



 seprotec

# Informe ESG 2025 de Seprotec

*Generado por*



*el 11/02/2026*

## Resumen ejecutivo

---



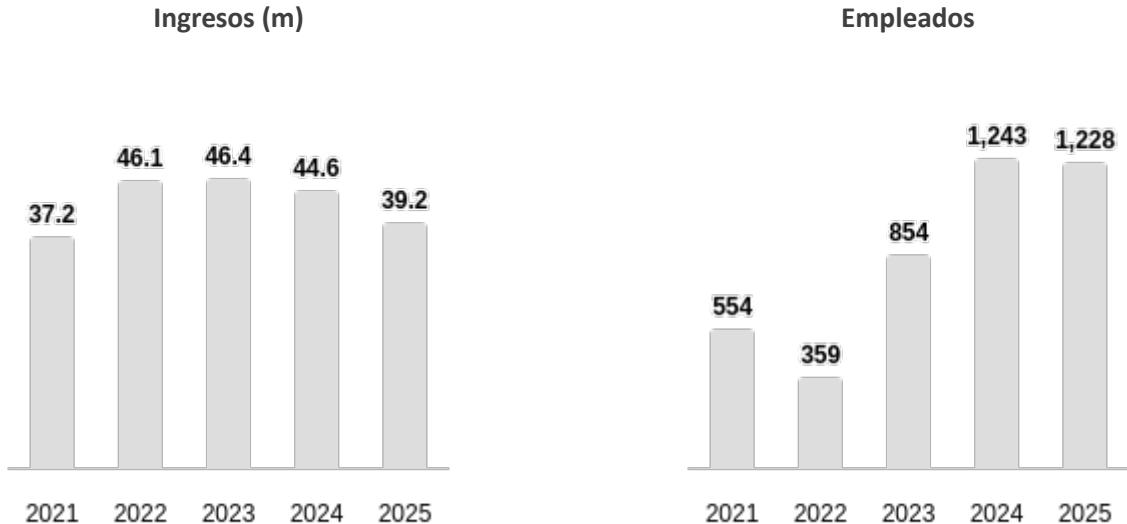
# Descripción general de la empresa

A continuación, encontrará una descripción general de Seprotec

## Acerca de Seprotec

Seprotec es un proveedor de servicios multilingües con 30 años de experiencia ofreciendo soluciones en el mundo de la traducción y la interpretación. Está presente en 9 países, cuenta con 12 oficinas y más de 1000 clientes.

País de las oficinas centrales	España
Ciudad de las oficinas centrales	Madrid
País principal de operaciones	España
Industria primaria	Consultoría de TI y otros servicios
Industria secundaria	Consultoría de TI y otros servicios
Sitio web	<a href="https://seprotec.com/">https://seprotec.com/</a>



# Desempeño ESG/ASG (Ambiental, Social y de Gobernaza)

A continuación, se presenta un resumen de los temas ESG (Environmental, Social and Governance por sus siglas en inglés) relevantes seleccionados. Para cada uno de ellos, se ha llevado a cabo una autoevaluación utilizando una escala de desempeño de 5 puntos, que abarca desde un nivel de desempeño "reactivo" hasta uno "con visión de futuro". Para consultar la descripción detallada y adaptada de los niveles de desempeño ESG correspondientes a cada tema seleccionado, véase la sección "Resumen del Desempeño por Temas" en el Anexo. Si bien estas descripciones son propias de ESG Advantage, los niveles de desempeño se ajustan a estándares científicos e internacionales siempre que es posible.

La Calificación de Desempeño ESG indica la eficacia con la que Seprotec gestiona sus principales temas ESG. Esta calificación se calcula como el promedio de las puntuaciones obtenidas en cada uno de estos temas clave. En términos generales, Seprotec se sitúa en un nivel **Comprometido (Committed)**, lo que indica que cuenta con planes de acción y estrategias para integrar los criterios ESG, abordando tanto los riesgos como las oportunidades (incluidos KPIs y objetivos).

## Rendimiento de los temas ESG materiales

	<b>Cumplimiento normativo y gestión de riesgos</b>	<b>Calificación del desempeño del tema</b>	3
<b>Justificación:</b> Hemos valorado los riesgos y estamos implantado las medidas para mitigarlos.			
	<b>Gestión de la huella de carbono</b>	<b>Calificación del desempeño del tema</b>	2
<b>Justificación:</b> Evaluación de MJ Hudson basada en nuestra metodología de escala de madurez.			
	<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>	<b>Calificación del desempeño del tema</b>	4
<b>Justificación:</b> Evaluación de MJ Hudson basada en nuestra metodología de escala de madurez.			
	<b>Protección de datos y privacidad del cliente</b>	<b>Calificación del desempeño del tema</b>	4
<b>Justificación:</b> Evaluación de MJ Hudson basada en nuestra metodología de escala de madurez.			
	<b>Compromiso y bienestar de los empleados</b>	<b>Calificación del desempeño del tema</b>	2
<b>Justificación:</b> Evaluación de MJ Hudson basada en nuestra metodología de escala de madurez.			
	<b>Protección de datos y ciberseguridad</b>	<b>Calificación del desempeño del tema</b>	4
<b>Justificación:</b> Evaluación de MJ Hudson basada en nuestra metodología de escala de madurez.			
	<b>Integración de la estrategia ESG</b>	<b>Calificación del desempeño del tema</b>	3
<b>Justificación:</b> Evaluación de MJ Hudson basada en nuestra metodología de escala de madurez.			



## Planes de acción

Esta sección contiene planes de acción e iniciativas definidos internamente con el objetivo de mejorar el desempeño ESG en los próximos años. Los planes de acción incluyen una descripción de la iniciativa prevista, el estado de avance, el tema ESG al que está vinculada, una fecha objetivo, la persona responsable y su estado de ejecución.

A continuación, se presenta un resumen de las iniciativas ESG.

Ambiental			
<b>Iniciativa:</b> Sensibilización sobre el cambio climático entre los clientes y empleados (formación y comunicación)			
Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Gestión de la huella de carbono	30/09/2024	Carlos Vidal	Completado
<b>Iniciativa:</b> Progresar en plan de reducción de emisiones			
<b>Descripción del progreso:</b> Todas las oficinas en España tienen instaladas luces LED. También se han pasado todos los contratos de energía eléctrica a contratos de energía verde. Tenemos objetivos de reducción de papel y de energía eléctrica, que estamos cumpliendo anualmente. Estamos midiendo la huella de carbono con el alcance 3.			
Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Gestión de la huella de carbono	31/12/2024	Carlos Vidal	Completado
<b>Iniciativa:</b> Establecer procesos de recogida de datos de Alcance 3			
<b>Descripción del progreso:</b> Se han enviado encuestas de movilidad a los empleados y se está midiendo el alcance 3 con cadena de valor de proveedores y clientes.			
Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Gestión de la huella de carbono	31/12/2024	Carlos Vidal	Completado

## Social

**Iniciativa:** Elaborado y comunicado el propósito y cultura corporativas.

**Descripción del progreso:** Elaborado el documento y distribuido al personal de la Organización, a través del portal del empleado (Bizneo ).

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Compromiso y bienestar de los empleados	30/09/2024	-	Completado

**Iniciativa:** Encuesta de clima laboral

**Descripción del progreso:** Lanzada en noviembre de 2024 y otra en diciembre de 2025.

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Compromiso y bienestar de los empleados	31/12/2024	Pilar Vega	Completado

**Iniciativa:** Estrategia de personas basada en el liderazgo (programas de desarrollo) diversidad y reconocimiento

**Descripción del progreso:** Se ha avanzado en formación de personal mediante plan de formación, y se han implantado sistemas de beneficios sociales (guardería, comida, seguro de salud...), mediante tarjeta de proveedor COBEE. Se ha avanzado en descripción, escala de puestos y nivel salarial y plan de carrera.

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Compromiso y bienestar de los empleados	31/12/2024	Pilar Vega	Completado

## Gobernanza

**Iniciativa:** Programa de cumplimiento normativo

**Descripción del progreso:** Trabajando con consultora externa: hecho análisis de riesgos, objetivos y niveles de riesgos. Estableciendo medidas mitigadoras de riesgo.

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Cumplimiento y gestión de riesgos	30/06/2024	Carlos Vidal	Completado

**Iniciativa:** Formación a empleados clave en cumplimiento

**Descripción del progreso:** Tenemos como objetivo finalizar la auditoría de Compliance en el primer semestre de 2026. Cunado esté desarrollado el informe se pondrá en conocimiento de todo el personal

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Cumplimiento y gestión de riesgos	30/09/2024	Carlos Vidal	En progreso

**Iniciativa:** Avanzar hacia la certificación ISO 27001

**Descripción del progreso:** En Diciembre de 2024 conseguimos certificarnos de la ISO 27001:2022. En noviembre de 2025 hemos renovado la certificación tras la auditoría de primer seguimiento con la certificadora SGS

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Protección de datos y ciberseguridad	31/12/2024	Javier Alemán	Completado

**Iniciativa:** Formación a empleados sobre ciberseguridad

**Descripción del progreso:** Requisito de la ISO 27001. Se han dado cursos de formación sobre ciberseguridad al personal de Seprotec. Se han emitido por grupos en distintas fechas. Se mantienen dichos cursos sobre el 2026, para que todo el personal los complete, así como el personal que se incorpora a la empresa.

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Protección de datos y ciberseguridad	30/09/2024	Javier Alemán	Completado

**Iniciativa:** Política de Ciberseguridad

**Descripción del progreso:** Terminada.

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Protección de datos y ciberseguridad	30/09/2024	Javier Alemán	Completado

**Iniciativa:** Elaboración de una política de sostenibilidad

**Descripción del progreso:** Elaborada y publicada la política de sostenibilidad.

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Integración de la estrategia ESG	30/06/2024	Carlos Vidal	Completado

**Iniciativa:** Definición de métricas ESG, asociadas a ODS

**Descripción del progreso:** Métricas definidas, asociadas a ODS

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Integración de la estrategia ESG	30/06/2024	Carlos Vidal	Completado

**Iniciativa:** Elaboración del Código Ético

**Descripción del progreso:** Elaborado Código Ético y comunicado al personal

Tema ESG	Fecha objetivo	Responsable	Estado
Integración de la estrategia ESG	30/09/2024	Carlos Vidal	Completado

## Indicadores ESG

Esta sección ofrece una visión general de varios indicadores ESG clave, incluida la Huella de Carbono. Se muestra el progreso en los indicadores ESG durante los últimos tres años.

Indicadores de carbono	Progreso a lo largo del tiempo	2023	2024	2025
Emisiones de alcance 1 (tCO2e)		1.9	1.9	2.2
Emisiones de alcance 2 (tCO2e)		14	11	10
Emisiones de alcance 3 (tCO2e)		177	228	277
Emisiones de alcance 1+2 (tCO2e)		16	13	12
Emisiones totales (tCO2e)		193	241	290
Intensidad de ingresos de alcance 1+2 (tCO2e/millones de euros de ingresos)		0,34	0,29	0,31
Intensidad de ingresos (tCO2e/m€ Rev)		4.2	5.4	7.4
Intensidad de empleados (tCO2e/FTE)		0,23	0,19	0,24

### Notas del informe:

Indicadores ambientales	Progreso a lo largo del tiempo	2023	2024	2025
Uso de energía renovable (%)		0	0	0
Consumo total de energía (MWh)		56	48	44
Intensidad energética (MWh/€m rev)		1	1	1
Consumo total de electricidad (MWh)		47	39	34
Energía renovable producida (MWh)		0	0	0
Energía no renovable producida (MWh)		0	0	0
Producción total de energía (MWh)		0	0	0
Emisiones al agua (toneladas)		0	0	0
Residuos peligrosos o radiactivos (toneladas)		0	0	0
Intensidad del valor de las emisiones al agua (toneladas/millón € inv)		0	0	-
Intensidad del valor de los residuos peligrosos o radiactivos (tonelada/m € inv)		0	0	-

**Notas del informe:**

Indicadores sociales	Progreso a lo largo del tiempo	2023	2024	2025
Número total de miembros de la junta directiva (#)		6	5	3
Número de mujeres en la junta directiva (#)		3	1	1
Diversidad de género en la junta directiva (%)		50	20	33.3
Diversidad de género en puestos directivos (%)		54.5	38.5	57.1
Número total de mujeres en la fuerza laboral (ETC)		-	-	793
Ingresos masculinos (€ por hora)		12	17	-
Ingresos femeninos (€ por hora)		12	15	-
Brecha salarial de género no ajustada (%)		4.1	10.7	-
Tasa de respuesta de la encuesta de compromiso de los empleados (%)		-	24.7	46.9
Rotación de personal (%)		10.8	26.3	37
Lesiones laborales (#)		9	16	17
Días perdidos por lesión (#)		216	452	984
Fallecimientos relacionados con el trabajo (#)		0	0	0
Tasa de accidentes (#)		5.3	6.4	6.9

**Notas del informe:**

Indicadores generales	Progreso a lo largo del tiempo	2023	2024	2025
Ingresos (millones de euros)		46,4	44,6	39,2
Total de empleados		854	1243	1228
Total de nuevas contrataciones netas		495	389	-16

**Notas del informe:** Total de nuevas contrataciones netas calculadas como FTE. Muchos trabajadores trabajan pocas horas

Indicadores personalizados	Progreso a lo largo del tiempo	2023	2024	2025
Tasa de accidentes – Frecuencia (Número)		11.23	15.56	22.63
Índice de gravedad (Número)		0,27	0,46	1,31
Absentismo (%)		4.23	5.83	4.06
Miembros independientes de la junta directiva (%)		17	17	17
Caudal de descarga diario (m3)	No data available	-	-	-
Número total de días que la empresa está activa (Número)		365	366	365
Total de nuevas contrataciones netas (Número)		495	389	-
Plantilla laboral promedio (#FTE)		462.23	546.06	425,64
Plantilla al final del año (Número)		854	1243	1227
Salidas de empleados (Número)		370	424	460
Entradas de empleados (Número)		237	847	407
Energía total consumida (Número)		56000	48000	34275
% renovable (%)		0	0	0
% electricidad de la red (%)		100	100	100
# de violaciones de datos (Número)		0	0	1
Pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con conductas anticompetitivas (Número)		0	0	0
¿Los empleados participaron en las ganancias? (S/N)	No data available	-	-	-
Existencia de programa de cumplimiento (S/N)	No data available	-	-	-

**Notas del informe:**

## Impacto adverso

Esta sección proporciona una descripción general de algunos de los principales indicadores de impacto adverso del SFDR.

### Impacto adverso

Activo en el sector de los combustibles fósiles	No
Sitios u operaciones ubicados en o cerca de áreas sensibles a la biodiversidad	No
Falta de políticas para supervisar el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas o las directrices de la OCDE o de mecanismos para abordar las violaciones de sus principios	No
Involucrado en violaciones de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas o de las directrices de la OCDE	No
Participación en la fabricación o venta de armas controvertidas	No

### Notas del informe:

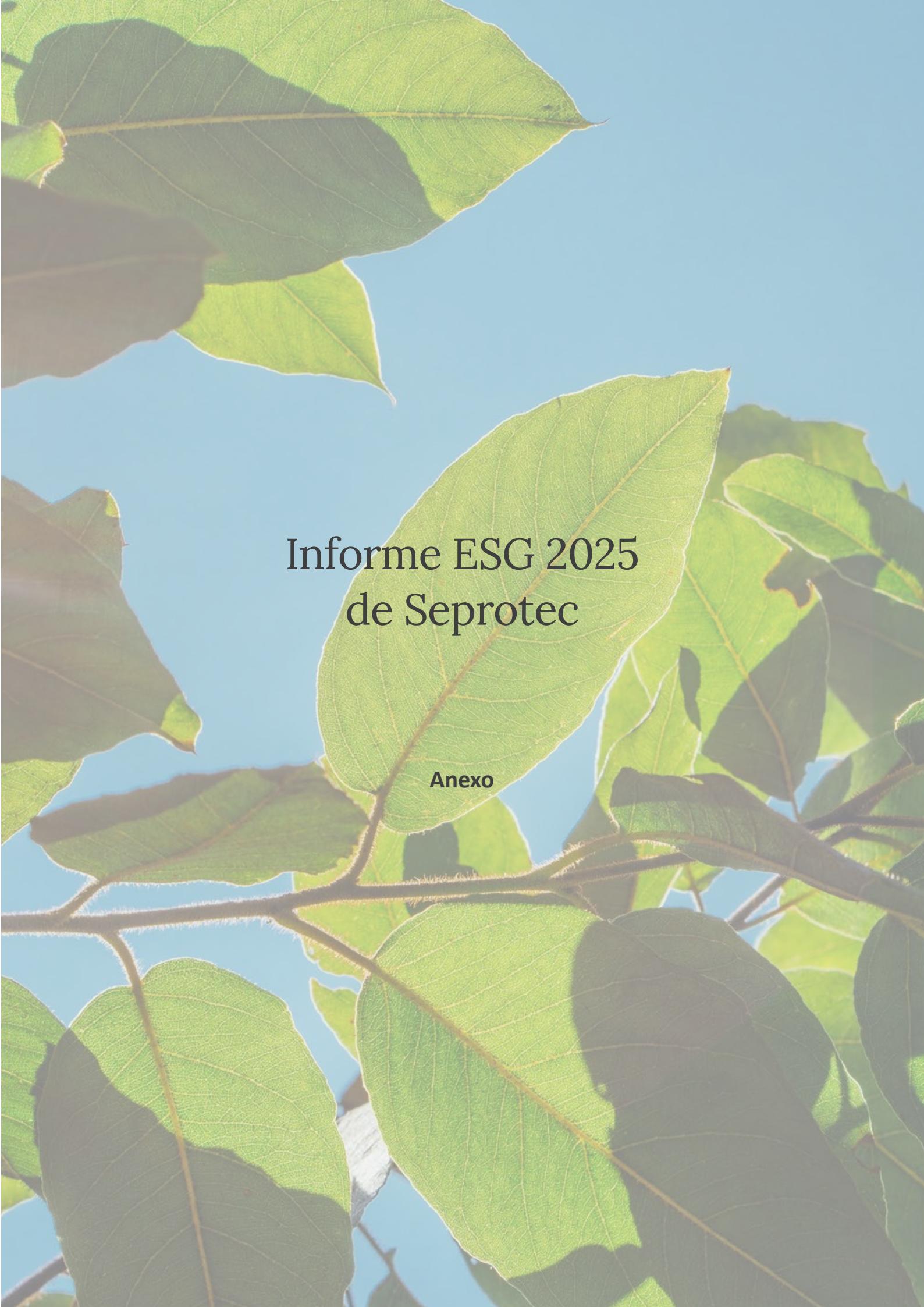
## Políticas ESG

Esta sección destaca qué políticas relacionadas con ESG están vigentes.

### Políticas ESG

Política antisoborno y anticorrupción	Yes
Política de viajes de negocios	Yes
Política de seguridad de datos y privacidad	Yes
Política de diversidad, equidad e inclusión	Yes
Código de conducta del empleado	Yes
Política ambiental	Yes
Política ESG/sostenibilidad	Yes
Política de regalos y hospitalidad	Yes
Política de salud y seguridad	Yes
Política de derechos humanos	Yes
Política de compras	Yes
Política de gestión de riesgos	Yes
Código de conducta del proveedor	Yes
Política de denuncia de irregularidades	Yes

### Notas del informe:

A close-up photograph of several large, green leaves with prominent veins, set against a clear, light blue sky. The leaves are angled at various points, creating a sense of depth and texture.

# Informe ESG 2025 de Seprotec

Anexo

## Evaluación de riesgos e impacto ESG

ESG Advantage lleva a cabo una evaluación automatizada de riesgos e impactos ESG, mediante la cual se realiza un análisis de alto nivel sobre la exposición a riesgos ESG o de sostenibilidad —incluidos los riesgos relacionados con el clima— así como sobre los posibles impactos adversos (efectos negativos de la actividad empresarial sobre factores ESG).

La evaluación tiene en cuenta la clasificación principal de la subindustria según el estándar GICS y el país donde se encuentra la sede de la empresa, utilizando una escala de 5 puntos en la que 1 indica bajo riesgo o impacto adverso y 5 indica alto riesgo o impacto adverso. Estos resultados son orientativos y no consideran la forma en que la empresa gestiona dichos riesgos e impactos.

Esta evaluación es relevante en el contexto del creciente marco regulatorio y de las directrices de reporting que exigen a las empresas identificar y comprender estos riesgos e impactos, sirviendo como punto de partida para análisis posteriores.

Riesgo ESG	Calificación de riesgo ESG	Calificación de riesgo ESG del país	Calificación de riesgo ESG de la industria
	2.1	1.8	2.3
Riesgo climático			
Clasificación de riesgo climático	Clasificación de riesgo climático físico	Calificación del riesgo climático de transición	
2.6	1.9	3.3	
Impacto adverso			
Calificación de impacto adverso	PAI – Calificación ambiental	PAI – Calificación social	
1.8	1.9	1.6	

**Riesgo ESG:** La calificación de Riesgo ESG resulta del promedio entre la Calificación de Riesgo ESG del país y la Calificación de Riesgo ESG del sector. Proporciona una evaluación integral del posible impacto de los factores ESG en el valor financiero de las empresas que operan en determinados países e industrias. Esta calificación ofrece información relevante para inversores y responsables de la toma de decisiones, facilitando elecciones fundamentadas en materia de sostenibilidad y gestión de riesgos.

**Riesgo Climático:** La calificación de Riesgo Climático se obtiene como promedio entre la puntuación de Riesgo Físico Climático y la calificación de Riesgo de Transición Climática. La puntuación de Riesgo Físico Climático evalúa los peligros derivados del clima, la exposición, la vulnerabilidad y la capacidad de adaptación de las empresas dentro del sector y el país en el que operan. La calificación de Riesgo de Transición Climática analiza los riesgos asociados al proceso de transición hacia una economía baja en carbono en el sector y país de operación.

**Impacto Adverso:** La calificación de Impacto Adverso es el promedio entre la Calificación Ambiental PAI y la Calificación Social PAI. La Calificación Ambiental PAI evalúa los posibles impactos negativos que las empresas del sector y país de operación pueden generar sobre factores medioambientales. La Calificación Social PAI evalúa los posibles impactos negativos que las empresas del sector y país de operación pueden generar sobre factores sociales.

## **Resumen del Desempeño del Tema**

A continuación, se presenta un resumen de las descripciones de desempeño ESG adaptadas para cada uno de los temas ESG materiales seleccionados.

# Gestión de la huella de carbono: descripción general del rendimiento

**Justificación:** La evaluación de MJ Hudson se basa en nuestra metodología de escala de madurez

1. Reactivo	2. Involucrado	3. Comprometido	4. Integrado	5. A prueba de futuro
Gestión ESG reactiva impulsada por la regulación.	Se ha formulado la ambición de mejorar los aspectos ESG, se ha identificado la línea de base y el modo de progreso inicial.	La estrategia para mejorar la gestión de riesgos y oportunidades ESG ha dado como resultado un sólido desempeño.	La integración de ESG en toda la empresa ha puesto a nuestro alcance un negocio preparado para el futuro.	La propuesta y la gestión empresarial están totalmente alineadas con una sociedad preparada para el futuro.
<ul style="list-style-type: none"><li>• La dirección tiene como objetivo adherirse a las regulaciones energéticas (locales) (es decir, EED (UE), ESOS (Reino Unido), Wet Milieubeheer (Países Bajos))</li><li>• No hay información sobre los desplazamientos de los empleados ni los viajes de negocios</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoreo básico de las emisiones de energía y carbono y objetivos establecidos para cero emisiones netas antes de 2050 (Alcance 1 + 2)</li><li>• Iniciativas ad hoc para mejorar la sostenibilidad de los viajes de negocios<ul style="list-style-type: none"><li>• &gt;El 70% de la electricidad proviene de fuentes renovables (no necesariamente locales)</li></ul></li><li>• Se realizó una auditoría energética y se abordaron soluciones rápidas (por ejemplo, adquisición de electricidad verde)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoreo exhaustivo de las fuentes de emisiones de Alcance 1 + 2 de acuerdo con estándares de contabilidad reconocidos (por ejemplo, CO2 Prestatieladder, Protocolo GHG)</li><li>• Fomentar las videoconferencias, incluido el seguimiento de las emisiones evitadas gracias a los vuelos evitados</li><li>• Monitoreo de las emisiones resultantes de los viajes de negocios y los desplazamientos de los empleados</li><li>• Se evaluó el potencial de generación de energía renovable en el sitio (por ejemplo, se evaluó el potencial de los techos para paneles solares)</li><li>• &gt;El 90% de la electricidad proviene de fuentes renovables locales</li><li>• Objetivo de emisiones de alcance 1, 2 y 3 para cero neto antes de 2045 establecido y comprometido oficialmente con la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Objetivos basados en la ciencia establecidos de acuerdo con el escenario climático de 1,5 °C (<math>X \geq 4,2\%</math> de reducción lineal anual)</li><li>• Todas las distancias alcanzables en 6 horas en tren se recorren en tren</li><li>• Generación de energía renovable en el sitio implementada, si es posible (por ejemplo, aprovechando todo el potencial del tejado para paneles solares)</li><li>• Objetivos basados en la ciencia establecidos de acuerdo con un escenario climático muy por debajo de los 2 °C (<math>X \geq 2,5\%</math> de reducción lineal anual) sobre las emisiones de los viajes de negocios</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se lograron emisiones netas cero para el Alcance 1 y 2</li><li>• Los empleados solo se desplazan en bicicleta, transporte público o vehículos eléctricos</li><li>• Huella de carbono neta cero lograda (viajes de negocios reducidos al mínimo absoluto)</li><li>• Consumo total de energía reducido al mínimo absoluto</li><li>• Progreso interanual logrado en las emisiones de Alcance 3 de al menos un 2,5 % de tasa de reducción anual lineal (en línea con SBTi)</li></ul>

# Cumplimiento y gestión de riesgos: descripción general del rendimiento

**Justificación:** Hemos valorado los riesgos y estamos implantando las medidas para mitigar esos riesgos.

1. Reactivo	2. Involucrado	3. Comprometido	4. Integrado	5. A prueba de futuro
Gestión ESG reactiva impulsada por la regulación.	Se ha formulado la ambición de mejorar los aspectos ESG, se ha identificado la línea de base y el modo de progreso inicial.	La estrategia para mejorar la gestión de riesgos y oportunidades ESG ha dado como resultado un sólido desempeño.	La integración de ESG en toda la empresa ha puesto a nuestro alcance un negocio preparado para el futuro.	La propuesta y la gestión empresarial están totalmente alineadas con una sociedad preparada para el futuro.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gerencia busca adherirse a los estándares regulatorios</li> <li>• Capacitación ad hoc para empleados en materia de cumplimiento normativo para cumplir con las regulaciones pertinentes</li> <li>• Registro y generación de informes de incidentes de cumplimiento manuales (es decir, ad hoc)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de gestión de riesgos implementado</li> <li>• Responsabilidad de los riesgos asignados a un grupo (sin propietario)</li> <li>• Existe una política de denuncia de irregularidades o mecanismos anónimos para informar inquietudes</li> <li>• Políticas implementadas que aborden los riesgos de gobernanza y cumplimiento (por ejemplo, Código de Conducta, anticorrupción y soborno, controles de exportación, etc.)</li> <li>• Programa de cumplimiento formalizado con evaluaciones de riesgos no totalmente integradas ni formalizadas (por ejemplo, en unidades de negocio específicas o no de forma regular)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de riesgos de cumplimiento de terceros realizada en los últimos dos años, incluido el seguimiento formal</li> <li>• Programa de cumplimiento integrado en todas las unidades de negocio, con un plan de auditoría interna y revisión ocasional por parte de terceros</li> <li>• Las responsabilidades de gestión de riesgos y la rendición de cuentas se asignan formalmente a la gerencia superior y media como propietarios de los riesgos</li> <li>• KPI y/o objetivos de evaluación de riesgos anuales</li> <li>• Seguimiento y presentación de informes anuales sobre la eficacia del control de cumplimiento</li> <li>• Políticas de gobernanza circuladas entre todos los empleados y socios comerciales relevantes</li> <li>• Se implementó una política de cumplimiento formal, incluida una revisión anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciclo de mejora continua del cumplimiento</li> <li>• Progreso tangible en la gestión de riesgos, solo riesgos bajos/medios identificados en la evaluación de riesgos</li> <li>• No hubo incidentes relacionados con el cumplimiento en los últimos 5 años</li> <li>• Ciclos de retroalimentación continuamente mejorados entre gerentes y empleados</li> <li>• Programa de capacitación específico para cada función implementado para que los empleados fortalezcan su conciencia sobre la gestión de riesgos individuales</li> <li>• Revisiones de la efectividad del control independientes y/o automatizadas monitoreadas rutinariamente durante todo el año</li> <li>• El cumplimiento está integrado con los objetivos comerciales y estratégicos</li> <li>• La junta directiva está al tanto del programa de cumplimiento y supervisa activamente su implementación (predica con el ejemplo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitigación completa de los riesgos de soborno y corrupción en toda la cadena</li> <li>• Fuerza activa para una adopción más amplia de medidas anticorrupción</li> <li>• La empresa desempeña un papel destacado en las iniciativas anticorrupción en el sector o la geografía</li> <li>• La mitigación del riesgo de soborno y corrupción está totalmente integrada en los procesos de adquisiciones</li> </ul>

# Protección de datos y privacidad del cliente: Resumen del rendimiento

**Justificación:** La evaluación de MJ Hudson se basa en nuestra metodología de escala de madurez

1. Reactivo	2. Involucrado	3. Comprometido	4. Integrado	5. A prueba de futuro
Gestión ESG reactiva impulsada por la regulación.	Se ha formulado la ambición de mejorar los aspectos ESG, se ha identificado la línea de base y el modo de progreso inicial.	La estrategia para mejorar la gestión de riesgos y oportunidades ESG ha dado como resultado un sólido desempeño.	La integración de ESG en toda la empresa ha puesto a nuestro alcance un negocio preparado para el futuro.	La propuesta y la gestión empresarial están totalmente alineadas con una sociedad preparada para el futuro.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Poca o ninguna gobernanza o planificación de riesgos y cumplimiento; se toman medidas si es necesario</li><li>• Los esfuerzos de seguridad de datos están impulsados por la regulación local (por ejemplo, el RGPD en la UE)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Autoevaluación periódica o ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PDCA), Ciclo de Vida de Seguridad de la Información o equivalente implementado</li><li>• El aviso de privacidad completo está disponible públicamente</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se desarrollaron estructuras organizativas con roles específicos de seguridad y privacidad de datos asignados (por ejemplo, gerente de alto nivel, DPO, oficial de seguridad, gerente de proyectos)</li><li>• Todos los empleados reciben capacitación sobre privacidad y seguridad de datos relevante para su función</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan de acción para toda la empresa, KPI y objetivos para la mejora del ciclo PDCA y sistemas de TI implementados</li><li>• Se ejecuta el PDCA para evaluar y actualizar los procesos al menos una vez al año</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enfoque preventivo líder en la industria para la gestión continua de la seguridad y privacidad de los datos</li><li>• La mejor práctica está respaldada por la ausencia de incidentes de seguridad y privacidad de datos en los últimos 3 años (brechas de seguridad cibernética, incidentes de GDPR, fugas de datos)</li><li>• Los procesos de mejora y continuidad PDCA están integrados en las operaciones de toda la empresa</li><li>• Protocolo continuo y pruebas de respuesta en marcha</li></ul>

# Protección de datos y ciberseguridad: Resumen del rendimiento

**Justificación:** La evaluación de MJ Hudson se basa en nuestra metodología de escala de madurez

1. Reactivo	2. Involucrado	3. Comprometido	4. Integrado	5. A prueba de futuro
Gestión ESG reactiva impulsada por la regulación.	Se ha formulado la ambición de mejorar los aspectos ESG, se ha identificado la línea de base y el modo de progreso inicial.	La estrategia para mejorar la gestión de riesgos y oportunidades ESG ha dado como resultado un sólido desempeño.	La integración de ESG en toda la empresa ha puesto a nuestro alcance un negocio preparado para el futuro.	La propuesta y la gestión empresarial están totalmente alineadas con una sociedad preparada para el futuro.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan establecido para clasificar los datos administrados, mapear los flujos de datos y analizar las brechas en la protección de datos (por ejemplo, a través de evaluaciones de impacto de la protección de datos)</li> <li>• Aviso de privacidad completo disponible públicamente</li> <li>• Declaración de seguridad de la información pública disponible</li> <li>• Capacitación sobre seguridad y privacidad de datos brindada a empleados clave</li> <li>• Responsable de Privacidad (OP) o, si es requerido legalmente, Responsable de Protección de Datos (OPD) existente</li> <li>• Proceso de gestión de incidentes/infracciones, incluido un protocolo para alertar a las autoridades sobre infracciones del RGPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de gestión de seguridad de datos implementado, incluidos controles físicos para los datos locales</li> <li>• Existe un seguro de responsabilidad cibernética</li> <li>• Inventario de datos (también conocido como registro de actividades de procesamiento) para actividades de datos personales. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas de seguridad y privacidad de datos implementadas</li> </ul> </li> <li>• Evaluaciones de privacidad realizadas anualmente</li> <li>• Auditorías de seguridad y privacidad realizadas anualmente</li> <li>• Equipo dedicado a la seguridad y privacidad (más allá del DPO, tal vez un tercero)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se implementó el ciclo PDCA (planificar, hacer, verificar, actuar) para evaluar y actualizar los procesos anualmente. Se implementó un plan de acción para toda la empresa, KPI y objetivos de seguridad de datos.</li> <li>• Proceso de continuidad del negocio/recuperación ante desastres implementado con pruebas de recuperación realizadas periódicamente <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas periódicas de penetración y vulnerabilidad</li> </ul> </li> <li>• Auditorías de evaluación de riesgos de terceros realizadas semestralmente</li> <li>• Certificación ISO2700, SOC2 o ISO27701 vigente</li> <li>• Todos los empleados reciben capacitación sobre privacidad y seguridad de datos</li> <li>• Estructuras organizativas diseñadas con roles específicos de seguridad y privacidad de datos en múltiples niveles (por ejemplo, gerente de alto nivel,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los temas de seguridad y privacidad de los datos se incluyen en la toma de decisiones de la alta dirección</li> <li>• Cultura consciente de la ciberseguridad (por ejemplo, mayor concienciación de los empleados, compromiso interorganizacional, iniciativas internas en toda la empresa, etc.)</li> <li>• Evaluaciones de la cadena de suministro (por ejemplo, implementadores/proveedores externos, API) implementadas</li> <li>• Protocolo continuo y pruebas de respuesta en marcha</li> <li>• Un ciclo PDCA está integrado en todos los niveles de la organización con auditoría externa, lo que permite el seguimiento y la resolución (al menos dos veces al año)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque preventivo líder en la industria para la gestión continua de la seguridad y privacidad de los datos</li> <li>• Los KPI relevantes se rastrean y monitorean trimestralmente</li> <li>• La ciberseguridad está en la agenda de las reuniones de la junta directiva</li> <li>• Brindar capacitación a colegas de la industria y clientes sobre cuestiones de seguridad y privacidad de datos</li> <li>• Los procesos de mejora y continuidad PDCA están integrados en las operaciones de toda la empresa</li> <li>• La mejor práctica está respaldada por la ausencia de incidentes de seguridad y privacidad de datos en los últimos 3 años (brechas de seguridad cibernética, incidentes de GDPR, fugas de datos)</li> </ul>

DPO, oficial de  
seguridad, gerente de  
proyectos)

# Diversidad, equidad e inclusión: descripción general del desempeño

**Justificación:** La evaluación de MJ Hudson se basa en nuestra metodología de escala de madurez

1. Reactivo	2. Involucrado	3. Comprometido	4. Integrado	5. A prueba de futuro
Gestión ESG reactiva impulsada por la regulación.	Se ha formulado la ambición de mejorar los aspectos ESG, se ha identificado la línea de base y el modo de progreso inicial.	La estrategia para mejorar la gestión de riesgos y oportunidades ESG ha dado como resultado un sólido desempeño.	La integración de ESG en toda la empresa ha puesto a nuestro alcance un negocio preparado para el futuro.	La propuesta y la gestión empresarial están totalmente alineadas con una sociedad preparada para el futuro.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumplimiento de la normativa local (p. ej., Ley de Igualdad en el Reino Unido, 'Wet ingroeiquote en streefcijfers' en Países Bajos)</li><li>• Diversidad, equidad e inclusión (DEI) no se tienen en cuenta durante todas las etapas del ciclo de vida del empleado (atracción, reclutamiento, incorporación, desarrollo, retención, separación)</li><li>• Victorias rápidas capturadas a lo largo del ciclo de vida del empleado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Política DEI vigente que cubre las consideraciones más importantes</li><li>• Iniciativas ad hoc implementadas para mejorar la DEI (por ejemplo, capacitación sobre sesgos inconscientes)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estrategia DEI implementada que cubra todas las dimensiones relevantes (por ejemplo, género, origen social, diversidad neurológica)</li><li>• Infraestructura dedicada a la supervisión y generación de informes (por ejemplo, sentimiento de los empleados, brechas salariales) con objetivos y planes de acción posteriores</li><li>• La estrategia y la visión de DEI se comunican activamente con los empleados y las partes interesadas clave</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un desempeño DEI consistentemente sólido evidenciado por el sentimiento positivo de los empleados y un desempeño por encima de los puntos de referencia de la industria en los KPI clave de DEI</li><li>• Procesos establecidos para eliminar desigualdades institucionales y sesgos a lo largo del ciclo de vida del empleado (por ejemplo, licencia parental neutral en cuanto al género, programas de reincorporación al trabajo, evaluación ciega de CV)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El desempeño de DEI se considera líder en la industria, con DEI integrado en cada etapa del ciclo de vida del empleado y el desempeño revisado periódicamente</li><li>• La fuerza laboral experimenta igualdad de oportunidades y la eliminación de sesgos institucionales (incluida la brecha salarial), y puede considerarse diversa en múltiples características en todos los niveles (por ejemplo, empleados, gerencia, junta directiva)</li><li>• La empresa se posiciona activamente como líder en DEI ante las partes interesadas externas y su grupo de talentos (por ejemplo, suscriéndose a iniciativas de la industria u organizando eventos relacionados con DEI)</li></ul>

# Compromiso y bienestar de los empleados: descripción general del desempeño

**Justificación:** La evaluación de MJ Hudson se basa en nuestra metodología de escala de madurez

1. Reactivo	2. Involucrado	3. Comprometido	4. Integrado	5. A prueba de futuro
Gestión ESG reactiva impulsada por la regulación.	Se ha formulado la ambición de mejorar los aspectos ESG, se ha identificado la línea de base y el modo de progreso inicial.	La estrategia para mejorar la gestión de riesgos y oportunidades ESG ha dado como resultado un sólido desempeño.	La integración de ESG en toda la empresa ha puesto a nuestro alcance un negocio preparado para el futuro.	La propuesta y la gestión empresarial están totalmente alineadas con una sociedad preparada para el futuro.
<ul style="list-style-type: none"><li>• No existen políticas establecidas, la participación de los empleados se gestiona según las necesidades</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Directrices informales para recursos humanos y empleados disponibles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Política de RR.HH. y manual del empleado vigentes para toda la empresa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La política de RR.HH. de toda la empresa y la estrategia de compromiso de los empleados se revisan periódicamente con los empleados</li></ul>	<p>Los resultados de satisfacción de los empleados se encuentran en los cuartiles más altos durante más de 5 años. Los empleados participan en reuniones de evaluación dos veces al año según sus necesidades de desarrollo y autoevaluaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El desempeño de DEI se considera líder en la industria, con DEI integrado en cada etapa del ciclo de vida del empleado y el desempeño revisado periódicamente</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diversidad, equidad e inclusión (DEI) no se tienen en cuenta, más allá de los requisitos reglamentarios</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Iniciativas ad hoc implementadas para mejorar la DEI (por ejemplo, capacitación sobre sesgos inconscientes)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estrategia DEI implementada que cubra todas las dimensiones relevantes (por ejemplo, género, origen social, diversidad neurológica)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Procesos establecidos para eliminar desigualdades institucionales y sesgos a lo largo del ciclo de vida del empleado (por ejemplo, licencia parental neutral en cuanto al género, programas de reincorporación al trabajo, evaluación ciega de CV)</li><li>• Se ofrecen amplias oportunidades de capacitación y desarrollo, incluido un presupuesto que más del 70 % de los empleados utiliza anualmente</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presupuesto de L&amp;D establecido que &gt;el 85% de los empleados utiliza anualmente</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Oportunidades de aprendizaje obligatorias establecidas (por ejemplo, cumplimiento, RGPD)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formación y desarrollo educativo y vocacional conforme al mercado en funcionamiento</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ofertas de L&amp;D adaptadas a las necesidades de los empleados y presupuesto personal de L&amp;D disponible para todos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoreo continuo de la rotación de personal y el ausentismo. Las cifras están por debajo del estándar del sector. Se mitigan los riesgos laborales (p. ej., trastornos musculoesqueléticos, estrés).</li><li>• La satisfacción y el bienestar de los empleados se gestionan de forma puntual, y el departamento de RR. HH. implementa estrategias de éxito rápido. Los empleados tienen períodos de evaluación anuales con su supervisor/gerente.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Las tasas de rotación y ausentismo están por debajo del punto de referencia de la industria durante más de 3 años</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoreo informal de la rotación de personal y el ausentismo. No existen planes de mejora.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoreo de nuevas contrataciones, rotación y absentismo. Objetivos establecidos según los parámetros del sector. Se mitigan los riesgos laborales (p. ej., trastornos musculoesqueléticos, estrés).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El bienestar de los empleados se supervisa y se analiza a nivel gerencial anualmente y se implementan beneficios secundarios básicos (por ejemplo, persona de confianza, horas de trabajo flexibles).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Encuesta de satisfacción de empleados realizada anualmente, con</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El bienestar de los empleados se supervisa y se informa mensualmente a la gerencia. Programa disponible, que incluye una amplia gama de beneficios.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• No se mide el bienestar de los empleados y no existen iniciativas específicas ni se ofrecen beneficios</li></ul>			<ul style="list-style-type: none"><li>• Sistema de evaluación centrado en el desarrollo personal dos veces al año,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El bienestar es un tema central en las reuniones de la junta directiva y se monitorea continuamente. Se ofrece una amplia gama de servicios (p. ej., coaching, alimentación saludable, eventos de equipo, etc.).</li></ul>

puntuaciones superiores al promedio del sector y seguimiento formal. Sistema de evaluación formal, incluyendo retroalimentación de 360 grados.

retroalimentación integral que incluye transparencia en ascensos y potencial de crecimiento. Se realizan entrevistas de salida.

# Integración de la estrategia ESG: Resumen del desempeño

**Justificación:** La evaluación de MJ Hudson se basa en nuestra metodología de escala de madurez

1. Reactivo	2. Involucrado	3. Comprometido	4. Integrado	5. A prueba de futuro
Gestión ESG reactiva impulsada por la regulación.	Se ha formulado la ambición de mejorar los aspectos ESG, se ha identificado la línea de base y el modo de progreso inicial.	La estrategia para mejorar la gestión de riesgos y oportunidades ESG ha dado como resultado un sólido desempeño.	La integración de ESG en toda la empresa ha puesto a nuestro alcance un negocio preparado para el futuro.	La propuesta y la gestión empresarial están totalmente alineadas con una sociedad preparada para el futuro.
<ul style="list-style-type: none"><li>• No hay declaración ESG en el sitio web y ninguna otra visibilidad (externa) con respecto a ESG</li><li>• No existe ninguna política o estrategia ESG (interna o divulgada públicamente) (incluida la evaluación de materialidad, los KPI y los objetivos) establecida</li><li>• Los criterios ESG se discuten de forma ad hoc en la agenda del directorio (principalmente desde una perspectiva de riesgo o eficiencia de costos)</li><li>• Los criterios ESG no están incluidos en la política de remuneración y/o los incentivos no están vinculados al desempeño de sostenibilidad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Declaración ESG limitada en el sitio web de la empresa</li><li>• Política ESG limitada (interna o divulgada públicamente) y/o estrategia ESG (incluida la evaluación de materialidad, los KPI y los objetivos) implementada</li><li>• Membresías limitadas relacionadas con ESG, estándares de la industria y/o certificaciones vigentes</li><li>• Existen responsabilidades y rendición de cuentas ESG de nivel C limitadas</li><li>• Se aplican esquemas de incentivos ESG limitados (&lt;5 % de la bonificación de gestión)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Política ESG (interna o divulgada públicamente) implementada</li><li>• Estrategia ESG (interna o divulgada públicamente) implementada (incluida la evaluación de materialidad, KPI y objetivos, como garantizar efectos mínimos de eliminación de productos o riesgos ESG mitigados)</li><li>• Existen membresías, estándares de la industria y/o certificaciones relacionadas con ESG</li><li>• Los criterios ESG se discuten formalmente a nivel de directorio de manera regular, incluyendo también temas de creación de valor más estratégico (en lugar de solo mitigación de riesgos ESG)</li><li>• Existen incentivos para el desempeño ESG (entre el 5 % y el 15 % de la bonificación de gestión)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La política y estrategia ESG (incluida la evaluación de materialidad, los KPI y los objetivos) se actualizan anualmente y se comunican a las partes interesadas (por ejemplo, a través de divulgación pública)</li><li>• Se demuestra el progreso interanual en la integración de la estrategia ESG</li><li>• En camino de alcanzar los objetivos ESG (KPI)</li><li>• Los criterios ESG se discuten formalmente a nivel de directorio de manera regular, incluyendo también temas de creación de valor más estratégico (en lugar de solo mitigación de riesgos ESG) y se demuestra un progreso tangible en la supervisión del directorio en materia de ESG (interanual)</li><li>• Los incentivos por desempeño ESG son pioneros en el sector (&gt;15 % de bonificación de gestión)</li><li>• Gerente dedicado en el lugar que supervisa el desempeño de la integración ESG de la empresa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Las medidas y la estrategia ESG de la empresa (incluida la evaluación de materialidad, los KPI y los objetivos) se encuentran entre las mejores de la industria y sus pares, además de demostrar resultados (de mejores prácticas)</li><li>• Iniciador/líder de iniciativas de estrategia ESG e impulsor de los estándares ESG en la industria</li><li>• La supervisión de ESG del directorio actúa como un modelo a seguir para el sector y/u otras organizaciones (por ejemplo, el directorio está fuertemente involucrado en los procesos ESG de la empresa)</li><li>• Los incentivos para el desempeño de sostenibilidad son pioneros en el sector (&gt;15 % de bonificación de gestión)</li><li>• Unidad de negocio dedicada que supervisa y ejecuta el plan de integración ESG de la empresa</li></ul>



