleccionado	Nº EP	Días de baja
EP con baja (excluidas Recaidas)	-	-
Recaidas de EP	-	-
EP sin baja	-	-
Total EP	-	-

Lo que supone los índices de siniestralidad siguientes:

Índice	Cálculo	Datos Entidad	Índices
Incidencia	$\frac{\text{Nº de enfermedades profesionales} *}{1.000}$	* 1.000	-
	Media trabajadores	350,00	

Que la empresa BABEL AG DIGITAL, S.L.U. (CIF.B88540240), según los datos que en el momento de expedición del presente certificado constan en nuestra Mutua, durante el periodo Enero - Diciembre 2023, ha tenido los accidentes en jornada laboral que figuran a continuación:

AT del periodo seleccionado	Nº AT	Días de baja
AT con baja (excluidas Recaidas)	2	7
Recaidas de AT	0	0
AT sin baja	0	-
Total AT	2	7

Lo que supone los índices de siniestralidad siguientes:

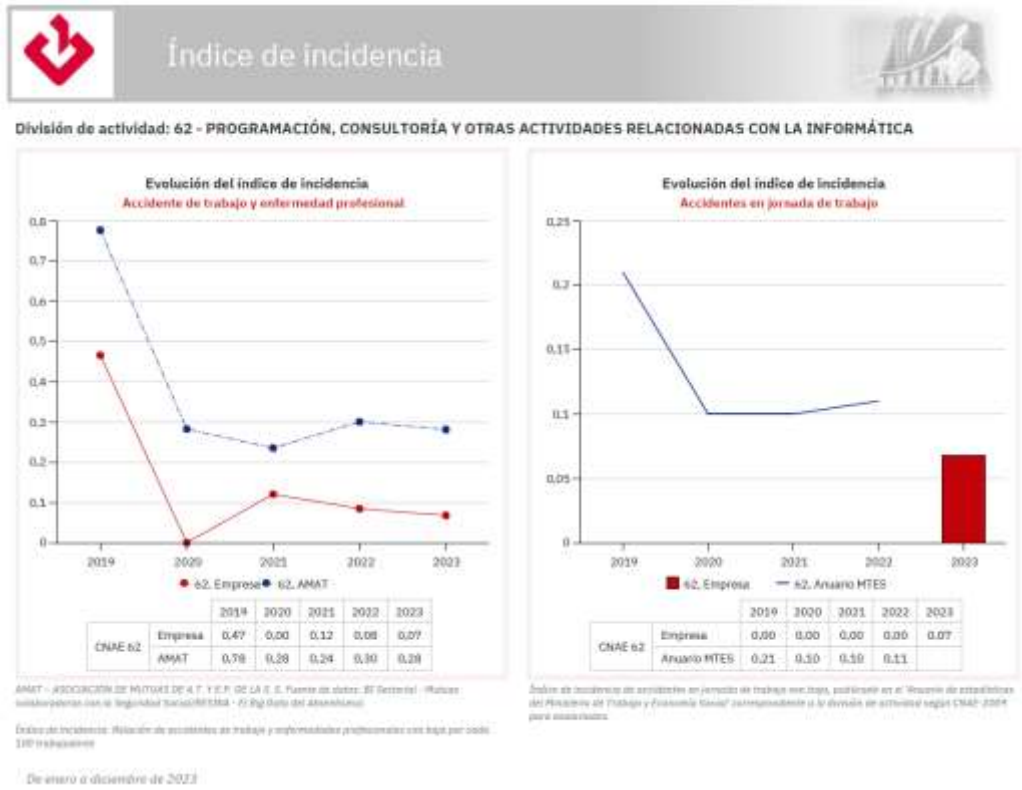
Índices	Cálculo	Datos Entidad	Índices
Incidencia	$\frac{\text{Nº de accidentes con baja} *}{1.000}$	2 * 1.000	5,71
	Media trabajadores	350,00	
Frecuencia	$\frac{\text{Nº accidentes con baja} *}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} * \text{Media trabajadurres}}$	2 * 1.000.000	3,17
		1.800 * 350,00	
Absoluto de frecuencia	$\frac{\text{Nº total de accidentes} *}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} * \text{Media trabajadurres}}$	2 * 1.000.000	3,17
		1.800 * 350,00	
Gravedad	$\frac{\text{Días de baja} *}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} * \text{Media trabajadurres}}$	7 * 1.000	0,01
		1.800 * 350,00	
Duración media de las bajas	Días de baja	7	3,50
	$\frac{\text{Días de baja}}{\text{Nº de accidentes de trabajo con baja}}$	2	

Nota: Para este análisis se han incluido accidentes in itinere

BABEL SISTEMAS









Accidentes de trabajo con baja

Fecha baja	REF Trabajador	Nombre del trabajador	Duración bajas finalizadas (proceso)	Coste del expediente sin complemento (finalizado)	Recuadro	Forma contacto	Descripción accidente
23/06/2023	50901633-0	Daniel Escobedo Perez	213	8.154,42 €	N	Golpe objeto revuelto	el trabajador se cayó por las escaleras al ir a recoger un vaso de agua.

BABEL TENEDORA



BABEL INGENIA



ANDALUCIA	0,00%
MALAGA	0,00%
SEVILLA	0,00%

Relación de accidentes de trabajo con baja en jornada por cada 100 trabajadores



8.17. Cuestiones derechos humanos

En Babel se mantiene un estricto compromiso de prevención de la vulneración de los derechos humanos fundamentales en nuestro ámbito de influencia respetando, en todo momento la Declaración Universal de Derechos Humanos y los reconocidos en la legislación nacional e internacional. Asimismo, se garantizan los derechos de libertad sindical y asociativa en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y se promueve la erradicación de cualquier tipo de discriminación en el empleo, trabajo forzoso y explotación infantil, así como la infracción de los derechos de los trabajadores en los lugares donde se desarrolla nuestra actividad. Dando promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.

Con el objetivo de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos, evitamos colaborar con entidades que no cumplen las condiciones laborales adecuadas para sus trabajadores. En esta misma línea nos comprometemos a fomentar entre nuestros proveedores, subcontratados y puntos de venta el cumplimiento de estos derechos fundamentales.

En el año 2023 no se han realizado denuncias a Babel relativas a la vulneración de los derechos humanos.

Babel define y exige fuertes compromisos en materia de derechos humanos en su código de conducta y así lo demuestra como socio firmante del Pacto Mundial.

Además, disponemos de un canal de denuncia anónimo para poder gestionar los posibles abusos cometidos en esta materia.

8.18. Cuestiones de corrupción y soborno

8.18.1. Prevención de la corrupción

Babel de conformidad con los estándares éticos corporativos implementados a nivel nacional e internacional, específicamente a partir de las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), ha adoptado un firme compromiso de no ejecutar en el desarrollo de su actividad, prácticas de corrupción, soborno, acciones relacionadas con el blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

En este sentido, hemos aprobado una política anticorrupción, así como un código de conducta:

Babel rechaza cualquier forma de corrupción, por esta razón, con el fin de prevenir la corrupción, Babel llevará a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que opera.

Por esta razón, se compromete a:

Para prevenir la corrupción:

- No dar ni aceptar regalos de terceros con el fin de influir sobre la voluntad de las personas para obtener algún beneficio o ventaja competitiva mediante el uso de prácticas contrarias a la ley aplicable o a la ética profesional. No tendrán dicha consideración pequeños obsequios de baja cuantía económica o comidas de negocios que pueden considerarse medidas de cortesía.
- No ofrecer ni aceptar ningún pago indebido de cualquier persona a cambio de la promesa de hacer o abstenerse de hacer algo que beneficie a la otra parte.
- No financiar ni mostrar apoyo o soporte de cualquier otra clase, directa o indirectamente, a ningún partido político, sus representantes o candidatos.
- Está permitido patrocinar eventos o hacer contribuciones a organizaciones benéficas para fines educativos, sociales u otro tipo de fines empresariales legítimos asegurándonos que los fondos se utilizan para el fin previsto y no encubren pagos indebidos.
- Registrar adecuadamente todos los pagos hechos por cuenta de la compañía en los registros habilitados a tal efecto, de tal forma que no se puedan cambiar, omitir o tergiversar para ocultar actividades indebidas.
- Promover la formación interna en materia de prevención y lucha contra la corrupción.
- No solicitar ni percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la Compañía.

Ante la sospecha de comportamiento ilícito:

- Facilitar los mecanismos para denunciar cualquier acto sospechoso por parte de algún empleado
- No se tolerarán represalias contra las personas que puedan comunicar hechos que puedan constituir incumplimiento de esta política

9. CONSUMIDORES Y PROVEEDORES

9.1. Satisfacción del cliente

La satisfacción de nuestro cliente es primordial para Babel. Con cada proyecto se realizan encuestas de satisfacción a los clientes que se analizan exhaustivamente anualmente en las distintas áreas de negocio.

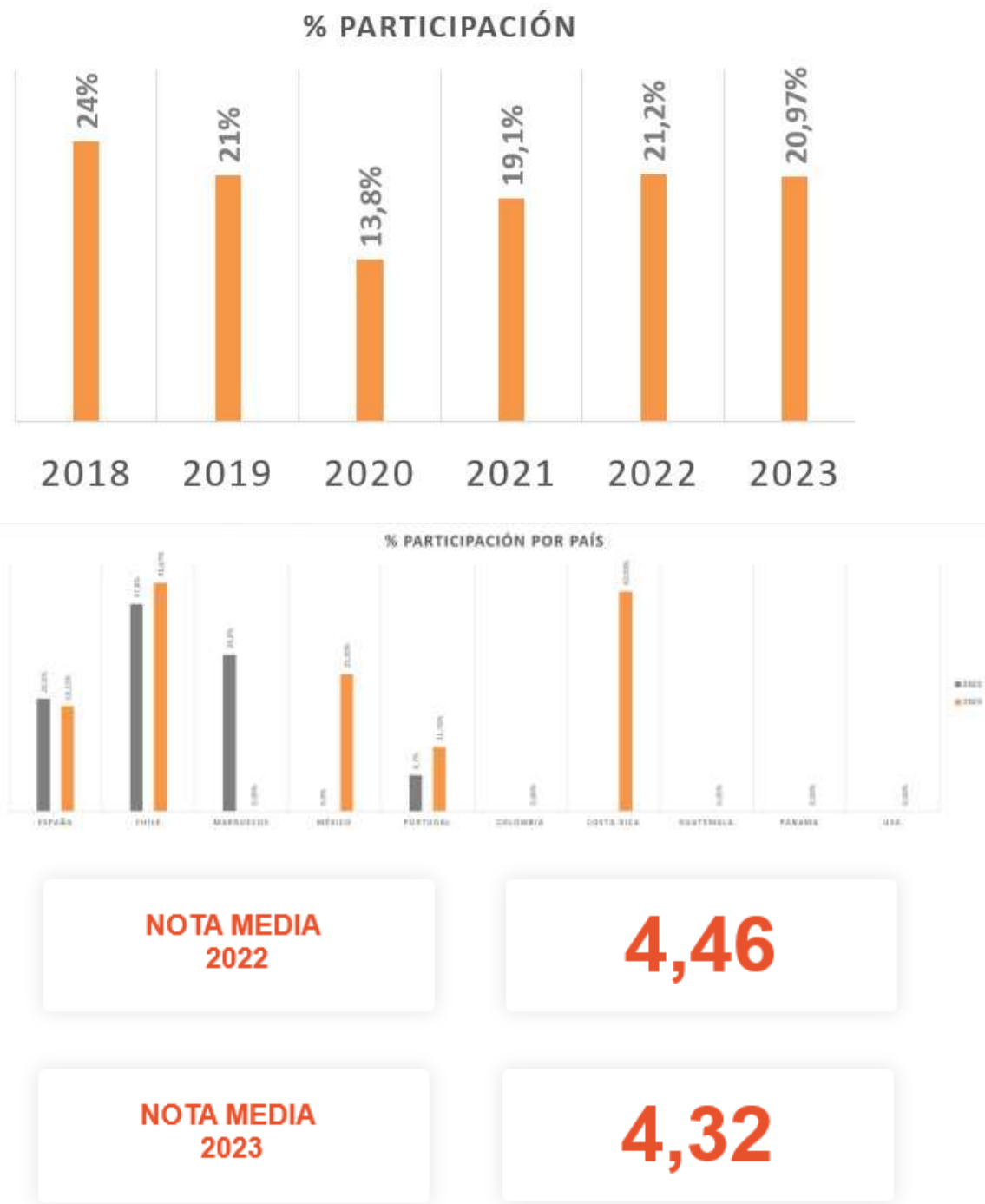
Todas las encuestas son enviadas a los gerentes de cuentas y al departamento de calidad para su correspondiente análisis y en el caso de detectar una nota por debajo del valor deseado estas son analizadas junto con el gerente para detectar oportunidades de mejora.

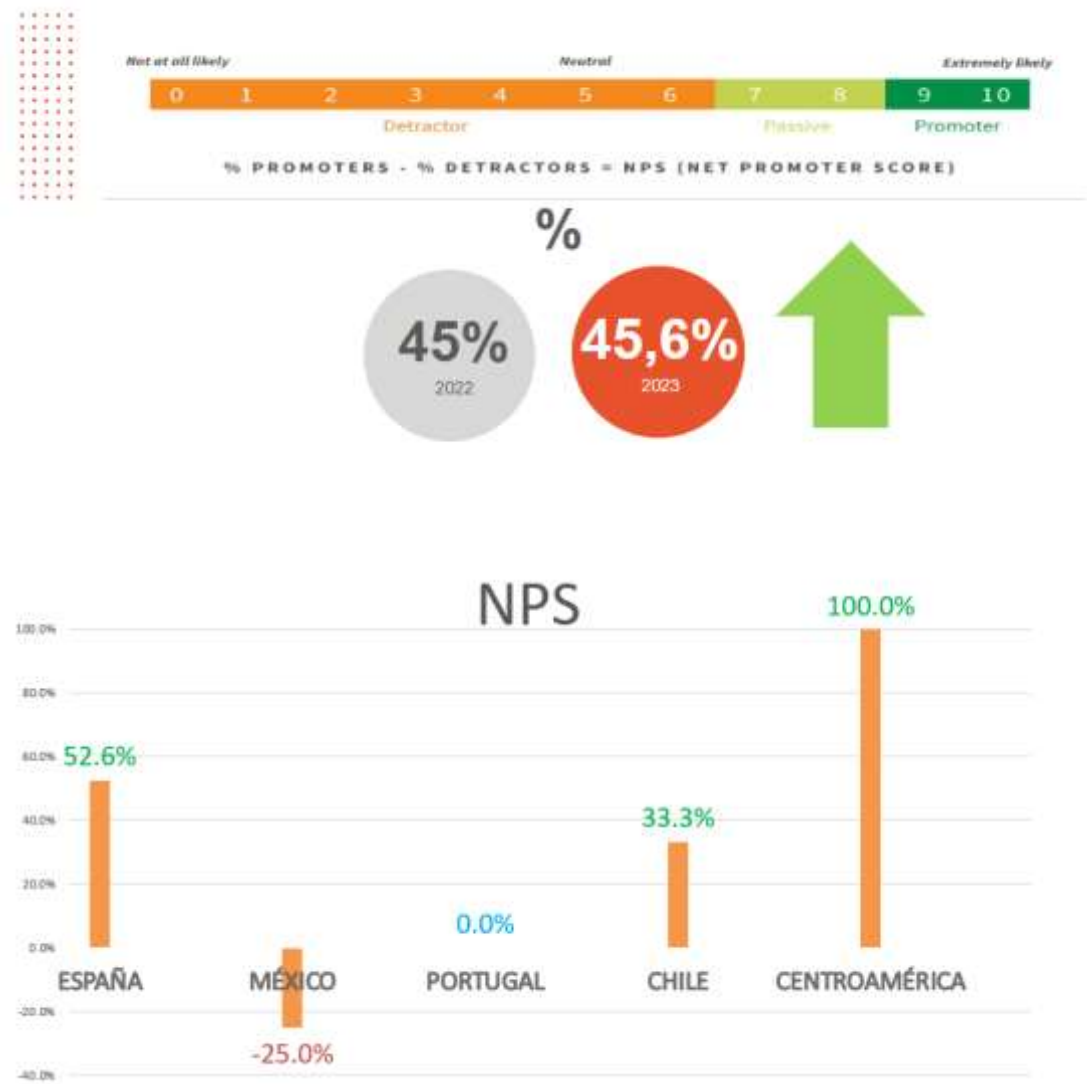
El último informe de satisfacción realizado es del pasado mes de enero de 2024, donde se analiza la satisfacción de los clientes a lo largo del 2023 junto con los Directores. Todos los resultados se presentan a nivel país con los directores responsables.

Nuestros productos y servicios no constituyen ningún peligro ni riesgo para la salud y seguridad de los clientes.

Tenemos un índice de participación de cliente entorno al 21% y una nota media de 4,46 sobre 5 lo que nos sitúa en un alto índice de satisfacción de cliente.







***** Sin datos de la compra de Ironbit (México)

9.2. Gestión de la cadena de valor

9.2.1. Proveedores y subcontratados

Detectada la necesidad de adquirir un nuevo producto/ servicio por necesidades de contratos con clientes o por necesidades de orden interno, el Responsable de la compra/subcontratación (ver Procedimientos de Compras y proveedores de cada país) negocia el contrato después de barajar diferentes ofertas de suministradores/empresas teniendo en cuenta las especificaciones requeridas para cada producto/proyecto, servicio o componente del mismo.

La Alta Dirección asigna la responsabilidad y autoridad al rol “Financiero y Compras” para asegurar que se implementen los lineamientos establecidos en las políticas de compras y proveedores de Babel.

Los colaboradores, dueños de proceso, encargados de procedimientos y los involucrados en la ejecución de los mismos, son responsables de gestionar correctamente los lineamientos establecidos en las políticas.

9.2.2. Proceso de evaluación de los proveedores

9.2.2.1. Aspectos para la evaluación

Se establecen los aspectos que se consideran de interés a la hora de evaluar la capacidad de los proveedores de la Organización que suministran productos/servicios conformes.

- Clasificación según el impacto
- Evaluación según los aspectos

Así, la Organización debe adquirir productos/servicios exclusivamente de proveedores aptos, salvo si la Dirección autoriza lo contrario.

9.2.2.2. Seguimiento del proveedor

Al menos anualmente, se reevalúa a los proveedores, con la ayuda de las áreas usuarias de los proveedores, según el número y la gravedad de sus no conformidades en el suministro de sus productos/servicios.

El resultado de esta reevaluación puede ser apto o no apto.

9.2.2.3. Supervisión y control

Todas las compras en Babel se supervisan por el departamento de control de gestión tal y como indica el procedimiento de compras.

El proceso es, esencialmente, idéntico al descrito para la compra de productos, si bien, en cuanto a la verificación:

- La inspección visual carece del sentido; y
- La verificación documental la realizará el personal que haya tenido trato con el proveedor y siempre tras la prestación del servicio.

10. INFORMACIÓN FISCAL

10.1. Información fiscal general

TAXONOMÍA DE LA UE

En cumplimiento con el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088, se identifican las actividades de la empresa que impactan en los objetivos:

Objetivo 1 - Mitigación cambio climático:

- La generación, la transmisión, el almacenamiento, la distribución o el uso de energías renovables: *Uso de energías 100% renovables en algunas de nuestras sedes*
- La mejora de la eficiencia energética. *Alquiler de edificios sostenibles con certificaciones de eficiencia energética y sostenibilidad. Madrid y Barcelona*
- El aumento de la movilidad limpia o climáticamente neutra: *A través de alquiler de coches 100% eléctricos*
- El refuerzo de los sumideros de carbono, en particular mediante la prevención de la deforestación y de la degradación de los bosques *Actividades de plantación de árboles para compensación de huella de carbono (FOLIA PROJECT) y recuperación de suelo y ecosistemas.*

Objetivo 4- Transición hacia una economía circular

Se considerará que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la transición hacia una economía circular, en particular a la prevención, la reutilización y el reciclaje de residuos, cuando dicha actividad:

- Use los recursos naturales, especialmente materiales sostenibles de origen biológico. *Compra de papel 100% reciclado o con sellos ecológicos como Blue angel o de bosques sostenibles.*
- Prolongue el uso de productos, concretamente por medio de la reutilización o reparación. *Donación de ordenadores y muebles para darles una segunda vida*
- Incremente la preparación para la reutilización y el reciclado de residuos. *Donación de ordenadores y muebles para darles una segunda vida y cuando finaliza su ciclo de vida reciclaje mediante gestores autorizados.*

Objetivo 5-Prevención y control de la contaminación:

- Prevenir o, cuando esto no sea posible, reducir las emisiones contaminantes a la atmósfera, el agua o la tierra, distintas de los gases de efecto invernadero. *Unión al pacto mundial para buenas prácticas en sostenibilidad y cálculo y compensación de huella de carbono (BOSQUE BABEL FOLIA PROJECT)*
- Realizar labores de limpieza de los residuos abandonados y de cualquier otra contaminación. *Actividad de limpieza de playas en Barcelona*

6- Biodiversidad y ecosistemas

- Una gestión forestal sostenible, con unas prácticas y una utilización de los bosques y de los terrenos forestales que contribuyan a mejorar la biodiversidad o que frenen o eviten la degradación de los ecosistemas, la deforestación y la pérdida de hábitats. *Unión al pacto mundial para buenas prácticas en sostenibilidad y cálculo y compensación de huella de carbono (BOSQUE BABEL FOLIA PROJECT)*

Ver datos en Informe No Financiero 2023

11. FIRMA DE LA DIRECCIÓN

Este informe que se ha presentado resume nuestros avances en materia no financiera y sostenibilidad.

En Babel queremos actuar no solo con responsabilidad sino también actuar como un agente de desarrollo. Causando impactos positivos que cambien la forma de hacer negocios y mejoren el bienestar del conjunto de la sociedad. Y podemos conseguirlo no solo internamente, sino ayudando a nuestros clientes a lograr junto a nosotros y nuestros servicios sus propios objetivos.

Es por eso por lo que implantamos las prácticas y los procesos de sostenibilidad y responsabilidad social que sean necesarias encaminadas a mejorar en todos los ámbitos de nuestra organización.

Siempre apoyándonos en la transparencia y la rendición de cuentas y organizados por departamentos en cuyas responsabilidades y procesos recae promover siempre una cultura, clima y hábitos para favorecer un entorno de trabajo productivo favorable a la salud y el bienestar entre los empleados.

Atentamente,

Tony Olivo

CEO Grupo Babel