



UNIVERSITAS XXI

Soluciones y Tecnología para la Universidad

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA INDIVIDUAL

UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD

Ejercicio 2022



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. COMPROMISO ÉTICO, SOCIAL Y AMBIENTAL	3
3. ASPECTOS NO FINANCIEROS MÁS RELEVANTES	3
4. CONTEXTO DE NEGOCIO	4
4.1. ESTRUCTURA DEL GRUPO.....	4
4.2. SEDES	4
4.3. OBJETO SOCIAL.....	4
4.4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	4
4.5. ÓRGANOS SOCIETARIOS.....	5
4.6. PRODUCTOS, SERVICIOS Y MERCADOS	6
4.7. GRUPOS DE INTERÉS	7
4.8. GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA.....	7
5. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA	8
5.1. CÓDIGO ÉTICO Y CÓDIGO DE CONDUCTA.....	8
5.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	9
5.3. COMPROMISO CONTRA EL SOBORNO, LA CORRUPCIÓN, EL FRAUDE Y EL BLANQUEO DE CAPITALES	10
5.4. TRANSPARENCIA.....	11
6. POLÍTICAS CORPORATIVAS Y GESTIÓN DE RIESGOS	12
7. CALIDAD, EXCELENCIA Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	12
8. EQUIPO HUMANO	13
8.1. PERFIL DE LA PLANTILLA.....	14
8.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN	17
8.3. SELECCIÓN Y ACOGIDA DEL PERSONAL	18
8.4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO.....	19
8.5. REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES	19
8.6. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR	21
8.7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	22
9. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE.....	23
10. ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	24
11. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD.....	24
11.1. RELACIÓN CON CLIENTES.....	24
11.2. RELACIÓN CON EMPRESAS PROVEEDORAS	25
11.3. INNOVACIÓN	26
11.4. APOYO A LA COMUNIDAD.....	26
11.5. FISCALIDAD RESPONSABLE	27
12. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	28



1. INTRODUCCIÓN

El presente informe de **Estado de Información No Financiera** ofrece información relativa al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 (en adelante, el ejercicio 2022).

Se realiza en cumplimiento con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Muestra la información relativa a la Sociedad UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad, S.A. (en adelante, “UNIVERSITAS XXI S.T.U.”, “la empresa” o “la Sociedad”).

Para su elaboración, se han tomado como referencia los principios y una serie de indicadores del estándar *Global Reporting Initiative* (GRI), estándar reconocido a nivel internacional, en su versión más reciente y publicada en <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations/>

Los datos económicos se expresan en euros (€).

Se muestran datos evolutivos con respecto al ejercicio anterior (2021).

2. COMPROMISO ÉTICO, SOCIAL Y AMBIENTAL

El compromiso ético, social y ambiental de UNIVERSITAS XXI S.T.U. es firme y manifiesto. Está presente en la definición de la estrategia, así como en la cultura corporativa, en las acciones cotidianas de la empresa y en las relaciones con todos los grupos de interés.

UNIVERSITAS XXI S.T.U. está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas, como muestra del compromiso para hacer de los principios de dicho Pacto parte del día a día de la entidad, así como para involucrarse en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Informe de Progreso se publica el último trimestre del año, por lo que el correspondiente al ejercicio 2022 aún no está disponible. No obstante, se puede consultar el Informe del ejercicio 2021 en el siguiente enlace: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/456898>

3. ASPECTOS NO FINANCIEROS MÁS RELEVANTES

De acuerdo con el contexto regulatorio y de negocio, las tendencias del sector, las necesidades y expectativas de los grupos de interés y el posible impacto de la actividad de la empresa a nivel social, económico y medioambiental, se han identificado como aspectos no financieros más relevantes los siguientes:

Ética e integridad	Cumplimiento normativo	Transparencia	Calidad de productos y servicios
Diversidad y no discriminación	Respeto a los derechos laborales y salud y bienestar laboral	Desarrollo del talento	Seguridad de la información y privacidad
Eficiencia energética y uso responsable de los recursos	Fiscalidad responsable	Compromiso con la comunidad	Gestión responsable de las relaciones con proveedores
Innovación			

No ha habido cambios sobre los identificados en el ejercicio precedente.



4. CONTEXTO DE NEGOCIO

4.1. ESTRUCTURA DEL GRUPO

UNIVERSITAS XXI S.T.U. es la sociedad cabecera de un Grupo, del que forma parte, además de la matriz, la sociedad filial, participada en un 100% por la primera y radicada en Colombia (UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad Colombia, S.A.S.).

4.2. SEDES

Las diferentes sedes de UNIVERSITAS XXI S.T.U. son las siguientes:

UNIVERSITAS XXI S.T.U.	Sede Madrid	Calle Arequipa, 1. Bloque 1, Plantas 3 y 5 28043 Madrid (España) +34 91 382 21 40 info@universitasxxi.com
	Sede Lleida	Parc Científic i Tecnològic de Lleida Turó de Gardeny, edifici TIC. Planta 1ª, oficina 4. 25003 Lleida, España +34 973 72 59 03 info@universitasxxi.com

4.3. OBJETO SOCIAL

El objeto social de la empresa consiste en servir de apoyo instrumental a las actividades que la ley encomienda a las universidades, mejorando el conocimiento mutuo, los canales de información y coordinación y, consecuentemente, la gestión y la administración, tanto de las universidades integradas en la Sociedad, como de las restantes.

Orienta sus actividades a los sectores públicos y privados para transferir los conocimientos adquiridos en el ámbito de la gestión universitaria, así como al desarrollo, promoción y comercialización de servicios y proyectos para las universidades, que contribuyan a mejorar los servicios que estas prestan a su comunidad y a optimizar sus recursos.

4.4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

A continuación, se indican la visión y misión de la empresa, así como los principios o valores que rigen su actuación:

Misión

*Somos una empresa que ofrece a las **instituciones de educación superior (IES)** soluciones tecnológicas para atender las necesidades de la comunidad universitaria.*

*Promovemos **modelos cooperativos** orientados a la reducción de costes, fomentamos las redes universitarias y colaboramos en la creación de espacios internacionales de Educación Superior.*

*Además, tenemos un espíritu de **cooperación y transferencia de conocimiento** con las instituciones con las que colaboramos. Logramos nuestros fines gracias a **personas altamente capacitadas, motivadas y comprometidas**, dirigidas por un **grupo directivo competente, experimentado y ético**, sinceramente interesado en el bienestar del equipo humano.*

Visión

*Ser la referencia indiscutible en el sector universitario de España y aumentar la presencia en Latinoamérica, gracias a nuestras **soluciones de alta calidad para el sector de la educación superior**, concebidas con nuestros clientes y con las que los usuarios y las usuarias se sorprenden y disfrutan. El equipo humano, altamente*



capacitado, comprometido, motivado y feliz construirá relaciones de alianza con nuestros clientes, ofreciendo continuamente recursos que proporcionen una *inmejorable experiencia de usuario*.

Los beneficios empresariales nos permitirán mantener una decidida *línea de innovación y participación activa* en nuestros proyectos de *Responsabilidad Social Corporativa*, colaborando en la consecución de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

Valores

- **Innovación:** buscamos la innovación de manera constante en nuestros procesos, en nuestros productos y en nuestros servicios.
- **Liderazgo:** actuamos de forma proactiva e inspiramos confianza en los clientes y en nuestro equipo humano.
- **Ética y transparencia:** realizamos todas las actividades con un comportamiento ético y transparente, aplicando criterios de buen gobierno y respeto a la legalidad.
- **Cumplimiento de compromisos:** enfatizamos el valor que tiene el cumplimiento de los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés.
- **Solvencia:** nuestro modelo de negocio y de gestión garantiza la solvencia y sostenibilidad de la empresa.
- **Especialización:** garantizamos una interlocución especializada basada en la experiencia y conocimiento acumulado al trabajar desde hace más de 28 años con más de 100 universidades.
- **Compromiso y colaboración:** colaboramos con nuestros grupos de interés y nos comprometemos a satisfacer sus necesidades y expectativas.
- **Agilidad:** nos anticipamos a las necesidades de nuestros grupos de interés para responder rápidamente.
- **Excelencia:** somos una empresa reconocida por sus altos niveles de excelencia en gestión de la calidad, innovación y sostenibilidad.
- **Competencia profesional:** promovemos un entorno de mejora y formación continua de nuestro personal con el objetivo de alcanzar el máximo nivel de aptitudes, conocimiento y habilidades.
- **Flexibilidad:** fomentamos formas de trabajo que permitan adaptarnos a las circunstancias cambiantes del entorno interno y externo.
- **Felicidad laboral:** consideramos imprescindible atraer, fidelizar y desarrollar el talento a través de la promoción del bienestar emocional y físico de nuestro personal.

4.5. ÓRGANOS SOCIETARIOS

El accionariado de UNIVERSITAS XXI S.T.U. está formado por seis universidades públicas españolas y por una entidad privada:

Nombre del accionista	Porcentaje de participación
Universidad de Alcalá	17,53%
Universidad Carlos III de Madrid	17,53%
Universidad de Castilla – La Mancha	17,53%
Universidad de Salamanca	17,53%
Universidad de Valladolid	17,53%
Universidad Rey Juan Carlos	5%
Cántabro Catalana de Inversiones	7,36%

El Consejo de Administración está compuesto por los rectores y gerentes o gerentas de las universidades de Alcalá, Carlos III de Madrid, Castilla – La Mancha, Salamanca y Valladolid; por el Rector de la Universidad Rey

Juan Carlos; por un representante de Cántabro Catalana de Inversiones y por el director general de UNIVERSITAS XXI S.T.U., que actúa como secretario no consejero.

Todos los consejeros y consejeras son dominicales.

En el momento de la formalización de las cuentas anuales del ejercicio 2022, los consejeros y consejeras son:

- Antonio Largo Cabrerizo.
- Javier Ramos López.
- José Julián Garde López-Brea.
- José Vicente Saz Pérez.
- Juan Romo Urroz.
- Julio Ignacio García Olea.
- Luis Mediero Oslé.
- Matilde Yebra Gago.
- Ricardo López Fernández.
- Ricardo Rivero Ortega.
- Salomé Abril-Martorell Hernández.
- Cántabro Catalana de Inversiones, representada por Tomás Jiménez García.

Durante el ejercicio 2022, se ha producido los siguientes cambios con respecto al ejercicio anterior:

- Cese en calidad de Presidente de Juan Romo Urroz y nombramiento de José Julián Garde López.
- Cese del consejero Miguel Ángel Sotelo Vázquez.
- Nombramiento del consejero Luis Mediero Oslé.

4.6. PRODUCTOS, SERVICIOS Y MERCADOS

La principal **Solución** que la Sociedad ofrece a las Instituciones de Educación Superior (IES) se denomina **UNIVERSITAS XXI**. Es una completa aplicación informática, que atiende todos los procesos de gestión universitaria (académicos, económicos, de recursos humanos y de investigación¹) y facilita la automatización, la eficiencia en la gestión y la tramitación digital.

La empresa presta los siguientes **servicios** a las IES:

- **Consultoría, implantación y configuración de la aplicación UNIVERSITAS XXI**, para atender las necesidades propias de los procesos de gestión universitaria de cada universidad.
- **Mantenimiento y soporte sobre UNIVERSITAS XXI**, que incluye la corrección de eventuales errores; la asistencia y apoyo al equipo de gestión de las universidades, para la resolución de dudas en relación con el funcionamiento de la aplicación informática; la adaptación del sistema a todas las novedades legislativas estatales y nacionales y, por último, la evolución y mejora continua de la aplicación, para asegurar que no queda obsoleta.
- Servicios de **desarrollo específicos**, bajo petición de las IES.
- **Consultoría** en gestión universitaria y en tecnologías de la información.
- **Formación** a los equipos de gestión universitaria en el uso de los programas.
- Promoción de **acuerdos con empresas**, como interlocutor universitario, **para la adquisición de licencias de software base** a precios reducidos.

¹ Los módulos que atienden la gestión económica y de recursos humanos están orientados a universidades públicas españolas, ya que están adaptados a la normativa del sector público español.

En relación con el **ámbito geográfico del mercado**, la empresa UNIVERSITAS XXI S.T.U. presta servicios principalmente a clientes ubicados en España. A nivel de Grupo, se prestan servicios a clientes de los siguientes países:

- Colombia
- Chile
- Ecuador
- España
- Nicaragua
- Perú
- República Dominicana
- Uruguay
- Venezuela

4.7. GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés son los siguientes:



Clientes



Personal empleado



Equipo directivo y mandos intermedios



Accionistas y Consejo de Administración



Entidades gubernamentales



Entidades aliadas y proveedoras



Ministerio de Universidades



Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE)



Universidades



Sociedad









4.8. GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA

La estrategia corporativa, alineada con la misión, la visión y los valores, se define periódicamente tras realizar un análisis de:

- Las necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- Los factores claves de éxito.
- Las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno.
- Las fortalezas y debilidades identificadas.

Se despliega mediante el desarrollo de estrategias más específicas y acciones, establecidas todas ellas para diferentes ejes temáticos.

En el ejercicio 2022 los ejes temáticos fueron los siguientes:

	Clientes		Organización y calidad
	Talento Humano		Expansión y mercado
	Producto		Finanzas
	Innovación		Responsabilidad Social

El despliegue se realiza en cascada, mediante el establecimiento de objetivos a cuatro niveles (estratégico, táctico, operativo e individual).

Toda la plantilla participa en la consecución de la estrategia.

A partir del año 2023 será de aplicación el Plan Estratégico 2023 – 2025, aprobado por el Consejo de Administración en el mes de noviembre de 2022.

5. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

El comportamiento ético y el cumplimiento estricto de la legalidad son dos pilares básicos en el devenir diario de la empresa.

Por lo anterior, se cuenta con diversos mecanismos que garantizan y facilitan una gestión ética, eficiente, sostenible y comprometida con todos los grupos de interés, todo ello de acuerdo con los valores corporativos. Se explican a continuación.

5.1. CÓDIGO ÉTICO Y CÓDIGO DE CONDUCTA

Tanto el código ético como el código de conducta están basados en los principios y valores corporativos y reflejan los comportamientos esperados por parte de las personas que se relacionan con todas las sociedades del Grupo.

Ambos documentos se encuentran disponibles en la web corporativa.

El código de conducta, de mayor nivel de concreción que el código ético, aborda las siguientes cuestiones:

- Sujeción a la legalidad y a las normas y procedimientos internos.
- Trabajo digno y seguro.
- Libertad de empresa y derecho de la competencia.
- Igualdad, tolerancia y respeto.
- Gestión compartida (trabajo colaborativo basado en el respeto y la confianza).
- Confianza.
- Responsabilidad individual y colectiva.
- Neutralidad política.
- Compromiso contra el soborno, la corrupción, el fraude y el blanqueo de capitales.
- Comunicación y transparencia.

- Conflicto de intereses.
- Protección de la propiedad intelectual e industrial.
- Confidencialidad de la información y secreto.
- Seguridad de la información.
- Tratamiento de datos personales.
- Protección y defensa del medio ambiente.

En el código se establecen, además:

- La forma en que se pueden comunicar posibles incumplimientos.
- Las garantías en caso de comunicación de posibles incumplimientos (confidencialidad, celeridad en la investigación y prohibición de tomar represalias).
- El órgano encargado de la investigación de posibles incumplimientos, del que se hablará más adelante.
- El régimen sancionador, aplicable a la plantilla.

El código de conducta ha de ser firmado por todo el personal, tras la realización de una formación específica.

Indicadores:

	2022	2021
% de la plantilla que ha formalizado su compromiso con el código de conducta	100%	100%

5.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

UNIVERSITAS XXI S.T.U. tiene implantado un sistema de prevención de delitos y cuenta con un Órgano de Cumplimiento Normativo (en adelante, OCN), que es autónomo e independiente, con capacidad de [reporte directo al Consejo de Administración](#) y que dispone de recursos humanos y financieros propios para desarrollar su labor.

Son funciones del OCN:

- Elaborar y mantener el mapa de los riesgos de incumplimiento normativo.
- Elaborar y mantener el código ético y el código de conducta, mencionados en apartados anteriores.
- Elaborar y mantener el canal de comunicación de incumplimientos, que permite la comunicación de cualquier situación de incumplimiento, así como el traslado de cualquier duda o consulta orientada a prevenir riesgos de incumplimiento.
- Establecer el régimen disciplinario para casos de incumplimiento.
- Elaborar y mantener una metodología de revisión del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo, mediante auditorías internas de cumplimiento y la revisión periódica del análisis de los riesgos.
- Ofrecer información e impartir formación de forma periódica a toda la plantilla, sobre las actividades y conductas que se consideran de riesgo, así como sobre el uso del canal de comunicación de incumplimientos.
- Implantar el conjunto de controles, procedimientos, protocolos e instrucciones técnicas de gestión, orientados a reducir los riesgos de incumplimiento normativo.

El funcionamiento del OCN está regulado en protocolos particulares, en los que se establece, entre otras cuestiones, cómo han de atenderse e investigarse las comunicaciones de posibles incumplimientos. La confidencialidad y la premura en la atención y resolución quedan garantizadas, así como la prohibición de tomar cualquier tipo de represalia contra las personas informantes, siempre que las comunicaciones se hayan realizado en el marco de la buena fe.

Cualquier conducta irregular, ilegal o que infrinja el código de conducta puede reportarse al Órgano de Cumplimiento Normativo a través del canal de comunicación de incumplimientos: cumplimiento@universitasxxi.com. Esta información también está disponible en la web corporativa.



En relación con las actividades de formación y concienciación, durante el año 2022 se ha impartido formación sobre Cumplimiento Normativa a todo el personal que se ha incorporado a la empresa.

Indicadores:

	2022	2021
Número de comunicaciones de incumplimientos recibidas	0	0
Número de comunicaciones de incumplimientos atendidas	0	0
Número de investigaciones realizadas por el Órgano de Cumplimiento Normativo	0	0
Número de consultas o dudas recibidas	0	0
Número de consultas o dudas atendidas	0	0
% de la plantilla que cuenta con formación en ética y cumplimiento normativo	100%	100%

La empresa no ha recibido multas o sanciones por incumplimiento de la normativa de aplicación.

5.3. COMPROMISO CONTRA EL SOBORNO, LA CORRUPCIÓN, EL FRAUDE Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

Como parte del sistema de gestión de cumplimiento normativo, el código de conducta de la sociedad establece las siguientes consideraciones, de obligado cumplimiento para toda la plantilla:

- Ninguna persona vinculada a las empresas del Grupo podrá ofrecer o prometer a otra la entrega directa o indirecta de cualquier tipo de incentivo monetario, comisión o recompensa con el propósito de que, incumpliendo sus responsabilidades y, en su caso, la legalidad, actúe o deje de actuar para favorecer un determinado negocio u obtener una ventaja empresarial indebida.
- Queda terminantemente prohibido autorizar, prometer u ofrecer algún tipo de soborno o pago indebido a funcionarios y servidores públicos o a entidades privadas con el fin de agilizar trámites judiciales o administrativos u obtener tratos de favor o ventajas indebidas. Estos ofrecimientos, pagos o entregas están prohibidos, tanto si se realizan directamente a los responsables públicos o privados, como a aquellas personas u organizaciones que éstos indiquen. Esta prohibición alcanza también aquellos supuestos en los que los ofrecimientos, promesas o pagos se realizan a través de entidades socias, colaboradoras, agentes o mediante personas u organizaciones interpuestas.
- Esta misma prohibición se aplicará cuando la conducta se produzca en relación con las personas empleadas, personal directivo o administrador de otras empresas o entidades privadas, bien sea directamente o a través de personas intermediarias.
- Se excluyen de estas prohibiciones las invitaciones ocasionales que no excedan de límites razonablemente aceptables y los objetos de propaganda de escaso valor.
- Las empresas del Grupo rechazan el blanqueo de capitales y la utilización de paraísos fiscales. En consecuencia, no se crearán ni adquirirán participaciones en entidades domiciliadas en países que tengan la condición de paraíso fiscal.
- Cualquier participación de las empresas del Grupo en empresas de nueva creación o ya existentes en el extranjero obligará a verificar con rigor el objeto social y las actividades que va a desempeñar o desempeña y a articular un sistema homologado de control financiero que permita comprobar la legalidad de las operaciones contables realizadas.
- Para prevenir el blanqueo de capitales, la dirección de administración y finanzas se asegurará de contar con un adecuado conocimiento de la clientela, no abrirá cuentas anónimas ni autorizará transferencias financieras sin la debida identificación de dicha entidad o de su representante y procurará obtener información contrastada acerca del origen de los fondos. El sistema de control financiero registrará todos los pagos y transacciones, prohibiendo las cuentas fuera de libros, controlando el destino de los pagos en efectivo, cuando excepcionalmente se produjesen, y contando con un sistema de auditoría que garantice el cumplimiento de la legalidad contable y fiscal.



- De igual modo, las empresas del Grupo aplicarán a su práctica comercial reglas para combatir la corrupción, tanto pública como privada, y otras conductas ilícitas como el fraude y el tráfico de influencias.

El conocimiento de cualquier práctica contraria a la legalidad o a lo establecido en el código de conducta ha de reportarse al OCN, como se ha indicado anteriormente.

Indicadores:

	2022	2021
Número de comunicaciones sobre corrupción, fraude y blanqueo de capitales recibidas	0	0
Número de comunicaciones sobre corrupción, fraude y blanqueo de capitales gestionadas	0	0

5.4. TRANSPARENCIA

UNIVERSITAS XXI S.T.U. promueve la comunicación y las relaciones de confianza con los grupos de interés, aplicando la transparencia como principio de actuación y valor fundamental.

Cuenta con diversos órganos de dirección y comités, donde se toman decisiones que se comunican y despliegan en cascada a toda la empresa.

Las decisiones relevantes tomadas en el seno de estos comités, así como el balance de las principales actividades acontecidas, se trasladan mensualmente a toda la plantilla a través de reuniones sectoriales, denominadas Sesiones de Transparencia.

Por otra parte, en el Portal de transparencia, publicado en la web corporativa, se muestra la información que establece la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid como publicidad activa, así como información complementaria que se considera importante para los grupos de interés.

El Portal está organizado en los siguientes bloques:

- **Información institucional.** Incluye la Política de calidad, información sobre la estructura del Grupo y las normas básicas de aplicación. Asimismo, contiene información sobre los Órganos societarios, el Órgano de Cumplimiento Normativo y las certificaciones y acreditaciones obtenidas. En este bloque también puede consultarse la agenda institucional.
- **Organización y funcionamiento de la empresa.** El organigrama es accesible desde este bloque, además de la reseña curricular del equipo directivo y de la información sobre los diversos órganos de dirección y comités, que garantizan una gestión transparente y una comunicación continua. En esta sección se ofrece también información sobre retribuciones, así como sobre la gestión y los controles externos aplicables a la Empresa.
- **Información sobre la plantilla.** Se muestran los datos de la plantilla desagregados por colectivos y sexo. Desde este apartado, también se puede descargar el Plan de Igualdad de la sociedad, publicado en octubre de 2021 y con vigencia hasta 2025. Adicionalmente, se incluye un enlace directo al canal para la comunicación de casos de violencia sexual, acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Información económico-financiera.** Se incluyen las cuentas anuales, así como el informe de auditoría. También se ofrece información sobre las ayudas y subvenciones recibidas.
- **Información sobre contratos y convenios.** Incluye el acceso al Perfil del contratante y a las instrucciones de contratación, así como los convenios firmados con otras instituciones.
- **Responsabilidad Social Corporativa.** Se incluyen tanto la Política de Responsabilidad Social Corporativa, como las memorias de los últimos años. Dado que la empresa está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como se ha comentado en apartados anteriores, en esta página del Portal se incluye el



enlace al informe de progreso. Finalmente se incluye un enlace a la página web de la Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI.

- **Indicadores.** Se aportan los principales indicadores de Recursos Humanos, de presencia en el mercado, de impacto en la sociedad, los económico-financieros y los de proceso.
- **Incorporación de personal.** Ofrece acceso a las plataformas *LinkedIn* e *Infojobs* en las que se publican las diferentes oportunidades de trabajo.
- **Solicitud de información.** En esta sección se puede solicitar más información, a través del buzón de transparencia.

6. POLÍTICAS CORPORATIVAS Y GESTIÓN DE RIESGOS

La Sociedad, además de por los códigos éticos y de conducta mencionados anteriormente, se rige por las políticas y normas establecidas a nivel corporativo, así como por el compromiso firme de cumplir la legalidad.

Las principales políticas corporativas son las siguientes:

- **Política de Calidad.** Es el documento principal del Sistema de Gestión Corporativo y proporciona el marco de referencia para el cumplimiento del propósito de la empresa, guiando a las personas hacia la mejora continua, la excelencia y el aumento de la productividad.
- **Política de Cumplimiento Normativo.** Introduce criterios de ética empresarial basados en la transparencia y el respeto a la legalidad a través del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo. Establece, a través del mismo, una metodología que anticipa posibles incumplimientos de requisitos legales que pudieran suponer un delito atribuible a la empresa como organización, según lo establecido en el código penal español.
- **Política de Seguridad.** Establece las directrices de alto nivel para definir, desarrollar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI). Determina objetivos, principios y reglas básicas para la gestión de la seguridad de la información en la empresa.
- **Política de Igualdad.** Es el documento que define el conjunto de principios y compromisos adoptados en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como pilar esencial del progreso profesional y personal de las personas que forman parte de UNIVERSITAS XXI.
- **Política de Responsabilidad Social Corporativa.** Recoge el espíritu de cooperación y transferencia de conocimiento a las universidades con las que colaboran las sociedades del Grupo, así como la visión, orientada a lograr los objetivos con una gestión ética, un justo retorno para los accionistas, y la búsqueda del bienestar de las personas; con el patrocinio de la Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI.
- **Política de desconexión digital.** Incluye las medidas para potenciar el respeto al tiempo de descanso de la plantilla, una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar y, en definitiva, de la calidad de vida y salud del personal de la empresa.
- **Instrucciones internas de contratación,** emitidas de acuerdo con lo establecido Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Todas estas políticas, así como sus normas de desarrollo, se encuentran a disposición de la plantilla a través del denominado [Portal de normativa](#).

Con respecto a la [gestión de riesgos](#), de acuerdo con el contexto de la organización, con la estrategia marcada cada año al más alto nivel, así como con las políticas corporativas, anualmente se realiza la gestión de diferentes tipos de riesgos: estratégicos, penales, laborales, financieros, de seguridad de la información y de protección de datos.

7. CALIDAD, EXCELENCIA Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Con los principales objetivos de prestar un servicio excelente y de articular una gestión cada vez más eficaz y eficiente, se han implementado diferentes estándares y metodologías de trabajo, de reconocido prestigio internacional.



Concretamente, en el ámbito de la calidad y de la excelencia, la empresa mantiene la certificación **ISO 9001:2015**, obtenida por primera vez en el año 2006.

También cuenta con el sello de excelencia, concedido por el Club de Excelencia en Gestión.

Como hecho relevante posterior al cierre de ejercicio, cabe destacar que, en el mes de enero de 2023, la empresa ha obtenido el sello **EFQM 600** (anteriormente disponía del sello EFQM 500+).

En relación con la gestión de los recursos humanos, la empresa dispone desde el año 2021, de la certificación emitida por **ABS Quality Evaluations**, en su máxima calificación (A), lo que acredita que no se produce discriminación salarial por razón de género. Más adelante se ofrecen los datos que acreditan dicha calificación.

Adicionalmente, en el mes de abril de 2022, obtuvo la 5ª posición en la categoría 251 a 500 empleados/as como una de Las Mejores Empresas para Trabajar en España en la 20ª edición del prestigioso Ranking **Best Workplaces España 2022**.

Asimismo, y dado que es una prioridad garantizar la seguridad de la información tratada en el desarrollo de las actividades, así como proteger la privacidad de todos los grupos de interés, en los últimos años se han implementado diversos sistemas de gestión de la seguridad y obtenido las siguientes acreditaciones, que se mantienen vigentes en el ejercicio 2022:

- **ISO 27001**, estándar de gestión de la seguridad de la información.
- **Esquema Nacional de Seguridad (ENS)**, para el nivel Medio.

Por último, cabe destacar como iniciativa iniciada a finales del ejercicio, el diseño e implantación de un sistema de gestión de continuidad del negocio, de acuerdo con el estándar **ISO 22301**, que estará implantado y disponible en el primer semestre del ejercicio 2023.



8. EQUIPO HUMANO

El crecimiento de la empresa como referente en su sector se debe a la capacidad de su equipo humano, su principal activo.

En cuanto a la gestión y desarrollo de los recursos humanos, se pretende, sobre todo, llevar a cabo las mejores prácticas en ámbitos como el desarrollo profesional, la formación o la promoción de un entorno laboral saludable y seguro.

El código de conducta establece la defensa de los Derechos Humanos y la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable en el que se garantice la formación de todas las personas a su servicio y una promoción profesional equitativa, basada en los principios de igualdad, mérito y de capacidad. En el código queda prohibida la relación comercial o de cualquier otro tipo con quienes consientan o amparen cualquier forma de explotación laboral.

Asimismo, se refleja el compromiso de la empresa con la defensa de los derechos de las personas, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La empresa, por tanto, es responsable de procurar el bienestar material de la plantilla y el desarrollo de las personas que la conforman en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica y de igualdad de oportunidades.

De acuerdo con lo anterior, se extrema el rigor en el cumplimiento de las normas orientadas a proteger adecuadamente la vida y la salud del personal, de la infancia, la maternidad y la paternidad en el trabajo y las prestaciones sociales y de seguridad social.

8.1. PERFIL DE LA PLANTILLA

A 31 de diciembre de 2022, el equipo humano está formado por 279 personas, de las que el 65% son hombres y el 35% mujeres. Cabe destacar que el número de tituladas en el mercado laboral con estudios de ingeniería, informática y tecnologías de la información es aún muy bajo, en relación con el número de hombres que cuentan con dichos estudios, por lo que es difícil por el momento alcanzar la paridad de representación, ya que en los procesos de selección se reciben muy pocas candidaturas de mujeres.

El 18% del personal es menor de 30 años; el 71% se encuentra en un rango de edad entre 30 y 50 años; y el 11% es mayor de 50 años. El 97% tienen una relación de carácter indefinido y el 97% un contrato a jornada completa.

El grupo profesional más numeroso es el correspondiente al personal técnico, con un 44% de representación, seguido del personal de consultoría, con un 23%.

Dos personas trabajadoras tienen discapacidad. Asimismo, se ha realizado la contratación de productos y servicios a Centros Especiales de Empleo, que emplean a personal con discapacidad. El importe de los servicios contratados ha sido equivalente a la contratación directa de tres personas.

A continuación, se ofrece información detallada sobre la distribución de la plantilla a 31 de diciembre de cada ejercicio.

Distribución de la plantilla por sexo:

	2022	2021
Mujeres	97	104
Hombres	182	194

Nota 1: no se ha considerado el personal que presta servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Distribución de la plantilla por edad:

	2022	2021
Menores de 30 años	49	57
Entre 30 y 50 años	198	220
Mayores de 50 años	32	21

Edad y antigüedad media de la plantilla:

	2022	2021
Edad media de la plantilla (a 31 de diciembre)	41	40
Antigüedad media de la plantilla (a 31 de diciembre)	12	10

Personas trabajadoras por categoría profesional:

	2022	2021
Personal de dirección	37	37
Mandos intermedios	35	36
Personal técnico	123	142
Personal de consultoría	63	65
Otros	21	18

Personas trabajadoras por tipo de contrato y sexo:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contratos indefinidos	175	96	271	191	102	293
Contratos de duración determinada	0	0	0	0	0	0
Becas	7	1	8	2	2	4
Prácticas	0	0	0	1	0	1

Personas trabajadoras por tipo de contrato y edad:

	2022				2021			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Contratos indefinidos	41	198	32	271	53	219	21	293
Contratos de duración determinada	0	0	0	0	0	0	0	0
Becas	8	0	0	8	3	1	0	4
Prácticas	0	0	0	0	1	0	0	1

Personas trabajadoras por tipo de contrato y categoría profesional:

	2022					2021				
	Indefinido	Duración determinada	Becas	Prácticas	Total	Indefinido	Duración determinada	Becas	Prácticas	Total
Personal de dirección	37	0	0	0	37	37	0	0	0	37
Mandos intermedios	35	0	0	0	35	36	0	0	0	36
Personal técnico	123	0	0	0	123	141	0	0	1	142
Personal de consultoría	63	0	0	0	63	65	0	0	0	65
Otros	13	0	8	0	21	14	0	4	0	18

Personas trabajadoras por tipo de jornada y sexo:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Jornada completa	174	96	270	190	101	291
Jornada parcial	8	1	9	4	3	7

Personas trabajadoras por tipo de jornada y edad:

	2022				2021			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Jornada completa	41	197	32	270	53	217	21	291
Jornada parcial	8	1	0	9	4	3	0	7

Personas trabajadoras por tipo de jornada y categoría profesional:

	2022			2021		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Personal de dirección	37	0	37	37	0	37
Mandos intermedios	35	0	35	36	0	36
Personal técnico	123	0	123	141	1	142
Personal de consultoría	63	0	63	65	0	65
Otros	12	9	21	13	5	18

Personas trabajadoras con discapacidad:

	2022	2021
Personas trabajadoras con discapacidad contratadas directamente	2	2
Medidas alternativas (Centros Especiales de Empleo) Personas equivalentes	3	3

Número de despidos por sexo:

	2022	2021
Hombres	1	1
Mujeres	1	0

Número de despidos por edad:

	2022	2021
Menores de 30 años	1	0
Entre 30 y 50 años	1	0
Mayores de 50 años	0	1

Número de despidos por categoría profesional:

	2022	2021
Personal de dirección	0	0
Mandos intermedios	0	0
Personal técnico	1	1
Personal de consultoría	1	0
Otros	0	0



8.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN

UNIVERSITAS XXI S.T.U. demuestra el firme compromiso con la conciliación, el bienestar de la plantilla y la retención del talento, a través del impulso y la puesta en marcha de diferentes medidas que permiten la conciliación de la vida personal y familiar del equipo humano.

La normativa interna de recursos humanos, a disposición de toda la plantilla, contempla, entre otras cuestiones, el horario de trabajo, las medidas de flexibilidad horaria, los permisos retribuidos, los derechos relativos a la conciliación de la vida laboral y personal, así como la posibilidad de acogerse a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

El convenio de aplicación es el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid. El 71,3% de la plantilla está sujeta al mismo. El 25,8% de las personas trabajadoras, debido al nivel de responsabilidad de su puesto, queda fuera de convenio, sin que dichas personas vean menoscabados sus derechos. El 2,8% restante, se trata de personal becado, que se rige por normativa específica.

Los cambios significativos en la operación se preavisan a la plantilla de acuerdo con el plazo establecido legalmente. No se han producido en el ejercicio cambios significativos en la operación.

Se mantiene un diálogo constante con el equipo humano a través de la celebración de las Sesiones de Transparencia, ya mencionadas en apartados anteriores.

A nivel corporativo se aplica la gestión por objetivos. Cada persona tiene asignados objetivos individuales, que han sido previamente consensuados con su responsable. Estos objetivos, bien promueven la consecución de la estrategia general, bien están orientados a establecer las acciones y resultados sobre los que ir construyendo su mejora personal y profesional.

La empresa considera que el entusiasmo y compromiso de sus personas colaboradoras son claves para el cumplimiento de objetivos. En ese sentido, anualmente se realiza una encuesta de clima laboral, para conocer el nivel de satisfacción de la plantilla con la empresa, así como con las diferentes medidas desarrolladas en el año.

Las personas trabajadoras pueden transmitir sus sugerencias de mejora a través de diferentes mecanismos: a través de las preguntas abiertas incluidas en la encuesta de clima laboral, a través de las ya mencionadas sesiones de transparencia, a través de la comunicación con sus responsables directos o a través del buzón de correo electrónico del área de recursos humanos.

En relación con el derecho a la desconexión digital, de forma periódica se llevan a cabo acciones de formación y de concienciación para potenciar el respeto al tiempo de descanso de la plantilla, una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el mencionado derecho de desconexión como un elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, en aras del respeto de la vida privada y familiar y, en definitiva, de la calidad de vida y salud del personal.

Satisfacción general de la plantilla con la empresa:

	2022	2021
Satisfacción general de la plantilla (sobre valoración 10)	8,5	9,1

Nota 1: la valoración del ejercicio 2021 se obtuvo mediante un cuestionario diferente al utilizado para la medición habitual de clima laboral, por lo que los datos de 2021 y 2022 no son estrictamente comparables. En el ejercicio 2021 se utilizaron los cuestionarios facilitados por la compañía Great Place to Work®, por ser un requisito para participar en el *ranking* Best Workplaces y optar a dicho reconocimiento.

Número de personas acogida a ciertas medidas de conciliación:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de personas trabajadoras con posibilidad de flexibilidad horaria	180	96	276	192	103	295
Número de personas acogidas al permiso de baja por maternidad o paternidad	6	5	11	9	3	12
Número de personas acogidas al derecho de reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiar	9	25	34	12	30	42

Número de personas trabajadoras acogidas a la política de desconexión digital:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de personas trabajadoras acogidas a la política de desconexión digital	182	97	279	194	104	298

Absentismo:

	2022	2021
Nº de horas de absentismo	8.172	7.153
Tasa de absentismo	1,47%	1,28%

8.3. SELECCIÓN Y ACOGIDA DEL PERSONAL

La selección del personal tiene como base los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Los procesos de selección que se realizan son exhaustivos y contemplan diferentes pruebas de aptitud y de conocimientos, así como entrevistas a diferentes niveles, lo que permite una evaluación completa de los candidatos y candidatas. En los procesos de selección participan tanto el área de recursos humanos, como los responsables técnicos o funcionales de los equipos en los que se integrará la persona seleccionada.

Se cuida especialmente la acogida de las nuevas incorporaciones. Todas las personas que se incorporan a la empresa participan durante los primeros meses en el denominado *Plan de Desarrollo Onboarding*. Este proceso permite realizar un acompañamiento estrecho de las personas para que se sientan integradas desde el primer momento; dosificar el contenido que deben adquirir; evaluar de manera progresiva, a través de objetivos y métricas, los avances conseguidos; y conocer la valoración del proceso, tanto de la persona recién incorporada, como de su responsable.

Es una práctica habitual, además, que cada persona que se incorpora a la empresa mantenga una reunión inicial con el Director General para intercambiar experiencias y expectativas, así como con la Responsable de cumplimiento normativo y protección de datos, con el fin de que ésta pueda trasladar personalmente la importancia del cumplimiento de la normativa.

8.4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

UNIVERSITAS XXI S.T.U. apuesta por la formación de su personal y cada año promueve diversas acciones encaminadas al desarrollo competencial y personal de su plantilla.

La formación es considerada un elemento fundamental para mejorar el bienestar laboral, la productividad y para alcanzar objetivos de la empresa, por lo que las acciones formativas se diseñan de acuerdo con las necesidades detectadas o expresadas durante el proceso periódico de evaluación del desempeño.

El plan de formación anual incluye acciones formativas internas y externas (con empresas reconocidas) encaminadas a la adquisición o mejora de habilidades transversales, al conocimiento y aplicación de nuevas metodologías de trabajo, al conocimiento y manejo de nuevas tecnologías, al desarrollo de competencias específicas de cada puesto, etc.

Además, se facilita el acceso a formación de vanguardia, a través de plataformas de reconocido prestigio como UDEMY.

Asimismo, aquellas personas que promocionan a categorías de responsabilidad participan en un programa específico de desarrollo directivo.

En el año 2022 se han recibido 5.114 horas de formación. En cuanto al porcentaje de jornada dedicada a la formación es de un 1,27% en el caso de las mujeres y de un 1,24% en el caso de los hombres.

Cabe destacar que las formaciones se desarrollan dentro de la jornada laboral y en horarios compatibles con la jornada de aquellas personas acogidas al derecho de reducción por guarda legal para el cuidado de menor o familiar dependiente.

Horas de formación recibidas por sexo:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Horas de formación recibidas	3.414	1.700	5.114	7.057	2.366	9.423

Nota 1: en el ejercicio 2022 se ha producido una reducción en las horas de formación recibidas por los siguientes motivos:

- El cambio de metodología de desarrollo (metodología *agile*), implica periodos de trabajo de 10 semanas en las que solo 1 semana está destinada a la realización de actividades de formación. No obstante, la propia metodología conlleva compartir continuamente el conocimiento dentro de los equipos.
- Se ha tenido que atender los compromisos productivos con un menor número de personas en plantilla, lo que ha afectado al tiempo disponible para formación.
- En el año 2022 no se han computado las horas de formación recibidas a través de plataformas abiertas (especialmente Udemy). Se comenzarán a computar a partir del ejercicio 2023.

Horas de formación por tipología de personal:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Personal técnico	2.742	553	3.295	5.569	925	6.493
Personal funcional	512	601	1.113	694	880	1.574
Personal administrativo y de dirección	160	546	706	794	562	1.356

8.5. REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

La política retributiva se define atendiendo a las diferentes categorías y a criterios como, la antigüedad, el grado de experiencia y las funciones propias de cada puesto. La retribución incluye un importe fijo y un importe variable, que depende del cumplimiento de objetivos establecidos para el año.



La empresa cubre los costes sociales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las retribuciones establecidas son acordes con las del sector y se encuentran por encima de las establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

En este apartado del documento se incluyen las remuneraciones medias, según diferentes criterios de agregación.

Para su cálculo se han tenido en cuenta tanto la retribución fija, como la retribución variable.

La brecha salarial, por su parte, se ha calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$(Promedio retribuciones hombres - Promedio retribuciones mujeres) / Promedio retribuciones hombres * 100$$

Es de destacar que, en el marco de la elaboración del segundo Plan de Igualdad, y en cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, en el año 2021 se llevó a cabo una auditoría retributiva, realizada por una entidad independiente, de la que se obtuvo como conclusión que no se producía discriminación retributiva por razón de sexo en puestos de igual valor. La empresa obtuvo, por tanto, la certificación ABS QE de igualdad retributiva, en su máxima calificación (A). Esta certificación se ha renovado en los mismos términos en el ejercicio 2022.

Retribución media por sexo:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Remuneraciones medias	41.844	43.586	-4,2%	39.365	40.500	-2,9%

Retribución media por edad:

	2022			2021		
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Remuneraciones medias	24.794	44.329	57.856	25.234	41.397	62.053

Retribución media por categoría profesional y sexo:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Personal de dirección	87.116	76.962	11,7%	84.394	72.405	14,2%
Mandos intermedios	52.528	48.997	6,7%	50.025	46.756	6,5%
Personal técnico	35.091	35.057	0,1%	32.259	32.278	-0,1%
Personal de consultoría	34.448	34.997	-1,6%	31.898	33.401	-4,7%
Otros	17.055	29.516	-73,1%	22.997	26.495	-15,2%

Nota: en la categoría "Otros", en la que se incluye el personal de administración, el de mantenimiento y el personal becado, se produce una gran variación de la brecha salarial con respecto al ejercicio anterior (favorable a las mujeres), debido a que en el 2022 hay un mayor número de personas becadas de sexo masculino, lo que impacta en la retribución media para este colectivo y sexo.

Remuneración de consejeros y consejeras y del equipo directivo:



	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
Personal de dirección	87.116	76.962	11,7%	84.394	72.405	14,2%

Nota 1: los consejeros y consejeras reciben dietas por asistencia a las reuniones de los órganos societarios. El importe se establece en los estatutos sociales y es el mismo para todos los miembros, independientemente de su género o condición.

- En el año 2021, el importe total satisfecho en concepto de dietas ascendió a 18.000 euros.
- En el año 2022, el importe total satisfecho en concepto de dietas ascendió a 19.512 euros.

8.6. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

En su compromiso con la protección de la seguridad y la salud del equipo humano, la empresa aplica protocolos específicos que garantizan el cumplimiento cabal de la normativa vigente y del convenio colectivo de aplicación.

UNIVERSITAS XXI S.T.U. cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales ajeno, encargado de realizar la evaluación de riesgos profesionales, establecer las medidas correctoras apropiadas, dar instrucciones y formar a la plantilla, canalizar las comunicaciones en materia de riesgos laborales, investigar posibles accidentes laborales y proponer medidas para evitar su repetición, así como el resto de las funciones establecidas legalmente.

Cualquier duda que las personas trabajadoras tengan en relación con la salud y bienestar laboral puede ser trasladada directamente al área de Recursos Humanos. Cualquier incumplimiento de la normativa debe ser reportado al Órgano de Cumplimiento Normativo.

Adicionalmente a lo anterior, se desarrollan iniciativas para promover el bienestar de la plantilla, orientadas a la mejora de la salud y a la adquisición de hábitos de vida saludable.

Durante el ejercicio 2022 se han producido dos accidentes laborales.

A lo largo del año se han desarrollado las siguientes iniciativas de bienestar:

- Relacionadas con mejoras laborales:
 - Flexibilidad horaria para contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Teletrabajo en diferentes modalidades a elegir por el personal empleado.
 - Pago del complemento por incapacidad temporal.
 - Ampliación de las vacaciones en dos días laborables.
 - Transformación de hasta dos días de vacaciones en bolsa de horas.
 - Solicitud de hasta dos días al año de permiso sin sueldo, sin perder la cotización a la Seguridad Social por los mismos.
 - Retribución flexible (seguro médico familiares, tarjeta restaurante, tarjeta transporte y cheque guardería).
- Relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
 - Realización de las acciones positivas correspondientes al ejercicio 2022 incluidas en el Plan de Igualdad.
- Relacionadas con el desarrollo profesional:
 - Plan formativo “Desarrollo Directivo” para nuevos nombramientos mandos intermedios.
 - Mantenimiento del proyecto de *On-boarding* para el acompañamiento del personal de nueva incorporación.
 - Contratación plataforma Udemy para formación de la plantilla.
- Relacionadas con el bienestar y la satisfacción en las oficinas:
 - Realización encuestas de Clima Laboral.

- Desayunos en el día internacional de la mujer.
- Eventos y jornadas con la plantilla
- Disposición de máquinas expendedoras de café, cacao e infusiones sin coste para el personal.
- Relacionadas con la salud y el deporte:
 - Acuerdo con entidades deportivas para obtener descuentos aplicables a la plantilla.
 - Campaña de vacunación contra la gripe, inoculada en horario laboral y sin coste para el personal.
 - Participación en olimpiada *online eHealth Challenge*.
 - Mantenimiento de purificadores de agua por ultrafiltración en cocinas.
 - Disposición de un desfibrilador externo semiautomático en la quinta planta.
 - Abastecimiento de geles hidroalcohólicos.
- Relacionadas con el cuidado del medioambiente:
 - Regalo corporativo consistente en botellas de agua reutilizables.

Siniestralidad laboral:

	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	2	0	0	0
Índice de gravedad	0,16%	0	0	0

8.7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

UNIVERSITAS XXI S.T.U., desde sus inicios, ha mantenido un claro compromiso con la igualdad de oportunidades, así como un rechazo absoluto a cualquier tipo de discriminación en contra de una persona o de un grupo por razón de su nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Este compromiso es adquirido por convicción del equipo directivo y se refleja en los códigos y políticas corporativas del Grupo y, en particular, en las de Recursos Humanos.

De acuerdo con lo anterior, todas las actividades de selección de personal, formación, evaluación, comunicación, participación, política salarial, condiciones de empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, promoción profesional, conciliación entre la vida personal y laboral y desarrollo humano, están impregnadas de los principios de igualdad de oportunidades, con atención plena a cualquier desviación que se pudiera producir para corregirla de inmediato.

En relación con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el mes de octubre de 2021 quedó registrado en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y de trabajo y planes de igualdad, del Ministerio de Trabajo y Economía social, el Segundo Plan de Igualdad de UNIVERSITAS XXI S.T.U., para el periodo 2021 – 2025.

Asimismo, se encuentra a disposición de la plantilla el protocolo de actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y/o por razón de sexo, en el que se declara, rechaza y no tolera, bajo ningún concepto, el acoso en ninguna de sus vertientes y se establecen las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.

Indicadores:



	2022	2021
Número de denuncias de discriminación recibidas	0	0
Número de denuncias de discriminación gestionadas	0	0
Número de denuncias de acoso sexual recibidas	0	0
Número de denuncias de acoso sexual gestionadas	0	0

9. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

La actividad desarrollada por la empresa (principalmente desarrollo, implantación y mantenimiento de soluciones informáticas) tiene un bajo impacto ambiental. En este sentido, no se han establecido provisiones ni garantías para riesgos medioambientales.

En todo caso, la empresa vela por un **consumo responsable** de recursos naturales (principalmente energía) y por el **reciclaje** de los materiales sobrantes (principalmente equipos informáticos y papel).

La forma de organizar el trabajo (modelo de teletrabajo híbrido), así como las herramientas puestas a disposición del equipo humano (gestor documental, sistemas de videoconferencia y plataforma de firma digital), han promovido, por su parte, un menor uso de papel y un menor número de desplazamientos, lo que favorece el cuidado medioambiental.

En cuanto al uso de la energía, cabe destacar la realización de la auditoría energética, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación. De la misma resultaron algunas recomendaciones para incrementar el ahorro energético (sustitución de luminarias por paneles led, programación automática del apagado de equipos, incorporación de sensores de detección de movimiento para el apagado automático de las luces, etc.). Aunque dichas recomendaciones no tenían carácter obligatorio, la empresa ha dado respuesta a todas ellas durante el ejercicio 2022.

En relación con los equipos informáticos, su adquisición se realiza a entidades proveedoras con compromiso ambiental. Al final de su vida útil se reciclan, contando para ello con un gestor de residuos autorizado.

El reciclaje de papel, por su parte, se realiza a través de empresas externas y, en el caso de la sede de Lleida, a través de los servicios municipales y locales.

En las oficinas se promueve y facilita el reciclaje de residuos plásticos, a través de la colocación de contenedores específicos y de las labores de concienciación realizadas.

En la sede de Madrid, en colaboración con la Fundación SEUR, se realiza la recogida y reciclaje de tapones de plástico. Se trata de un proyecto solidario y ambiental destinado a facilitar a niños y niñas sin recursos un tratamiento médico no reglado en el sistema sanitario o materiales que les permitan paliar los problemas físicos que padecen y que no puedan obtener por otros medios.

El consumo de agua se corresponde con lo consumido por las personas trabajadoras durante la jornada laboral (en las cocinas se han instalado filtros de agua para evitar el uso de botellas de plástico de un solo uso) y con el utilizado en los aseos y en las actividades habituales de limpieza de las oficinas.

Por último, no se considera que la actividad de la empresa afecte a la biodiversidad.

Consumo:

	2022	2021
Consumo de agua (m3)	-	-
Consumo de energía en las oficinas (kw)	308.014	322.603
Consumo de papel (kg)	237	238

Nota 1: no es posible obtener el dato de consumo de agua en las oficinas, pues no existen contadores individualizados en los edificios en los que se encuentran las oficinas, que están en régimen de alquiler.

Nota 2: en el cálculo del ejercicio 2022 no se han computado las facturas de dos periodos (del 21.01.2022 al 18.02.2022 y del 22.06.2022 al 19.07.2022) al no haberlas emitido aún la empresa comercializadora en el momento de redacción del presente informe.

Nota 3: el cálculo de consumo de papel se ha estimado a partir del número de hojas fotocopiadas o impresas, según los contadores de las fotocopiadoras.

Reciclaje:

	2022	2021
Reciclaje de papel (kg)	275	292
Reciclaje de residuos informáticos (kg)	263	-

Nota 1: en el ejercicio 2022 se ha realizado la retirada y reciclaje de papel depositado en los contenedores durante el ejercicio 2021.

Nota 2: la sede de Lleida recicla el papel a través de los servicios municipales, por lo que no es posible conocer la cantidad reciclada.

10. ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

El principal riesgo financiero de la empresa derivado del cambio climático es el relativo a la ocurrencia de eventos meteorológicos adversos, que pudieran dificultar la continuidad del negocio por daños en las oficinas, los equipos, las líneas de comunicación o que dificultaran la llegada del personal a los puestos de trabajo, entre otros.

En este sentido, la empresa ha dispuesto diferentes estrategias para su mitigación, como el uso de la nube en entornos redundantes para el almacenamiento de los activos digitales (código, documentación, datos, etc.), el despliegue del teletrabajo o el diseño de un plan de continuidad de negocio, de acuerdo con la norma ISO 22301, que estará completamente desplegado a lo largo de 2023, como se indicó en apartados anteriores.

Otros riesgos que podrían tener impacto en las finanzas de la empresa son los derivados del encarecimiento de la energía, lo que podría afectar al incremento de los costes operativos y también a la disminución de la capacidad presupuestaria de nuestros clientes.

Por último, un aumento de las temperaturas derivado del efecto del cambio climático, riesgo potencial a largo plazo, podría suponer mayor necesidad de climatización, tanto para asegurar el bienestar de las personas trabajadoras, como para garantizar el buen funcionamiento de los equipos tecnológicos, lo que podría redundar en mayores costes de operación.

Como oportunidades asociadas al cambio climático cabe destacar el uso de la tecnología para lograr un mundo más sostenible. En este sentido, los productos y servicios que ofrece la empresa están orientados a facilitar la labor de gestión de las universidades, aprovechando las ventajas de la digitalización y evitando tanto el uso del papel, como desplazamientos innecesarios.

11. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

11.1. RELACIÓN CON CLIENTES

Las universidades usuarias son la razón de ser de la empresa. El índice de satisfacción se evalúa anualmente y es el referente para mejorar el servicio que se les ofrece y para ampliar el detalle de sus necesidades.

Adicionalmente, se realizan foros de usuarios y eventos institucionales que, junto con las relaciones del día a día, hacen que la relación con las universidades sea muy estrecha.

La información sobre los productos y servicios se encuentra disponible en la web corporativa. Desde el área de Comunicación y Marketing se ofrece información específica a las Instituciones de Educación Superior. Dicha información es precisa y sincera.



El área de Calidad está a cargo de recibir y gestionar las posibles reclamaciones, así como de establecer el contacto con otras áreas implicadas, por ejemplo, el área de Seguridad y protección de datos, en el caso de que una reclamación afectara al tratamiento de datos personales. Cabe indicar que no se han recibido reclamaciones relacionadas con la privacidad de los datos tratados de las universidades usuarias ni con la calidad de la información recibida por parte del área de Comunicación y Marketing.

Indicadores:

	2022	2021
Promedio de satisfacción de los clientes (sobre valor 10)	9,25	9,11
Reclamaciones de clientes recibidas en el ejercicio	5	9
Reclamaciones de clientes gestionadas y resueltas en el ejercicio	4	10
Reclamaciones gestionadas en el ejercicio que provenían de comunicaciones del ejercicio anterior	1	2

Nota: hay dos reclamaciones, reportadas en el ejercicio 2022, que se encuentran en proceso de solución a la fecha de emisión del presente informe.

11.2. RELACIÓN CON EMPRESAS PROVEEDORAS

La relación adecuada con las empresas proveedoras mejora la calidad del servicio o producto que se ofrece a las universidades usuarias y permite mejorar la competitividad y la rentabilidad.

Dicha relación es eficaz para ambas partes y se basa en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, en el establecimiento de un precio justo y en el beneficio mutuo.

Las empresas proveedoras deben ser previamente homologadas, en aplicación de las políticas de calidad corporativas.

La gestión con las empresas proveedoras se realiza a través de una herramienta específica, en la que se registran los datos identificativos de la empresa, se indican los aspectos de seguridad y de protección de datos a tener en cuenta, se identifican los hitos principales de cumplimiento del servicio y se indica el criterio de homologación (comentado anteriormente).

La adjudicación de los contratos a empresas proveedoras se realiza atendiendo a las instrucciones internas de contratación, que garantizan los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad, no discriminación y de elección de la oferta con base en la mejor relación calidad-precio.

Asimismo, se exige el cumplimiento de la normativa vigente por parte de las empresas proveedoras y, en el caso de las adquisiciones que se rigen por el procedimiento de licitación pública, se incluyen compromisos sociales y medioambientales en los requisitos del contrato.

En algunos casos, la relación comercial forjada con las entidades proveedoras se transforma en una alianza estratégica, que se fortalece mediante la formalización de acuerdos a largo plazo, mutuamente beneficiosos. Las principales aliadas son entidades de carácter tecnológico.

El 95% de las empresas proveedoras contratadas son de ámbito nacional.

No se considera que las entidades proveedoras estén en riesgo de presentar casos de trabajo forzoso ni de presentar riesgos de infringir los derechos de asociación o de negociación colectiva de sus personas trabajadoras.

Indicadores:



	2022	2021
Satisfacción de proveedores (sobre valor 5)	4,76	4,8
No conformidades abiertas a proveedores en el ejercicio	4	2
No conformidades gestionadas de proveedores en el ejercicio	5	3
No conformidades gestionadas de proveedores en el ejercicio que provenían del ejercicio anterior	1	1
% proveedores locales	95%	96%

11.3. INNOVACIÓN

UNIVERSITAS XXI S.T.U. dispone de un equipo de trabajo específico, denominado Dirección de innovación, enfocado en la evolución cualitativa de los productos y en promover la innovación de las metodologías, las tecnologías y la funcionalidad de la Solución UNIVERSITAS XXI, para mantenerlas en los entornos más innovadores y productivos para las universidades usuarias.

Asimismo, se está llevando a cabo un trabajo de revisión y de mejora de las aplicaciones para garantizar un nivel de accesibilidad “AA”.

El Comité de Investigación y Tendencias, por su parte, tiene entre sus objetivos realizar una vigilancia activa en cuanto a iniciativas tecnológicas en el ámbito europeo y mundial; tomar contacto con los grupos de trabajo internacionales que colaboran en la puesta en marcha dichas iniciativas; y proponer a la Dirección de la empresa el desarrollo o participación en proyectos innovadores.

11.4. APOYO A LA COMUNIDAD

Uno de los fines fundacionales de la empresa es promover modelos cooperativos orientados a la eficiencia del gasto público en el sector de la educación superior. La aplicación de lo anterior redundará en una reducción de costes para las universidades, que unen sus esfuerzos para trabajar conjuntamente en una misma línea. Esto supone, además, que instituciones con menos recursos puedan acceder a los sistemas desarrollados por la empresa.

Por otra parte, se ofrece apoyo a la comunidad mediante la realización de aportaciones económicas a asociaciones y Organizaciones No Gubernamentales y a través de la promoción de la participación activa del personal en actividades solidarias, tanto directamente, como en colaboración con otras organizaciones.

En el año 2022 se han realizado las siguientes donaciones y patrocinios:

	2022	2021
Donaciones realizadas	194.000	140.214
Importe de patrocinios	8.000	9.200

Entidades beneficiarias:

- Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI.
- Médicos Sin Fronteras.
- UNICEF.
- Banco de alimentos.
- Save the children.
- Caritas.
- ACNUR.
- European Fund for Southeast Europe (EFSE).



La **Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI** (patrocinada por UNIVERSITAS XXI España), es por su parte, la principal impulsora del apoyo a la comunidad.

Tiene la misión de promocionar ayudas educativas; promover el apoyo educativo y cultural a comunidades o grupos en riesgo de exclusión; fomentar de eventos educativos y culturales que tiendan a la formación del espacio iberoamericano de educación superior; promocionar redes institucionales orientadas a la extensión de la educación y, en general, desarrollar cualquier acción o iniciativa relacionada con el progreso de la educación y la cultura, especialmente aquellas destinadas a los menos favorecidos.

A lo largo del año 2022 desde la Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI se han desarrollado los siguientes proyectos:

- Premio científico literario en la Universidad de la Rioja.
- Premio Laura Linares.
- Apoyo educativo y empleabilidad para personas con inteligencia límite: KYRIOS.
- Proyecto agroempresarial de agricultura familiar para el fortalecimiento de la mujer rural con la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales (U.D.C.A.).
- Premio profesores innovadores en la Universidad Rey Juan Carlos (URJC).
- Colaboración con la Fundación Psico Ballet Maite León.
- Libro blanco de igualdad de género.
- Convenio con la Fundación Antonio Nebrija.
- Premio Transferencia conocimiento 2022.
- Convenio de colaboración con la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) para el apoyo a refugiados ucranianos Juan Carrión.

No se considera que la actividad desarrollada tenga efectos negativos sobre la comunidad.

Por último, cabe mencionar que, de acuerdo con lo establecido en el código de conducta, no se realizan aportaciones a partidos políticos.

11.5. FISCALIDAD RESPONSABLE

A continuación, se muestra el resultado económico obtenido por la Sociedad, así como el importe pagado en concepto de Impuesto de Sociedades.

	2022	2021
Resultado contable antes de impuestos	1.971.296,00	2.430.756,12
Impuesto de sociedades pagado	412.550,00	506.943,61

En relación con las subvenciones públicas, se ha recibido el siguiente importe, correspondiente a la bonificación de 14 acciones formativas por parte de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Entidad Estatal que colabora con el Servicio Público de Empleo):

	2022	2021
Subvenciones recibidas	7.164,00	10.908,89

12. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

	Consideraciones Ley 11/2018 de Información no Financiera	Estándar Global Initiative Reporting GRI	Apartado del Informe
MODELO DE NEGOCIO			
Descripción del modelo de negocio del Grupo	Descripción del modelo de negocio		
	Presencia Geográfica	GRI 2-1, GRI 2-6	4. Contexto de negocio
	Objetivos y estrategias		
	Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura		
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS			
Políticas	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23, GRI 3-3	6. Políticas corporativas y gestión de riesgos
Principales Riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos.	GRI 2-23, GRI 2-24	6. Políticas corporativas y gestión de riesgos
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIO AMBIENTALES			
General	Eftos de la actividad de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad.	-	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	-	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	-	
	Aplicación del principio de precaución.	-	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación	GRI 3-3	
Economía Circular, prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 3-3, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3	9. Compromiso con el medioambiente 10. Adaptación al cambio climático
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	GRI 303-1	
	Consumo de materias primas.	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3	
	Consumo, directo e indirecto de energía.	GRI 302-1	
Cambio Climático	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3	
	Emissiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	-	
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	-	
Protección de la biodiversidad	Metas de reducción de emisiones GEI.	-	
	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	-	
	Impactos causados por la actividad.	-	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 2-23, GRI 3-3	8. Equipo humano
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-1, GRI 2-7, GRI 401-1 (lo relativo a despidos), GRI 405-1	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		8.1. Perfil de la plantilla
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		
	Brecha Salarial.	GRI 2-19, GRI 201-3, GRI 405-2	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		
Organización del trabajo	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		
	Medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3 (derechos laborales)	8.2. Organización del trabajo y conciliación
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	8.1. Perfil de la plantilla
Salud y seguridad	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7, GRI 3-3 (derechos laborales)	8.2. Organización del trabajo y conciliación
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	
Relaciones Sociales	Medidas para facilitar la conciliación.	GRI GRI 3-3 (derechos laborales)	
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3	
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-2, GRI 403-2	8.6. Seguridad, salud y bienestar
Formación	Enfermedades profesionales.	GRI 403-2, GRI 403-2	
	Organización del diálogo social.	GRI 2-29, GRI 402-1, GRI 403-1	En lo relativo a periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, UNIVERSITAS XXI se rige por lo establecido en la legislación, analizando caso por caso. En este ejercicio no se han producido cambios significativos.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 2-30	8.2. Organización del trabajo y conciliación
Accesibilidad	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1, GRI 403-4	8.6. Seguridad, salud y bienestar
	Políticas de formación.	GRI 102-3, GRI 404-2	8.4. Formación y desarrollo del talento
Igualdad	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		8.7. Igualdad de oportunidades y no discriminación
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.		
	Planes de igualdad.	GRI 3-3 (diversidad de la plantilla)	
	Medidas para promover el empleo.		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	GRI 3-3, GRI 406-1	
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 2-23, GRI 3-3	8. Equipo humano
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.		5.1. Código ético y código de conducta
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		5.2. Sistema de gestión de cumplimiento normativo
	Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos.		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.	GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 3-3, GRI 419-1	5.1. Código ético y código de conducta 5.2. Sistema de gestión de cumplimiento normativo 6. Políticas corporativas y gestión de riesgos 8. Equipo humano
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 2-23, GRI 3-3, GRI 103-3, GRI 205-2	5. Ética, integridad y transparencia
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.		5.2. Sistema de gestión de cumplimiento normativo
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 3-3	5.3. Compromiso contra el soborno, la corrupción, el fraude y el blanqueo de capitales
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3, GRI 201-1, GRI 203-2, GRI 415-1	11.4 Apoyo a la comunidad
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 2-23, evaluación del enfoque de gestión	11. Compromiso con la sociedad
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 2-23, GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	11.4. Apoyo a la comunidad
	Impacto de la actividad de la sociedad en las con el desarrollo sostenible poblaciones locales y el territorio.		
	Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 413-1	
Subcontratación y proveedores	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28, GRI 203-1, GRI 201-1	
	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.		
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-6, GRI 103-3, GRI 407-1, GRI 409-1	11.2. Relación con empresas proveedoras
Consumidores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		
	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 417-3	7. Calidad, excelencia y seguridad de la información
Información fiscal	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 2-26	11.1. Relación con clientes 11.3. Innovación
	Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	
	Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-4	11.5. Fiscalidad responsable
	Subvenciones públicas recibidas.		



UNIVERSITAS XXI, Soluciones y Tecnología para la Universidad, S.A.,

Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022

En cumplimiento de la normativa mercantil vigente, los Administradores de **UNIVERSITAS XXI, Soluciones y Tecnología para la Universidad, S.A.** formulan el Estado de Información No Financiera correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022.

Madrid, 23 de marzo de 2023

Los Administradores :