

Aplicaciones y Tratamientos de Sistemas, S.A. (y sociedades dependientes)

**Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera Y
Diversidad (Consolidado)
Correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2022.**



**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE
DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD
(CONSOLIDADO) DE APLICACIONES Y TRATAMIENTOS DE SISTEMAS, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO
EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

A los accionistas de, **APLICACIONES Y TRATAMIENTOS DE SISTEMAS, S.A.**

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (Consolidado), en adelante EINF que se adjunta como Anexo I de este informe, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de APLICACIONES Y TRATAMIENTOS DE SISTEMAS, S.A. (y sociedades dependientes), en adelante ATsistemas, la entidad o el Grupo.

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

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada, basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre

encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

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

Conclusión

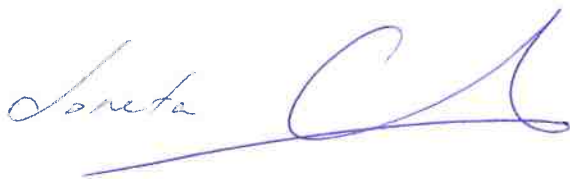
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF (consolidado) de ATsistemas (y sociedades dependientes) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

Uso y distribución

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

SW Advisory España, S.L.P.

Paseo de la Castellana, 137 Planta 17^a
28020 Madrid (España)
Miembro n° S1620 del ROAC

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Loreta Calero Pérez', with a long horizontal flourish extending to the right.

Loreta Calero Pérez

Miembro n° 19866 del ROAC

Madrid, 20 de abril de 2023.

ed
jat
Pd

Confidencial

at sistemas

Signature



1. INTRODUCCION
2. ASPECTOS GENERALES
 - a. Quién es atSistemas
 - b. Nuestros clientes
 - c. Nuestra presencia regional
 - d. Nuestra identidad
 - e. Nuestra propuesta de valor
 - f. Nuestros valores
 - g. Órganos de Gobierno
 - h. Cumplimiento normativo y buenas prácticas
3. QUÉ NOS HACE ESPECIALES
 - a. Bienestar
 - b. Carrera y desarrollo profesional
 - c. Experiencia del empleado
4. PLAN ESTRATÉGICO
5. FACTORES CLAVE DE ATSISTEMAS
6. INNOVACION TECNOLÓGICA
7. ATSISTEMAS EN CIFRAS
 - a. Información de la compañía
 - b. Principales magnitudes
 - c. Desempeño económico
8. CERTIFICACIONES Y POLÍTICA DE SISTEMAS DE GESTIÓN
9. CMMI
10. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
11. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL
12. MARKETING
13. COMUNICACIÓN
14. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
15. CUESTIONES RELATIVAS A INFRAESTRUCTURAS Y COMUNICACIONES
16. INFORMACIÓN ADICIONAL
17. CONCLUSIONES



1. INTRODUCCIÓN

Los contenidos presentes en el Estado de Información no Financiera se han recogido siguiendo el principio de materialidad y los contenidos de la guía internacional de reporte de Global Reporting Initiative (GRI), concretamente los estándares de GRI, abarcando los apartados de Modelo de Negocio, Medioambiente, Derechos Humanos y Sociales, de Aplicaciones y Tratamiento de Sistemas S.A. (en adelante atSistemas).

Adicionalmente, el Grupo trata de alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a lo largo del documento se hace mención a cuáles de ellos apunta cada estrategia o iniciativa puesta en práctica pensando en dichos objetivos (ODS 7, 11, 13 en el apartado medioambiental o ODS 1, 3, 4, 5, 10... en el de RSC, por ejemplo)

El contenido de este EINF está determinado por los principios básicos de participación de los grupos de interés, un contexto sostenibilidad, exhaustividad y claridad y todo ello bajo criterio de significatividad o importancia relativa, otorgado por el último de los principios, la materialidad.

Respecto al principio de la materialidad seguido, se ha determinado el grado de significatividad teniendo en cuenta el contexto y las circunstancias, incluidos los intereses y las expectativas de los grupos de interés más relevantes, y del sector al que pertenece. Así, se ha elaborado una matriz de grupos de interés y valores a evaluar.

En cuanto a los valores, se han tenido en cuenta cuatro de los más importantes y que se tratan a lo largo de todo este informe:

- Beneficio obtenido: tratado en diversos apartados como Factores clave de atSistemas, at en cifras, Desempeño económico o Proyecto empresarial
- Valor del capital humano, desarrollado en diversos apartados como Carrera y Desarrollo profesional, Qué nos hace especiales o Experiencia del empleado
- Seguimiento ODS, tratados en apartados como Cuestiones medioambientales o la Responsabilidad Social Corporativa
- Ética, desarrollado en los apartados de Responsabilidad Social Corporativa, las cuestiones de Igualdad y Acoso y la Política de Anticorrupción

Para elaborar la matriz de materialidad se ha tenido en cuenta el impacto y valoración de los tres grupos de interés más directamente afectados por el desempeño del grupo y los valores y políticas que impregnan y empujan dicho desempeño:

- Empleados
- Accionistas
- Clientes



Ordenando de 1 a 4 los valores tenidos en cuenta según la importancia que cada grupo les da y consolidando esa jerarquía con la de la empresa, se ha obtenido una matriz que coloca cada uno de ellos en un punto de consenso que evolucionará con los intereses de todos los intervinientes:

MATRIZ MATERIALIDAD



El contenido del presente documento ha sido elaborado por atSistemas, en fecha 31 de marzo de 2023.

Para cualquier aclaración sobre el contenido de este informe pueden contactar a través del correo administracion@atsistemas.com



2. ASPECTOS GENERALES

El trabajo de redacción del EINF ha consistido en proporcionar determinada información de acuerdo con los diferentes puntos marcados en la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, confirmando su idoneidad e integridad, es decir, que el dato sea coherente y exacto y no existiendo imprecisiones entre el mismo dato obtenido de diversas fuentes.

Los datos significativos de atSistemas, son los que pasamos a exponer:

Quien es atSistemas

En **atSistemas**, somos **más de 2.200 profesionales** dedicados desde 1994 a la consultoría, servicios de Tecnologías de la Información y desarrollo de software.

Nuestros casi **29 años de experiencia**, nos han convertido en uno de los principales referentes del mercado. Combinamos nuestra especialización en tecnologías de vanguardia con un amplio conocimiento de los retos de negocio de nuestros clientes.

atSistemas, se diferencia del resto de compañías del sector, mediante una conjunción de valores que le permiten:



SER UNA COMPAÑÍA LÍDER EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL

a través de la unión de personas, tecnología y negocio.



FACILITAR EL NEGOCIO DE NUESTROS CLIENTES Y AYUDAR A CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD

combinando la ilusión, la experiencia y el positivismo de nuestras personas.



CUMPLIR NUESTROS OBJETIVOS

sacando el máximo rendimiento a nuestra experiencia, excelencia y conocimientos ante retos complejos.



ANTICIPARNOS A LOS DEMÁS

a través de la innovación, la creatividad, nuestro liderazgo en tecnología de vanguardia y la investigación.



CONSEGUIR LA EXCELENCIA TECNOLÓGICA,

la confianza de nuestras personas y el diálogo con nuestros clientes y partners



Nuestros Clientes

Más de 300 importantes compañías de todos los sectores de actividad, han confiado en nosotros para ofrecerles soluciones innovadoras y acompañarlos en su Transformación Digital.

La actividad de atSistemas se centra en un fuerte conocimiento de la tecnología en base a sus Líneas de Negocio, tanto para el sector público como el privado (Banca, Seguros, Retail, Turismo, Telecomunicaciones, Medios de Comunicación, etc.).

Si bien el sector financiero (Empresas de Seguros y Bancos) constituye uno de nuestros mayores fuentes de ingresos, no podemos despreciar la actividad que desarrollamos en otros sectores como es el Retail (segundo en importancia tras el sector Seguros), seguido de Turismo y Transporte, Tecnología IT, Administración Pública, etc.,.

Desde sus inicios, AtSistemas ha trabajado siempre para grandes empresas, suponiendo más del 75% de su facturación.

En el Top 20 de nuestra facturación por cliente se encuentran las siguientes compañías:

1. GRUPO EL CORTE INGLES	11. ITNOW, S.A.
2. MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA	12. ING DIRECT
3. GRUPO INDITEX	13. ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA
4. DIRECCIÓN GENERAL GUARDIA CIVIL	14. EVO BANCO
5. GRUPO GENERALI ESPAÑA	15. PARQUES REUNIDOS
6. BOEHRINGER	16. BANSABADELL INFORMATION SYSTEMS
7. VUELING AIRLINES	17. IBM GLOBAL SERVICES ESPAÑA
8. PRODIGIOS INTERACTIVOS SA	18. EQUIFAX IBERICA, S.L.
9. RURAL SERVICIOS INFORMÁTICOS	19. CETELEM SERVICIOS INFORMÁTICOS
10. GRUPO ATRESMEDIA	20. COMPAÑÍA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS

Nuestra Presencia Regional



Handwritten blue scribbles and signatures on the left side of the page.

Handwritten blue scribbles and signatures on the right side of the page.



Desde **nuestras oficinas** de Madrid, Barcelona, A Coruña, Zaragoza, Mallorca, Sevilla y Valencia, y **nuestros Centros de Servicios Nearshore** de Jerez de la Frontera, Huelva y Santiago de Compostela realizamos proyectos de arquitectura, desarrollo, integración de sistemas y servicios gestionados, adoptando y promoviendo las mejores prácticas del mercado.

Adicionalmente, en el año 2019 abrimos nuestra primera oficina internacional en **Milán**, en el año 2020 seguimos con nuestra expansión internacional abriendo oficina en **Portugal**, concretamente en **Lisboa** y durante el año **2021**, abrimos una oficina en **Montevideo**. En **2022** hemos abierto nuevas oficinas en **Londres, Miami y Tetuán** y dentro del crecimiento inorgánico, hemos adquirido la compañía **New Verve** en **Glasgow**.

Nuestra Identidad

Somos una compañía **“Agile First”**, actuamos con la flexibilidad de una start-up a través del ecosistema de **Líneas de Negocio** y **Centros Expertos**, creando un entorno de colaboración perfecto para la innovación y la excelencia tecnológica. Así, nuestras capacidades se pueden resumir en:



EL MEJOR TALENTO

Nos preocupa el talento, y por eso atraemos y contamos con los mejores profesionales. Cuidamos de nuestras personas proponiéndoles formación y certificaciones. Les ofrecemos desarrollo en su carrera profesional y ponemos a su disposición herramientas colaborativas de comunicación corporativa y gestión.

GRAN CAPACIDAD

Nuestros **Centros de Servicios** de Cádiz, Huelva, Sevilla, Zaragoza y Santiago ofrecen todo el músculo necesario para externalizar con seguridad **servicios gestionados remotos de aplicaciones y sistemas**, así como **soporte 24x7**.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



LÍDERES DE VANGUARDIA

Contamos con nuestra **Dirección de Tecnología e Innovación** y con nuestros **Líderes Técnicos** que observan las tendencias tecnológicas y metodológicas para estar a la última.

EXCELENCIA TECNOLÓGICA

Nuestras **Comunidades Tecnológicas** y **Centros Expertos** agrupan especialistas en cada área tecnológica para asegurar el más alto nivel de conocimiento en los proyectos.

GARANTÍA DE EJECUCIÓN

Nuestra oficina de proyectos supervisa cada proyecto, siguiendo las **mejores prácticas de gestión tanto ágil como tradicional**.

Nuestras **certificaciones** avalan la calidad de nuestros servicios.

Por otro lado, todo esto se complementa con una propuesta de valor, basada en nuestras tres Marcas comerciales:



Realizamos transformaciones digitales completas, desde la experiencia cliente hasta la de los empleados, pasando por la tecnología y los procesos.



Realizamos modernizaciones tecnológicas hacia las arquitecturas e infraestructuras más innovadoras, con agilidad, calidad y seguridad.

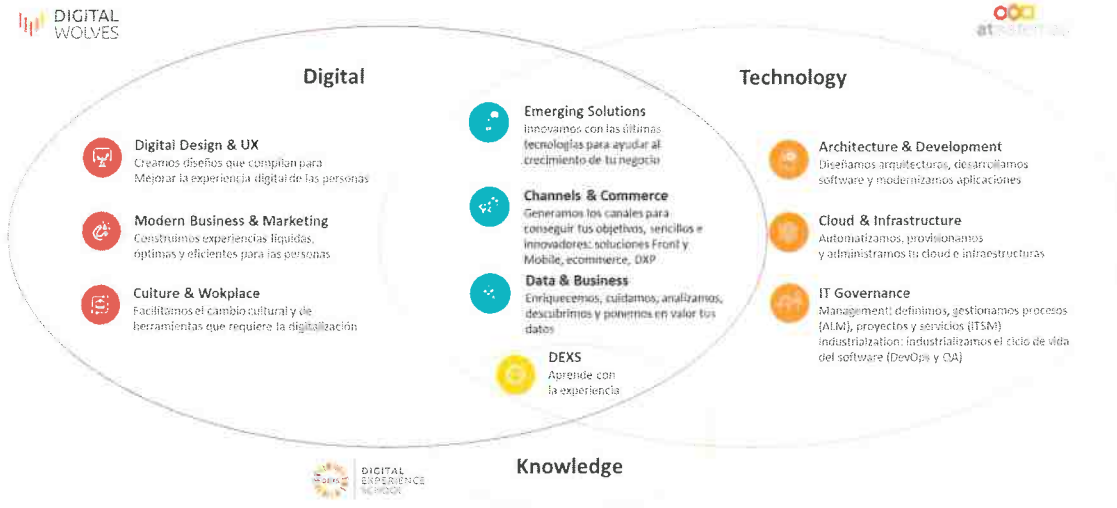


DIGITAL
EXPERIENCE
SCHOOL

Somos una escuela experiencial y práctica, en modo presencial o remoto, a medida o por catalogo, oficial y subvencionable



Nuestra propuesta de valor:



Estamos organizados en 23 Comunidades Tecnológicas, nuestros espacios de intercambio de conocimiento técnico, orientados a la excelencia tecnológica.



Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signatures in blue ink on the right side of the page.



Nuestros Valores

Nuestros **5 valores corporativos** son los pilares de nuestro futuro, y son compartidos por cada uno de los que formamos parte de **atSistemas**:

- **Innovación**
- **Confianza**
- **Colaboración**
- **Compromiso**
- **Diversión**



INNOVACIÓN

Es pensar de forma diferente, apostando por el talento y las nuevas ideas, aprendiendo de los errores y reinventándonos continuamente. Es ir un paso por delante del resto.



CONFIANZA

Creemos en el equipo, dejamos espacio a la aportación personal para la consecución de objetivos.



DIVERSIÓN

Disfrutas con lo que haces, por lo que teientes a gusto en el equipo al que perteneces y das lo mejor de ti.



COMPROMISO

Es la lealtad al equipo, es sumar nuestros talentos. Es también asumir un compromiso responsable, implicándonos más allá de nuestras funciones y responsabilidad por nuestras decisiones.



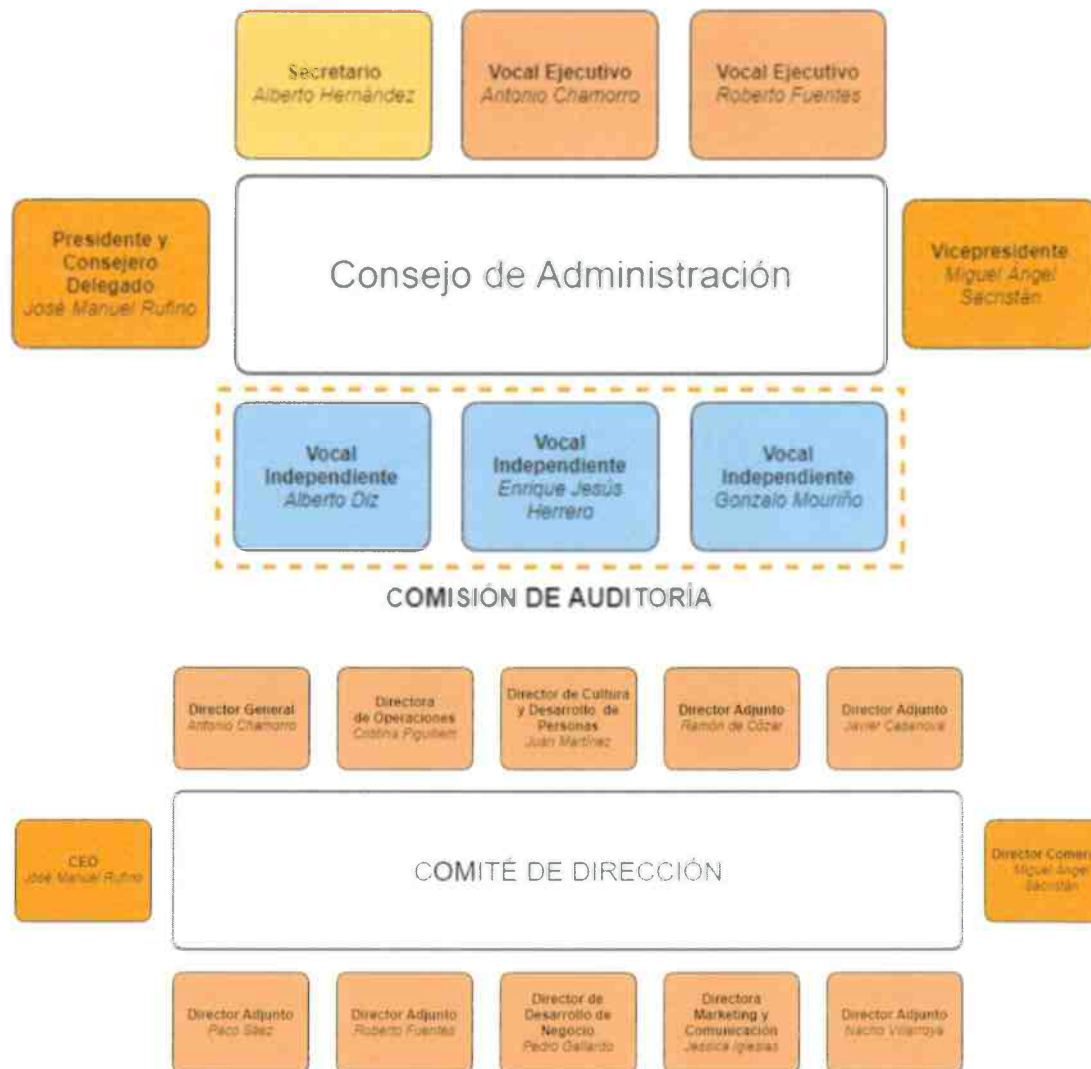
COLABORACIÓN

Espíritu de equipo. Ayudándonos, aprendiendo y mejorando, buscando el bien común por encima de todo.

Órganos de Gobierno

Si bien atSistemas cuenta con una estructura de Comités y Reuniones de Estrategia para el buen gobierno de la compañía, durante el año 2022 estos se han reestructurado:

- Órganos de administración de atSistemas
 - Junta General de accionistas
 - Consejo de Administración
 - Comisión de Auditoría
 - Comité de Dirección
- Organigrama de Dirección
 - Organigrama Dirección Comercial
 - Organigrama Dirección General de Estrategia y Operaciones
 - Organigrama de la Dirección de Operaciones
 - Organigrama de la Dirección de Desarrollo de Negocio



Cumplimiento Normativo y Buenas Prácticas

atSistemas, ha apostado siempre por la definición de un conjunto de políticas internas para el gobierno corporativo y buen uso de los activos de la organización y del tratamiento de la información asociada, incluyendo los datos de carácter personal, cumpliendo siempre con las legislaciones vigentes y marcos normativos.

Los activos de atSistemas son objeto de estas políticas y constan de toda la información creada o utilizada para apoyar las actividades productivas y comerciales de la empresa, así como de los sistemas con los cuales se procesa esa información.

Toda esta información está accesible a los empleados, a través de la plataforma Confluence, y en la que se encuentra, entre otras:



- Política de Infraestructura IT y de Seguridad de la Información
- Política de Calidad, Seguridad, Medio Ambiente y Gestión Servicios TI
- Política Ambiental Corporativa
- Política de uso de imágenes en documentos corporativos
- Política de protección de datos
- Código Ético y de conducta
- Políticas internas
- Guía de buenas prácticas para un trabajo remoto seguro

3. QUÉ NOS HACE ESPECIALES?

Aunamos diferentes líneas de acción tanto para hacer de nuestra cultura una realidad como para lograr que llegue a todas las personas y todos los empleados podamos formar parte de ella.

En atSistemas somos conscientes de que, por encima de otros factores, somos una empresa hecha por personas. Por eso es fundamental que existan canales de escucha, reactivos y proactivos, al mismo tiempo que dotar de equipos que analizan y activan el ecosistema interno para actuar y poner en marcha planes de acción.

Encuesta de felicidad atDesk

Desde 2018 preguntamos a la FamiliaAT su nivel de felicidad en su puesto, con sus compañeros y en atSistemas. People Care explota y gestiona las respuestas para que, entre todos, mejoremos el bienestar en atSistemas.

¿Eres feliz en atSistemas?

¿Puedes trabajar en tu empresa, cuidar de ti mismo?

¿Te gusta trabajar con nosotros?

¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo?

¿Cómo te sientes con tus compañeros?

¿Cómo estás en la?

¿Te gustaría seguir en la empresa a largo plazo?

←

Ejemplo de la encuesta de felicidad en atDesk

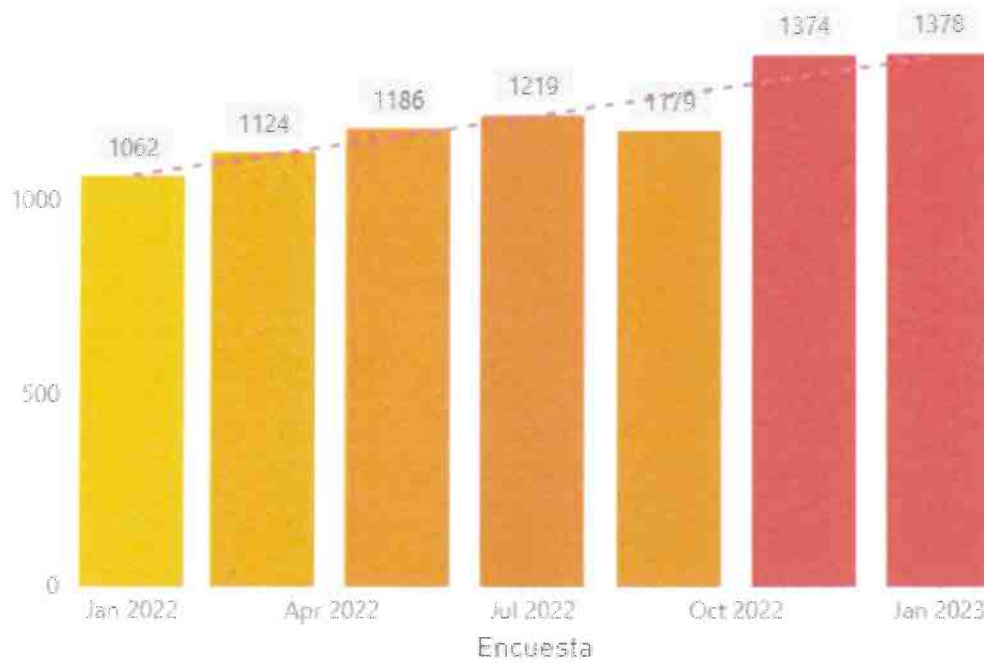
Handwritten blue scribbles on the left margin.

Handwritten blue scribbles on the right margin.



Participación

POR ENCUESTA



La participación promedio es de un 60% de la plantilla.

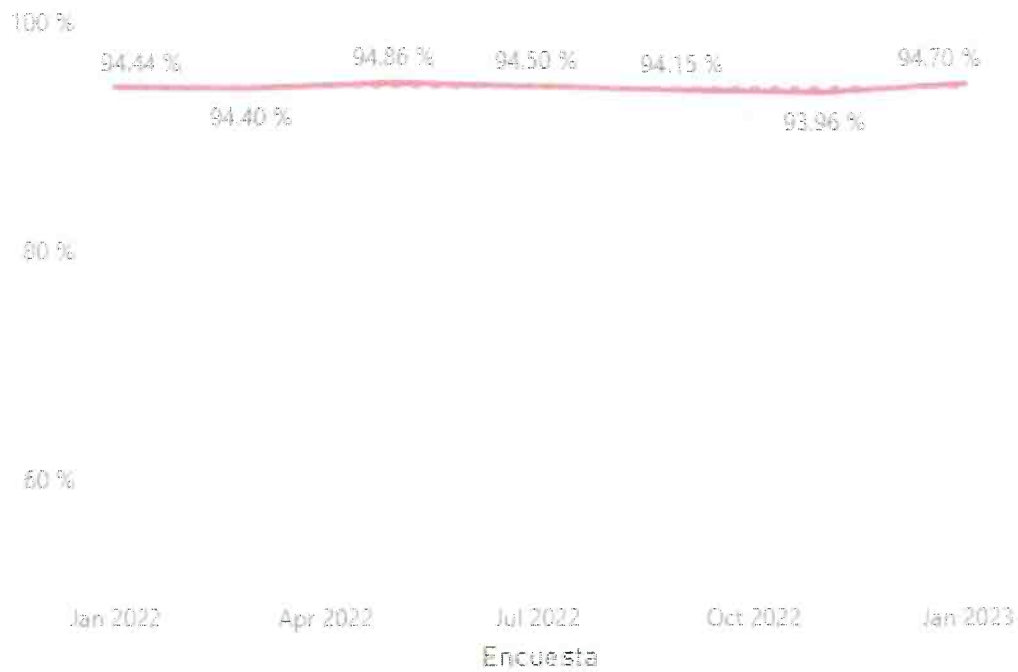
% Positivo puesto



La satisfacción con el puesto y la asignación ha tenido una mejoría en estos años.



% Positivo compañeros



La percepción del ambiente de trabajo y la satisfacción de la experiencia con los compañeros se ha mantenido estable y en un rango alto.

% Positivo atSistemas



La percepción y satisfacción hacia atSistemas como empleador ha mejorado progresivamente en estos años.



Encuesta de experiencia de empleado

Cada año, en el mes de junio, lanzamos la encuesta de eXperiencia de Empleado (Employee eXperience) para que cada persona de la FamiliaAT pueda compartir cómo es su experiencia en el día a día. Precisamente por eso es una encuesta amplia que recorre diferentes aspectos relevantes de nuestra experiencia:

- Experiencia FamiliaAT. En este bloque recogemos preguntas generales sobre cómo es vivir y trabajar en atSistemas.
- Mis objetivos y responsabilidad. Se centra en tu puesto y en tu día a día en el trabajo.
- Desarrollo profesional. Exploramos acerca de si tienes los mecanismos y herramientas en atSistemas para crecer, y si las conoces.
- Evaluación y remuneración. Ponemos atención en cómo se nos mide y los mecanismos de reconocimiento salariales.
- Compañeros, trabajo en equipo y colaboración. Pues lo que se suele llamar ambiente de trabajo.
- El responsable de mi equipo. Nos interesa mucho conocer cómo percibes a los líderes de atSistemas con los que interactúas y que lideran el equipo al que perteneces.
- Nuestra orientación al cliente. Nuestro valor se mide por el valor que somos capaces de transmitir y poner a disposición de nuestros clientes, así que te preguntamos cómo lo hacemos y si tú puedes participar en ello.

Los resultados anuales nos permiten tomar decisiones, corregir rumbo y avanzar con iniciativas con una mayor empatía con tu realidad, conociendo en qué dirección podrás vivirlo como una mejora en tu experiencia, y no al contrario.

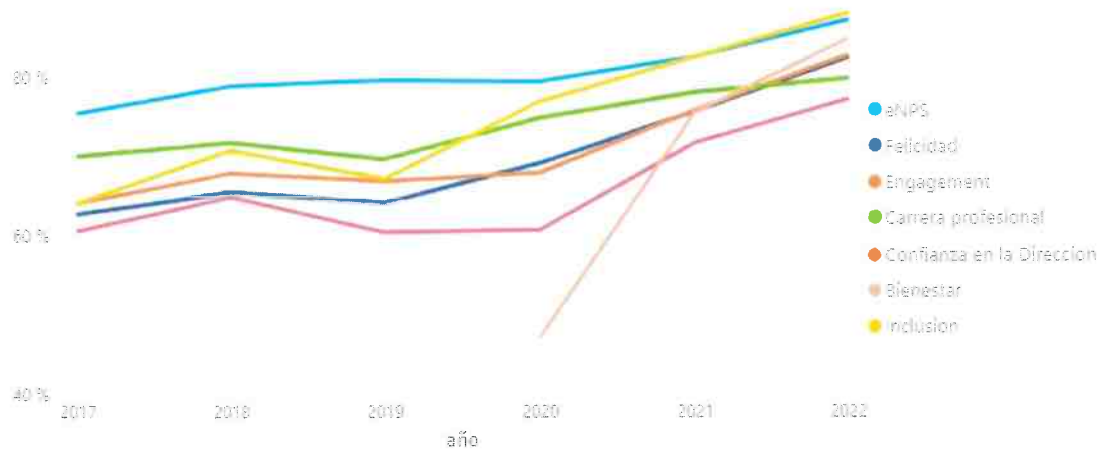
Desde 2017 realizamos de manera anual la encuesta de clima, desde 2020 encuesta se llamó Experiencia de Empleado. Es nuestra herramienta de escucha más profunda de la voz de la #familiaat pues recorremos todos los elementos de la experiencia de las personas, este año con un monográfico acerca del Teletrabajo que nos ayuda a orientar y focalizar nuestra política y su puesta en marcha.

Tras la encuesta durante el mes de junio de 2022, durante el mes de septiembre ha sido compartida y debatida en reuniones con cada responsable de operaciones o de áreas para identificar planes de acción y mejora.

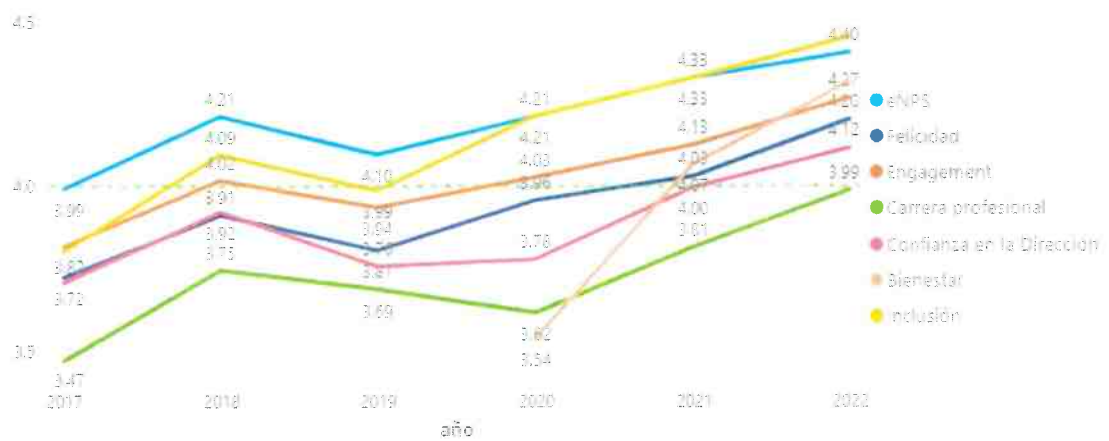
Hemos compartido los resultados y un informe en Confluence.



Indicadores EX (% positivos)

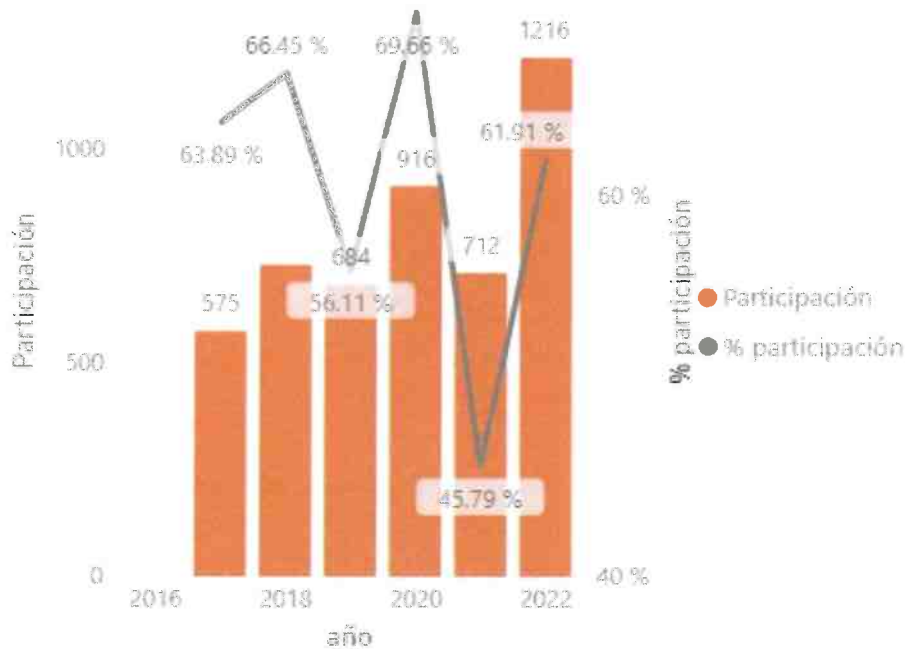


Indicadores EX anual (Promedio)



[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]



Datos de impacto:

- Este año hemos recuperado un buen porcentaje de participación en la encuesta de EX respecto de histórico.
- Como se puede observar, la mejoría en la percepción de todos los indicadores principales ha mejorado.
- Todos los valores de employer branding superan el 4 de promedio (sobre 5) menos el de carrera profesional que obtiene un 3,99, lo que son datos buenos en general.
- Ningún bloque supera el 5% de respuestas negativas.
- Los bloques con más respuestas positivas son Inclusión y eNPS
- Todos los bloques han mejorado con respecto al año anterior.

Cupofcaféconleche

Todos los meses tomamos un café juntos, con la Dirección, para que además de conversar, tengamos respuestas a nuestras inquietudes.

Este año además, hemos incorporado este formato en grupos concretos de trabajo (En proyectos de ECI, RSI, Mutua Madrileña, Equifax, entre otros) lo que ha permitido hablar del contexto del cliente con más detalle para poder mejorar la comunicación entre todos, conocerse mejor en el equipo y resolver cuestiones concretas de los proyectos .

Se han realizado 15 eventos, con una participación total de 258 compañeros.



Encuentros 2022



Línea directa con el CEO

En atSistemas cada persona es escuchada, y eso comienza desde la Dirección General. Por eso nuestro CEO muestra su compromiso con las personas a través de un canal de escucha directa. En atDesk, cada persona de la #familiat puede acceder a la aplicación “Línea Directa con el CEO”, su mensaje es leído directamente por José Manuel Rufino, respondido personalmente y canalizada la propuesta, idea o consulta a la Dirección interna correspondiente para la acción más adecuada.



Icono de la aplicación en atDesk

Bienestar.

El bienestar es uno de los pilares de nuestra cultura, desde el convencimiento de que la sostenibilidad de atSistemas pasa y necesita de la sostenibilidad con las personas que lo hacemos posible. Para hacerlo realidad, desarrollamos diferentes niveles de promoción del bienestar y nuestra capacidad de resiliencia, porque no podemos asegurar que todo sea perfecto, y sí que somos capaces de identificar las malas experiencias o los errores y corregir.

People Care

People Care es el programa corporativo para la activación preventiva y proactiva de la felicidad en atSistemas.

Somos proactivos, a través de las encuestas de atDesk y la IA, también las personas contactan en el buzón del servicio.

Positivizamos: conocer que una persona o un equipo está desmotivado, nos permite ayudar a revertirlo.

Estandarizamos: diseñamos un protocolo de actuación, todos los actores participamos y conocemos nuestras responsabilidades.

A todos los niveles: Generamos analítica mensual de satisfacción, compartimos con los responsables, alineamos prioridades y reportamos a CEO y Dirección de Operaciones.

Hacemos equipo porque todos somos responsables del bienestar y la felicidad, generamos conversaciones para que se articulen acciones de mejora del bienestar.

People Care hace equipo contigo, con los responsables y con todas las personas en los equipos, para que el bienestar esté presente en nuestra agenda diaria y se mantenga como una prioridad junto con la calidad y fiabilidad de nuestros servicios. Porque sabemos que no solo es



compatible, sino que cuando nos encontramos bien, la calidad y la fiabilidad aumentan, y la confianza de nuestros clientes también.

Datos de impacto:

- En 2022 llevamos atendidas a más 1000 personas.
- En 2022 hemos realizado 25 eventos Move4Fun en diferentes ubicaciones y los han disfrutado 400 personas.
- Trabajamos con distintos informes de PowerBI para analizar resultados de encuestas (Evaluación 360º y Experiencia del Empleado) y elaboramos, a partir de ahí, los planes de acción correspondientes.



Juan Martínez



Lidiana Ruiz



Silvia Ruiz



Ana Iturr



Lidia Maroto

Equipo People Care

Quokka

En atSistemas tenemos la firme convicción de que nuestro bien más preciado son las personas, por eso día a día trabajamos para que la Familiaat se encuentre bien tanto en su vida profesional como en el ámbito personal. Con esta premisa. en 2020 nació Quokka, nuestro programa de promoción activa del bienestar basado en 3 ejes: nutrición saludable, actividad física y bienestar emocional. Y si 2020 fue el año en el que Quokka vio la luz por primera vez, 2021 ha sido un año para evolucionar nuestro programa, dándole más presencial con la organización de tres talleres en directo de forma mensual.

Este 2021 también inauguramos el Club de Lectura de atSistemas, donde la Familiaat recomienda aquellos libros que más le han gustado o inspirado.

Con motivo del día Internacional de la Salud, organizamos la Semana de la Salud, dedicando cada día a uno de nuestros ejes de bienestar con iniciativas relacionadas.



Bienestar emocional



Nutrición saludable



Actividad Física

Datos de impacto:

- Migración a Tipi, nuestro nuevo Digital workplace
- Más de 20000 visualizaciones en el espacio de Confluence de los contenidos
- 28 talleres en 2021
- 580 personas inscritas
- Valoración media de los talleres: 4.8 / 5
- 194 usuarios de la aplicación digital WellAT

Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Handwritten scribbles and lines in blue ink on the right side of the page.



Semana de la Salud y el Bienestar

Durante la primera semana de abril celebramos esta semana que hace protagonista la importancia de la salud y el bienestar de las personas. Programamos talleres y acciones de sensibilización en actividad física, nutrición saludable y salud mental.

Semana de la salud



Club de lectura

Los libros, compañeros que enseñan, inspiran y guían, nos hacen reflexionar, sonreír y llorar. Inauguramos el Club de Lectura de la FamiliAT, con una lista que recopila los libros sugeridos por integrantes de la #familiAT para que los tengas a disposición cada vez que se te antoje leer pero no tengas claro que estás buscando y te quieras dejar sorprender por las más de 130 fantásticas recomendaciones de los más variados géneros literarios.



La cocina de AT

Esta iniciativa de Quokka nos permitió compartir recetas de todo tipo, con carne, sin ella, veganas, vegetarianas, flexitarianas, sin gluten, especiales para diabéticos y un largo etcétera; la única condición era que fueran, dentro de lo posible, saludables.

Decenas de personas participaron compartiendo sus mejores recetas, todas ellas muy originales.



Ganador Recetas saludables

No tenemos ganador del concurso de Recetas saludables celebrado hoy 16 de Octubre, y es David Coviades Márquez!! Su receta de Rollito de verduras ha obtenido la mayor puntuación con 25 votos!! Accede desde aquí para ver la receta ganadora!!
Muchas gracias @DavidCoviadesMárquez por compartirnos esta fantástica receta y enhorabuena por el premio!!



Handwritten signatures in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.



El bienestar comienza por nuestro espacio personal y familiar. Que nuestros familiares más directos puedan estar bien, nos ayuda a estar mejor nosotros. +vida es el programa de servicios gratuitos que Alares ofrece a toda la Familiaat y nuestros familiares. Para el bienestar profesional tienes a People Care, para el personal ahora tienes +vida: 24 horas al día, los 365 días del año, en cualquier parte de España.

En atSistemas nos preocupamos por la conciliación y la corresponsabilidad, más aún en el contexto actual de teletrabajo; porque es importante que puedas conciliar mejor recibiendo ayuda y facilitándola a tu familia. Por ese motivo queremos seguir apoyándote en todo lo que podamos y lanzamos +vida, un nuevo programa de servicios, para ponértelo más fácil y que puedas despreocuparte de trámites burocráticos y cuidar tanto de ti como de tus seres queridos.



Encontrarás **beneficios y servicios** muy diversos:

- Mi asistente 24 horas, que te ayudará con una serie de temas como información, contratación de la luz, guardería etc.
- Gestiones administrativas.
- Consultas legales.
- Consultas de Salud **telefónicas** a médicos de familia, pediatras, profesionales de la psicología, etc.
- Consultas veterinarias telefónicas.
- Telefarmacia.

En toda España, estés donde estés, disponibles las 24 horas del día, atención inmediata, los 365 días del año.

— **Haz clic** en la imagen, **entra con tu DNI** en la página +vida.alares.es y **descubre toda la información** sobre cada servicio.

Datos de impacto:

- Estadísticas de uso año 2022: 3.123 servicios
- Satisfacción servicios: 98,48%

Feedback 360º

En atSistemas hemos implantado un modelo de evaluación 360º, tu responsable te ayuda en tu desarrollo profesional. Es importante que tú también le ayudes a reflexionar sobre sus fortalezas y la experiencia que tienes por su parte.

En atDesk y en tu correo recibirás notificaciones a lo largo del año para que evalúes a diferentes líderes de atSistemas que han tenido contacto contigo. Si consideras que no habéis tenido suficiente interacción para evaluar, puedes marcar la opción "no aplica".

Puede ser anónimo, puedes elegir la opción "anónimo" si te da más confianza. Lo importante es tu feedback para el crecimiento.

Es una herramienta de crecimiento para otras personas, evalúa como te gustaría que te evaluaran a ti, con objetividad y desde la intención de ayudar a reflexionar y crecer, además de celebrar lo que hacemos bien.



NumEvaluaciones, indice calidad liderAT
POR FECHA.



A lo largo de 2022 se han realizado 8144 evaluaciones a responsables y equipos colaboradores. El indicador de calidad del liderazgo en atSistemas durante 2022 se sitúa en 3,86, equivalente a 8,86 en una escala de 0 a 10.

Carrera y desarrollo profesional.

La excelencia, la innovación y ser referentes forma parte también de nuestra cultura, y eso solo puede ocurrir cuando desarrollamos el talento y creamos los canales para que ocurra junto con las experiencias necesarias.

Cuando tú creces, crecemos todos. El talento va más allá de los conocimientos y nuestro desarrollo ocurre más allá de los cursos. El talento de cada persona de la FamiliaAT es el conjunto de conocimientos, experiencia, la mentalidad y la personalidad, y eso es lo que nos hace únicos a cada uno de nosotros. Lo mejor de atSistemas somos las personas que lo hacemos posible, y queremos que eso siga siendo así con mejores versiones de nosotros mismos ¡la versión que tú elijas!

Política de Gestión del Talento

Entre sus principales características de nuestra **Política de Gestión del Talento** se encuentra:

- Determina un **marco de referencia**, gestión, priorización y toma de decisiones en el **ciclo de vida del talento**.
- Establece “**reglas claras**” para todos los actores en la gestión del talento.
- Hace **más competitivo al negocio**, desarrollo interno = menor inflación salarial = mejor rentabilidad.
- **Mejora la rentabilidad** al desarrollar internamente hacia perfiles más altos e incorporar perfiles más bajos, haciendo posibles mejores tarifas.
- Genera **confianza** en las personas al aportar credibilidad, itinerarios y herramientas de desarrollo.
- **Vincula** y fideliza al establecer planes de desarrollo a largo plazo, 3 o 5 años.
- Permite una gestión del talento y de las asignaciones más **planificada y conectada con la estrategia y el valor al negocio**.
- Permite una mejor estructuración y vinculación de **Los planes de desarrollo y formación** con las necesidades estratégicas, optimizando la creación de valor a medio y largo plazo.

La política permitirá visualizar las maneras de hacer las cosas, pero al mismo tiempo contará con la flexibilidad necesaria para responder y adaptarse a los cambios. Comprende la sistematización de procesos para la correcta generación de datos, KPI's seguimientos y reportes que permitirá la medición de valor, evolución y mejoras.

En 2022 se ha implementado la política de movilidad en la asignación, que permite:

- Articular las peticiones de las personas de cambiar de servicios o asignación
- Definir una respuesta en un plazo de 15 días.
- En caso afirmativo, realizar seguimientos quincenales y un plazo de referencia de 2,5 meses para culminar la movilidad.



ImpúlsAT

En el año 2020 se realizó el lanzamiento de Impúlsate, el mapa de carreras de atSistemas, herramienta para el diseño y seguimiento del plan de desarrollo profesional.

Es un plan activo, en donde se realizan revisiones periódicas (en caso de ser necesario), para la reclasificación de categorías profesionales, así como la equivalencia de puestos y niveles dentro del Mapa de Carrera de cada comunidad.

Toda la información sobre el mapa de carreras, material informativo, guías están disponibles para la consulta en [TIP1](#)

De igual manera se reforzó el mensaje a los responsables de comunidad en las reuniones de gestión del talento llevadas a cabo de forma periodica entre el equipo de Desarrollo y los responsables.



Comunidades tecnológicas - un ecosistema conectado



ECOSISTEMA DE COMUNIDADES

- **Sin jerarquías.** Niveles profesionales orientados al valor y la madurez profesional para reflejar nuestro desarrollo del talento.
- **Sencilla.** Herramienta visual para definir itinerarios de carrera personalizados.
- **Interacciones.** ImpúlsAT aporta información e itinerarios para fomentar las conversaciones de desarrollo del talento, no solo el rendimiento.
- **Ecosistemas de talento.** Activamos todo un ecosistema de roles que te acompañan.
- **Modelo de Comunidades.**
- **Adaptación y personalización.** Desarrollo en el puesto y transiciones entre nuevos puestos o incluso comunidades.

Plan de formación 2022

El plan de formación anual se hace junto con los responsables de Comunidad y la DTI y con él fomentamos el conocimiento, aprendizaje continuo y el desarrollo.

El formato ha sido 100% remoto, ofreciendo una plataforma on line con acceso a videollamada para poder realizar las formaciones en directo con el formador, lo que ha facilitado el llegar a todas las sedes y ubicaciones.

Hemos realizado 78 curso+ 10techdays, con cursos técnicos y de habilidades.

Se han formado a +1.650 alumnos gracias a los cursos internos.

Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Large handwritten signature in blue ink on the right side of the page.



	QUÉ HACER	PARA QUIÉN	CON QUÉ HORARIOS	¿QUÉ HARÁ DE NUEVO?	INVERSIÓN
SAFE DevOps Practitioner	Remoto (virtual-classroom)	07 a 15 de marzo de 2023	16:00 - 20:00 horas		
Service Design	Remoto (virtual-classroom)	07 a 07 de marzo de 2023	16:00 - 20:00 horas		
Integración Continua Jenkins	Remoto (virtual-classroom)	06 a 17 de marzo de 2023	16:00 - 20:00 horas		
AWS Partner - AWS Cloud Practitioner Essentials	Remoto (virtual-classroom)	24 a 24 de febrero de 2023	09:00 - 17:00 horas		
Arquitectura de Software con Python	Remoto (virtual-classroom)	22 a 28 de febrero de 2023	16:00 - 20:00 horas		
Ansible	Remoto (virtual-classroom)	16 a 22 de febrero de 2023	16:00 - 20:00 horas		
Refactoring automatizado en PHP con Rector					

Plan de Formación en la web de atSistemas

Formacion on line:

Incluimos esta modalidad de cursos online, sumando Udemy Business, RedHat y ThePowerBusinessSchool como plataforma para poder realizar cursos sin ningún coste para nuestros profesionales, ofreciendo enseñanza y aprendizaje global, con la flexibilidad de hacerlo cómo, dónde y cuándo quieras.

En Udemy hemos tenido más de 433 usuarios activos, 9714 h visualizadas en cursos, con 944 cursos.

En RedHat tenemos 50 usuarios realizando diferentes cursos de nuestros Partner (en su propia plataforma, cursos oficiales que favorecemos por tener su partnership).

En ThePowerBusinessSchool más de 75 master y programas formativos realizados en diferentes especialidades como Agile, Sales, MBA, SoftSkills...

Certificaciones 2022

Como parte de nuestra apuesta por la formación, y siempre en línea con la excelencia tecnológica, en atSistemas tenemos un Programa de Certificaciones abierto a todos los empleados.

Tenemos más de 250 nuevos certificados en la #familiaat, en certificaciones oficiales importantes como las certificaciones de Atlassian, SAFE, Scrum Master, ISTQB, ITIL...

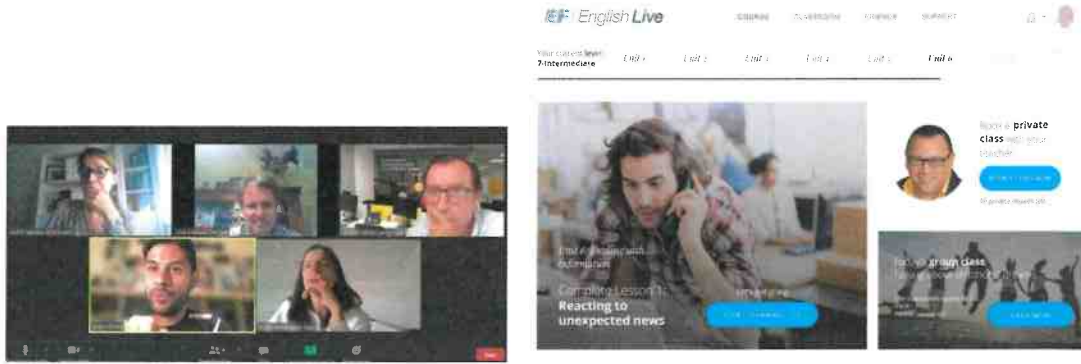
El inglés como nuestra segunda lengua

Para la formación en inglés hemos continuado con nuestros cursos on line y Formación en remoto con aula virtual en directo con el formador.

En perfiles Directivos y Responsables, hemos iniciado con clases one to one para impulsar su mejora en el idioma.

Además, también realizamos clases on line de español para nuestros compañeros internacionales.

Estamos formado en idiomas a más de 270 alumnos activos actualmente en las diferentes modalidades de cursos que tenemos.



El desarrollo del liderazgo como eje vertebrador de la cultura, la calidad y los resultados

Los líderes de atSistemas, responsables, gerentes, managers, directores, líderes técnicos, agile coaches, etc. son las personas que conectan el propósito y la estrategia de atSistemas con la experiencia que las personas vivimos cada día, el compromiso de los equipos y el valor que aportamos a nuestros clientes.

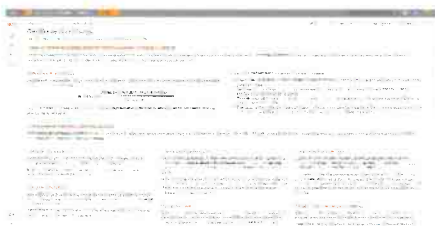
Management 3.0 es el paradigma de referencia en atSistemas, un liderazgo humano, que fomenta la responsabilidad de los equipos con delegación, confianza, desarrollo para una mayor autogestión. Proponemos un liderazgo más inclusivo y más participativo en el que los resultados no solamente son el compromiso de uno, sino de todos, porque formamos parte de un mismo reto. Este enfoque nos permite escalar más, ser más ágiles y flexibles, porque la decisión está distribuida donde y cuando es necesaria. No solo encontraremos equipos más comprometidos, plenos y alegres, sino líderes más capaces de focalizarse en un valor más estratégico.

liderAT es el programa corporativo de desarrollo del liderazgo al servicio de los líderes de atSistemas, y de toda la FamiliaAT. Ponemos a disposición diferentes elementos de desarrollo:

En el 2022 hemos formado a líderes con este programa específico de liderazgo, además de todas las formaciones internas que se ofrecen durante el año en el plan de formación anual.

liderAT – espacio abierto de liderazgo

Hemos puesto a disposición de toda la FamiliaAT un espacio donde acercarnos a contenidos para el desarrollo de nuestro liderazgo, independientemente de nuestro rol y puesto. Es un espacio para la autoformación, con píldoras, infografías, videos, para que lo consumas a tu ritmo.



ESPACIO DE CONFLUENCE

Manual del líder – nuestro estándar de liderazgo

Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signature and scribbles in blue ink on the right side of the page.



En atSistemas entendemos un liderazgo basado en nuestros valores y nuestros principios, por eso hemos elaborado el Manual del Líder, para que podamos entender y poner en práctica un liderazgo ganador, además de ganador en resultados que gane a las personas y que gane en creatividad e innovación.



MANUAL DEL LÍDER

Experiencia de Empleado

En la experiencia de empleado definimos y aumentamos las interacciones positivas de las personas hacia atSistemas, entre ellas, en los equipos, y en las que fortalecemos que se vive la cultura corporativa.

Onboarding

Realizamos una incorporación completa, con un proceso que te pone en contacto desde el primer día con tu tutor, con tu responsable y el responsable de tu comunidad.

Además, durante los primeros 6 meses se recibe información añadida para conocer la cultura, procedimientos y accesos a las herramientas corporativas.

También se realiza una reunión mensual con todas las personas incorporadas ese mes, para conocer a los nuevos compañeros y dar una cálida Bienvenida.

El último jueves de cada mes organizamos nuestro Welcome Day con las nuevas incorporaciones. Se organizan simultáneamente en todas las sedes. Se trata de una mañana de presentaciones y desayuno, donde podrás conocer mejor cada uno de los departamentos, conocer a otros compañeros y hacerte con tu Welcome Pack.

En 2022 hemos realizado estos eventos en España y en nuestras sedes internacionales, realizando 12 en España + 10 internacionales, con una participación del 86%.

Hemos preguntado también como parte de nuestro proceso y mejora continua con nuestra forma de trabajar y hemos obtenido una buena valoración media en el proceso completo:

Cuál es tu nivel de satisfacción global con el proceso de selección que has tenido en atSistemas?	4,73
Cuál es tu valoración global de los entrevistadores que has tenido durante el proceso de selección (equipo talent, gerentes, validador técnico...)	4,80
Valoración Global de la sesión Encuentro de Bienvenida	4,51
Bienvenida de tu Responsable directo/Gerente Comercial o Responsable de tu proyecto	4,67
Bienvenida de tu Responsable de Comunidad	4,57
Bienvenida de tu Tutor	4,84
VALORACIÓN GLOBAL DEL PROCESO GLOBAL DE ON BOARDING	4,60



A todos ellos les hemos agradecido su asistencia con un regalo atSistemas.



Diversión y Team building en la FamiliaAT

Queremos seguir compartiendo momentos de diversión entre compañeros para recuperar en 2022 la conexión entre las personas y el valor de la diversión hacerlo más presente.

En 2022 lanzamos la iniciativa Move4Fun que recupera los encuentros presenciales bajo la denominación de Move4Fun, dando cabida a eventos deportivos así como lúdicos.

En total se han realizado 25 acciones de Move4Fun por toda la geografía de española, que han disfrutado más de 400 personas. Entre las diferentes acciones se encuentran pádel, kayak, karting, entre otras.





En el año 2022 también hemos recuperado la fiesta anual que, debido a lo incierto de la COVID19 decidimos celebrar en verano al aire libre. Así se realizó la Santas's Summer Party.



Se realizaron 22 fiestas de verano entre julio y septiembre de 2022, incluidos Portugal, Italia y Uruguay. Asistieron 940 personas y la valoración fue de 8 sobre 10.

A lo largo del 2022 se ha mantenido activo el Club de Ajedrez, un espacio en el que las personas amantes de este deporte mental puedan conversar, compartir, organizarse y, en definitiva, disfrutar en equipo. Además de la creación de un canal de Teams, para así fomentar la comunicación entre los miembros del club, se está organizando un torneo de forma mensual.

Además, como en años anteriores en Navidad hemos querido planificar un calendario de actividades para que, mayores y peques, podamos disfrutar de las semanas más especiales del año.

- Llamada Papá Noel: Jueves 22 de Diciembre o Llamada del Rey Mago: Martes 3 de Enero
- Taller de Robótica: Martes 27 de Diciembre
- Taller de Reciclaje - crea tu propio iglú: Miércoles 28 de Diciembre
- Los MusiKids: Jueves 29 de Diciembre

Regalo Navidad.

En navidades no puede faltar una buena cesta de productos típicos. Hemos gestionado regalos para España y todas nuestras sedes internacionales.

Concursos atSistemas.

Tanto en las redes sociales como a nivel interno hacemos regalos y concursos por participar en iniciativas y proponer ideas.



Kudos.

Este año hemos incluido la aplicación de Kudos en atDesk, lo que ha facilitado el poder enviar kudos a tus compañeros, como forma de agradecer la ayuda prestada, el trabajo bien hecho y el buen ambiente. Como resultado, hemos dado 12.170 en 2022, Un 268% más que en 2021

Club de ventajas.

Numerosos descuentos y oportunidades a través de nuestro club de ventajas.

Gympass.

Por pertenecer a atSistemas puedes beneficiarte de los mayores descuentos en una amplia red de centros deportivos.

Otros beneficios y descuentos.

Tenemos descuentos en formación en inglés, acuerdos con universidades y escuelas de negocio, descuentos en telefonía, etc. Los podrás encontrar en el apartado de Confluence “Beneficios y descuentos” y “Acuerdos de formación”.



4. PLAN ESTRATÉGICO

Nuestro plan estratégico 2021-2024 está construido sobre 4 pilares fundamentales: el crecimiento, la rentabilidad, el talento y la imagen de marca y ESG.



Como objetivos, tenemos en la compañía los siguientes:

Crecimiento

- Impulsar el crecimiento orgánico e inorgánico
- Acelerar la expansión internacional
- Evolucionar el modelo de red productiva
- Adaptar capacidades para nuevo Go-to-market

Rentabilidad

- Incrementar la rentabilidad de negocio poniendo especial foco en el EBITDA
- Impulsar un plan de transformación interno

Talento

- Construir una propuesta de valor al empleado que impulse nuestra cultura de talent-centric y posicione se forma sostenida a atSistemas como una empresa atractiva para trabajar

Imagen de marca y ESG

- Impulsar el reconocimiento de marca de la compañía en el mundo
- Realizar importantes esfuerzos en materia de ESG



Para alcanzar nuestros objetivos, el plan se compone de más de 50 iniciativas estratégicas a las cuales se les da seguimiento desde la Oficina de Estrategia y Transformación, que co-lideran los consejeros ejecutivos Antonio Chamorro Caballero y Roberto Fuentes Martínez.

5. FACTORES CLAVE DE atSistemas

Para conseguir los resultados previstos en el Plan, los elementos clave que diferencian a atSistemas del resto de empresas del sector son:

- Los socios son profesionales de la compañía. El 100% del capital es español.
- Es un **proyecto de futuro**. No cortoplacista
- Independencia financiera
- Crecimiento continuado para que todos crezcamos
- Crecimiento predecible, sostenible y orgánico
- Dimensionamiento adecuado puestos de trabajo /departamentos
- Fomento de la colaboración
- Las personas en el centro de la organización como compañía
- Apuesta decidida por nuevas tecnologías y nuevas líneas de negocio
- Eficiencia e incremento del margen operativo
- Mejor Posicionamiento de marca.
- Transparencia y Comunicación
- Aumento de nuestra presencia nacional e internacional
- Empresa ilusionante donde trabajar
- Liderazgo y cultura organizativa basada en valores



6. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

En un mundo en constante cambio como el que vivimos, donde todos los ámbitos de la sociedad evolucionan a un ritmo vertiginoso, el seguir haciendo lo mismo que nos ha funcionado en los últimos años ha dejado de ser una opción viable. Cualquier compañía que quiera seguir formando parte de su ecosistema de negocio ha de contar con mecanismos y palancas que favorezcan, no solo la adaptación al cambio, sino la posibilidad de ser parte activa de ese cambio y, por consiguiente, del futuro. Y es en este punto donde entra en juego la innovación, entendida como uno de los principales motores del crecimiento y transformación de las empresas.

Innovar significa cambiar, transformarse, evolucionar... y esto genera grandes beneficios como la diversificación de nuestros productos, el poder diferenciarnos de la competencia, ofrecer un mejor servicio a los clientes y, como no, mejorar los beneficios. De hecho, hay muchos estudios que demuestran que las empresas innovadoras crecen más rápido y con mejores resultados que el resto.

Pero, para conseguir que la innovación vaya más allá de la línea estratégica de una empresa y no se quede simplemente en el papel, cualquier organización ha de contar con varios aspectos:

- Estar siempre abiertos a escuchar nuevas ideas.
- Conseguir que la innovación no sea un hecho aislado y que se integre dentro de otros procesos de la organización.
- Aportar los mecanismos y herramientas necesarias que faciliten la creatividad y la generación de nuevas ideas entre todos los que forman parte de la organización.
- En definitiva, integrar la innovación como una parte crucial de la cultura de la empresa.

Todos estos aspectos los hemos integrado en nuestro modelo de innovación. Este modelo nace como base para ayudarnos a seguir siendo competitivos en un mercado tan dinámico como el de las TI, que demanda rapidez en la toma de decisiones, y a situarnos como uno de los principales referentes. Se basa en tres pilares fundamentales:

- **Potencia uno de nuestros valores;** la colaboración. Como yo suelo decir, tan solo hay que juntar a gente con ideas buenas para que surjan ideas excepcionales. Por ello, nuestro nuevo modelo nace con la libertad de la innovación individual, pero fomenta la presentación de los avances al resto de participantes y el trabajo en equipo.
- **Transparencia.** Tan importante es innovar como que todos podamos acceder a esas ideas para tenerlas en cuenta en nuestro día a día e incluso enriquecerlas con nuevos matices.
- **Realimenta la innovación con las necesidades del mercado** y presenta periódicamente los avances conseguidos al equipo de Gerentes y Responsables de negocio, con el fin de



detectar las semillas de nuevas soluciones y servicios que ofrecer a través de nuestras líneas de negocio.

En definitiva, la innovación juega un papel crucial dentro del desarrollo y evolución de cualquier compañía y esto significa que no sólo debemos adaptarnos a lo que el mercado nos pide sino tratar de ser parte de la evolución y del futuro del mismo.

Por estos motivos, en el año 2018 se crea la Dirección de Tecnología e Innovación, para encargarse de las actividades técnicas a nivel cross de la Compañía.

Surge de las necesidades de ampliar capacidades en todas las actividades cross-comunidad u horizontales de atSistemas, facilitando la colaboración entre comunidades.

Responsabilidades y Actividades

Todas las actividades van encaminadas al establecimiento de la marca de atSistemas en el mercado como un referente cuyo elemento diferencial es la tecnología.

Para conseguir ese alineamiento, se conforma el equipo de Dirección de Tecnología e Innovación para servir de catalizador de estas tareas a nivel global dentro de atSistemas.

Según el objetivo perseguido, todas las actividades se agrupan en tres grandes grupos.

- Como apoyo a la generación de negocio:



- Como equipo que lidera la Innovación de atSistemas:

Handwritten signatures in blue ink on the left margin.

Handwritten scribbles and signatures in blue ink on the right margin.



Innovación



El equipo de la DTI dinamiza el modelo de innovación de la compañía, en el que se reciben iniciativas que parten de la observación tecnológica del mercado por parte de las comunidades y se alinean con ideas de Desarrollo de Negocio, seleccionando aquellas que podrían pasar a nuestro portfolio de Soluciones / Enfoques.

- En todo lo que tiene que tener con la transformación Digital de atSistemas:

Metodología y procesos



[Handwritten signatures and notes in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]



7. ATSISTEMAS EN CIFRAS

Durante el 2022 atSistemas ha mantenido de nuevo un crecimiento estable, tanto a nivel de facturación como en número de empleados, mejorando la rentabilidad e incrementando la calidad percibida de sus servicios por parte de sus clientes, mediante la especialización a través de sus líneas de negocio y teniendo siempre presente la inversión en innovación en I+D+i, como algo intrínseco dentro de la compañía. Para el Grupo ha sido un año muy importante, en el que se han ido cumpliendo varios de los objetivos marcados: ha expandido su presencia internacional abriendo nuevas filiales, ha arrancado su política de crecimiento inorgánico con una adquisición de una empresa, ha entrado a cotizar en el mercado alternativo bursátil. Y todo ello, manteniendo su nivel de crecimiento, así como sus valores y los principios que n dirigió el negocio desde sus inicios.

Información de la Compañía

En este apartado se incluye información relativa la compañía, facturación, principales sectores los que opera, crecimiento de ésta, políticas y estrategias tomadas a cabo.

El crecimiento de la facturación de atSistemas ha venido acompañado de un crecimiento análogo en su plantilla propia, que ha pasado de 320 empleados en 2010 a los más de 2.200 empleados propios en 2022.

A lo largo de estos años el crecimiento se ha producido de manera orgánica, es decir, por medio del crecimiento de su cartera de proyectos y clientes y mediante nuevas contrataciones. Sin embargo, desde 2020 se ha querido potenciar el crecimiento creando filiales en diversos países, en Europa, primero (Italia en 2020 y Portugal en 2021) y durante el mismo 2021, también en Uruguay. En 2022 se ha consolidado este crecimiento internacional, constituyendo filiales también en Estados Unidos, Reino Unido y Marruecos, ensanchando así el perímetro del grupo atSistemas.

Adicionalmente, en el ejercicio 2022 atSistemas ha arrancado una estrategia de crecimiento inorgánico, buscando adquirir compañías con las que existan claras sinergias y aportación de valor. En esa línea, se ha producido a finales del ejercicio 2022 la primera adquisición: New Verve Consulting Ltd, una compañía escocesa de alto nivel de homologación con fabricantes con los que también trabaja el grupo y que, por lo tanto, aporta solidez y empuje en nuestra oferta internacional.



Los datos de crecimiento demuestran haber diseñado una estrategia adecuada y haber conseguido un elevado nivel de satisfacción de los clientes.

En el ejercicio 2022, se ha superado la cifra de negocio consolidada de los 129 millones, con una excelente situación económico-financiera que nos ha permitido:

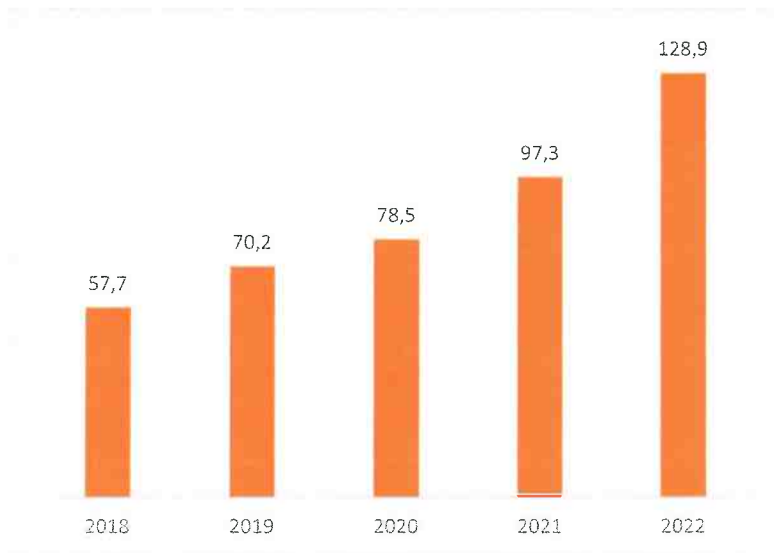
- Tener beneficios sostenibles durante todos los ejercicios (1994-actualidad).
- Reinversión constante de gran parte de los beneficios durante todos los ejercicios para financiar crecimiento.
- Endeudamiento cero con entidades de crédito, con excelente calificación y gran facilidad de acceso al crédito.
- Disponer de una ventaja competitiva en el escenario actual general de falta de financiación y de empresas en riesgo por temas financieros

Como hito importante a destacar durante el ejercicio 2022 hay que mencionar el hecho de que el Grupo ha empezado a cotizar en el mercado bursátil BME Growth. Se trata de un mercado para las PYMES; es una plataforma que permite a las pequeñas y medianas empresas en crecimiento acceder a los mercados de capitales.

BME Growth es un mercado dirigido a empresas de cualquier sector de actividad, aunque en la actualidad hay una mayor presencia de empresas de sectores tecnológicos, biotec y salud, ingeniería, de telecomunicaciones y renovables. La procedencia es principalmente local, pero está abierto a todas las empresas con independencia del país de origen.

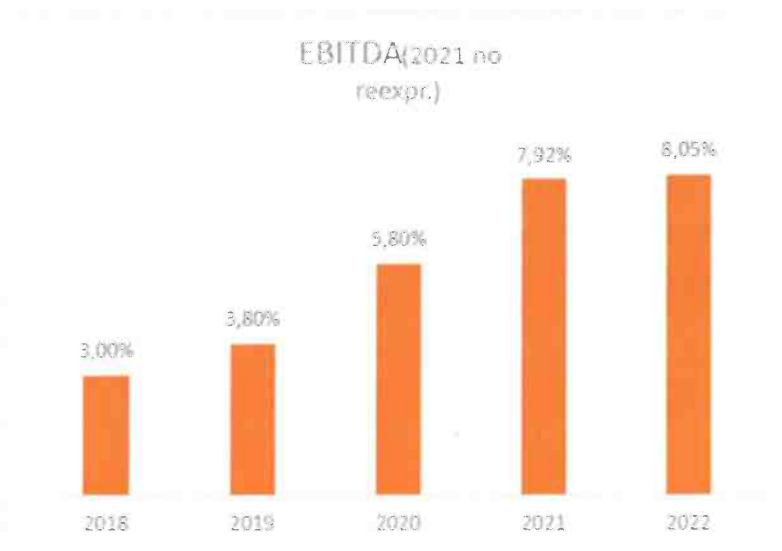
Principales Magnitudes

La evolución de la facturación de atSistemas, durante los últimos años ha sido la que se ve en el siguiente gráfico. Se debe tener en cuenta que **las cifras hasta 2021 no son consolidadas**, reflejando datos únicamente de la matriz en España, y **sólo las de 2022 incluyen todo el perímetro de consolidación** a 31 de diciembre de ese ejercicio, ya que son las primeras cuentas anuales consolidadas que son auditadas:



En cuanto al EBITDA, igualmente las cifras hasta 2021 no son consolidadas y sólo las de 2022 incluyen todo el perímetro de consolidación a 31 de diciembre de ese ejercicio.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que la primera auditoría consolidada, realizada para el ejercicio cerrado 2022, se analizaron múltiples criterios que acabaron generando una reexpresión de las cuentas anuales individuales de la matriz en España, por lo que el EBITDA que inicialmente se informó por aquel ejercicio (7'9%) ha debido modificarse al definitivo que se ve en los cuadros más abajo:





El grupo cuenta con más de **2.200 empleados**, de los que la gran mayoría pertenecen a la matriz en España. A nivel internacional, cerramos el año con 34 empleados: 11 en Portugal, 7 en Italia, 13 Uruguay, 1 en USA, 1 en UK y 1 en Marruecos.

Adicionalmente, contamos con un conjunto de unos 44 freelances, con los que solemos colaborar con bastante frecuencia a lo largo del año.

Durante el año 2021 se creó el concepto de RTR o Red de Talento Remoto. Son empleados contratados para Teletrabajar 100% y en puntos de la geografía española en los que no tenemos oficina. Este concepto se ha mantenido y ampliado en 2022.

Respecto al Impuesto de Sociedades que el Grupo debe asumir, en las cuentas del ejercicio 2022, las primeras consolidadas, se recoge gasto corriente del ejercicio por dicho impuesto por un importe de 1.851.238,78€, compuesto por gasto por impuesto corriente por 1.673.015,67€ y gasto por impuesto diferido por 178.223,11€. Estas cifras corresponden a la matriz, ya que las filiales, al cierre de este ejercicio, aún no han tenido resultados que les obligue a presentarlo.

Desempeño económico

Durante el año 2022, atSistemas ha sido capaz de continuar con su crecimiento estable, tal y como ha venido ocurriendo a lo largo de su historia. La compañía ha seguido obteniendo un margen neto positivo, manteniendo una política de bajo nivel de endeudamiento junto con un criterio de prudencia en la política de reparto de beneficios.



En el año 2022, seguimos experimentando una continuidad en el crecimiento de ingresos, obteniendo un incremento del 30% con respecto al año 2021, en el comparativo a nivel matriz (97.741.454,31€ en 2021 y 126.826.791,96€ en 2022).

Sin embargo, el grupo debe presentar ya las cifras de desempeño económico a nivel grupo por lo que en la siguiente tabla, podemos observar los principales indicadores financieros a nivel consolidado que, por ser el primer ejercicio en el que se presentan, no tienen comparativo con el anterior.

Cifras consolidadas	2022
Ingresos	129.238.278,20
Margen Bruto	9.356.308,29
Margen Bruto (%)	7,24%
EBITDA	9.906.327,35
Margen EBITDA (%)	7,67%
EBIT	9.350.974,70
Beneficios antes de impuestos	9.243.604,26
Beneficio Neto	7.392.365,48
Deuda financiera neta	1.999.208,25
Activos Totales	53.196.054,49

Respecto al EBITDA, el mostrado en el cuadro superior es estrictamente contable. Sin embargo, para tener una cifra más aproximada a un importe de EBITDA recurrente, deben deducirse todos aquellos importes incluidos en él que, sin embargo, será difícil que se repitan en el futuro, como gastos por la entrada en el mercado BME Growth o gastos de la colocación inicial de acciones. Así, debe *corregirse* la cifra de EBITDA arriba expresada para obtener una más precisa denominada **EBITDA normalizado**:



2022 consolidado	
129.238.278,20	cifra negocio
9.906.327,35	EBITDA contabilidad consolidada
7,67%	
300.865,07	One-Offs (importes no recurrentes)
10.409.480,88	EBITDA normalizado consolidado
8,05%	

Nos gustaría señalar la importancia que tiene en nuestra compañía la responsabilidad social y es por ello que hacemos especial hincapié en la generación de empleo y bienestar de todas las partes interesadas, sin olvidarnos de la maximización del beneficio.

8. CERTIFICACIONES Y POLÍTICA DE SISTEMAS DE GESTIÓN

atSistemas es una de las compañías en consultoría de sistemas de la información referentes en el mercado español. Su actividad se centra en integrar las tecnologías convencionales con las nuevas tecnologías, orientándose hacia la mejora de la eficiencia de los procesos empresariales, ya sea incrementando su productividad o creando nuevos procesos de negocio que sustituyan a los tecnológicamente obsoletos, liderando el cambio tecnológico en diferentes áreas como: Movilidad, User Experience, eCommerce, Business Intelligence & Big Data, Enterprise Content Management, Arquitectura Orientada a Servicios, Business Process Management, Gobierno IT, Right Shore, Modernización y Migraciones, Testing & QA y Application Lifecycle Management.

Nuestros sistemas de Gestión, tanto de Calidad (desde el año 2011) como de Medio Ambiente (2012), como de Seguridad de la Información (2017) y Gestión Servicios TI (2021) se encuentran certificados, además de estar sometidos a auditorías internas de cumplimiento. AtSistemas mantiene un enfoque permanente hacia la mejora continua de sus procesos y en ese sentido, y dentro del ámbito de la seguridad de la información, en diciembre de 2022 se ha conseguido la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad Nivel Medio.

El alcance de todas estas certificaciones, (ISO 9001:20015, ISO14001:2015, ISO 27001:2017, ISO 20000-1:2018 y ENS) pueden consultarse en la web de atSistemas.



Adicionalmente y dentro de esta política de gestión, son importantes nuestros valores asentados en los siguientes criterios de actuación empresarial:

BÚSQUEDA Y RETENCIÓN DEL TALENTO: Realizamos el máximo esfuerzo por contar con profesionales altamente cualificados, responsabilizados e implicados a los que ofrecemos una formación continua en las tecnologías más avanzadas y un desarrollo de carrera profesional real, sin olvidar el trabajo en equipo y la participación de todos para lograr un objetivo común, compartiendo de manera responsable la información y los conocimientos.

ÉTICA: Actuamos con profesionalidad, integridad moral, lealtad, honestidad y respeto a las Personas, a la Sociedad y al Medio Ambiente que compartimos y asimismo éticamente en la gestión de la Información que empleamos y que las diversas Partes Interesadas nos confían en el desarrollo de nuestra actividad.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: Garantizamos la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, protegiendo los datos y los sistemas de información contra accesos indebidos y modificaciones no autorizadas. Aseguramos la continuidad del negocio, en cuanto a seguridad de la información se refiere, protegiendo los procesos críticos contra fallos o desastres significativos y estableciendo acciones sistemáticas de control, monitorización y prevención de incidentes y riesgos.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE: Claramente enfocados al Cliente, centrandolo nuestro esfuerzo en su satisfacción, aportando soluciones competitivas y de calidad, excediendo sus necesidades y expectativas en todos los ámbitos que nos requiera.

CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS Y MEJORA: El cumplimiento estricto de los requisitos de nuestros Clientes y otras Partes Interesadas relevantes, los legales y otros que atSistemas suscriba relativos a la calidad de los servicios, a los impactos asociados a nuestros aspectos ambientales y a la seguridad de la información. Asimismo, la Mejora Continua para alcanzar el mejor desempeño en calidad de servicio, gestión segura de la información, rentabilidad,



sostenibilidad y con un firme compromiso a la vez de prevención de la contaminación y protección del Medio Ambiente.

RESULTADOS: Orientación a los resultados, comprometiéndonos en la consecución de los objetivos del proyecto empresarial

INNOVACIÓN: Innovación continua que nos permita la creación de herramientas de productividad basadas en estándares, herramientas que incrementen nuestra productividad y por tanto nuestra competitividad.

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL: Integrar el respeto medioambiental en la gestión de la actividad, comprometiéndonos en todo momento al cumplimiento de la normativa vigente y desarrollando el control y la mejora de aspectos directos e indirectos. Fomentar el uso sostenible de los recursos naturales, promoviendo la compra de productos cuyo origen y fabricación sean más respetuosos con el medio ambiente, minimizar el consumo de materias primas y generación de residuos, y fomentar el reciclado, la recuperación de materiales y el tratamiento adecuado de residuos e incrementar la mejora continua del comportamiento medioambiental, ejecutando acciones de control, fomentando el reciclaje y la reutilización de los residuos generados; así como la prevención de las emisiones atmosféricas.

atSistemas, consciente de la necesidad de integrar todas las herramientas y los medios necesarios para prestar sus servicios con Eficiencia y Calidad, de forma respetuosa con el Medio Ambiente y en un Entorno Seguro de Gestión de la Información, incidirá en todas aquellas medidas y actuaciones que logren reducir, minimizar o evitar los Riesgos y permitan aprovechar las Oportunidades para su Sistema de Gestión:

Aplicando la mejor tecnología disponible y difundiendo Buenas Prácticas de uso de instalaciones y activos de información, analizando sus ciclos de vida y planificando su adquisición, contratación y uso con criterios que incrementen la eficiencia, eficacia, calidad y seguridad de la información, potenciando su reutilización o reciclaje (siempre que sea compatible con la seguridad de la información) y la minimización de los riesgos e impactos ambientales.

Definiendo prácticas de actuación y trabajo responsables en el uso de los recursos (agua, energías y materias primas entre otros)

Formando y sensibilizando a las personas ya sean trabajadores, proveedores o subcontratistas, para que respeten, compartan y apliquen criterios ambientales, de calidad y de seguridad de la información en su actividad y para que conozcan los compromisos adquiridos, participando activamente en la consecución de los mismos.



Esta Política proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los Objetivos de los distintos Sistemas de Gestión que la componen (Calidad, Medio Ambiente y Seguridad de la Información). En este sentido, para alcanzar un adecuado cumplimiento de la Política enunciada, la Dirección se compromete a su comunicación y revisión periódica.

9. CMMI v3

Como cada vez está tomando un mayor peso en nuestra organización la realización de proyectos cerrados, necesitamos disponer de procesos y de herramientas que nos permitan hacer software de forma competitiva. En este sentido, los procesos, nos mejoran para hacernos más eficientes.

CMMI es un modelo de las mejores prácticas utilizadas en empresas de todo el mundo, para hacer software y nos acredita que seguimos esas buenas prácticas, y nos recomienda cómo seguir siendo mejores. Por este motivo:

En el año 2009, se identifica la necesidad interna de certificarse CMMI

En el año 2013, se inicia el proyecto de mejora y se obtiene en Junio la certificación CMMi2.

En el Año 2016, conseguimos obtener la certificación CMMi-3, válida hasta Marzo 2019

En el año 2019, conseguimos seguir manteniendo la certificación CMMi-3, hasta Feb 2022

En el año 2022, conseguimos seguir manteniendo la certificación CMMi-3, hasta Dic 2024



Reconocimiento de Consecución

PROYECTOS DE DESARROLLO DE SOFTWARE

APLICACIONES Y TRATAMIENTO DE SISTEMAS, S.A.

Las Rozas de Madrid, España.

CMMI V2.0 DEVELOPMENT MATURITY LEVEL 3

ha sido formalmente evaluado en el Nivel de Madurez 3 de la vista del modelo "CMMI Development V2.0 (CMMI-DEV) without SAM", de completa conformidad con los requerimientos del método de evaluación Benchmark MDD V2.0. El área de práctica SAM se ha considerado no aplicable.



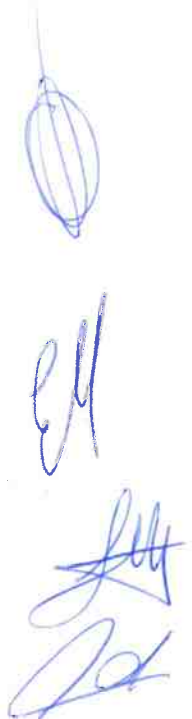
Appraisal Dates:	Nov. 29 th to Dec. 3 rd 2021
Expiration Date:	December 3 rd 2024
Appraisal ID:	57149
Visit the Official Record at:	https://www.cmmi-institute.com/parts/appraisals/57149

10. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

atSistemas se compromete a desarrollar su política ambiental para aplicarla a los proyectos y servicios ofrecidos a sus clientes en las unidades operativas; de modo que éstas sean adecuadas al propósito, magnitud e impactos medioambientales de nuestras actividades.

Por otro lado, nuestra mejora continua aplicada a nuestro desempeño ambiental, se centra en la consecución de los ODS, principalmente:

- ODS 7 – Energía asequible y no contaminante:
 - Formando a empleados y proveedores en materia de eficiencia energética y creando guías que establezcan pautas de ahorro y consumo en oficinas.
 - Controlando el uso de energía en los desplazamientos de empleados, proveedores y en la distribución de productos y servicios de la empresa fomentando la movilidad sostenible.
 - Implantando sistemas certificados de gestión energética.
- ODS 11 – Ciudades y comunidades sostenibles
 - Utilizando en las actividades de la empresa vehículos eficientes y sostenibles que tenga un bajo impacto sobre el medioambiente y combustibles bajos en contaminación, potenciando también su uso en la cadena de suministro.
 - Utilizando materiales sostenibles con bajo impacto ambiental.





- Llevando a cabo una gestión adecuada de las aguas residuales y residuos en la empresa, concienciando a los empleados entorno a estas cuestiones y poniendo en marcha los procesos necesarios.
- Promoviendo el uso del transporte público, a pie o bicicleta para los desplazamientos de empleados, adaptando horarios flexibles de entrada y salida y fomentando el teletrabajo en aquellas empresas cuyas operaciones lo permitan, para reducir la congestión y la contaminación en las ciudades y comunidades rurales.
- Aplicando principios de economía circular que permitan reducir y valorar residuos, disminuyendo la cantidad destinada a vertederos.
- Creando una cultura de derechos humanos en la empresa, a través de la implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, para evitar impactar sobre los derechos humanos de las personas residentes en las ciudades y asentamientos humanos.
- ODS 12 – Producción y consumo responsable
 - Incorporando el ODS 12 en la visión empresarial, en las políticas y estrategias, y desarrollando objetivos e indicadores de sostenibilidad en todos los productos y servicios.
 - Optimizando los envases de los productos de la empresa, utilizando materiales biodegradables y disminuyendo los desechos y la contaminación que generan.
 - Implantando sistemas de gestión ambiental y de ecodiseño certificados.
 - Formando a empleados, proveedores y cadena de valor en su conjunto en prácticas y pautas de producción y consumo sostenible.
 - Realizando un informe de progreso o memoria ambiental, para informar a sus grupos de interés de las contribuciones e implicaciones de la empresa en materia de sostenibilidad y fomentando estas prácticas en su cadena de suministro.
- ODS 13 – Acción por el clima
 - Implantando sistemas de gestión ambiental certificados.
 - Invertiendo en tecnologías más sostenibles y menos intensivas en la emisión de carbono e introducir las progresivamente en las actividades e instalaciones de la empresa.
 - Fomentando la movilidad sostenible de empleados, proveedores y en la distribución de productos y servicios, para reducir emisiones provocadas por el transporte terrestre, aéreo y marítimo.
 - Introduciendo criterios de economía circular en las actividades de la empresa, utilizando los recursos naturales y materias primas de manera eficiente, empleando materiales reciclados, fomentando la reutilización, y reduciendo y valorizando los residuos.



Nuestra contribución al cambio se fundamenta en los siguientes principios:

- ✓ Integrar el respeto medioambiental en la gestión de la actividad, comprometiéndose en todo momento al cumplimiento de la normativa vigente y desarrollando el control y la mejora de aspectos directos e indirectos.
- ✓ Fomentar el uso sostenible de los recursos naturales, promoviendo la compra de productos cuyo origen y fabricación sean más respetuosos con el medio ambiente, minimizar el consumo de materias primas y generación de residuos, y fomentar el reciclado, la recuperación de materiales y el tratamiento adecuado de residuos.
- ✓ Incrementar la mejora continua del comportamiento medioambiental, ejecutando acciones de control, fomentando el reciclaje y la reutilización de los residuos generados; así como la prevención de las emisiones atmosféricas.

Cumplimiento ambiental

Periódicamente, se procede a la evaluación de los requisitos legales de la organización, actualizando los correspondientes requisitos procedentes de cambios en la legislación de medioambiente del 2022. Así mismo, se ha realizado la actualización de las evidencias del cumplimiento de requisitos en nuestras instalaciones.

Con motivo de la Ley 7/2021 de cambio climático y transición energética, se procede al cálculo de la huella de carbono.

A continuación, se muestran los datos del Informe de resultados del Cálculo de la Huella de Carbono de 2021:

Año de cálculo	2021			
	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS	0,00	0,00	0,00	0,00
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA	-	-	-	42,72
TOTAL	0,00	0,00	0,00	42,72

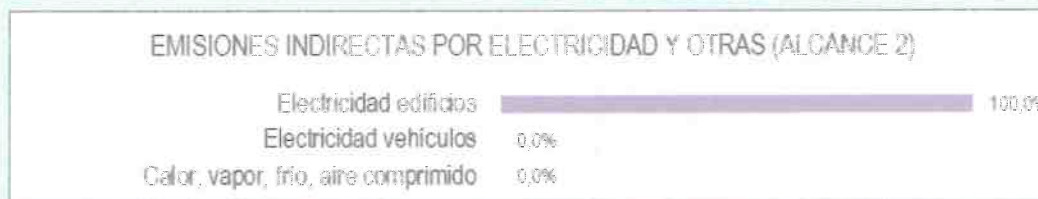


Resultados por gases desglosados según actividades

		kg CO ₂	g CH ₄	g N ₂ O	kg CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte por carretera ⁽¹⁾	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de maquinaria	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-	-	4,00
	Proceso	0,00	0,00	0,00	0,00
	SUBTOTAL		0,00	0,00	0,00
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios ⁽²⁾	-	-	-	42.721,18
	Electricidad vehículos ⁽²⁾	-	-	-	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-	-	0,00
	SUBTOTAL	0,00	0,00	0,00	42.721,18
TOTAL	0,00	0,00	0,00	42.725,18	

⁽¹⁾ Las emisiones de los vehículos eléctricos se engloban en emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad.

⁽²⁾ Para años anteriores a 2021 las emisiones debidas al consumo eléctrico solo tienen en cuenta el CO₂ y no otros GEI.



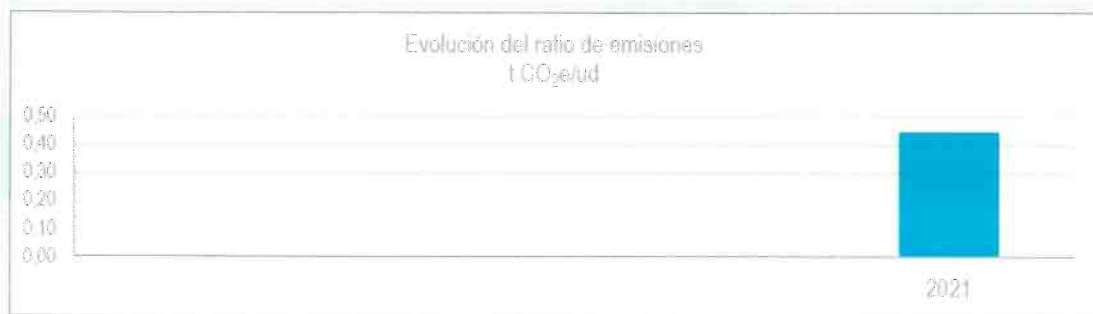
Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page.



RESULTADOS RELATIVOS - EVOLUCIÓN

AÑO DE CÁLCULO:	2021	0,4391	t CO ₂ e / M€
		0,0069	t CO ₂ e / m ²
		0,0272	t CO ₂ e / empleado



A lo largo del mes de marzo de 2023 pasaremos por auditoría de verificación y posterior registro en el MITECO.

atSistemas, consciente de la necesidad de integrar todas las herramientas y los medios necesarios para prestar sus servicios con Eficiencia y Calidad, de forma respetuosa con el Medio Ambiente y en un Entorno Seguro de Gestión de la Información, incidirá en todas aquellas medidas y actuaciones que logren reducir, minimizar o evitar los riesgos y permitan aprovechar las Oportunidades para su Sistema de Gestión:

1. Aplicando la mejor tecnología disponible y difundiendo Buenas Prácticas de uso de instalaciones y activos de información, analizando sus ciclos de vida y planificando su adquisición, contratación y uso con criterios que incrementen la eficiencia, eficacia, calidad y seguridad de la información, potenciando su reutilización o reciclaje (siempre que sea compatible con la seguridad de la información) y la minimización de los riesgos e impactos ambientales
2. Definiendo prácticas de actuación y trabajo responsables en el uso de los recursos (agua, energías y materias primas entre otros)
3. Formando y sensibilizando a las personas ya sean trabajadores, proveedores o subcontratistas, para que respeten, compartan y apliquen criterios ambientales, de calidad y de seguridad de la información en su actividad y para que conozcan los compromisos adquiridos, participando activamente en la consecución de estos
4. Paliando los efectos de los incidentes de seguridad



5. Definiendo las responsabilidades en materia de calidad, medioambiente, seguridad de la información y gestión del servicio, generando la estructura organizativa correspondiente
6. Elaborando un conjunto de reglas, estándares y procedimientos aplicables a los órganos de dirección, empleados, socios, proveedores de servicios externos, etc.
7. Observando y cumpliendo la legislación en materia ambiental, de protección de datos, propiedad intelectual, laboral, penal, etc., que afecte a los activos de atSistemas
8. Desarrollando servicios conformes con los requisitos legislativos, identificando para ello las legislaciones de aplicación a las líneas de negocio desarrolladas por la organización e incluidas en el alcance del Sistema de Gestión Integral (calidad, medioambiente, seguridad de la información, y gestión del servicio)

Sensibilización ambiental y comunicación de requisitos ambientales

A lo largo de los años, se ha consolidado como herramienta básica de gestión ambiental la realización de campañas periódicas de formación y sensibilización ambiental a todos los trabajadores y colaboradores de atSistemas, comunicando las Guías Operacionales de trabajo, los Programas y Objetivos, así como los resultados intermedios de estos programas. Cada comunicación realizada a trabajadores y colaboradores lleva una invitación explícita a colaborar con sus sugerencias en la mejora del Sistema de Gestión Ambiental.

En cuanto a la sensibilización ambiental se envían comunicaciones específicas de concienciación, una Newsletter bimensual con temas ambientales y RSC y píldoras de concienciación ambiental en el teletrabajo.

De igual forma, se llevó a cabo la comunicación de requisitos ambientales a proveedores y a la administración del edificio en el que nos encontramos instalados, en cuanto a requisitos legales y de Gestión Ambiental específicos.

Así mismo periódicamente se informa a los proveedores de las necesidades y expectativas de atSistemas con el objetivo de que adquieran un conocimiento más amplio de nuestras Políticas, nuestra Misión, Visión y Valores, nuestros compromisos, nuestras Necesidades y Expectativas generales y que ello les proporcione un marco para ofrecernos productos y servicios avanzados e innovadores, de calidad, diseñados desde una perspectiva de Ciclo de Vida y seguros para el Medio Ambiente, las Personas y para la Información, que nos ayuden a crear valor para todas nuestras Partes Interesadas.



Los Requisitos mínimos en Materia Ambiental que deben cumplir los proveedores durante la ejecución de su actividad para atSistemas se encuentran recogidos en nuestra web: [Reglas de negocio éticas en nuestro día a día](#). En ella se les recuerda la importancia de que nos envíen las evidencias que demuestren el cumplimiento por parte su empresa de sus obligaciones medioambientales que se listan en dicho documento.

Nuestro desempeño ambiental. Indicadores ambientales

Los impactos ambientales de atSistemas se pueden concretar en los siguientes: generación de residuos urbanos, generación de residuos peligrosos, vertidos sanitarios y consumos de energías y de materias primas, validando el correcto uso de los desechos hasta el final de la cadena, subcontratando proveedores debidamente autorizados para el tratamiento de residuos.

Los posibles riesgos están asociados a aspectos regulados por la legislación ambiental.

Impacto atSistemas en cifras durante el año 2022:

TELETRABAJO	IMPRESIONES	ENERGÍA
93,69% h/mes/empleo teletrabajo =	13,81 pag/empleo	65,70 Kwh/empleo oficina
↓373,63 Tn CO2/año/empleo	5,53 CO2g/Impresión	56,21 Kwh/empleo teletrabajo
ENERGÍA RENOVABLE	PAPEL	RESIDUOS RECICLADOS
48% Renovable	0,01pq/empleo	Papel 0,10 kg/emp. RAEEs 0,61 kg/emp.
	TÓNER	
	0,009 uds/empleo	
	PILAS	
	0,003 pq/empleo	

Cada año se van incorporando prácticas para reducir el consumo de recursos, además de adquirir materiales menos contaminantes.

Durante el año 2022, se ha continuado teletrabajando prácticamente al 100% y en las oficinas el promedio de empleados ha sido de 12,85. Esto ha supuesto una reducción muy significativa del impacto



ambiental directo de los empleados en las oficinas, trasladando dicho impacto a los hogares. Por ello, se han enviado píldoras de concienciación ambiental para un hogar más ecológico y sostenible, resaltando especialmente el consumo de energía y consumo de plástico y la comunicación ambiental durante el 2022 se ha centrado en la contaminación digital.

También hemos procedido a analizar nuestras emisiones de CO₂ y el consumo energético por hogar. Esto ha supuesto que con un 93,69% de horas teletrabajo al mes por empleado, hemos reducido 31,13 emisiones de CO₂ a la atmósfera/mes/empleado o lo que es lo mismo, un empleado ha dejado de emitir a la atmósfera 373,63 Tn de CO₂ en un año.

En situación de teletrabajo, se ha llegado a la conclusión de que un empleado consume un 14% menos de energía en casa respecto a la oficina, ya que, en la oficina hay consumos fijos. También durante el 2022, el 48% de la energía consumida en las oficinas, proviene de energías renovables.

El teletrabajo sigue ayudando a reducir notablemente los consumos de materiales en la oficina:

- Papel: ↓65% (Papel con certificación FSC)
- Electricidad: ↓ 12%

Así como la generación de residuos de papel y RAEEs ha aumentado puntualmente.

Como hito importante, hay que destacar la publicación de nuestra Política Ambiental Corporativa en el 2022.

Cada año nos unimos a la iniciativa Healthy Cities by Sanitas. Un proyecto colaborativo que busca impulsar ciudades y ciudadanos más sostenibles y saludables donde participan más de 200 empresas, que al igual que nosotros, creen en este proyecto y que cuenta con el apoyo del Comité Olímpico Español, el Comité Paralímpico Español, la Fundación Española del Corazón y el Real Madrid.

Un objetivo fundamental de la iniciativa Healthy Cities es colaborar en la transformación de nuestros entornos para hacerlos más saludables y sostenibles. Para ello, Sanitas realiza todos los años una donación a un proyecto existente en una ciudad española que contribuya a este fin. Así, ese proyecto se convierte en el legado que Healthy Cities deja a la sociedad.

Sanitas bajo esta iniciativa dona un árbol por cada participante a distintos proyectos de regeneración urbana y de reforestación en España como:

- El Bosque Metropolitano junto al Ayuntamiento de Madrid.
- Dos proyectos de reforestación junto a WWF (en la Comunidad Valenciana y en Cataluña).
- Y un proyecto de reforestación y conservación de la biodiversidad en Senegal (en la región de Kédougou) en colaboración con el Instituto Jane Goodall España.



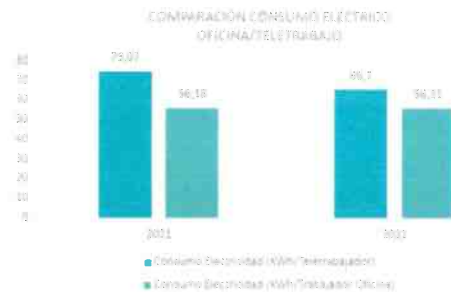
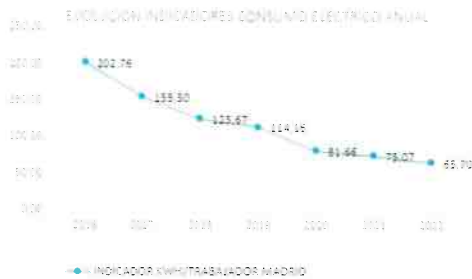
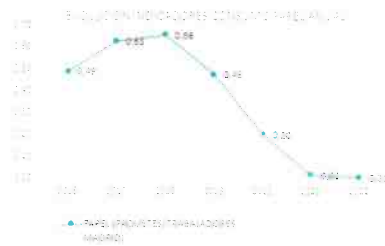
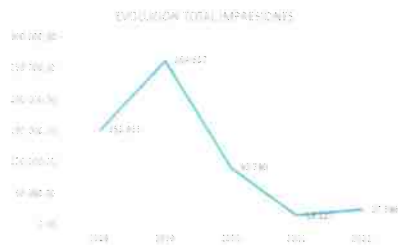
En el año 2022 hemos conseguido que mucha gente de la Familiaat se animara a participar en esta iniciativa que proponía un doble reto:

- 87 usuarios registrados
- 82% activos porcentaje de participación
- 24.594.058 pasos totales
- 18.937 kilómetros recorridos

Respecto a los objetivos establecidos para el 2022, se puede dar por alcanzado el de concienciación del 100% de los empleados en contaminación digital y la gestión adecuada de residuos de fluorescentes en un 100%.

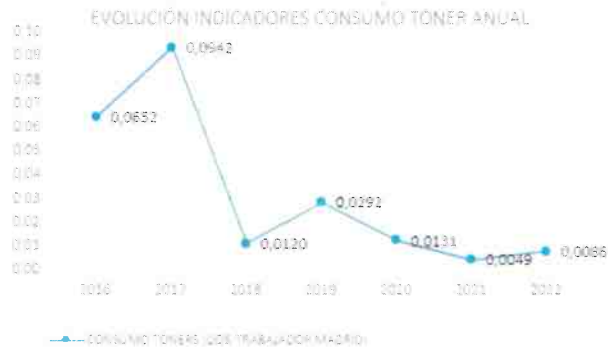
El sistema de gestión ambiental nos ayuda a controlar los riesgos ambientales, a la vez que aporta oportunidades vinculadas a la ecoeficiencia y nos permite seguir trabajando para reducir poco a poco nuestra huella ambiental corporativa.

A continuación, se muestra la tendencia de los consumos y residuos anual:



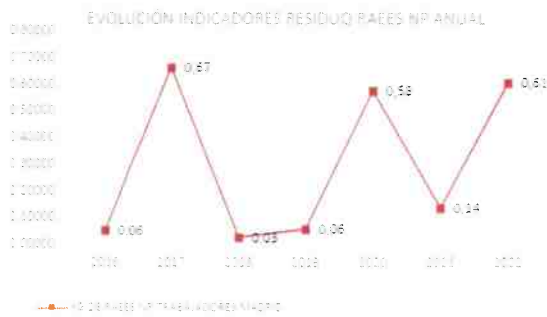
Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signatures in blue ink on the right side of the page.



Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Large handwritten signature in blue ink on the right side of the page.



Aspectos ambientales significativos en el ejercicio 2021

Durante el 2022, como aspectos ambientales significativos se ha identificado la generación de residuos de papel y RAEEs, debido a tareas de limpieza y desmantelamiento por el cierre de algunas oficinas. Se mantienen el consumo de pilas y tóner por su procedencia y origen, aunque éstos han tenido un menor impacto debido a la reducción significativa en su consumo.

Se han evaluado los aspectos ambientales indirectos relacionados con el teletrabajo, tales como generación de residuos y consumo de recursos por los empleados y el consumo de recursos derivados del consumo de energía de los servidores AWS. Éstos son significativos porque no se pueden obtener datos para el seguimiento y se intentan minimizar con píldoras de concienciación ambiental a todos los empleados.

Consumo de tóner: Se considera significativo porque no son reutilizables, aunque hay que tener en cuenta que los tóner de Kyocera, son reciclables y son No Peligrosos.

Todos los tóner que utilizan los equipos de impresión de la marca Kyocera están considerados como residuos no peligrosos, con el código LER 160214.

Además, estos tóner, se funden en la página e imprimen a una temperatura más baja, lo que reduce el consumo de energía del dispositivo hasta la mitad.

Kyocera está adscrito a un Sistema de Gestión Específico de la fundación Ecofimática para la recogida y reciclado de los consumibles de impresión.

Consumo de pilas: El consumo de pilas ha aumentado respecto al año anterior por la vuelta a la oficina para reuniones, se trata de pilas no reutilizables, un criterio que también tenemos en cuenta a la hora de valorar la significancia.



Nuestros objetivos ambientales de 2021, ¿cómo nos ha ido?

Año	SISTEMA	OBJETIVO	VALOR OBJETIVO	PLAZO	SEGUIMIENTO	ESTADO
2022	MEDIOAMBIENTE	Concienciación del 100% de los trabajadores en contaminación digital	100%	Diciembre 2022	Enero 2022: reunión con marketing para planificación de los envíos y contenidos Febrero 2022: Se actualiza la planificación de comunicaciones	ALCANZADO
2022	MEDIOAMBIENTE	Gestionar correctamente el 100% de los residuos de fluorescentes	100%	Diciembre 2022	Enero 2022: se centraliza la recogida de RAEEs, tóner y fluorescentes en un mismo gestor (Recyberica) Queda pendiente realizar recogida 7/03/2022: Se realiza correctamente la recogida de todos los RAEEs por parte del gestor de residuos correspondiente.	ALCANZADO
2022	MEDIOAMBIENTE	10% Papel consumido FSC	10%	Diciembre 2023	Enero 2022: Se envía correo a SSGG con RSC en copia. Febrero 2022: Se adquieren 5 paquetes de papel FSC y se decide tras el análisis de costes por parte de SSGG, comprar FSC el resto del año. Diciembre 2022: con el cierre de oficinas se han consumido los paquetes de papel que quedaban sin certificación. Durante el 2022 todo lo que se ha comprado es 100% con certificación FSC pero todavía no hemos llegado a consumir solo este o un volumen del 10% de este. Por tanto, aplazamos el objetivo al 2023.	APLAZADO

Comunicación externa de información ambiental

Dada nuestra vocación de empresa abierta y comprometida con el medio ambiente, hemos realizado la Memoria Ambiental 2021 para comunicar a los empleados, clientes, proveedores y AAPP nuestro desempeño ambiental y los objetivos ambientales del 2023:

- ✓ Reducir el volumen de impresiones en un 20%
- ✓ Reducir en un 2% el consumo energético
- ✓ 10% papel consumido FSC

La Memoria ambiental del 2021 ha sido publicada en la web de atSistemas: [Optimizar nuestro impacto medioambiental](#)



Sensibilización ambiental y comunicación de requisitos ambientales

A lo largo de los años, se ha consolidado como herramienta básica de gestión ambiental la realización de campañas periódicas de formación y sensibilización ambiental a todos los trabajadores y colaboradores de atSistemas, comunicando las Guías Operacionales de trabajo, los Programas y Objetivos, así como los resultados intermedios de estos programas. Cada comunicación realizada a trabajadores y colaboradores lleva una invitación explícita a colaborar con sus sugerencias en la mejora del Sistema de Gestión Ambiental.

En cuanto a la sensibilización ambiental se envían comunicaciones específicas de concienciación, una Newsletter bimestral con temas ambientales y RSC y píldoras de concienciación ambiental en el teletrabajo. Durante el 2022 el tema principal de las píldoras de concienciación ambiental ha sido la "contaminación digital".

De igual forma, se llevó a cabo la comunicación de requisitos ambientales a proveedores y a la administración del edificio en el que nos encontramos instalados, en cuanto a requisitos legales y de Gestión Ambiental específicos.

Así mismo periódicamente se informa a los proveedores de las necesidades y expectativas de atSistemas con el objetivo de que adquieran un conocimiento más amplio de nuestras Políticas, nuestra Misión, Visión y Valores, nuestros compromisos, nuestras Necesidades y Expectativas generales y que ello les proporcione un marco para ofrecernos productos y servicios avanzados e innovadores, de calidad, diseñados desde una perspectiva de Ciclo de Vida y seguros para el Medio Ambiente, las Personas y para la Información, que nos ayuden a crear valor para todas nuestras Partes Interesadas.

Los Requisitos mínimos en Materia Ambiental que deben cumplir los proveedores durante la ejecución de su actividad para atSistemas se encuentran recogidos en nuestra web: [Reglas de negocio éticas en nuestro día a día](#). En ella se les recuerda la importancia de que nos envíen las evidencias que demuestren el cumplimiento por su parte de sus obligaciones medioambientales que se listan en dicho documento.



11. CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Registro Retributivo

Remuneraciones medias por sexo, edad y categoría.

La política retributiva en atSistemas se basa en el principio de igualdad salarial para todos los empleados, independientemente de su género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica personal. En la empresa, se lleva a cabo una revisión anual de los salarios para garantizar que todos los empleados reciban una compensación justa y equitativa por su trabajo y contribución a la empresa. Además, se fomenta la transparencia en los procesos de remuneración y se establecen objetivos claros y medibles para alcanzar una retribución justa y equitativa en todos los niveles de la empresa.

Remuneración media desagregada por sexo en el ejercicio 2022

Hombre	35.735,81 €
Mujer	31.868,24 €

Se incluyen como retribución todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador en el ejercicio. Se han anualizado las retribuciones de los empleados que han permanecido en la compañía menos de 365 días a fin de mantener la debida proporcionalidad estadística.

Remuneraciones medias desagregadas por edad y sexo, correspondientes al ejercicio 2022

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer
Entre 25 y 40 años	32.355,56 €	29.240,85 €
Mayores de 40 años	43.663,40 €	37.798,00 €
Menores de 25	22.784,78 €	18.568,90 €
Total general	35.735,81 €	31.868,24 €



Remuneraciones medias desagregadas por agrupación profesional, correspondientes al ejercicio 2022

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer
Administrativos	21.663,18 €	23.261,83 €
Comerciales	79.914,93 €	69.089,42 €
Directivos	95.360,24 €	77.908,51 €
Mandos Intermedio	57.480,81 €	38.404,74 €
Técnicos	33.876,76 €	31.902,96 €
Total general	35.735,81 €	31.868,24 €

Teniendo en cuenta los anteriores datos, la brecha salarial a fecha de 31 de diciembre de 2022 por las agrupaciones realizadas era la siguiente:

	Administrativo	Comercial	Directivos	Mando Intermedio	Técnico	Total general
Brecha salarial	7,38%	-13,55%	-18,30%	-33,19%	-5,83%	-10,82%

Los porcentajes positivos se corresponden a diferencias a favor del colectivo femenino, mientras que los porcentajes negativos se corresponden a diferencias favorables al colectivo masculino.

La brecha salarial es un fenómeno complejo que no se puede atribuir exclusivamente a la desigualdad o discriminación de género y en tal sentido se ha abordado de forma integral, considerando todos los factores que la influyen, observando que las diferencias más significativas se justifican objetivamente por (ejemplo: las situaciones de temporalidad, porcentajes de jornada, etc o factores que afectan a la retribución de un puesto determinado como puede ser la antigüedad, experiencia requerida, etc.)

En base a lo anteriormente descrito y en función de las actualizaciones legislativas en esta materia, Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, se ha constatado, a través del Registro retributivo y auditoría salarial que las brechas salariales no son atribuibles a discriminación por género en las estructuras salariales de hombres y mujeres

Políticas de Remuneración e Incentivos (Trabajadores y Gobierno)

atSistemas es una empresa que se compromete a implementar una política retributiva igualitaria para sus empleados, basada en los siguientes principios:

- Salario justo: atSistemas establece un salario base justo y equitativo para todos sus empleados, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, edad o cualquier otra característica personal.



- **Transparencia:** La empresa se compromete a ser transparente en cuanto a la estructura salarial, para que los empleados puedan entender cómo se determina su salario y cómo se comparan con otros roles en la organización.
- **Evaluación del desempeño:** La política retributiva de atSistemas está basada en una evaluación del desempeño justo y objetiva, que se realiza de forma regular y transparente, para garantizar que los empleados sean remunerados de acuerdo a su rendimiento y logros.
- **Igualdad de oportunidades:** atSistemas promueve la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su género, raza, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica personal. Esto significa que todos tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de mayor responsabilidad y remuneración.

atSistemas ofrece beneficios y compensaciones que son justos y equitativos para todos los empleados entre los que se incluye el Plan de Retribución Flexible, un mecanismo de rewards por fidelización o diversos acuerdos de colaboración con entidades externas para la obtención de productos a precios ventajosos, como Fidelizenet, +Vida o Gympass, entre otros.

Asimismo, la compañía dispone de diversos planes de retribución variable para sus empleados, que pueden aplicar a toda o una parte de la plantilla, dependiendo de sus funciones y áreas de desempeño, entre los que se encuentran:

- Bonus
- Comisiones por ventas
- Comisiones por atracción de talento
- Plus amigo
- Plus cliente

Procedimientos disciplinarios establecidos por el Grupo. Régimen disciplinario.

atSistemas no dispone de una política disciplinaria propia ni de un procedimiento disciplinario individual, por lo que se aplica el establecido en el convenio colectivo de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, de general aplicación en la empresa, así como las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Políticas existentes en el área de RRHH: - Procesos de movilidad interna

La actividad ordinaria de atSistemas no requiere del desplazamiento de sus empleados, por lo que no se ha definido una política concreta para estos casos.



Políticas de teletrabajo

atSistemas dispone de una política de teletrabajo, incluida dentro de su programa de Smartworking, por la que los empleados pueden decidir trabajar desde casa de forma voluntaria, siempre y cuando sus funciones habituales y la naturaleza del trabajo lo permita.

1. Requisitos

Los empleados que deseen trabajar desde casa deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Disponer de tecnología y equipo adecuados para trabajar desde casa.
- b. Tener una conexión a Internet estable y confiable.
- c. Asegurar que el trabajo se puede realizar desde un entorno de trabajo en casa sin comprometer la calidad del trabajo.
- d. Firmar un acuerdo de teletrabajo que establezca las expectativas, responsabilidades y límites del teletrabajo.

2. Funciones aptas para el teletrabajo

Las funciones aptas para el teletrabajo son aquellas que no requieren la presencia física en la oficina y pueden realizarse desde un entorno de trabajo en casa. Los empleados y sus supervisores deben determinar si las funciones son aptas para el teletrabajo y si la naturaleza del trabajo lo permite.

3. Acuerdo de teletrabajo

- a. Los empleados que deseen trabajar desde casa deben firmar un acuerdo de teletrabajo, que establezca las expectativas, responsabilidades y límites del teletrabajo. El acuerdo debe incluir los siguientes elementos:
- b. Las horas de trabajo acordadas.
- c. Los plazos de entrega y la calidad del trabajo esperada.
- d. La disponibilidad durante el horario laboral.
- e. La responsabilidad de los gastos asociados al teletrabajo.
- f. La protección de la propiedad intelectual y los datos de la empresa.
- g. La obligación de cumplir con las políticas y procedimientos de la empresa.

4. Flexibilidad

La empresa proporciona la flexibilidad necesaria en términos de horarios de trabajo y lugar de trabajo para permitir a los empleados trabajar desde casa de forma parcial o total, según sus necesidades y las necesidades del negocio.

5. Evaluación de la productividad

La empresa establece mecanismos para evaluar la productividad y el desempeño de los empleados que teletrabajan, asegurándose de que están cumpliendo con las responsabilidades laborales y manteniendo la calidad del trabajo.



6. Comunicación y colaboración

La empresa fomenta la comunicación y colaboración entre los empleados que trabajan desde casa y sus compañeros de trabajo en la oficina, garantizando una comunicación fluida y eficaz.

Plan de Igualdad

Cumpliendo con la normativa vigente, la empresa registrará el nuevo plan de igualdad para los ejercicios 2023 a 2027 en los primeros días de 2023.

En el Plan de Igualdad en vigor hasta 31/12/2022 estas son las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

En atSistemas cada uno de sus profesionales es clave para el éxito y la sostenibilidad de la Compañía. La política de Recursos Humanos reforzada con sus cinco valores, tiene como principio rechazar la marginación y apoyar y fomentar la Diversidad. Como resultado, atSistemas se compromete a garantizar un entorno de trabajo donde todos sus profesionales puedan progresar y desarrollar sus competencias, independientemente de su edad, raza, o género.

Dentro de este propósito y específicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la Dirección de atSistemas, junto con la Comisión de Igualdad elaboramos un "Plan de Igualdad" con un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de posible discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto de los siguientes principios:

- 1. Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador:** la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- 2. Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:** la discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.



3. **Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:** la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. **Prohibición y rechazo del acoso sexual:** se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
5. **Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo:** se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

6. **Principio de indemnidad frente a represalias:** supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). (Punto anterior)
- Medidas adoptadas para promover el empleo. (punto anterior)
- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (Anexo Declaración de Principios ante el Acoso Sexual o por razón de sexo)
- Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. (punto anterior)



Política de salud y seguridad

La Dirección de AtSistemas, entiende que la prevención de los riesgos laborales asociados a su actividad es un elemento clave de la gestión al cual todos sus integrantes deben prestar el máximo interés y esfuerzo con el objetivo de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable para todos aquellos que prestan sus servicios en su actividad y, en su caso, evitando posibles repercusiones negativas a otras personas que accedan a sus instalaciones.

A fin de orientar la actuación de todos los que tienen responsabilidades de gestión en la empresa, sean estos miembros de la dirección o mandos, AtSistemas define su propia Política de prevención de riesgos laborales:

- Integrar la prevención en la estructura organizativa de la empresa, a fin de lograr que la prevención no sea ajena a la organización productiva, pretendiendo así más que el mero cumplimiento de determinados requisitos de carácter básicamente documental
- Gestionar la prevención de riesgos laborales con el mismo rigor profesional que cualquier otra de las áreas clave de la empresa. Todos los mandos deberán considerarla expresamente en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten como parte integrante de las decisiones de negocio.
- Asignar los recursos necesarios y planificar de manera adecuada su utilización para lograr una eficaz implantación de la política de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar con seguridad, adoptando las medidas preventivas oportunas, debe ser inherente con la actividad que se desarrolla, y para posibilitarlo se adoptarán las medidas para que todos los empleados tengan la suficiente formación e información acerca de los riesgos, medidas preventivas y de emergencia aplicables en sus respectivos puestos de trabajo.
- Establecer cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal, nuestros clientes y proveedores.
- Mantener una comunicación fluida con los empleados en materia de prevención y fomentar su participación activa en los procesos de evaluación de riesgos y aplicación de los programas preventivos.
- Establecer sistemas que posibiliten la continua identificación de peligros como base para el establecimiento de medidas y programas de control apropiados, de manera que se proporcionen y mantengan continuamente entornos de trabajo seguros



- Realizar el seguimiento de los planes y programas de prevención necesarios que permitan tanto el cumplimiento de la legislación aplicable como la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Difundir la Política para que sea conocida, comprendida y mantenida al día por todos los empleados de la compañía.

2.27 Accidentes de trabajo

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.

	Bajas	Recaídas	Días*	En curso	Tráficos
Accidentes en jornada de trabajo	0	0	0	0	0
En su centro de trabajo	0	0	0	0	0
En otro centro de trabajo	0	0	0	0	0
En desplazamiento	0	0	0	0	0
Accidentes in itinere	2	0	212	0	1
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	No
Total	2	0	212	0	1

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Tráficos en desplazamiento	0	0	0	0
Tráficos in itinere	1	0	0	0
Total	1	0	0	0



	Por fecha de accidente
Accidentes con baja	1
Accidentes sin baja	1

	Con baja	Sin baja
Enfermedades profesionales	0	0
Periodos de observación por EP	0	0
Total	0	0

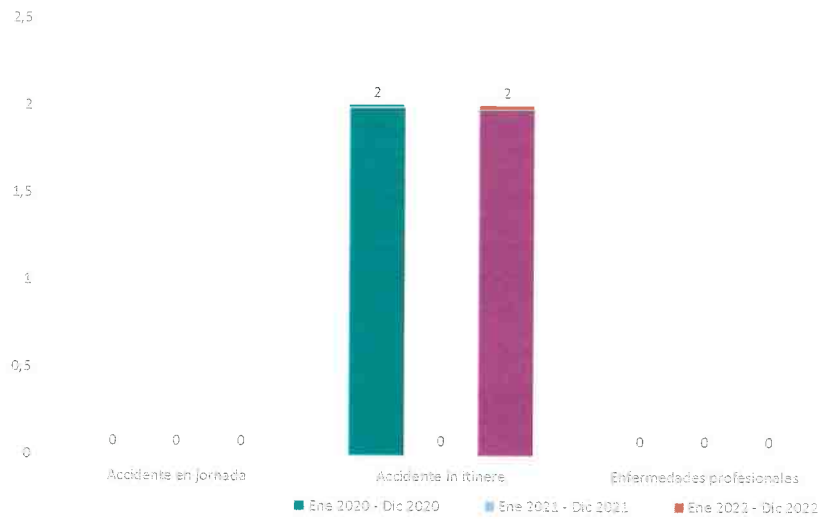
	Ene 2022 - Ministerio Dic 2022	
Índice de incidencia accidentes en jornada	0,0	101,3
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	0,0	No hay
Índice de incidencia accidentes in itinere	105,9	No hay
Índice de frecuencia accidentes en jornada	0,0	2,5
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,00	0,08
Duración media accidentes en jornada	0,0	35,1
Índice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	6,1

Evolución de la siniestralidad

Comparación de los indicadores de siniestralidad del periodo de estudio respecto a años anteriores.



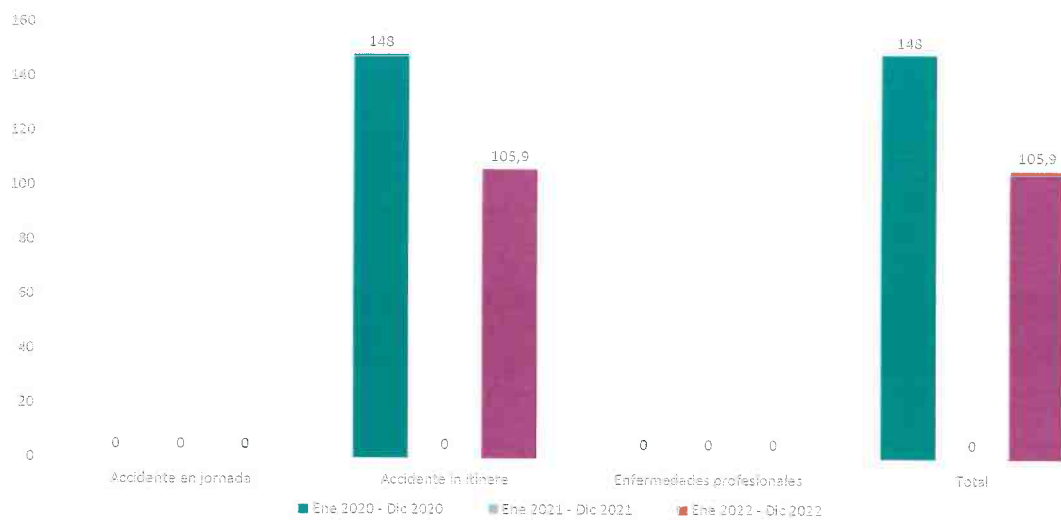
Número de bajas por tipología



Índice de incidencia de cada tipología

Índice para accidentes: (nº accidentes con baja / nº trabajadores) x 100.000 para cada tipología

Índice para enfermedades profesionales: (nº enfermedades profesionales comunicadas con baja y sin baja / nº trabajadores) x 100.000



Política de Derechos Humanos

Existe una política de Derechos Humanos a disposición de los empleados en la herramienta interna.



Cuestiones Relativas a los Derechos Humanos

En relación con el respeto de los derechos humanos se informará de lo siguiente:

- Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; y la prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos.
- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;
- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la

Organización Internacional del Trabajo relacionadas con:

- el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;
- la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;
- la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

Buzón de denuncia etica@atsistemas.com

Protocolo de Acoso

Existe un protocolo de acoso registrado ante la Administración y a disposición de los empleados en la herramienta interna.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, atSistemas declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que **garantice un trato igual, respetuoso y digno para todas las personas**, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

atSistemas es un entorno de trabajo compuesto por personas, el respeto, los comportamientos éticos y un lenguaje que evite la agresión, la humillación o la marginación, ha de ser totalmente compatible con nuestro trabajo diario. Los comportamientos de coacción, condicionamiento o coercitivos para que otra persona modifique su conducta en contra de su voluntad, o se





dobleque a la nuestra, están fuera de lo permitido. El protocolo es claro al distinguir entre lo ocasional y el error puntual, y la recurrencia y repetición de los comportamientos, ya sea con la misma persona o el mismo comportamiento con múltiples personas y en diferentes ocasiones.

El protocolo reconoce un amplio espacio de convivencia y trato entre las personas como para que podamos trabajar cómodos y en respeto, reconociendo que puedan existir desencuentros profesionales o incluso conflictos personales, que son objeto de otro tratamiento, o comportamientos frutos del error humano o las circunstancias, que consideramos han de orientarse hacia el diálogo, el aprendizaje y la mejora a futuro.

Consideramos muy recomendable la lectura del protocolo pues se recogen numerosos ejemplos que ilustran situaciones para entender mejor los ámbitos de aplicación y evitar interpretaciones personales erróneas. Recoge el acoso psicológico y también el sexual o la marginación verbal o de acto hacia cualquier persona por su condición de identidad de género, raza, sexo, religión o cualquier otra circunstancia personal.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales atSistemas procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a o cualquier tercero relacionado con atSistemas (clientes, consultores externos, contratistas, proveedores).

El protocolo será aplicable a todos los empleados/as de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma. También al personal que pertenezca a empresas contratadas por atSistemas o terceros con los que se relacione la Compañía (clientes, consultores externos, proveedores, contratistas), también le serán de aplicación el presente Protocolo.

Buzón de denuncia etica@atsistemas.com



Lucha contra la Corrupción y el Soborno

Disponemos una Política específica para evitar cualquier tipo de actuación que atente contra los principios éticos y la práctica deontológica.

atSistemas desarrolla de manera concreta el conjunto de principios y normas de actuación sobre la lucha contra la corrupción y el soborno.

Se establecen las siguientes pautas de comportamiento respecto a:

- Soborno, comisiones ilegales, tráfico de influencias y blanqueo de capitales
- Aceptación u ofrecimiento de obsequios, regalos e invitaciones
- Trato con autoridades, organismos reguladores y administraciones
- Enchufismo
- Realización de actividades de acción social y patrocinio

Buzón de denuncia etica@atsistemas.com

Compliance

Actualmente se está trabajando en un proyecto para la implantación del sistema integral para la prevención de delitos de la persona jurídica en atSistemas. El sistema de prevención de delitos o compliance penal tiene como objetivo evitar o mitigar la responsabilidad penal de atSistemas, como empresa, en la imputación de delitos que puedan cometer miembros de la organización. Para ello, es necesario entre otras cosas, que se dispongan de procesos internos que eviten que los miembros de la empresa (o colaboradores externos) cometan delitos o incurran en conductas o prácticas que puedan ser susceptibles de serlo, que se disponga de un canal de denuncias de conductas que cumpla con unos determinados requisitos, que se refuerce el código ético con la regulación de todos los tipos penales susceptibles de ser cometidos, que se disponga de un reglamento de compliance, catálogo de conductas, etc.

Este sistema será implementado a la mayor brevedad, tanto por ser un requerimiento legal (la recientemente aprobada ley protección informantes obliga a empresas como atSistemas a contar con sistemas de información o canales de denuncias conforme a unos determinados requisitos), como por ser muy recomendable desde diversos puntos de vista (como imagen de compañía, por ser sociedad cotizada, responsabilidad de los miembros de dirección y administración, etc). Este sistema tendrá como principales claves del modelo la implantación de procesos que controlen y mitiguen la posibilidad de la comisión de delitos, e incorporará en la organización una cultura de promoción y formación en las conductas éticas.



12. MARKETING

Con el objetivo de mejorar el posicionamiento de marca y apoyar la generación de demanda en el mercado, desde el área de Marketing se ha diseñado una estrategia y elaborado un plan de acción para generar awareness en los mercados internacionales, posicionar las líneas de negocio y soluciones, y generar oportunidades de negocio. Las acciones llevadas a cabo mediante campañas multicanal han sido:

- Eventos (congresos, mesas redondas con clientes y con partners)
- Campañas de email marketing
- Webinars
- Actualización y creación de contenidos webs
- Whitepapers e infografías
- Publicaciones en blogs
- Posts en redes sociales
- Casos de éxitos con clientes

Organización de eventos:

Se han organizado y coordinado 20 eventos enfocados a negocio en 2022 obteniendo un total de 1033 contactos y 692 asistentes totales.

- ✓ Todo Cambia, Tú También III
- ✓ AWS Summit
- ✓ AWS Initiate Portugal
- ✓ TechShow Madrid
- ✓ DevOps Spain IV
- ✓ Team 22 Atlassian
- ✓ CAEA Zaragoza
- ✓ Meetup Mulesoft
- ✓ GitLab
- ✓ Mesa redonda Seguros
- ✓ MuleSoft Forum
- ✓ Webinar AWS APIs
- ✓ Mulesoft Forum Portugal
- ✓ Workshop Cuti Portugal
- ✓ CAS 2022
- ✓ Ciberseguridad Guardia Civil
- ✓ Almuerzo Sonatype
- ✓ Workshop Cuti Atlassian Uruguay
- ✓ Mesa redonda Farma
- ✓ Ronda de presentaciones Cámara de Comercio IT



En 2022 la **IV Edición de DevOps Spain** se realizó en formato híbrido en jornada y media, con los siguientes datos:

- 14 sponsors
- 1.189 inscritos
- 17 charlas
- 5 workshops
- 581 usuarios
- 95 asistentes presenciales
- Media general de 8,8/10



Marketing de contenidos

Durante el año 2022 se ha elaborado y difundido contenido de valor para el posicionamiento y captación de leads. Concretamente:

- 9 whitepapers con 500 leads
- 4 casos de éxito en prensa y redes sociales
- 7 webinars con un total de 208 asistentes y 376 leads.



Actualización webs.

Durante el ejercicio del 2022 se realizó un trabajo de actualización y publicación de más de 25 páginas y 200 contenidos en las diferentes webs, incluyendo más de 10 páginas sectoriales y la página de "Información para Inversores" en inglés y español. Cabe destacar la creación de la sección "Noticias" en la que publicamos apariciones en prensa, hitos destacables o iniciativas de responsabilidad corporativa.

Handwritten signatures in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin.



Campañas de posicionamiento

Se han realizado campañas enfocadas al reposicionamiento de la marca.

- Generación de contenidos. Más de 400 contenidos multicanal.
- Eventos. Más de 1.700 contactos.
- Campañas ads. Más de 2.200 contactos.
- Newsletters. Envío mensual con novedades y eventos.



atSistemas cuenta también con cuatro blogs relacionados con la tecnología:

- [Blog corporativo atSistemas, que incluye temas relacionados con la tecnología aplicada a las empresas, tendencias, mercado, novedades...](#)
- [En Mi Local Funciona, un blog más técnico.](#)
- [Blog de la escuela de formación online DEXS](#)

Marketing Internacional

En 2022, a la actividad de posicionamiento y generación de demanda de Italia, Portugal y Uruguay, se han sumado las campañas de apertura de Reino Unido, Estados Unidos y la adquisición de New Verve en Escocia. En los países ya presente en 2021 se ha continuado y ampliado el plan de acción para reforzar el reconocimiento local y la captación de leads. En los nuevos países la actividad se ha centrado en la generación de páginas webs y creación de campañas de awareness.

Los países cuentan con su blog y espacio de noticias en web para mejorar el posicionamiento de la marca y de las líneas de negocio, así como para promover contenido de valor de cara a la generación de demanda. Además nos apoyamos en organismos locales y partners para promover nuestros contenidos e impulsar nuestra actividad.



- Italia. 24 entradas en blog. <https://www.atsistemas.it/>
- Portugal. 24 entradas en blog. <https://www.atsistemas.pt/>
- Uruguay (CUTI). 25 entradas en blog. <https://www.atsistemas.com/en/>
- UK/USA. 36 entradas en blog. <https://cuti.org.uy/>

13. COMUNICACIÓN

La estrategia de comunicación de atSistemas está basada en 3 ejes fundamentales:

1. Redes Sociales

atSistemas tiene presencia en LinkedIn, Twitter, Youtube e Instagram.

A diciembre de 2022, los principales datos de estas redes sociales eran los siguientes:

- [LinkedIn. 147.436 seguidores](#)
- [Twitter. 4.331 seguidores](#)
- [Youtube. 3.160 suscriptores.](#)
- [Instagram. 833 seguidores.](#)

Asimismo, atSistemas cuenta con otros perfiles relacionadas con marcas y/o proyectos de la compañía.

A diciembre de 2022, los principales datos de estos otros perfiles eran los siguientes:

- [LinkedIn DEXS. 933 seguidores.](#)
- [Twitter DEXS. 254 seguidores.](#)
- [Instagram DEXS. 142 seguidores.](#)
- [Twitter En Mi Local Funciona \(blog técnico\). 2.133 seguidores.](#)
- [Twitter DevOps Spain. 923 seguidores.](#)

2. Medios de comunicación

La compañía cuenta con la colaboración de una agencia de medios para reforzar y ampliar su presencia en medios tanto de TI, como generalistas, económicos y sectoriales., mediante tribunas, notas de prensa y participación en reportajes.

Así, en 2022 la marca apareció en diversos medios de comunicación en 309 ocasiones, en 116 medios distintos. Destacando medios como El Economista, El País, ABC, El Español, La Vanguardia, Computing, RRHH Digital, El Observatorio de RRHH, y Europa Press entre otros.



3. Comunicación interna

El eje principal de nuestra estrategia de comunicación interna se basa en la transparencia y en hacer partícipes a todas nuestras personas de lo que ocurre en la compañía. Procurando crear un vínculo con todos ellos mediante iniciativas internas participativas y colaborativas. Con el fin de mantener una comunicación fluida, y hacer llegar a todos la información de la compañía, se elaboran varias comunicaciones recurrentes: una newsletter corporativa mensual, otra mensual con novedades del área de Desarrollo de Negocio, una newsletter mensual con información del área de talento y desarrollo de personas, y una newsletter bimestral con todo lo relativo a nuestra política de Responsabilidad Corporativa.



Como hito en 2022, para mejorar la comunicación con nuestras personas, facilitar el acceso a la información y crear un espacio de comunicación dedicado a la vida en la empresa, se ha creado y lanzado tipi, nuestro Digital Workplace.

Tipi cuenta con secciones fijas donde se refleja toda la información de interés para los talentos internos de la compañía.

- Nuestra compañía. Espacio con información corporativa, acceso a la memoria anual, al Brand center y otros datos de interés general.
- Tu tipi. Espacio dedicado a las personas con la información relativa a los beneficios, laboral, bienestar, desarrollo de carrera, formación, etc.
- Nuestro compromiso. Espacio que refleja el compromiso de la empresa con la responsabilidad social corporativa.
- Nuestras tribus. Espacio que recoge las comunidades y el acceso a sus propios espacios de colaboración.
- Business & Marketing. Espacio que da acceso a las acciones e información que se realizan desde el área de marketing y de desarrollo de negocio.

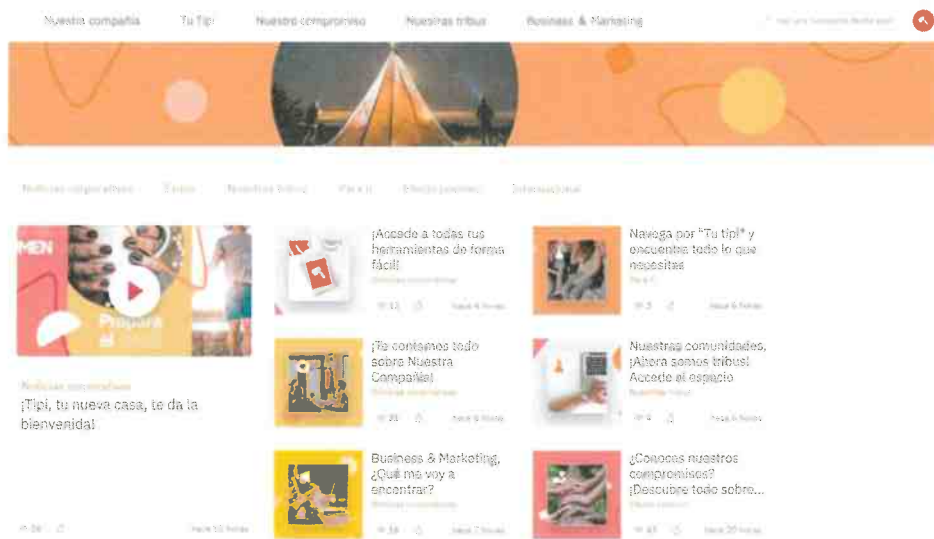
[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin]



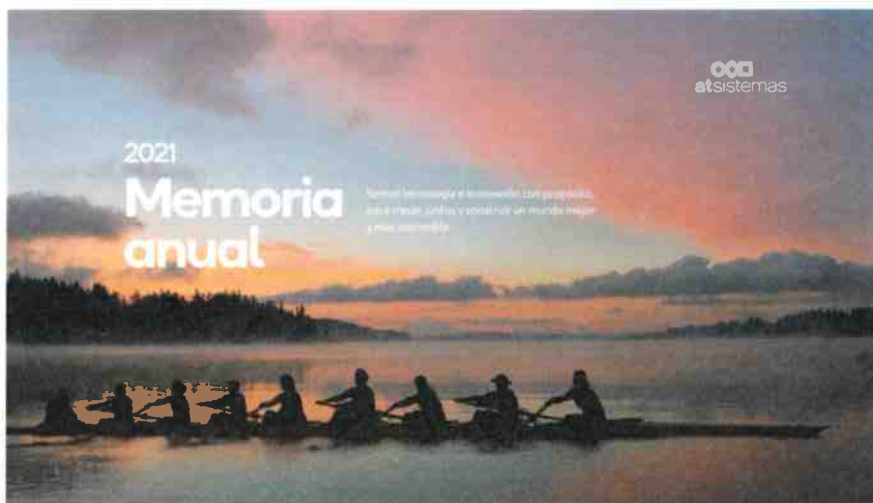
En la home page, tipi ofrece un espacio dinámico donde noticias, videos y eventos se van actualizando cada semana para mantener a las personas informadas sobre todo lo que ocurre en atSistemas.

Por último, tipi ofrece un acceso único y personalizable a las herramientas de uso diario.



La comunicación hacia todos los que forman parte de la compañía es clave dentro de atSistemas por lo que existe una política de información al empleado basada en la transparencia y en la claridad. Esta comunicación se lleva a cabo a través de diferentes canales: comunicados internos, herramienta de comunicación interna, redes sociales, etc.

Para cumplir con ese objetivo de transparencia y claridad, por un lado, compartimos cada año todo lo acontecido en la compañía, logros e hitos, en una memoria anual interna dedicada y centrada en las personas.



Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page.

Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.



14. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Desde el área de comunicación se promueve la responsabilidad corporativa teniendo como principal palanca para promover la acción social la participación de nuestras personas y su concienciación mediante la visibilización y comunicación de asuntos de responsabilidad social.

Para ello, contamos con un espacio de comunicación donde compartimos información sobre temáticas de interés y ponemos en marcha acciones participativas en torno a fechas señaladas. En él también compartimos nuestro Código Ético de Conducta, nuestra política medioambiental y de Responsabilidad Social Corporativa, entre otros documentos de interés, que también son visibilizados en nuestra página web.

Además, contamos con una newsletter bimestral interna donde ponemos en valor las acciones y la participación, donde ofrecemos información para formación en materias medioambientales, así como dar a conocer términos de responsabilidad social como los ODS u otras temáticas de interés general.



Contamos con un buzón dedicado exclusivamente a la comunicación en torno de nuestro compromiso en materia social y medioambiental llamado Somos Compromiso.

Las redes sociales son también una de las principales palancas de concienciación pues cada semana visibilizamos acciones e iniciativas de asociaciones y organismos para animar a la población a unirse y sumarse y ayudarles a que su labor sea conocida y reconocida.

En 2022 hemos logrado reconocimientos externos que confirman y afianzan nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

- XVI Premios Alares a la Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal, al Fomento de la Corresponsabilidad y la Responsabilidad Social.
- Certificación Alares Empresa Socialmente Responsable.
- Premios DUX de Canel CEO. CEO reconocido en el Ranking Top 100 líderes, uno de los 12 de la categoría bienestar.



EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE CON SU PLANTILLA

Fundación Alares y Fundación para la Diversidad certifican que:

atsistemas

es una Empresa Socialmente Responsable (ESR) con su Plantilla

Por su adhesión al convenio de colaboración firmado por el Ministerio de Sanidad y Consumo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Justicia, la igualdad de oportunidades, la promoción de la diversidad de su plantilla y la no discriminación en el empleo por motivo de origen.

Premios Alares 2022

El jurado Alares otorga el Premio Alares 2022 a la "GRAN EMPRESA" **AT SISTEMAS**

Por haber realizado a favor de la Comunidad de Aragón, España y España al extranjero la Contribución Social y Responsabilidad Social Corporativa.

Fecha: 10 de mayo de 2022

1. Compromiso Social

ODS1 Fin de la pobreza. En 2022 organizamos una campaña de concienciación y participación social para ayudar a los damnificados de la guerra en Ucrania, realizando un donativo y animando a todos a sumar con su aportación.

1 FIN DE LA POBREZA



#HugsForUkraine ¡Únete y envía tu abrazo!

atsistemas ha iniciado toda su actividad poniendo en marcha la iniciativa #HugsForUkraine para animar su apoyo a sobre las familias de Ucrania.

#HugsForUkraine

6.313€

16.000€

36 días

34 días

ACNUR Y WORLD CENTRAL KITCHEN

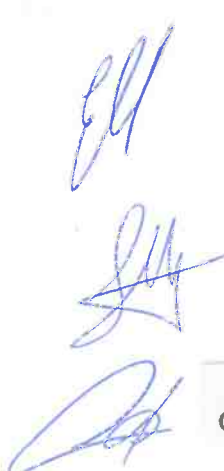
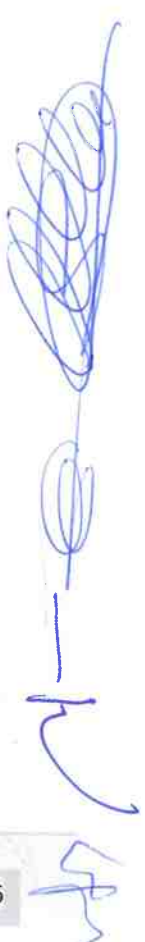
+ DONA

ODS4 Educación de calidad. ODS10 Reducción de las desigualdades. A final de 2022 realizamos una donación de equipos informáticos que quedaron obsoletos para el desarrollo de la actividad profesional, pero estaban en perfecto estado para un uso doméstico. Más de 50 ordenadores formateados fueron donados a la Fundación Sanders para ayudarles en su labor. Los ordenadores fueron destinados a jóvenes en riesgo de exclusión de cara a proporcionales equipos de trabajo y de estudio.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES





ODS5 Igualdad de Género. En fechas señaladas promovemos la participación interna de todas nuestras personas con el fin de lograr, entre todos, maximizar la difusión de mensajes y luchar por la igualdad de género. Gracias al testimonio de nuestro colectivo interno, creamos videos para concienciar y sumarnos, y organizamos mesas de debate para poder dar voz a otras personas que tienen mucho que aportar y son ejemplo en días clave.



Compromiso Medioambiental

ODS12 Producción y consumo responsables. ODS13 Acción por el clima. La lucha por preservar nuestro ecosistema no puede lograrse sin la suma de todos los que impactamos en nuestro medioambiente. Por ese motivo, lanzamos campañas de concienciación mediante comunicaciones internas y externas sobre la importancia de medir nuestra huella y de reducir su impacto.



Borrar tus correos y limpiar tus dispositivos reduce la contaminación digital.

2º consejo para evitar la contaminación digital
Borra tus correos y limpia tus dispositivos móviles.

Cada día nos llegan a nuestros correo electrónicos suscripciones y notificaciones de email de marcas y servicios a los que estamos suscritos que pueden verse como spam. Además, en nuestros dispositivos móviles almacenamos elementos innecesarios como fotos, mensajes, vídeos, música o archivos entre otros, que generan una contaminación digital.



ODS3 Salud y Bienestar. ODS11 Ciudades y comunidades sostenibles. ODS17 Alianzas para lograr los objetivos. Por tercer año consecutivos nos adherimos al manifiesto Healthy Cities by Sanitas para unirnos a su lucha y compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde el área Responsabilidad Corporativa, creyendo en la importancia de apostar por hábitos de vida saludables, no solo para el bienestar personal, sino también para conseguir ciudades más sostenibles, nos adherimos al reto Healthy Cities, un proyecto colaborativo cuyo objetivo es tener ciudades y ciudadanos más sostenibles y saludables. El reto consiste en sumar pasos, de manera individual, pero bajo el colectivo representado por la compañía. Los pasos logramos y su suma, se convirtieron en árboles para crear espacios verdes urbanos y así luchar por la contaminación en las grandes urbes.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



15. CUESTIONES RELATIVAS A INFRAESTRUCTURAS Y COMUNICACIONES

Plan Estratégico

atSistemas cuenta con un **plan estratégico plurianual** relativo a sus Infraestructuras informáticas y las comunicaciones corporativas, que gira en torno a **cuatro ejes principales**:

- La Seguridad de la información.
- La Integridad de los datos.
- La Evolución del plan para adaptarse continuamente a las necesidades del negocio.
- Las Instalaciones de infraestructura IT (Facilities).

Revisión – Plan Estratégico IT 2022



Los principales **hitos** que este plan ha conseguido a lo largo del año 2022 han sido los siguientes:

- **Seguridad:** Hemos comenzado con la implantación de un EPP-APT de Fortigate denominado EMS con el que se pretende proteger todos los dispositivos de la compañía de ataques externos. Nos hemos certificado en el ENS a nivel Medio. Hemos mejorado la automatización de cambio de password en los usuarios Administradores. Se han implementado mejoras en los túneles que terminan en nuestra Infraestructura de Red actuando sobre los dispositivos de seguridad perimetral lógica de la compañía. Se han migrado a SharePoint los servidores de ficheros y AD.
- **Integridad:** Se ha continuado con la implantación de los servicios identificados en el Plan Estratégico de 2021, consolidando los resultados y estadísticas que incrementan este valor en particular. Nos hemos integrado en la plataforma de Office 365 incluyendo las extensiones Windows Defender, Intune, etc... que nos permiten profundizar en una administración de los sistemas integrada en una sola plataforma.
- **Evolución:** Nos hemos adaptado de nuevo a la situación post-pandémica, acompañando a la compañía en las tareas identificadas con el objetivo de reajustar los recursos disponibles; gestionando el cierre de las oficinas requeridas y adecuando los caudales y líneas en el resto que permanecen abiertas; asimismo hemos acompañado las líneas y directrices maestras de la compañía en su



expansión internacional asegurando la continuidad del servicio en cualquier sede a nivel mundial.

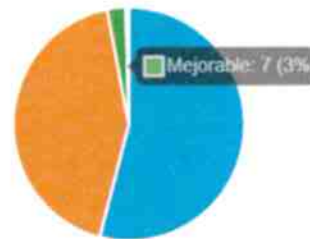
- **Facilites:** a lo largo del 2022 hemos abierto sede en UK, US y Marruecos, asegurando el nivel de servicio y entrega de material necesario para la consecución de este hito.

Servicios de usuario

En nuestro afán de mejora continua del servicio que se da a los empleados, se realizan continuas encuestas sobre el servicio prestado que muestran, durante el año 2022, exponemos unas pocas imágenes con respecto a los resultados obtenidos.

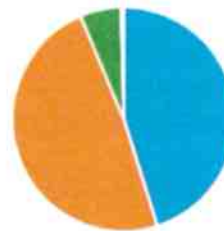
5. ¿Cuál es tu grado de satisfacción con la gestión de las incidencias?

● Muy bueno	145
● Bueno	115
● Mejorable	7
● Malo	1



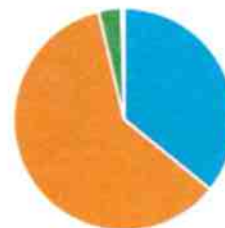
7. ¿Cuál es tu grado de satisfacción con las solicitudes de material IT o PMIT (licencias software, PC, móvil, periféricos, etc.)?

● Muy bueno	121
● Bueno	130
● Mejorable	16
● Malo	1



9. ¿Cuál es tu grado de satisfacción con el servicio de telefonía corporativa y de comunicaciones de datos móviles y en las oficinas de atSistemas?

● Muy bueno	96
● Bueno	162
● Mejorable	9
● Malo	1



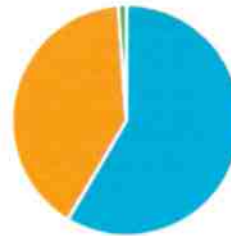
Handwritten signatures in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin.



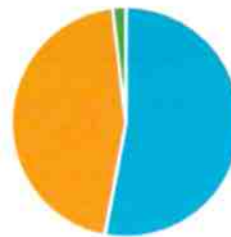
13. Independientemente del nivel de servicio recibido, ¿cuál es tu nivel de satisfacción con la amabilidad en el trato recibido por parte del personal de Infraestructuras?

Muy bueno	157
Bueno	108
Mejorable	3
Malo	0



14. ¿Cuál es tu grado de satisfacción general con el servicio del equipo de Infraestructuras?

Muy bueno	142
Bueno	121
Mejorable	5
Malo	0



Hemos tomado en consideración el resultado de la Encuesta Anual de Satisfacción del Servicio para aplicar medidas correctivas en los casos donde la satisfacción ha sido “mejorable” o “mala”.

Con respecto a la **disponibilidad del servicio IT**, durante el 2022 hemos sufrido 20 interrupciones de servicio no programadas debido a caídas de las comunicaciones o de suministro eléctrico, lo que se traduce en una **disponibilidad superior al 95%**.

Dentro de las **herramientas colaborativas** que se gestionan desde Soporte IT, podemos mostrar las siguientes métricas sobre su uso:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



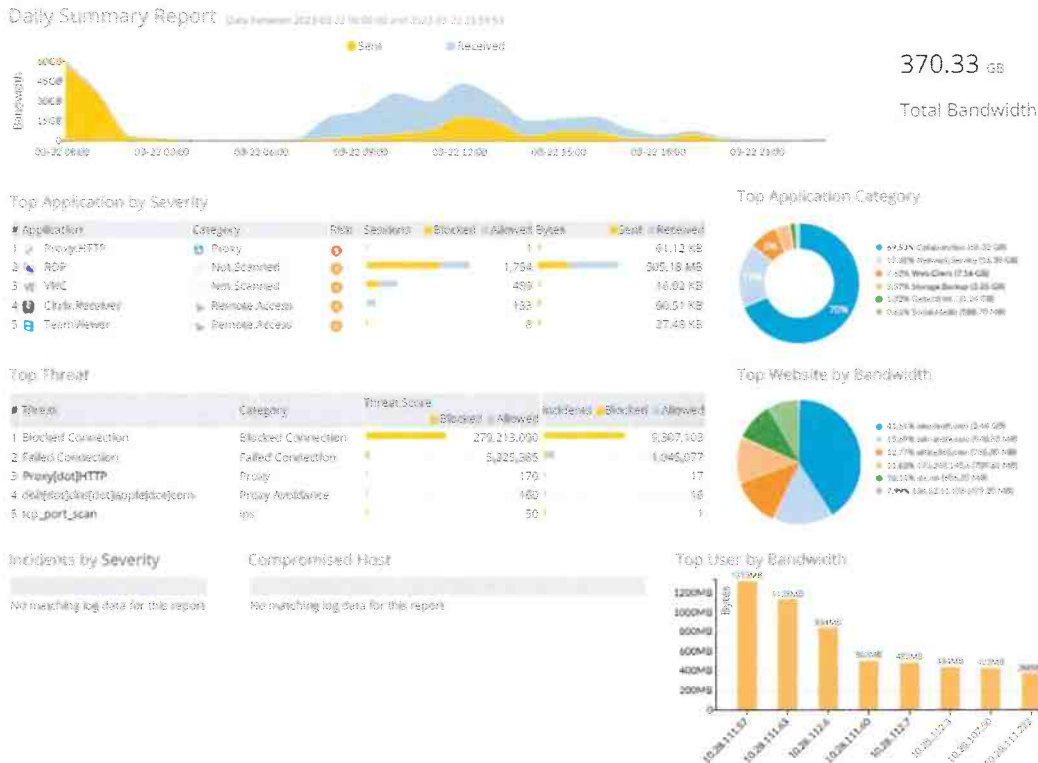
Seguridad de la Información

Finalmente, en lo relativo a la **seguridad de la información** atSistemas cuenta con la certificación **ISO 27001** que ha renovado satisfactoriamente durante el año 2022 además de añadir la certificación nivel medio del ENS.

Dentro de las muchas actividades que se realizan desde el equipo de Sistemas IT para la protección de la información y las infraestructuras, cabe destacar la **verificación constante de vulnerabilidades** en los equipos mediante el uso de sistemas avanzados de detección. Las amenazas que se detectan sobre los servicios son inmediatamente escaladas al equipo responsable del mismo y, tras analizar la amenaza y decidir la solución, esta se planifica para que la vulnerabilidad sea mitigada lo antes posible. La actividad de revisión se lleva a cabo en el **Comité de Vulnerabilidades**, es quincenal y se realiza conjuntamente con SGSI.

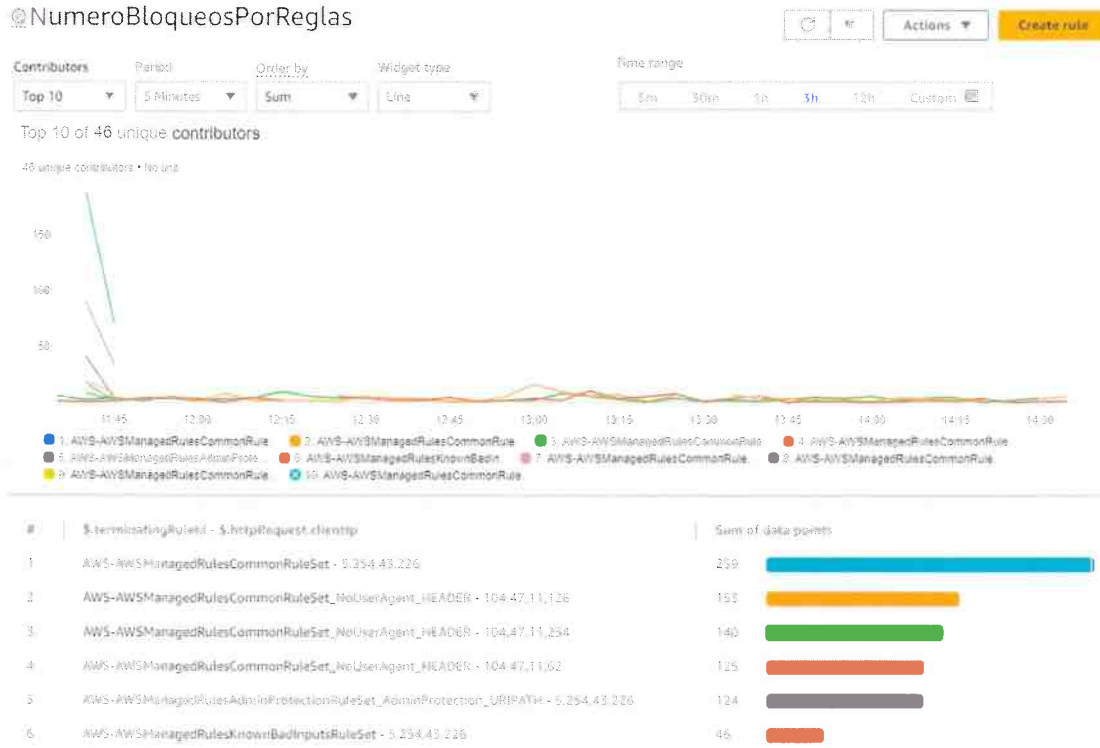
Igualmente contamos con procedimientos altamente probados de **gestión** de todo tipo de **incidentes de seguridad** que nos permite reaccionar con prontitud a los mismos.

Para muestra, en un día se bloquean un promedio de 102 ataques a nuestras sedes:





@NumeroBloqueosPorReglas



Cuestiones Relativas a Aplicaciones Corporativas

En atSistemas, todo el negocio está soportado por una solución propia denominada atDesk. En este sentido, SSII&Infraestructura se dedica, entre otras muchas cuestiones, al desarrollo, implantación, mantenimiento y soporte a usuarios de todas aplicaciones de uso corporativo que incluyen tanto el propio atDesk como al conjunto de herramientas que conforman toda la plataforma: O365, Pentaho, Alfresco, Jira SW, Jira Service Desk, Confluence y Bitbucket. Adicionalmente, también desde esta área se mantiene y da soporte el resto de sw que es necesario para la gestión de nuestro negocio como: Sage Murano (RRHH y Financiero), MS Business Central, Magnolia, WordPress, Moodle, Apache, Nginx, y MySql.

Para poder mantener todo este conjunto de tecnologías y aplicaciones, durante el año 2022 se han dispuesto de unos 45 FTE's (distribuidos entre todas las sedes de la compañía), suponiendo más de 79.000 horas de trabajo.

Durante el año 2022 se lanzaron, entre otras, las siguientes iniciativas:

- En 2021 se lanza la iniciativa de migración del software financiero actual SAGE 200 a Microsoft Business Central, proyecto en el que a día de hoy andamos todavía inmersos.
- En la parte Web se mantienen los servicios existentes y se crean nuevos sites internacionales. La tecnología subyacente sigue siendo la misma, Magnolia para las páginas principales y Wordpress para el resto (internacional, eventos y landings especiales). En mi localfunciona, blog técnico de la compañía es el único construido bajo tecnología Ghost.
- En cuando a nuestro ERP de atDesk, multitud de novedades han sido desarrolladas en 2022, entre otras las siguientes:

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]



<ul style="list-style-type: none"> • Diversas mejoras de arquitectura, entre ellas <ul style="list-style-type: none"> ○ Nueva arq testing en paralelo ○ Gestión de atributos en catálogos ○ Quartz de comunicaciones de ejecuciones diarias por bloques ○ Cambios arq. i18n ○ Timezone de apps afectadas • Nueva versión de partes de actividad que se comienza a finales de 2021 y se concluye durante 2022. La nueva versión se convierte un sistema mucho mas ágil y cómodo para las imputaciones • Revisiones profesionales • Costes de espacios físicos y ubicación de empleados. • Servicio de QA que da cobertura tanto a la funcionalidad existente como a los nuevos desarrollos en el ERP asegurando que las funcionalidades hacen lo que se supone tienen que hacer. • Multinacional, se han incluido en el ERP todas las sedes extranjeras. • Desarrollos centrados en Inteligencia artificial, en concreto Empleados, Oportunidades y Peticiones de talento. Cada una de las iniciativas surgen con un objetivo diferentes, posibilidad de abandono de la compañía, probabilidad de éxito y % de cubrir la posición son por este orden los objetivos respectivos de los proyectos indicados. • Sustitución de Alfresco por Sharepoint e integración del ERP con Sharepoint. SP ha pasado durante el año pasado a ser el producto principal para la gestión documental de la compañía. En este sentido se han creado sites para las entidades mas importantes y muchas de ellas ya contaban con diversas integraciones con el ERL que se han tenido que desarrollar desde 0. • Plan amigo. Plan amigo es una iniciativa que permite a los empleados presentar conocidos para posiciones internas. En esta nueva aplicación se permite hacer el seguimiento del proceso completo, incluso con la forma de la autorización al uso de los datos entregados 	
--	--

• Por último, en lo relativo a la explotación de datos, el año 2020 fue el año en el que comenzamos a emplear dichos dashboard y 2022 están en uso al 100% mientras esperan su turno de refactorización, mientras avanzamos con la arquitectura. 2022 ha sido el año en la que se ha concretado que la arquitectura de base para la compañía será Databricks.

- Operaciones (+ Centro de desarrollo)
- Comercial
- Peticiones
- People

Estos dashboard tratan de cubrir la necesidad de información viva que ya en 2020 se requería por parte de negocio. Dentro de este contexto las iniciativas principales al respecto durante 2022 han sido:

<ul style="list-style-type: none"> • Construcción del dashboard de Operaciones • Refactorización y continuación de desarrollo del dashboard de Comercial (EFM) • Construcción del dashboard de Peticiones de talento • Inicio de las labores de definición de arquitectura • Inicio de las labores de análisis del DWH de la compañía 	
--	--



Universidades

Desde el 2016 colaboramos con Universidades e Institutos de Andalucía principalmente.

Los principales centros con los que colaboramos son:

- IES Romero Vargas (CFGS DAW) (CFGS ASIR) (Jerez)
- IES Almunia Jerez (CFGS DAM) (Jerez)
- IES Mar de Cádiz (CFGS DAW) (El puerto de Santa María)
- IES Los Salesianos (CFGSDAM) (Cádiz)
- IES Fernando Aguilar (CFGS DAM) (CFGS ASIR) (Cádiz)
- IES Rafael Alberti (CFGS DAW) (Cádiz)
- IES Doñana (CFGS DAW) (Sanlúcar de Barrameda)
- IES José Cabrera (CFGS DAW) (Trebujena)
- IES La Marisma (CFGS DAM) (Huelva)
- IES San Sebastián (CFGS DAW) (Huelva)
- Universidades de Cádiz, Huelva y Sevilla

Colaboramos con talleres técnicos, de orientación profesional y orientamos al profesorado en el contenido de sus materias.

Información relativa a la subcontratación y proveedores:

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;

Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental:

- ATSISTEMAS SA, consciente de los posible Impactos Ambientales que pueden estar asociados a nuestros procesos, actividades, servicios, instalaciones y equipos, ha optado por la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental con el fin de integrar la protección del Medio Ambiente, la prevención de la contaminación y la introducción de criterios de Desarrollo Sostenible en el desarrollo de su gestión general. Nuestra Política de calidad y Medio Ambiente puede consultarse en <http://atSistemas.com>.
- Por ello, solicita la implicación y colaboración de todos aquellos proveedores de ATSISTEMAS SA que puedan tener asociados a sus actividades/productos o servicios Aspectos e Impactos Ambientales de cualquier tipo, evidenciando el cumplimiento de los requisitos de carácter ambiental que les sean aplicables, evidenciando el cumplimiento de os siguientes controles:



- Gestor de residuos peligrosos, de aceites usados, de inertes, de residuos no peligrosos: Enviar una copia del documento acreditativo de Gestor Autorizado para los residuos a retirar en nuestra empresa.
- Transportista de residuos peligrosos: Mediante el envío de una copia del documento acreditativo de Transportista autorizado o cumplimentación del trámite de comunicación según requisitos de la Ley 22/2011
- Proveedor de sustancias peligrosas:
 - Mediante el envío de las Hojas de Datos de Seguridad de las sustancias peligrosas.
 - Informando sobre sustancias alternativas más respetuosas con el medio ambiente.
- Talleres de Mantenimiento de vehículos: mediante el envío de alguna evidencia reciente de la gestión de los residuos peligrosos que gestionan (documentos de aceptación, Documentos de Control y Seguimiento)
- Instalación y/o mantenimiento de sistemas de protección contra incendios:
 - Mediante el envío de una copia del Registro de empresa instaladora / mantenedora de sistemas de protección contra incendios
 - Mediante el envío de alguna evidencia reciente de la gestión de los residuos peligrosos que gestionan (documentos de aceptación, Documentos de Control y Seguimiento)
- Proveedores de hardware si lleva asociado mantenimiento de los equipos (ordenadores, impresoras, equipos y aparatos eléctricos y electrónicos) ya sea bajo contrato o de forma puntual.
 - Informando sobre los aspectos ambientales asociados al equipo / instalación.
 - Mediante el envío de copia de documentación acreditativa de autorización de productor, pequeño productor o comunicación de producción de residuos a la Administración
 - Mediante el envío de alguna evidencia reciente de la gestión de los residuos peligrosos que gestionan (documentos de aceptación, Documentos de Control y Seguimiento)
- Mantenedor de sistemas de climatización
 - Mediante el envío de una copia del Registro de empresa instaladora / mantenedora de instalaciones térmicas



- Mediante el envío de copias de carnet profesional del personal que opera en nuestras instalaciones y en especial evidencias de las certificaciones personales en materia de manejo de gases fluorados
 - Mediante el envío de información técnica sobre los equipos e instalaciones (potencias, carga de gas)
 - Mediante el envío de alguna evidencia reciente de la gestión de los residuos peligrosos que gestionan (documentos de aceptación, Documentos de Control y Seguimiento)
- Alquiler de locales y oficinas (arrendador):
 - Proporcionando una copia del plan de emergencia o plan de evacuación (lo que sea aplicable en caso de edificios de oficinas)
 - Proporcionando alguna evidencia reciente de actividades de mantenimiento de sistemas de climatización, sistemas de protección contra incendios o de cualquier otra instalación regulada por requisitos legales (depósitos, calderas).
 - Facilitando evidencias de comunicación de Identificación Industrial de vertidos
 - Facilitando una evidencia (si se encuentra disponible) o propuestas de mejora en el uso de recursos (energía, agua..) de las instalaciones/edificio.
 - Mantenedor eléctrico: mediante el envío de alguna evidencia reciente de la gestión de los residuos peligrosos que gestionan (documentos de aceptación, Documentos de Control y Seguimiento). En especial, evidencias de gestión de luminarias (fluorescentes).
 - Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de éstas.

Información relativa a consumidores y/o clientes:

AtSistemas es una empresa totalmente comprometida con la mejora continua, y muy especialmente en lo que se refiere a la Atención al Cliente y a la resolución de cualquier tipo de queja o no conformidad que estos tengan con el servicio que la empresa les ofrece.



Dentro del sistema de gestión de la calidad y medio ambiente, atSistemas ha definido un procedimiento Específico para la gestión de reclamaciones y no conformidades de sus clientes. El objetivo de dicho procedimiento es determinar la sistemática de actuación de atSistemas para la definición, identificación, tratamiento y resolución de las No Conformidades detectadas. Todas las quejas y reclamaciones de los clientes y Partes Interesadas serán tratadas de acuerdo a este procedimiento.

Para mejorar la satisfacción de los clientes se tienen en cuenta:

- Todas las incidencias en la prestación de los servicios, las incidencias relacionadas con el Desempeño Ambiental de atSistemas y las incidencias de Seguridad de la Información.
- Las quejas o reclamaciones de los Clientes y demás Partes Interesadas (incluidas quejas o requerimientos en materia de calidad, Seguridad y Medio Ambiente).
- El incumplimiento de requisitos normativos, legales y otros suscritos.
- El incumplimiento de los requisitos establecidos en la documentación del Sistema de Gestión.
- El incumplimiento de resultados previstos de procesos
- Detección de No Conformidades procedentes de auditorías internas y externas y Revisión del Sistema por la Dirección

El procedimiento contempla que tanto el propietario del proceso como cualquier empleado de la empresa pueda detectar una “no conformidad” y la eleve para su diagnóstico evaluación y eventual resolución. Todas las no conformidades asociadas al Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información son tratadas de acuerdo al procedimiento de gestión de incidentes y cambios recogido en la ISO 27.001.

Con todo esto se genera un plan con las acciones a tomar, se ejecuta dicho plan y se hace un seguimiento del cumplimiento de las fechas previstas y del cumplimiento de los objetivos de mejora.

Consideramos que estas aportaciones son beneficiosas para el proyecto ya que establecen un sistema de vigilancia completo multifocal que garantizan el cumplimiento método requisitos tanto al cliente como normativos establecidos dentro del alcance del servicio. El objetivo principal de esta iniciativa es que el cliente vea en atSistemas como una empresa que busca constantemente aportar valor e ideas de mejor para el cliente.



17. CONCLUSIONES:

El presente informe presenta un estado de la Información No Financiera de atSistemas, correspondiente al periodo 2022.

En este documento ha sido elaborado por los responsables de los diferentes departamentos de la compañía, ha sido supervisado por la Dirección Financiera de la misma y aprobado por el Consejo de Administración de Aplicaciones y Tratamientos de Sistemas, S.A., sociedad dominante del grupo de sociedades de atSistemas.

En el mismo se recoge información de diferentes ámbitos como económico, recursos humanos, innovación, calidad, medioambiente, responsabilidad social y en especial y en todo lo que tiene que ver con la igualdad de género, bajo un prisma de honestidad, transparencia e integridad.

atSistemas lleva más de 28 años en el mercado manteniendo tanto su crecimiento constante como sus principios de responsabilidad y cuidado de sus empleados, del medioambiente y de su impacto en la sociedad. Durante este ejercicio, en particular, se han afrontado grandes retos que suponen un gran esfuerzo para mantener todo lo anteriormente mencionado: apertura de filiales y adquisiciones, que ponen a prueba los mecanismos internos de gestión, para integrar cada nuevo "componente"; entrada en el mercado BME Growth, que igualmente pone a prueba la gestión, pero también el mantenimiento de todos los valores distintos a la rentabilidad, que han caracterizado siempre a la compañía.

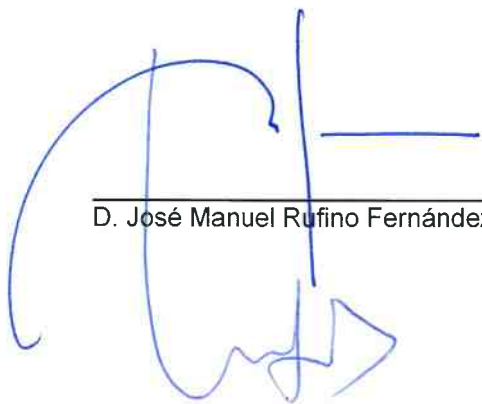
Nuestra actividad se centra en un fuerte conocimiento de la tecnología en base a sus Líneas de Negocio, tanto para el sector público como el privado, poniendo foco en su clara apuesta por el I+D+i, como elemento diferencial de su competencia.

Finalmente, tal y como indica nuestro compromiso de calidad, sabemos que este documento permitirá a todas las partes interesadas conocer mejor nuestra organización e igualmente nos permitirá conocer sus intereses y expectativas

902 888 902

www.atsistemas.com





D. José Manuel Rufino Fernández

D. Miguel Ángel Sacristán Salvador



D. Antonio Chamorro Caballero



D. Roberto Fuentes Martínez



D. Alberto Diz Castro



D. Enrique Jesús Herrero Frías



D. Gonzalo Mourinho Lourido

