



hiberus

Memoria de Sostenibilidad

Estado de Información no Financiera

Transformamos el presente, creamos el futuro

2024

#WEAREDIFFERENT

www.hiberus.com

ÍNDICE

01. Introducción

- 1.1 Carta del Presidente
- 1.2 Carta del CEO
- 1.3 Introducción a la Memoria de Sostenibilidad
- 1.4 Alcance de la Memoria de Sostenibilidad
- 1.5 Indicadores Clave de Rendimiento

02. Nuestro Negocio

- 2.1 Descripción de la Compañía
- 2.2 Tendencias y Estrategia de Negocio
- 2.3 Políticas
- 2.4 Negocio
- 2.5 Alianzas
- 2.6 Análisis de Riesgos
- 2.7 Compromisos Globales Adquiridos en Sostenibilidad

03. Medioambiental

- 3.1 Política Ambiental
- 3.2 Certificaciones Ambientales
- 3.3 Sistema de Gestión Ambiental
- 3.4 Cambio Climático
- 3.5 Economía Circular
- 3.6 Biodiversidad
- 3.7 Compromiso Medioambiental

04. Social

- 4.1 Políticas Sociales
- 4.2 Derechos Humanos y Sociedad
- 4.3 Relaciones Sociales
- 4.4 Personal Propio
- 4.5 Consumidores y usuarios

ÍNDICE

03. Medioambiental

- 3.1 Política Ambiental
- 3.2 Certificaciones Ambientales
- 3.3 Sistema de Gestión Ambiental
- 3.4 Cambio Climático
- 3.5 Economía Circular
- 3.6 Biodiversidad
- 3.7 Compromiso Medioambiental

04. Social

- 4.1 Políticas Sociales
- 4.2 Derechos Humanos y Sociedad
- 4.3 Relaciones Sociales
- 4.4 Personal Propio
- 4.5 Consumidores y usuarios

05. Gobernanza

- 5.1 Políticas Gobernanza
- 5.2 Conducta Empresarial

06. Premios y reconocimientos a hiberus

07. Anexos

- Anexo 1. Indicadores Sociales, Medioambiente y Gobernanza
- Anexo 2 Registro en el MITECO de la Huella de Carbono
- Anexo 3 Tabla Contenidos GRI
- Anexo 4 Informe de verificación independiente

01. Introducción



1.1 Carta del Presidente



Las acciones recogidas en estas páginas reflejan el firme compromiso que **hiberus** ha asumido con la sociedad y con un desarrollo sostenible. Este compromiso, que guía nuestra actividad empresarial, encuentra sus raíces en los valores fundacionales del grupo Henneo, del cual formamos parte.

Desde el nacimiento de *Heraldo de Aragón* el 20 de septiembre de 1895, hace ya 129 años, nuestra misión ha sido servir a los intereses generales de Aragón, España y Europa, avanzando con los tiempos y adaptándonos a los retos del presente.

El área tecnológica de Henneo se articula a través del "Grupo hiberus", grupo de tecnológica líder y con un fuerte crecimiento. En 2024, **hiberus**, como parte esencial del ecosistema de Henneo, ha buscado integrar estos principios sólidos en nuestras actividades diarias. Con más de **2.800 profesionales** altamente cualificados, seguimos desarrollando nuestras áreas de negocio, centradas en tecnología, innovación y soluciones digitales. A través de nuestro trabajo, contribuimos a la transformación de las organizaciones, la competitividad del tejido empresarial y el progreso de nuestra sociedad.

Para nosotros, la sostenibilidad no es solo un objetivo, sino una responsabilidad ineludible basada en valores éticos y sociales. Estamos convencidos de que fomentar las también denominadas "políticas de ciudadanía" es fundamental. Este es un camino que emprendimos hace años y que continuamos recorriendo con determinación, construyendo día a día un impacto positivo y duradero.

1.1 Carta del Presidente

En este año, hemos dado pasos significativos en áreas clave:

- Hemos reforzado nuestro compromiso con la agenda 2030, alineando nuestras estrategias con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).
- Nos hemos sumado a proyectos de sostenibilidad digital y de descarbonización, con iniciativas como el desarrollo de la plataforma spinebone integrando tecnología de hashgraph, una evolución de blockchain, para gestionar procesos de descarbonización de forma transparente y eficiente
- Hemos potenciado nuestras colaboraciones con el sector público y privado para el desarrollo de soluciones tecnológicas al servicio de la ciudadanía, como plataformas para la gestión energética eficiente y herramientas de digitalización de procesos empresariales.

Además, desde **hiberus** hemos impulsado programas de formación y reskilling para jóvenes y profesionales, promoviendo la empleabilidad y reduciendo la brecha digital, con especial énfasis en sectores vulnerables.

Por otro lado, seguimos participando activamente en proyectos sociales que fomentan la igualdad, la inclusión y el apoyo a colectivos desfavorecidos, en colaboración con asociaciones locales.

En un contexto marcado por el desafío climático y la rápida evolución tecnológica, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la ética en nuestras operaciones. Desde **hiberus**, hemos liderado campañas para sensibilizar sobre la importancia de la digitalización sostenible y la lucha contra la desinformación, abogando siempre por la veracidad y la responsabilidad social.

Nuestra voluntad es seguir fortaleciendo el vínculo con nuestra gente, con nuestra sociedad y con el planeta, contribuyendo al desarrollo de comunidades más justas, sostenibles y resilientes. Desde **hiberus**, renovamos nuestro compromiso de actuar como un motor de progreso y vertebración, promoviendo soluciones innovadoras y sostenibles que aporten valor a nuestra sociedad, hoy más vivo que nunca.

1.2 Carta del CEO



Sergio López Navarro
CEO de hiberus

Como CEO de hiberus, es un orgullo presentar la Memoria de Sostenibilidad 2024, un testimonio de nuestro compromiso continuo con la creación de valor compartido y el desarrollo sostenible. Este informe no solo detalla nuestro desempeño en sostenibilidad, sino que también resalta nuestra visión de futuro en un contexto global dinámico y en constante evolución.

En hiberus, entendemos que nuestro éxito y crecimiento económico están intrínsecamente ligados al bienestar del planeta y la sociedad. Por ello, hemos integrado principios sostenibles en nuestra estrategia empresarial y cultura corporativa, reafirmando nuestro propósito de ser agentes de cambio positivo.

Este documento refleja nuestros valores fundamentales y pone en relieve las principales iniciativas con las que buscamos contribuir activamente a la construcción de un mundo más sostenible, inclusivo y resiliente, abarcando dimensiones sociales, ambientales y económicas.

La sostenibilidad es un pilar estratégico clave que aplicamos día a día, impulsados por el motor más valioso de nuestra organización: nuestro equipo humano. Con más **de 2.800 profesionales**, su talento, compromiso y espíritu innovador nos han permitido alcanzar nuestras metas y superar desafíos.

Creemos firmemente que la tecnología es una herramienta esencial para impulsar la transformación y el progreso social. A través de la innovación tecnológica, buscamos generar un impacto positivo y tangible en cada comunidad en la que operamos.

1.2 Carta del CEO

Durante 2024, hemos continuado alineando nuestras acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Desde nuestra sede en Zaragoza hasta nuestras oficinas en España, Europa, Latinoamérica, Estados Unidos y África, seguimos avanzando en proyectos que promueven el desarrollo sostenible a nivel global.

Nos enorgullece ser reconocidos, por cuarto año consecutivo, como la empresa tecnológica española con mayor crecimiento orgánico. Este logro refleja nuestra capacidad para ofrecer soluciones tecnológicas integrales y especializadas, al tiempo que reafirma nuestro compromiso de liderazgo en los ámbitos económico, social y ambiental.

Confiamos en que este reporte sirva como una ventana transparente a nuestras acciones y un catalizador para seguir mejorando. Seguimos comprometidos en liderar con responsabilidad y en co-crear un futuro más sostenible junto con nuestros clientes, colaboradores y comunidades.



1.3 Introducción a la Memoria de Sostenibilidad

El presente informe detalla el Estado de Información No Financiera del **Grupo hiberus** para el ejercicio fiscal 2024, que se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024.

En el marco de la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), presentamos el Reporte de Sostenibilidad correspondiente al año **2024**, que refuerza nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas. Esta memoria **se ha elaborado teniendo en cuenta los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS), las Normas Global Reporting Initiative (GRI) y la ley 11/2018 de Información no Financiera** garantizando un enfoque integral y alineado con los marcos más reconocidos internacionalmente.

El informe aborda nuestras iniciativas y resultados en materia de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza (ESG), destacando nuestro desempeño en áreas como:

- Cambio climático
- Economía circular
- Empleo seguro y de calidad
- Talento: atracción, retención y fomento del desarrollo del talento
- Igualdad y oportunidades
- Conciliación, bienestar y beneficios
- Salud y seguridad
- Compromiso social
- Seguridad de la información, ciberseguridad
- Satisfacción del cliente
- Cultura y estrategia corporativa
- Innovación y oportunidades de negocio
- Compliance
- Buen gobierno corporativo y transparencia

1.3 Introducción a la Memoria de Sostenibilidad

El enfoque combinado de la CSRD y GRI nos permite adoptar una perspectiva de doble materialidad, considerando tanto los impactos de nuestra actividad en el entorno como los riesgos y oportunidades que los factores ESG representan para nuestra empresa.

Este documento no solo busca cumplir con los requerimientos regulatorios, sino también fortalecer nuestra relación con los grupos de interés, aportándoles información relevante y confiable sobre nuestro desempeño en sostenibilidad y nuestro progreso hacia un modelo de negocio más resiliente y responsable.



1.4 Alcance de la Memoria de Sostenibilidad

Grupo hiberus, en su compromiso con la transparencia y el desarrollo sostenible, delimita el alcance de la presente memoria de sostenibilidad al año **2024**. Este informe incluye las operaciones y actividades realizadas desde nuestra sede central en Zaragoza y en nuestras oficinas de España. Los centros Internacionales se excluyen del alcance en este periodo por su reciente incorporación al **Grupo hiberus** y por falta de consolidación de algunos datos que se incluyen en esta memoria.

Grupo hiberus (en adelante **hiberus**), ofrece los servicios de consultora tecnológica a través de sus diferentes áreas de competencia (IT Services, Digital, Solutions, Sistemas, Tecnología Diferenciales). La matriz del grupo es **Hiberus Tecnología de la Información** y las empresas en España que lo conforman, son las siguientes:

- Hiberus IT Development Services SL
- Hiberus Digital Business SL
- Hiberus Tecnologías Diferenciales SL
- Hiberus Advanced Solutions SL
- Hiberus Sistemas Informáticos SL
- Grupo Hiberus Osaba SL
- Hiberus IKT
- Hiberus Search SL
- Hiberus Media Labs SL
- Semmantica Comunicacion SL
- Hiberus Tecnología Serveis y Solucions, SL
- Hiberus Travel IO Solutions SL
- Ovvoe Telecom SL

1.4 Alcance de la Memoria de Sostenibilidad

Las empresas internacionales recientemente adquiridas por **hiberus** y que no forman parte del alcance son las siguientes:

- Hiberus INT Venture SL (EEUU).
- Devomex Cloud Services SA (México).
- Link Digital Colombia (Colombia).
- Hiberus Ecuador (Ecuador).
- Hiberus S.A. (Argentina).



1.5 Indicadores Clave de Rendimiento



Personas



2.830
Profesionales



24,24% Mujeres
75,76% Hombres



+38.629
Horas de
Formación



+99 %
Tiene contrato
indefinido



10,42%
Tasa de Rotación



2,1 %
Tasa de
Crecimiento



Clientes



1.170
Clientes en activo



169 MM€
Importe neto
de la cifra de negocios



22
Países



8,2/10
Encuestas
Satisfacción de clientes



Proveedores



1068
Proveedores



60
Proveedores
homologados

1.5 Indicadores Clave de Rendimiento



Sociedad



43
Antenas de
igualdad



25
Participación de Expertos
en ponencias



3
Eventos
#h Sostenibilidad



Planeta



98 %
Energía de
fuentes renovables



100%
Residuos Valorizados



117,48
Ton CO2e en emisiones de
Alcances 1 y 2
2023



Certificados con los principales estándares en calidad y seguridad



ISO 9001
Sistema de
gestión
de la calidad



ISO 27001
Sistema de
gestión
de la seguridad
de la información



ISO 14001
Sistema de
gestión
ambiental



ISO 20000
Sistema de gestión
de servicios de
tecnologías de la
información



ISO 33000
Nivel de madurez
procesos del ciclo
de vida del software
Nivel 4



ISO 13485
Diseño, desarrollo y
mantenimiento de
software a terceros
para productos
sanitario



ENS
Esquema
Nacional
de Seguridad
Nivel Alto



Cálculo
Huella
de
Carbono

1.5 Indicadores Clave de Rendimiento



Alianzas para la Sostenibilidad, Investigación, Educación y Cultura 2024



Premios



Premios Clenar 2024 Premio a la Descarbonización



Premio en el Steam Women Congress en Barcelona por nuestra iniciativa de antenas en pro de generar un espacio de trabajo diverso, igualitario e inclusivo



Premio en el Hackathon de Energía HidroPredictiva organizado por PNAV



Premios Best GenAI Architecture Award & GenAI Business Impact Award.



Premio ADEA a la Promoción Exterior

02. Nuestro negocio

2.1 Descripción de la Compañía

Somos una **compañía especializada en TIC**, consultoría tecnológica y transformación digital, destacándonos como la primera tecnológica española en crecimiento por cuarto año consecutivo. Nos especializamos en ofrecer servicios integrales de consultoría de negocio, desarrollo tecnológico, transformación digital y outsourcing, siendo el socio estratégico de referencia para numerosas entidades públicas y privadas. Gracias a nuestro enfoque en la innovación y la excelencia, ayudamos a resolver sus necesidades más críticas, impulsando la eficiencia y sostenibilidad de sus procesos.

Nuestra sólida trayectoria y compromiso con la calidad nos han permitido consolidarnos en el mercado como un referente en transformación digital. En 2024, hemos alcanzado un hito significativo, superando los 169 millones de euros de facturación anual y ampliando nuestra plantilla a más de **2.800 empleados**. Además, nuestra expansión internacional se ha fortalecido con 36 hubs de desarrollo en Europa, América Latina y Estados Unidos, permitiéndonos atender a más de 2.000 clientes en sectores clave como sanidad, banca, transporte, retail, industria y administración pública.



2.1 Descripción de la Compañía

Para ayudar a la sociedad aragonesa a entender el cambio digital y tecnológico que vivimos hoy en día, creamos en 2019 la fundación hiberus entidad sin ánimo de lucro, que tiene como objetivos difundir cuál es el valor de la tecnología en la sociedad, despertar vocaciones científico-tecnológicas, fomentar la empleabilidad en el ámbito TIC y fomentar el emprendimiento con base digital.

En cada proyecto, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y la innovación, integrando prácticas responsables que contribuyen al progreso de nuestras comunidades y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este enfoque nos permite liderar la transformación digital de manera ética, eficiente y orientada al futuro.



#Somos una de las principales tecnológicas globales

hiberus



2.1 Descripción de la Compañía

Nuestra misión, visión y valores



MISIÓN

Construir el mejor equipo de profesionales con ilusión de transformar y mejorar las empresas y la sociedad a través de la tecnología.

Hacerlo siendo una gran familia, formada por buenas personas.



VISIÓN

Convertirnos en la compañía de tecnología más atractiva para los profesionales que quieran transformar la sociedad y las empresas.

Ser el socio tecnológico para las compañías que requieren incorporar tecnología para mejorar y optimizar sus negocios.



VALORES

Innovar con orientación al cliente de forma ágil en nuevos productos y servicios, a través de la tecnología, aprovechando las oportunidades y resolviendo las necesidades de la sociedad y las empresas, siempre con honestidad y cercanía.

Siendo buena gente, consiguiendo ser excelentes por nuestra especialización y nivel de calidad fruto del compromiso y trabajo en equipo de nuestras personas.

2.1 Descripción de la Compañía

| Dónde estamos

En 2024, reforzamos nuestra estrategia global con tres expansiones clave:

Argentina: Tras años de colaboración, hiberus y el Grupo Clarín hemos firmado una 'joint venture' para crear la consultora tecnológica líder en Argentina que trabaje para el mercado local y también sea un hub de desarrollo en América.

México: A través de la adquisición de Devomex, filial de la multinacional Devoteam, fortalecemos nuestra presencia en América Latina y Norteamérica, impulsando tecnologías como ServiceNow y Monday.com.

Polonia: Damos un paso más en nuestra estrategia de internacionalización con la adquisición de Hirely, consultora boutique polaca especializada en servicios tecnológicos para sectores clave como banca y finanzas. Este movimiento fortalece nuestra posición en Europa como proveedor global, con Polonia como puerta de acceso a mercados estratégicos como Alemania y Europa Central.

Además, seguimos destacando el crecimiento de nuestra sede en La Rioja (Logroño), que en pocos años se ha convertido en un referente para proyectos tecnológicos en España.



2.1 Descripción de la Compañía

| Dónde estamos



19 Presencia
en España

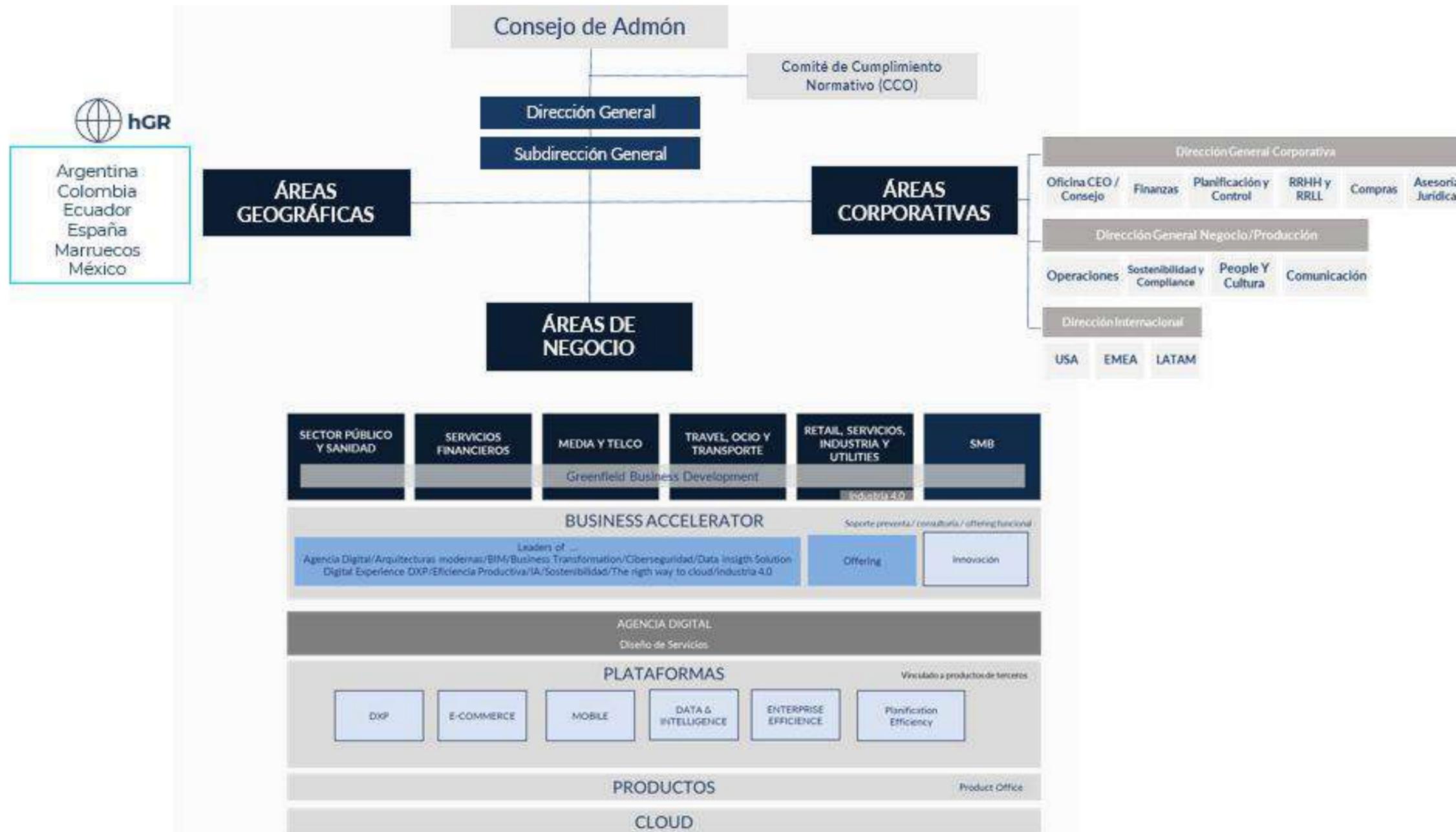
14 Sedes en
territorios

Oficinas en...

Almería, Asturias, Barcelona, Bilbao, Granada,
Lleida, Logroño, Madrid, Pamplona, Santander,
Valencia, Valladolid, Vitoria, Zaragoza

2.1 Descripción de la Compañía

| Nuestra organización



2.2 Tendencias y Estrategia de Negocio

| Estrategia de Negocio

La estrategia de negocio que ha marcado nuestros pasos en 2024 se engloba dentro del Plan estratégico vigente en **hiberus**, siendo este el último año del ciclo del Plan.

Anualmente, se revisa y analiza el contexto actual y se plasma en un plan director donde se definen las líneas estratégicas para el ejercicio, éstas son fruto de las acciones planteadas para corregir, afrontar, mantener y explotar, las diferentes debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades detectadas en este proceso.

Los 5 ejes sobre los que hemos articulado las diferentes acciones han sido:

1

Afianzamiento Arabia

Consolidación de nuestra estructura de mercados y clientes estratégicos con **mayor proactividad comercial y con una venta consultiva.**

2

Aportación de valor

Incrementar la aportación de valor en nuestros clientes consiguiendo **mejores resultados en nuestros proyectos e impactando más en su negocio.**

3

Tecnología

Consolidar los servicios de integración de productos de terceros y mejorar la relación con nuestros partners para **ser más referentes tecnológicos.**

4

Expansión Internacional

Impulsar el desarrollo de negocio internacional y crear el modelo de Regiones que den soporte a nuestro proceso de expansión.

5

One hiberus

Reforzar la compañía para dar soporte al proceso de crecimiento de la compañía y a la expansión internacional

2.2 Tendencias y Estrategia de Negocio

A finales del tercer trimestre, se han definido una serie de líneas de acción estratégicas para reforzar nuestra posición en el mercado y consolidar nuestro crecimiento de cara al cierre del 2024. Estas incluyen:

- Licitaciones europeas
- Expansión en el mercado .CAT
- Fortalecimiento en Banca España
- Exploración de nuevos mercados
- Alianzas con fabricantes
- Desarrollo de nuevos negocios
- Crecimiento en el segmento HIGH YIELD
- Expansión en LATAM
- Wrap-up corporativo
- Iniciativa Rising #h



Ante un mercado dominado por actores globales y estructuras multinacionales, reafirmamos nuestra apuesta, comprometida con la sostenibilidad y la generación de valor real para nuestros clientes y la sociedad. Creemos que esta visión nos permitirá consolidarnos como un referente en el sector, demostrando que la tecnología y la sostenibilidad pueden ir de la mano en la construcción de un futuro más innovador y responsable.

2.2 Tendencias y Estrategia de Negocio

| Estrategia de Negocio

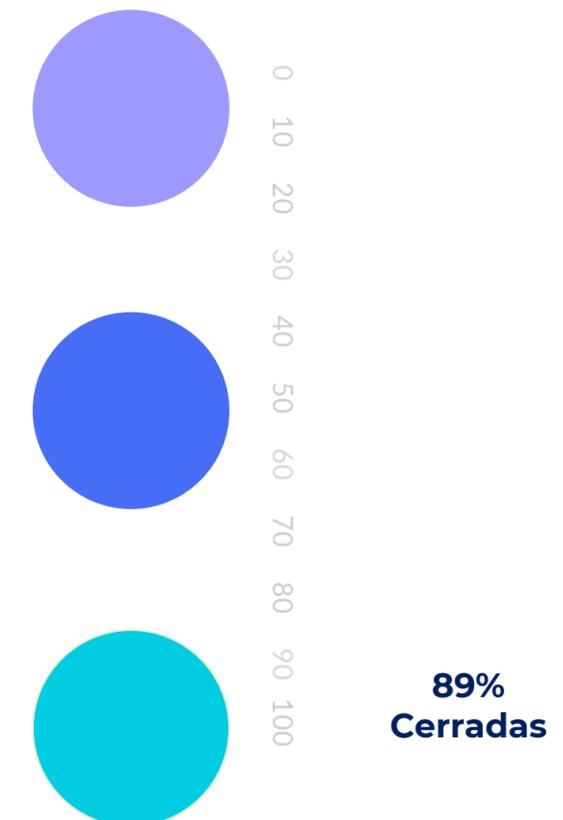
El cierre del plan estratégico 2024 marca un hito clave en nuestra evolución como consultora TIC de capital español. Durante este año, hemos consolidado nuestra posición en el mercado, avanzando en nuestras líneas de acción y cumpliendo con los objetivos trazados. Nuestro compromiso con la innovación, la sostenibilidad y la cercanía con nuestros clientes nos ha permitido fortalecer nuestra propuesta de valor y diferenciarnos en un entorno cada vez más competitivo.

Miramos hacia el futuro con determinación, apostando por el crecimiento sostenible, la digitalización y la excelencia en nuestros servicios. Este cierre no es el final, sino el punto de partida para nuevos desafíos y oportunidades que seguirán posicionando a nuestra empresa como un referente en la consultoría TIC en España y en los mercados internacionales.



Cierre del plan Alcaraz 2024

Resultado de cierre



2.2 Tendencias y Estrategia de Negocio

| Contexto de mercado

Al finalizar 2024, volvemos a analizar el contexto y observamos un sector en constante evolución, marcado por la digitalización, la sostenibilidad y la transformación de los modelos de negocio. En este entorno dinámico, se consolida la presencia de cuatro grandes tipologías de actores en el mercado:

- 1. Grandes consultoras globales**, con una presencia extendida en múltiples mercados y capacidades de escalabilidad y especialización a gran escala.
- 2. Subsidiarias de grandes grupos tecnológicos**, que aprovechan el respaldo financiero y tecnológico de sus matrices para desarrollar servicios altamente competitivos.
- 3. Consultoras participadas por fondos de inversión**, con una estrategia de crecimiento basada en la adquisición de talento y expansión rápida.
- 4. Empresas de capital español**, que representan una parte cada vez más reducida del mercado, pero que se diferencian por su flexibilidad, cercanía al cliente y una apuesta decidida por la sostenibilidad y la innovación.



Grandes consultoras globales

Multinacionales con presencia Global
Servicios Completos TI
Capacidad Global y grandes recursos
Burocracia, Precios Altos, Falta Personalización



Subsidiarias de grandes grupos

Parte de Grupos Internacionales
Provisión Servicios Tecnológicos Especializados
Acceso a Recursos Globales Grupo Matriz
Falta de Autonomía Local y Agilidad



Consultoras Capital Participado por Fondos

Participación Fondos de Inversión
Crecimiento rápido, adquisiciones y expansión
Acceso a capital y capacidad de escalar
Foco en Resultados Financieros a Corto Plazo



Empresas de Capital Español

Total Independencia
Enfoque local con operaciones España y LATAM
Flexibilidad, cercanía, soluciones personalizadas
Limitación Recursos Frente a Multinacionales

2.2 Tendencias y Estrategia de Negocio

| Contexto de mercado

En este contexto, nuestra estrategia de negocio se basa en reforzar nuestra identidad como una consultora TIC de capital español, diferenciándonos a través de los siguientes pilares:

•**Proximidad y compromiso con el cliente:** Al mantener una estructura de capital independiente, podemos ofrecer soluciones personalizadas, ágiles y adaptadas a las necesidades reales de nuestros clientes, priorizando relaciones a largo plazo basadas en la confianza y la co-creación de valor.

•**Innovación sostenible:** Nos enfocamos en el desarrollo de soluciones tecnológicas que no solo aporten eficiencia y competitividad a nuestros clientes, sino que también estén alineadas con los principios de sostenibilidad, reduciendo el impacto ambiental y promoviendo modelos de negocio responsables.

•**Talento y cultura corporativa:** Apostamos por un modelo de empresa que fomenta el talento local, la formación continua y el bienestar de nuestros equipos, creando un entorno en el que la innovación y la sostenibilidad se integran en el ADN de nuestra organización.

•**Compromiso con el ecosistema empresarial español:** Defendemos un tejido empresarial sólido y sostenible en España, colaborando con universidades, startups y administraciones públicas para impulsar la transformación digital y la generación de empleo de calidad en el sector tecnológico.



Teniendo claro este posicionamiento estamos llevando a cabo un ejercicio para definir nuestro siguiente plan estratégico 2025-2030.

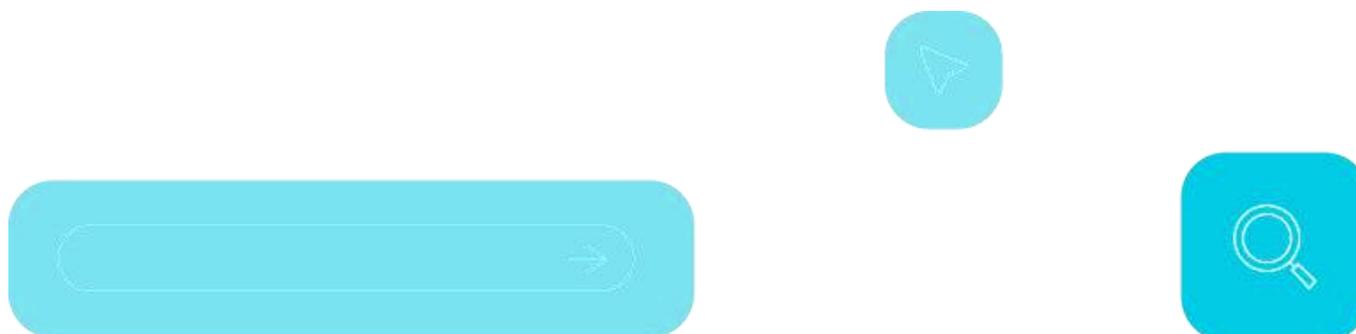
2.3 Políticas

La dirección de **hiberus** está comprometida para que el desarrollo de las actividades y servicios se realice de manera excelente, cumpliendo la normativa, los requisitos de nuestros grupos de interés y los estándares de gestión más exigentes reconocidos internacionalmente.

hiberus asume el compromiso de cumplir los requerimientos legales, reglamentarios, del cliente, del negocio de seguridad, del sistema de gestión y otros que la organización suscriba, definiendo y estableciendo sus propias políticas internas alineado a nuestro código ético.

Las políticas actuales están publicadas en la Web de la Organización, accesibles para todas las partes interesadas:

A continuación, se presentan las políticas generales de **hiberus**:



Política del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC)

El propósito de la Política del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) es asegurar la capacidad de **hiberus** para proporcionar un producto o servicio que satisfaga los requisitos de sus clientes y de otras partes interesadas, aumentando su satisfacción a través de la **calidad y la mejora continua**.

Objetivos del sistema de gestión de la calidad:

- La correcta **comunicación y tratamiento de las incidencias de gestión**.
- El responsable de Calidad es el encargado de **mantener esta Política**, los procedimientos y de proporcionar apoyo en su implementación.
- **Planificar, implementar, mantener, revisar y mejorar continuamente el SGC** para optimizar su funcionamiento.

2.3 Políticas

Política de Gestión Ambiental

El propósito de la **Política de Gestión Ambiental** es asegurar el compromiso de **Hiberus** con la minimización del impacto medioambiental, disminución de costes ambientales, cumplimiento de la legislación vigente, **prevención de la contaminación, lucha contra el cambio climático** e incorporación de conceptos ambientales a nuestra actividad y servicios.

Objetivos del sistema de gestión ambiental:

- Asegurar la **protección del medio ambiente**, trabajando de forma respetuosa, previniendo la contaminación y minimizando los efectos ambientales.
- Influir de forma positiva con el **comportamiento ambiental** de nuestros clientes, proveedores y otras partes interesadas.
- Practicar la utilización **sostenible** de los recursos naturales y materiales, así como fomentar el uso eficiente de la energía y realizar prácticas de reducción de residuos, reutilización y reciclado.
- Mantener la **sensibilización y concienciación** de todos nuestros empleados, fomentando la formación ambiental de los mismos y favoreciendo la participación activa, incluyendo las sugerencias de mejora propuestas por ellos con objeto de garantizar la **mejora continua**.
- Minimizar el impacto medioambiental reduciendo el consumo **de papel a cero**.
- Motivar la investigación y el desarrollo de proyectos **comprometidos** con el **medio ambiente**.

Medir la huella de carbono siguiendo los principios y la metodología **Green House Gas Protocol** y establecer acciones para **luchar contra el cambio climático**.



2.3 Políticas

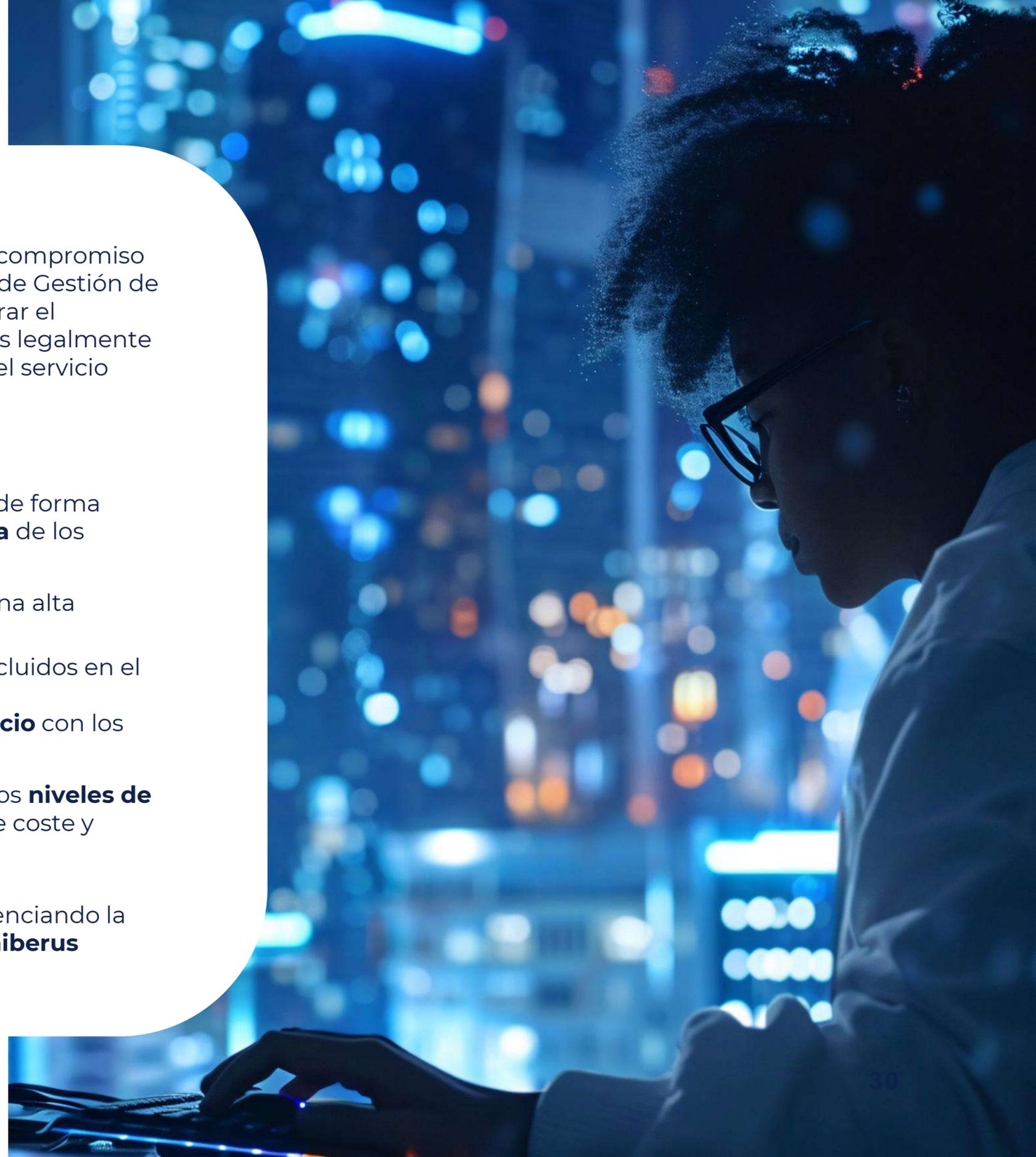
Política del Sistema de Gestión de Servicios

El propósito de la **Política del Sistema de Gestión de Servicios** es asegurar el compromiso de **hiberus** en la implantación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Servicios de TI que, implantado en todas sus áreas de actividad, permita asegurar el cumplimiento de las especificaciones del cliente, las propias de la empresa y las legalmente establecidas, asegurando una planificación, ejecución y control de la gestión del servicio eficaz y eficiente.

Objetivos del Sistema de Gestión de Servicios:

- Gestionar la prestación de los servicios realizados por **hiberus** a los clientes de forma eficaz y eficiente, dentro de un ciclo de vida que permita la **mejora continua** de los procesos implantados.
- Garantizar un **servicio ininterrumpido**, rápida resolución de incidencias y una alta satisfacción del cliente.
- **Gestionar los riesgos que** puedan surgir en la prestación de los servicios incluidos en el alcance.
- Asegurar que los requisitos acordados mediante acuerdos de **nivel de servicio** con los clientes **se cumplen y se mantienen**.
- Destinar los recursos y medios necesarios para desarrollar los servicios con los **niveles de calidad** exigidos por los clientes, manteniendo un adecuado equilibrio entre coste y beneficio.

Fomentar la **profesionalidad, especialización y experiencia** del personal, potenciando la formación y actualización continua de sus conocimientos a través de nuestra **hiberus University** y tener una relación estrecha con nuestros clientes.



2.3 Políticas

✓ Política de Calidad de Diseño y Desarrollo de Software a Terceros para Producto Sanitario

El propósito de la **Política de la Calidad en el desarrollo de Software a terceros para productos sanitarios** es asegurar el compromiso de **hiberus** a cumplir con la normativa legal vigente referente a producto sanitario determinado por su alcance, los valores de Hiberus residen en una dirección y personal plenamente comprometidos para:

- Dotar a la organización todos los recursos necesarios para desarrollar, implantar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad conforme a los requisitos de la norma UNE-EN ISO 13485:2016.
- Adoptar las medidas necesarias para garantizar el **cumplimiento de toda la normativa aplicable**, requisitos legales y reglamentarios, así como los requisitos de los clientes y los de la propia empresa.
- Participar en las revisiones del Sistema de Gestión de la Calidad como base de **la mejora continua** y analizando las necesidades de formación y/o recursos **para mejorar la eficacia y la eficiencia de los procesos**.
- Garantizar el control de los **procesos y servicios subcontratados**.
- Participa en programas en el desarrollo para la mejora de nuevos productos y servicios suministrados a nivel tecnológico, calidad de servicio y medioambiental.
- Crear un clima favorable formando y motivando al personal en relación con la calidad y el trabajo en equipo, que permite el **desarrollo profesional y personal** de todos los miembros y de cómo su actividad y actitud contribuyen al logro de los objetivos y de esta Política de Calidad.
- Dotar a la organización de **recursos, autoridad y responsabilidad** necesarios para el cumplimiento de los objetivos.
- **Difundir** la Política de Calidad a todas las áreas de la Compañía, asegurando que sea entendida, aplicada, revisada y puesta al día para asegurarse de que se mantiene adecuada y coherente con el propósito y dimensión de HIBERUS, en cada momento.
- Emplear la Política de Calidad como marco de referencia para la definición de los Objetivos de Calidad.

Participar en las revisiones del Sistema de Gestión de la Calidad como base de la **mejora continua** y analizando las necesidades de formación y/o recursos para **mejorar la eficacia** y la eficiencia de los procesos.

2.3 Políticas

✔ Política de Calidad de los Procesos de Desarrollo de Software.

El propósito de la **Política de la Calidad en el desarrollo de Software** es asegurar el compromiso de **hiberus** en la mejora de los procesos de software, es decir, en la mejora de los procesos de producción del Software, gestión de operaciones, mantenimiento de productos o soporte técnico, mejorando todo ello la calidad del producto resultante.

Objetivos del Sistema de Gestión de la Calidad en el desarrollo de Software:

- Gestionar el desarrollo de Software realizado por **hiberus** disponiendo de procesos y procedimiento establecidos. Instaurando una **base organizativa** para el desarrollo del Software.
- Disponer de unas líneas de trabajo coherentes para la **medición y evaluación de procesos** de desarrollo de software dentro de la compañía. Permitiendo la **mejora continua** de los procesos del ciclo de vida del software.
- **Mejorar la productividad** del desarrollo de software gracias a un desarrollo organizado de la empresa.
- Conseguir una **ventaja competitiva** frente a nuestros competidores ya que nuestros clientes estarán más satisfechos.

El resto de las políticas definidas por **hiberus** en los ámbitos de Medio Ambiente, Social y Gobernanza. se detallarán en los apartados correspondientes de este documento, según corresponda.



2.4 Negocio

| La hiperespecialización: nuestro ADN

En hiberus apostamos la especialización y la gestión del talento. El equilibrio entre la **hiperespecialización de nuestros servicios**, la visión 360° y el conocimiento de los sectores y negocios es la clave de nuestro modelo.



2.4 Negocio

Un ADN diferente

Tecnología con autenticidad



“Unos ingredientes únicos generan una **cultura única**”

La radiografía de Xavier Marcet



Origen no metropolitano



Conservamos la humildad con la que comenzamos en 2003. Desde cero y sin recursos



Nuestro ecosistema



Hemos construido una organización con múltiples equipos donde cada persona suma



Nuestra frescura, nuestro ambiente



Lo importante es el camino, creciendo y compartiendo juntos los éxitos en un ambiente de trabajo único



Modelo propio de formación

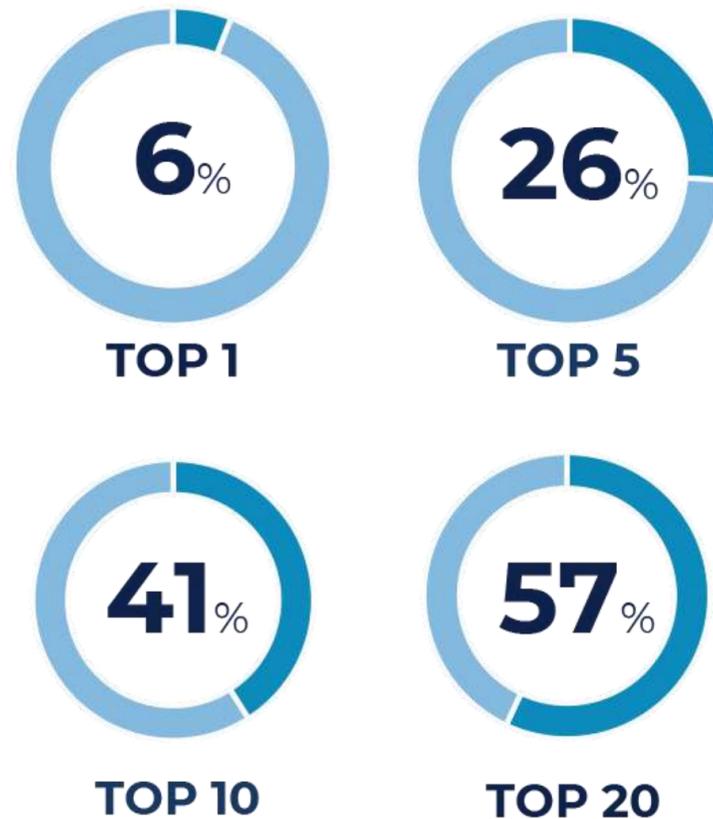


Formamos y especializamos a nuestros equipos a través de la Hiberus University y el apoyo de Fundación Hiberus

2.4 Negocio

La hiperespecialización: nuestro ADN

Alta diversificación en clientes y mercados



2.4 Negocio

| Nuestras cifras

hiberus cerró 2024 con un volumen de ingresos de más de 183 millones de euros (consolidado TIC), lo que representa un incremento del 40% respecto al año anterior.

hiberus se consolida como uno de los referentes tecnológicos dentro del territorio nacional y una de las sociedades con mejores registros en su sector.

El volumen de facturación de 183 M€ corresponde a hiberus y a las empresas cuyo porcentaje de participación es del 100%.

La información financiera se proporciona en base a los informes oficiales de Cuentas Anuales auditados y verificada anualmente en las auditorías externas.

Indicadores financieros

Importe (€)

Volumen de facturación	183.760.456,92
Venta de servicios	176.062.651,76
Patrimonio neto	40.876.459,02
Deuda financiera	11.955.808,50
Inmovilizado	27.652.712,00
Amortización acumulada	-21.155.043,00
Activos totales	90.688.251,89
Facturación internacional	20.213.650,26

Indicadores desempeño económico

Importe (€)

VEG-Facturación bruta	183.760.456,92
VED-Costes de explotación	168.719.791,57
Costes de explotación (Salarios)	126.429.174,09
Costes de explotación (Pago a proveedores)	37.641.381,48
Costes de explotación (Impuestos)	4.649.236,01
VER-Beneficios antes de impuestos	17.253.580,72

Reinversión de beneficios, relación entre fondos propios y ajenos y % de impagados frente a facturación

Importe (€)

Reinversión en beneficios	76%
Relación entre fondos propios/ajenos a largo plazo	11,71
Patrimonio neto/pasivo total	0,82
Porcentaje de impagados frente a facturación	16%

Subvenciones económicas otorgadas por entes del Gobierno

Importe (€)

698.207,14

Prácticas de Adquisición

Importe (€)

Porcentaje de compra a proveedores nacionales	96%
Días de pago	41

2.5 Alianzas

Para enfrentar los desafíos de sostenibilidad actuales y futuros, en **hiberus** trabajamos en colaboración con un sólido ecosistema de socios estratégicos. Estas alianzas, integradas por líderes en tecnología y organizaciones comprometidas, nos permiten impulsar proyectos innovadores que combinan eficiencia operativa con un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente.

Alianzas IT Estratégicas



Alianzas Tácticos



2.5 Alianzas

Alianzas ESG



Aliados para la integración ESG en la estrategia de hiberus

Alianzas Compromiso Social



Aliados para la mejora de las condiciones sociales

Alianzas Formación y Educación Digital



Aliados para la formación de talentos TIC

2.6 Análisis de Riesgos

En **hiberus**, reconocemos la importancia de identificar y gestionar los riesgos asociados a nuestras operaciones para garantizar un desarrollo sostenible y responsable. Para ello, llevamos a cabo análisis de riesgos exhaustivos que abarcan diversas áreas clave:

- **Contexto de la Organización:** se gestionan los riesgos y oportunidades derivados del contexto de la organización para asegurar que el sistema de gestión de calidad pueda lograr los resultados previstos y lograr la mejora, aumentar los efectos deseables y prevenir o reducir los efectos no deseados. Esta gestión se realiza en el proceso de planificación estratégica.
- **Derivados de los procesos:** se gestionan este tipo de riesgos y oportunidades que pueden afectar a la conformidad de los productos y servicios y a la capacidad para aumentar la satisfacción del cliente a través de las fichas de proceso y la matriz de riesgos y oportunidades.
- **Derivados del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información:** una vez identificados los activos, se evalúan según su nivel de confidencialidad, disponibilidad e integridad y se calcula el valor de cada uno de los activos como la suma de los tres valores siguiendo los estándares de la norma **ISO 27001** y el **Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en su nivel Alto** para identificar vulnerabilidades y reforzar la protección de nuestros sistemas y datos.
- **Derivados de Compliance:** se dispone de un Sistema de Gestión de Riesgos para la Prevención de Delitos y gestiona sus riesgos penales mediante controles internos, y mecanismos de supervisión. Implementamos políticas y procedimientos que fortalecen la transparencia, la integridad y la toma de decisiones responsables dentro de la organización.

2.6 Análisis de Riesgos

- **Derivados de Proyectos:** la gestión de los riesgos nos permite tener bajo control todos los peligros relacionados con cualquier aspecto del proyecto, permitiendo la identificación de riesgos, el análisis, la monitorización y la gestión de los riesgos de forma continua a lo largo del ciclo de vida de desarrollo de software
- **Derivados de Sostenibilidad:** la gestión de riesgos de sostenibilidad se basa en los desafíos medioambientales, sociales y de gobernanza que pueden representar riesgos y oportunidades significativas para **hiberus** con objeto de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés
- En el ámbito de la sostenibilidad, aplicamos un enfoque de **dobles materialidad**, lo que significa que evaluamos tanto cómo los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) impactan en nuestra empresa como la manera en que nuestras actividades afectan al entorno y la sociedad. Este análisis nos permite definir estrategias alineadas con la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) de la Unión Europea y fortalecer nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.
- Al integrar estos análisis en nuestra gestión corporativa, reforzamos nuestro compromiso con la responsabilidad social y la creación de valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

2.6 Análisis de Riesgos

| Análisis Doble Materialidad

hiberus reconoce que su éxito y crecimiento económico están profundamente vinculados con la sostenibilidad, tanto en términos financieros como de impacto social y ambiental.

La **matriz de doble materialidad** es el resultado del análisis exhaustivo de los aspectos relevantes para **hiberus** y sus grupos de interés. En 2024, **hiberus** inicia este proceso por primera vez, con el objetivo de alinear su estrategia de sostenibilidad con las expectativas tanto internas como externas. Este estudio permitirá identificar temas clave que afectan al negocio y que son relevantes para la sociedad, estableciendo prioridades que maximicen su impacto positivo. De esta forma, un asunto de sostenibilidad cumple los criterios de doble materialidad si es material desde la perspectiva del impacto, desde la perspectiva financiera o desde ambas perspectivas.

El resultado no solo guiará las decisiones estratégicas, sino que también reforzará nuestro compromiso de generar un impacto relevante en clientes, empleados y la sociedad en general. Este primer estudio de matriz será una base dinámica, sujeta a revisión y mejora continua cada año, asegurando que se mantenga en línea con el propósito global de **hiberus** y los desafíos cambiantes del entorno.



2.6 Análisis de Riesgos

| Análisis Doble Materialidad

Para **identificar los temas materiales** evaluamos el contexto de la organización. Para este ejercicio hemos utilizado los datos que nos proporcionan diferentes procesos de los Sistemas de Gestión ya implantados en **hiberus** e información complementaria.

- Conocimiento de las actividades del negocio
- Relaciones de negocio
- Matriz DAFO 2024
- Evaluaciones de riesgos
- Evaluación *stakeholders*

Todo este análisis nos ayuda a identificar los impactos positivos y negativos tanto actuales como potenciales, valorar la importancia de estos y realizar un proceso de priorización.

La evaluación *stakeholders* la usamos, no sólo para tener en cuenta sus necesidades y expectativas, sino también para seleccionar aquellos a los que vamos a consultar posteriormente para que nos ayuden a priorizar los temas materiales.

Identificación y evaluación de stakeholders

Partes interesadas #h	Interés en #h	Poder en #h	Importancia
Propietarios (accionistas)			Muy alta
Consejeros externos			Alta
Personas (primer y segundo nivel de dirección)			Alta
Clientes Arabia			Media
Personas (resto de empleados)			Media
Gobiernos y entes reguladores			Media
Proveedores y subcontratistas			Media
Resto de clientes			Baja
Candidatos			Baja
Competencia			Baja
Sociedad en general			Baja

2.6 Análisis de Riesgos

| Análisis Doble Materialidad

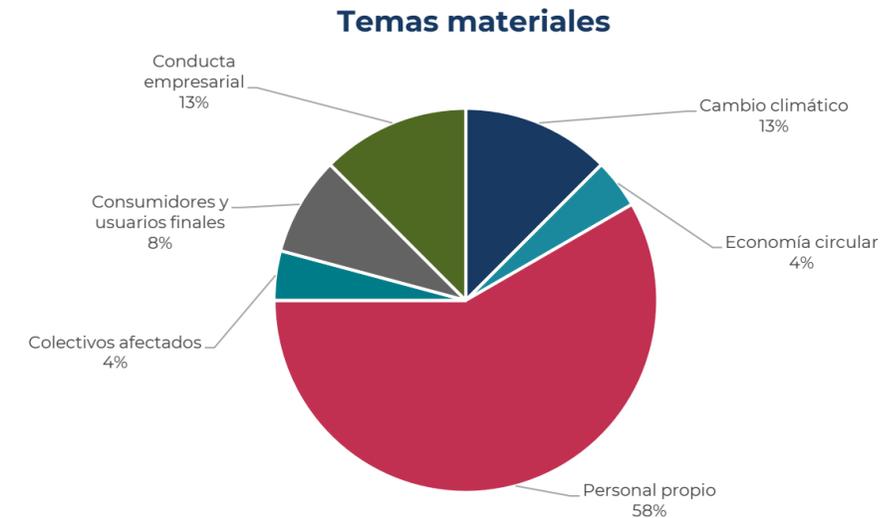
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES (IROS)

Identificamos y evaluamos **100** impactos, riesgos y oportunidades bajo la metodología establecida por el EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*).

Esta metodología consiste en la priorización de impactos reales y potenciales, ya sean positivos y negativos, que genera **hiberus** en los criterios ESG (medio ambiente, social y gobernanza) desde una perspectiva de “dentro a fuera” y de “afuera a dentro” que puedan suponer un riesgo u oportunidad a la compañía desde el punto de vista financiero.

Impactos, Riesgos y Oportunidades ESG													hiberus					
NEIS	TEMA	SUBTEMA	MATERIALIDAD DE IMPACTO					MATERIALIDAD FINANCIERA					VALORACIÓN	DOBLE MATERIALIDAD				
			IMPACTO POSITIVO	IMPACTO NEGATIVO	REAL	POTENCIAL	VALORACIÓN	RIESGO	OPORTUNIDAD	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO						
NEISE1	Cambio climático	Adaptación al cambio climático	Diseñar herramientas tecnológicas que ayuden a la adaptación al cambio climático	NA			x								3		4	12
NEISE1	Cambio climático	Mitigación del cambio climático	Acciones de hiberus para mitigar el cambio climático: energías renovables, estrategias de descarbonización... Diseñar herramientas tecnológicas que ayuden a mitigar al cambio climático Eficiencia energética y compra de energía verde en hiberus					x							4		5	20
NEISE1	Cambio climático	Energía	Diseñar herramientas tecnológicas que mejoren la eficiencia energética	Consumo de combustibles fósiles				x							4		4	16
NEISE1	Cambio climático	Emissiones GEI alcance 1, 2 y 3	Diseñar herramientas tecnológicas que ayuden a calcular y gestionar las emisiones GEI	Emissiones de alcance 1 y 2 medidas, pendiente alcance 3											5		5	25

Tras analizar los 100 impactos, identificados en esta metodología, **24** de ellos, que corresponden a 6 de las 10 **NEIS** (Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad), resultaron **materiales** para **hiberus**.



Una vez identificados los 24 temas materiales se analizan y se consolidan en estos 14 aspectos.

Ambiental	Cambio climático
	Economía circular
Social	Empleo seguro y de calidad
	Talento: atracción, retención y fomento del desarrollo del talento
	Igualdad y oportunidades
	Conciliación, bienestar y beneficios
	Salud y seguridad
	Seguridad de la información, ciberseguridad
	Satisfacción del cliente
Gobernanza	Cultura y estrategia corporativa
	Innovación y oportunidades de negocio
	Compliance
	Buen gobierno corporativo y transparencia

2.6 Análisis de Riesgos

| Análisis Doble Materialidad

PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Los 14 temas materiales previamente identificados se han priorizado a través de consultas a los principales grupos de interés. Estas consultas se han realizado utilizando una muestra representativa y aleatoria, con el objetivo de priorizar el impacto de los temas materiales.

Grupos de interés consultados:

- Consejo de Administración
- Plantilla
- Comité de Dirección Ampliado
- Clientes



Resultado de priorización de temas materiales

- **Consolidando los resultados** obtenidos de los diferentes grupos de interés la priorización nos queda como se muestra en la gráfica:
 - Talento
 - Empleo seguro
 - Satisfacción del cliente
- Si vamos a los resultados por grupo de interés consultado:
 - De los 3 ejes de sostenibilidad **todos** los grupos de interés dan **mayor importancia a los aspectos sociales**.
 - Los temas a los que dan más importancia **Consejo y Comité de Dirección** están muy **alineados**, incluso con la plantilla en general. Los **clientes** identifican como materiales aspectos que aparecen con puntuaciones bajas para el resto como **cambio climático o igualdad de oportunidades**.

2.6 Análisis de Riesgos

| Análisis Doble Materialidad



2.6 Análisis de Riesgos

| Análisis Doble Materialidad

Definición de Temas de Materiales

Tema	Definición
Cambio Climático	<p>El cambio climático se refiere a la variación global del clima de la Tierra. Aunque estas variaciones pueden tener un origen natural, desde el siglo XIX, las actividades humanas, especialmente la quema de combustibles fósiles como el carbón, el petróleo y el gas, han sido las principales responsables del calentamiento global debido al aumento de gases de efecto invernadero en la atmósfera.</p> <p>hiberus genera emisiones de gases de efecto invernadero a través del consumo de energía necesario para sus actividades, desde el uso de electricidad en las oficinas hasta el consumo energético en los centros de datos. Existen diversas opciones para reducir las emisiones y la huella de carbono en nuestra operativa diaria, con la mejora de la eficiencia energética, el uso de energía renovables y el desarrollo de green software.</p> <p>Es importante tener en cuenta que el cambio climático presenta varios riesgos financieros para hiberus, incluyendo riesgos físicos que amenazan las infraestructuras, riesgos de reputación y riesgos de mercado, como el aumento de los precios de la energía. No obstante, el desarrollo de tecnologías sostenibles y la innovación en productos y servicios para la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático representan oportunidades que una empresa como hiberus puede aprovechar para mejorar su sostenibilidad y la de sus clientes</p>

Tema	Definición
Economía Circular	<p>La economía circular es un modelo de producción y consumo que busca mantener los productos, materiales y recursos en la economía durante el mayor tiempo posible, reduciendo al mínimo la generación de residuos. A diferencia del modelo lineal tradicional (extraer, producir, consumir y desechar), la economía circular promueve prácticas como compartir, alquilar, reutilizar, reparar, renovar y reciclar con el objetivo de optimizar recursos, reducir residuos y promover un desarrollo económico sostenible. La escasez de algunos materiales críticos, para el desarrollo de la tecnología, es un riesgo para el negocio. Sin embargo, aplicar la economía circular en el diseño y desarrollo de software ofrece oportunidades en hiberus mediante la creación de aplicaciones y sistemas que maximicen la eficiencia de los recursos y minimicen los residuos a lo largo de su ciclo de vida. Hay distintas formas de aplicar este enfoque:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Eficiencia energética: Diseñar software que consuma menos energía, optimice el uso de recursos del hardware y reduzca la huella de carbono de los centros de datos2. Modularidad y reutilización: Crear software modular que permita la reutilización de componentes y facilite las actualizaciones sin necesidad de reemplazar sistemas completos.3. Ciclo de vida extendido: Diseñar software que sea fácil de mantener y actualizar, prolongando su vida útil y reduciendo la necesidad de desarrollar nuevas aplicaciones desde cero.4. Uso eficiente de los datos: Utilizar y reciclar datos de manera eficiente, asegurando que los datos obsoletos se gestionen adecuadamente y se minimice el almacenamiento innecesario.5. Innovación en la nube: Aprovechar las tecnologías de la nube para mejorar la eficiencia y flexibilidad del software y reducir costes.6. Diseño de herramientas tecnológicas para fomentar la economía circular, el ecodiseño y el análisis de ciclo de vida, que faciliten la implantación de este enfoque en las actividades de nuestros clientes.

Definición de Temas de Materiales

Tema	Definición
Empleo seguro y de calidad	Iniciativas para promover condiciones de empleo seguro, con estrategias que favorezcan la captación y retención del talento en hiberus , ofreciendo contratos indefinidos, con horarios flexibles y salarios adecuados, lo que reduce la rotación y mantiene a los profesionales satisfechos dentro de la compañía.
Talento: atracción, retención y fomento del desarrollo del talento	Iniciativas puestas en marcha por hiberus para la atracción de nuevo talento, onboarding, mantenimiento y mejora de las competencias y los conocimientos de sus trabajadores, con acciones concretas para formación y desarrollo de las mujeres. En el sector tecnológico es indispensable la formación continua en nuevas tecnologías para satisfacer las necesidades del mercado, de lo contrario se corre el riesgo de pérdida de oportunidades de negocio y fuga de talento.
Igualdad y oportunidades	El principio de igualdad de trato presupone que situaciones comparables o partes que se encuentren en situaciones comparables sean tratadas de manera idéntica. También se refiere al principio de no discriminación, según el cual no habrá discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Acceso igualitario y no discriminatorio, entre las personas, a oportunidades en materia de educación, formación, empleo, desarrollo profesional y ejercicio del poder sin estar en desventaja sobre la base de criterios como el sexo, el origen racial o étnico, la nacionalidad, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Definición de Temas de Materiales

Tema	Definición
Conciliación, bienestar y beneficios	<p>Estado de equilibrio satisfactorio entre el trabajo y la vida privada de una persona. La conciliación laboral en el sentido más amplio no solo abarca el equilibrio entre la vida laboral y la privada, habida cuenta de las responsabilidades familiares o asistenciales, sino también la distribución del tiempo entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida privada más allá de las responsabilidades familiares. hiberus realiza acciones en materia de conciliación como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, así como acciones encaminadas a la mejora del bienestar físico y emocional de los trabajadores. Todo ello repercute en la mejora de la satisfacción de los trabajadores.</p>
Salud y seguridad	<p>Es un campo interdisciplinar que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a la actividad laboral. En el sector IT, se identifican distintos riesgos laborales como los riesgos ergonómicos, eléctricos, psicosociales, entre otros. El principal objetivo de hiberus en esta materia es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>
Compromiso social	<p>Cuando hablamos de «compromiso social de las empresas» nos estamos refiriendo a la responsabilidad social que desarrollan estas hacia su comunidad y que se convierte en la búsqueda voluntaria del bienestar general por encima del particular. Entendemos también como compromiso social, el impacto positivo que supone la implantación de una empresa en una determinada comunidad, favoreciendo su desarrollo con la creación de puestos de trabajo, el pago de los impuestos en el territorio y la creación de una red de alianzas para conseguir un objetivo común. Además, las personas trabajadoras pueden participar de forma voluntaria en distintas acciones del tejido social de la comunidad promovida por hiberus.</p>

Definición de Temas de Materiales

Tema	Definición
Seguridad de la información, ciberseguridad	<p>hiberus dispone de un conjunto de medidas para proteger la información contra pérdidas de disponibilidad, confidencialidad e integridad y accesos no autorizados. Las incidencias de seguridad son comunicadas y tratadas apropiadamente. Garantizamos la recopilación, retención y uso de datos de la información personal de clientes y personas a través de mejoras tecnológicas y el uso de mecanismos sólidos de protección de datos. En nuestro negocio, el control de los riesgos relacionados con la seguridad de la información es vital para mantener la confianza de nuestras partes interesadas y asegurar la continuidad del negocio.</p>
Satisfacción del cliente	<p>Nuestro crecimiento como empresa pasa por asegurar que conocemos, damos respuesta a las necesidades de nuestros clientes y vamos un paso más allá cubriendo o incluso adelantándonos a sus expectativas. Para conseguir este propósito desde hiberus tenemos diferentes herramientas de escucha activa a través de las que conocemos la respuesta que nuestros clientes tienen de los productos y servicios que les prestamos para conocer el estado de nuestra relación y establecer posibles acciones de mejora.</p>
Cultura y estrategia corporativa	<p>La cultura corporativa expresa objetivos a través de valores y creencias. Guía las actividades de la empresa a través de supuestos compartidos y normas de grupo como valores o declaraciones de misión o un código de conducta. La cultura hiberus, nuestro modelo de trabajo y nuestra capacidad para captar y fidelizar se basan en gran medida en cómo nos relacionamos. El fruto de todo ello es un ecosistema de trabajo único y un sentimiento de pertenencia bajo el cual todos nos sentimos identificados. Nuestro #Somoshiberus #wearedifferent. Creemos firmemente que, además, esta cultura tiene su eco en cómo nos relacionamos con nuestros clientes y cómo afrontamos cada nuevo proyecto. Además, queremos disfrutar de lo que hacemos y es difícil disfrutar si no estas rodeado de gente buena y buena gente.</p>

Definición de Temas de Materiales

Tema	Definición
Innovación y oportunidades de negocio	La innovación en una empresa tecnológica como hiberus se refiere a la creación o mejora de productos, servicios o procesos mediante la aplicación de nuevas tecnologías. Esto puede incluir desde el desarrollo de nuevos dispositivos y software hasta la implementación de sistemas más eficientes y automatizados. Las oportunidades de negocio surgen de distintas maneras, relacionadas con desarrollo de nuevos productos, optimización de procesos, nuevos modelos de negocio y expansión a nuevos mercados.
Compliance (protección a denunciantes)	Conjunto de políticas, procedimientos y buenas prácticas que hiberus implementa para asegurar que cumple con las leyes, regulaciones y normas aplicables. Esto incluye políticas internas, códigos de conducta y sistemas de control interno para prevenir, detectar y gestionar riesgos legales y éticos. hiberus tiene implementado Sistema de Prevención de Delitos en que uno de sus pilares fundamentales es el canal ético para la comunicación de incidencias, seguro y confidencial a disposición de todo el personal, así como de los que tienen cualquier tipo de relación con nuestra organización (proveedores, clientes, colaboradores, etc.).
Buen gobierno corporativo y transparencia	El gobierno corporativo hace referencia a un conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa. Su objetivo principal es asegurar una gestión transparente, ética y eficiente , que proteja los intereses de todos los stakeholders (accionistas, empleados, clientes, proveedores y la sociedad en general) y fomente la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo. Los pilares fundamentales son la transparencia, responsabilidad, equidad y cumplimiento normativo.

Conexión de los temas Materiales con los ODS de las Naciones Unidas

																	
Talento: atracción, retención y fomento del desarrollo del talento																	
Empleo seguro y de calidad																	
Satisfacción del cliente																	
Conciliación, bienestar y beneficios																	
Salud y seguridad																	
Igualdad de oportunidades																	
Seguridad de la información, ciberseguridad																	
Cultura y estrategia corporativa																	
Innovación y oportunidades de negocio																	
Buen gobierno corporativo y transparencia																	
Cambio climático																	
Compromiso social																	
Economía circular																	
Compliance (protección a denunciantes)																	

2.7 Compromisos Adquiridos en Sostenibilidad

Nuestra estrategia de sostenibilidad surge como consecuencia de las necesidades e inquietudes manifestadas por nuestros grupos de interés, que han sido detectadas a través de la relación y comunicación con cada uno de ellos y el Análisis de Doble Materialidad.

Acorde con la información obtenida, y basándonos en los temas materiales, adquirimos una serie de compromisos que dan respuesta a estas inquietudes y que se ejecutan y materializan mediante las distintas políticas y programas de la organización y también con el desarrollo y puesta en marcha de otros nuevos que permitan el cumplimiento de los mismos. Durante 2024 se divulgan un total de **37 compromisos**.

Según las características del compromiso adquirido, impacto en influencia que tengan, si por ejemplo afecta a un solo grupo de interés, a todos o bien tienen una vinculación con nuestros principios organizativos, podemos clasificarlos en distintas tipologías:

Compromisos globales que adquirimos en sostenibilidad:

Compromisos que han sido adquiridos en materia de responsabilidad corporativa con el objetivo de establecer y asentar la estrategia de sostenibilidad y que están vinculados con los principales principios rectores y estándares internacionales de referencia en la materia:

1. Apoyar los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
2. Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



2.7 Compromisos Adquiridos en Sostenibilidad

Compromisos medioambientales:

3. Acreditar un sistema de gestión ambiental de calidad.
4. Establecer programas de mejora continua de la eficiencia energética.
5. Utilizar eficientemente los recursos.
6. Actuar contra el cambio climático.
7. Contribuir a la concienciación medioambiental.



2.7 Compromisos Adquiridos en Sostenibilidad

Compromisos sociales:

Compromisos adquiridos con nuestras personas:

8. Ofrecer desarrollo profesional a nuestro personal.
9. Promover el aprendizaje continuo.
10. Establecer un sistema de retribución equitativo.
11. Velar por la igualdad de oportunidades.
12. Promover la diversidad e inclusión.
13. Atraer y acoger al mejor talento.
14. Proteger la salud y bienestar de todas las personas de la compañía.
15. Generar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor.
16. Reconocer el alto rendimiento y el carácter innovador y emprendedor.
17. Impulsar un liderazgo integrador.

Compromisos adquiridos con la sociedad

18. Desarrollar productos y servicios con impacto positivo.
19. Maximizar las oportunidades del talento joven.
20. Devolver a la sociedad parte de lo que de ella recibimos.
21. Impulsar el voluntariado corporativo.

Compromisos adquiridos con nuestros proveedores

22. Establecer una gestión de proveedores sostenibles.
23. Promover las compras éticas.
24. Fomentar la contratación de proveedores locales.

Compromisos adquiridos con nuestros clientes

25. Ser el socio tecnológico de nuestros clientes en los campos de la ingeniería digital e industrial.
26. Ofrecer la excelencia operativa a nuestros clientes.
27. Mantener y mejorar constantemente los niveles de gestión de la calidad del servicio.
28. Impulsar la innovación.



2.7 Compromisos Adquiridos en Sostenibilidad

Compromisos de gobernanza:

Compromisos transversales con los grupos de interés:

Compromisos adquiridos por la organización que, por sus particularidades, son comunes para todos los Grupos de Interés. Están directamente relacionados con una gestión empresarial responsable y, por lo tanto, han de estar presentes en todas las actividades de **hiberus**:

29. Promover un buen gobierno corporativo.
30. Generar una cultura basada en una gestión ética.
31. Prevenir la corrupción y el soborno.
32. Respetar el cumplimiento de los derechos humanos.
33. Velar por una óptima gestión y control de riesgos y oportunidades.
34. Construir una marca corporativa sólida y confiable.
35. Proteger a las personas y activos del grupo y promover la seguridad y privacidad de la información.
36. Cumplir de forma responsable con nuestros compromisos fiscales.
37. Fortalecer la relación con nuestros grupos de interés.
38. Contribuir a la soberanía nacional de nuestro país y la autonomía estratégica de Europa.



Compromisos globales que adquirimos en sostenibilidad:

Los desafíos globales que enfrentamos exigen la colaboración de aliados internacionales capaces de guiar y apoyar a las empresas en su transición hacia la sostenibilidad. Por ello, en hiberus aplicamos el principio de precaución y nos alineamos con los principales organismos globales en esta materia.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la mayor iniciativa de sostenibilidad empresarial a nivel mundial cuenta con más de 23.000 entidades participantes en 160 países. Su misión se centra en dos objetivos fundamentales: “Integrar los Diez Principios en las actividades empresariales a nivel global” y “Promover acciones que respalden metas más amplias de la ONU, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”.

Desde 2024, **hiberus** forma parte del Pacto Mundial, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y los valores que esta representa.

Nuestros compromisos

- Apoyar los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



APOYAMOS EL
PACTO MUNDIAL

Compromiso 1:

Apoyar los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Para reforzar nuestro compromiso a escala local, estamos adheridos a la Red Española del Pacto Mundial, por lo que anualmente publicamos el Informe de Progreso sobre el cumplimiento de los principios del Pacto, disponibles públicamente tanto en la web de la Red Española del Pacto Mundial, como en la web de UN Global Compact.

- **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia
- **Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos
- **Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil
- **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación
- **Principio 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
- **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
- **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente
- **Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno



Gracias a nuestra asociación con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, se ha publicado en nuestra intranet **Sommos** un contenido formativo para que toda la plantilla pueda beneficiarse de un aprendizaje orientado a afrontar los nuevos retos en Sostenibilidad, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la diversidad, el cambio climático, los derechos humanos, o el compromiso de la empresa con los “Diez Principios del Pacto mundial de Naciones Unidas”.

Compromiso 2:

Contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) son un conjunto de 17 metas globales interconectadas, concebidas como un «plan para construir un futuro mejor y más sostenible para todos». Establecidos en 2015 por la asamblea general de las naciones unidas, forman parte integral de la agenda 2030.

En respuesta a esta creciente demanda social y medioambiental, nuestra estrategia de sostenibilidad se encuentra plenamente alineada con el marco de los ODS. Integramos estos objetivos en nuestros programas, políticas, proyectos y acciones como un compromiso tangible para abordar las necesidades y aspiraciones globales, contribuyendo activamente al logro de la agenda 2030



1.5 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fin de la Pobreza

Trabajamos fomentando el desarrollo económico en las comunidades donde operamos. Colaboramos con entidades como fundación adecco, fundación eurofirms, atades, fundación rey ardid, alana servicios integrales y grupo sifu navarra, apoyando iniciativas de responsabilidad social que mejoran las condiciones de vida de colectivos en riesgo.



Salud y Bienestar

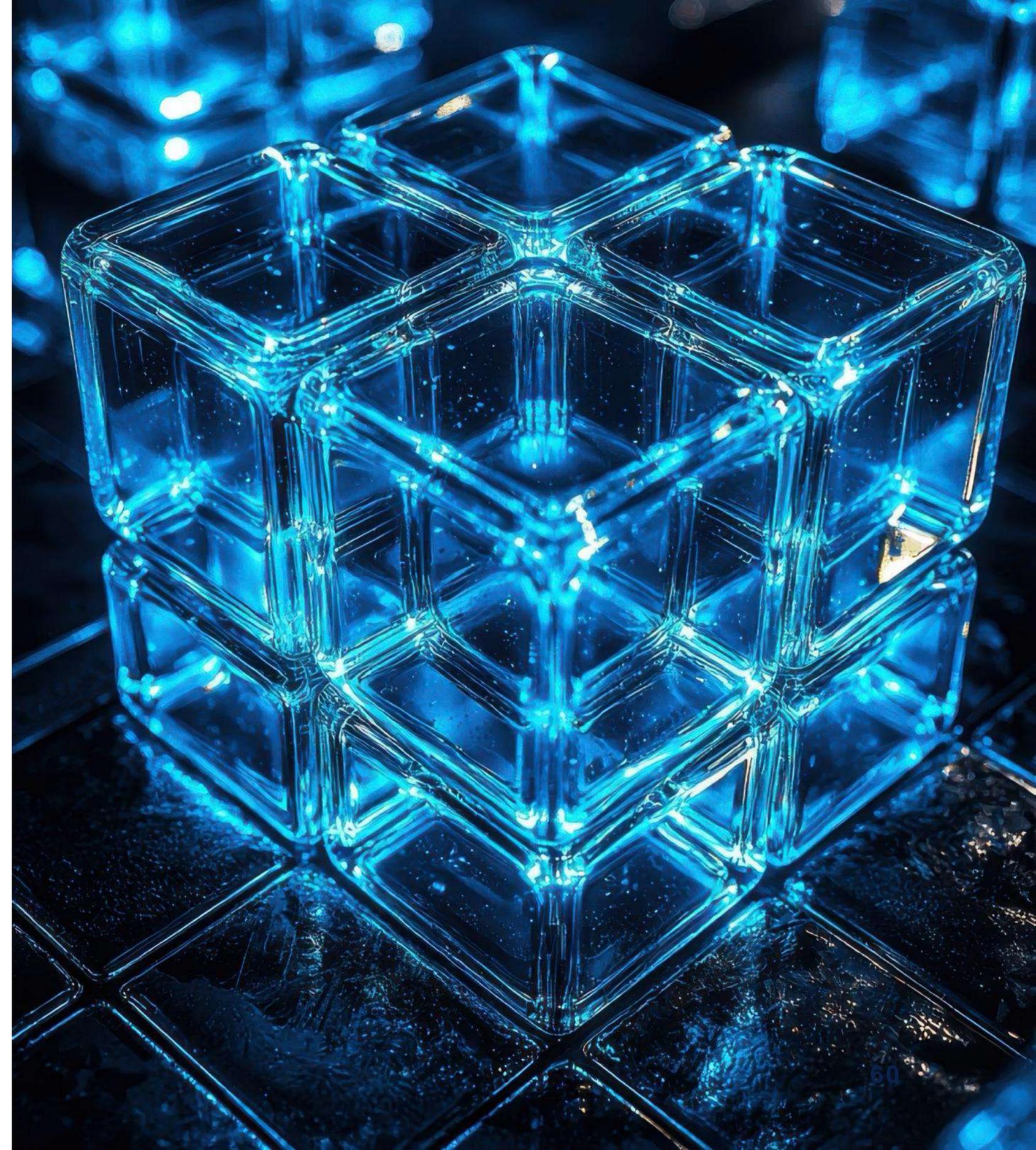
Desarrollamos proyectos de negocio que impactan significativamente en los sistemas de salud pública y privada con propuestas de mejora de la atención primaria, que aúnan innovación social y tecnología de la era digital.



Educación de Calidad

Trabajamos en el desarrollo de competencias digitales a jóvenes talentos a través de nuestra hiberus university con programas como héroes y heroínas digitales proponiendo proyectos que ayudan a crear e innovar a través de la tecnología, generando profesionales de máxima empleabilidad

hiberus



1.5 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Igualdad de género

Contamos con un Squad de Igualdad, que pretende romper los estereotipos y reducir la brecha de género para construir un futuro más diverso e inclusivo.



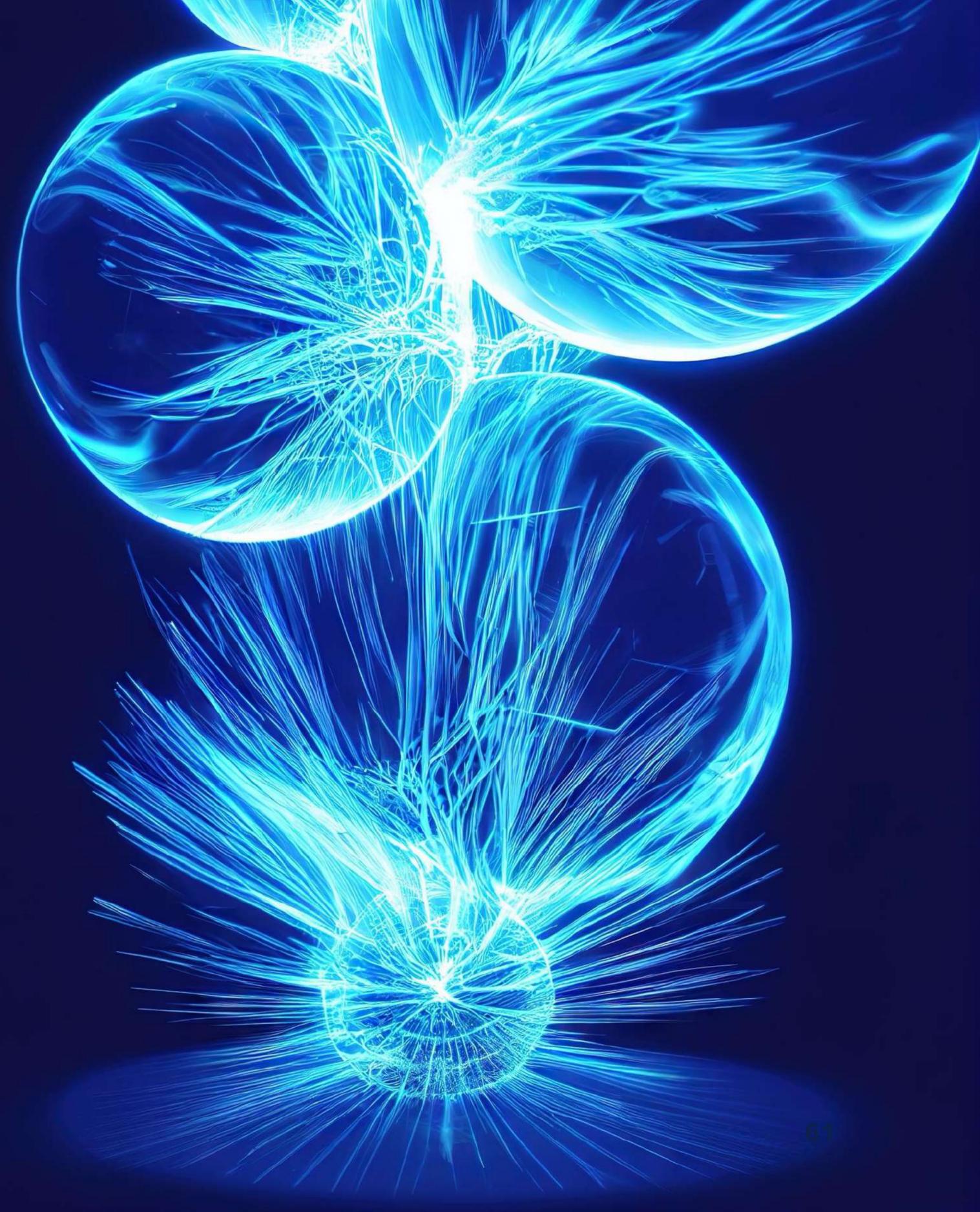
Energía Asequible y No Contaminante

Ofrecemos soluciones innovadoras que ayudan a las empresas a afrontar los retos energéticos y de descarbonización.



Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Promovemos a la creación de empleo, el desarrollo de talento y el fomento del emprendimiento. Hiberus ha logrado un crecimiento significativo, con un aumento de su plantilla con más de 2.800 personas en 2024



1.5 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Industria Innovación e Infraestructura

Desarrollamos soluciones tecnológicas avanzadas que optimizan procesos industriales y potencian la innovación en sectores clave. Implementamos herramientas como IoT, gemelos digitales, e inteligencia artificial para mejorar la eficiencia operativa y predecir fallos en tiempo real. Además, desarrollamos plataformas de gestión como GISIR que permiten a las industrias controlar sus operaciones de manera más sostenible y efectiva, asegurando la calidad y minimizando el impacto ambiental.



Reducción de las desigualdades

Promovemos la igualdad de oportunidades con políticas inclusivas y programas de inclusión, contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa, generando iniciativas como red de antenas de igualdad, mentoring para mujeres pre-directivas de la organización con otras mujeres directivas como mentoras.



Ciudades y Comunidades Sostenibles

Impulsamos la innovación tecnológica en entornos urbanos, apoyando proyectos como "La Terminal", un espacio de incubación de startups. Este ecosistema fomenta el desarrollo de soluciones tecnológicas aplicadas a ciudades inteligentes, desde la creación de software hasta la impresión 3D y el uso de drones. Además, colaboramos con el Ayuntamiento de Zaragoza para promover la sostenibilidad urbana mediante el uso eficiente de recursos y la digitalización, ayudando a construir comunidades más inclusivas y resilientes.



Producción y Consumo Responsable

Implementamos herramientas de análisis de datos y machine learning para maximizar la eficiencia en procesos productivos y logísticos. Además, promovemos prácticas sostenibles en la cadena de suministro y fomentamos la transición hacia modelos de negocio más circulares, ayudando a nuestros clientes a tomar decisiones informadas sobre el uso de recursos y la reducción de desechos.

1.5 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Acción por el Clima

Trabajamos amparados por el compromiso adquirido con nuestra Política Ambiental para reducir nuestra huella de carbono, fomentar el uso de energías limpias, apoyar el transporte sostenible y promover la economía circular a través de la donación de nuestros aparatos electrónicos. Impulsamos proyectos tecnológicos con un enfoque en la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono, integrando tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial y la computación en la nube.



Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

Desarrollamos soluciones tecnológicas enfocadas en fortalecer la transparencia y la eficiencia en la gestión pública y privada. Con herramientas como la GRC Suite, la empresa facilita la administración de riesgos y el cumplimiento normativo, promoviendo una gobernanza más robusta. Además, apoyamos iniciativas que mejoran la gestión de datos y la toma de decisiones en instituciones, fomentando la integridad y la rendición de cuentas tanto en el sector público como en el privado.



Alianzas para Lograr los Objetivos

Generamos alianzas y acuerdos con empresas líderes de mercado que nos permiten ofrecer mejores capacidades tecnológicas y de negocio a nuestros clientes/as como AWS, Microsoft, Liferay, Drupal, Servicenow, Adobe, appian, DELL, SAP, Tricentis, Salesforce, Lenovo, paloalto, databricks, Snowflake , Fundación Ibercaja, Ayuntamiento de Zaragoza, Shopify, enertic, pacto mundial, fundación hiberus, YMCA, atades, ADEA. De la mano con Fundación eurofirms trabajamos para fomentar la asistencia, atención, integración, así como la inserción de las personas con discapacidad o riesgo de exclusión contribuyendo de esta manera a la consecución de los ODS haciendo lo que mejor sabemos hacer.



03. Medioambiental

En **hiberus** trabajamos para garantizar un uso eficiente de los recursos y prevenir la degradación del entorno derivada de nuestra actividad empresarial.

Nuestro modelo de negocio responsable, alineado con los objetivos de desarrollo sostenible de las naciones unidas, establece los pilares de nuestro compromiso ambiental. Este compromiso se plasma en nuestra **política medioambiental, política de sostenibilidad** y nuestro **sistema de gestión ambiental**, donde adoptamos un enfoque preventivo que promueve la protección del medio ambiente.

Se han identificado los impactos, riesgos y oportunidades asociados a los temas ambientales mediante un análisis de doble materialidad, abordando los siguientes ámbitos según los estándares NEIS:

- NEIS E1 - cambio climático
- NEIS E2 - contaminación
- NEIS E3 - recursos hídricos y marinos
- NEIS E4 - biodiversidad y ecosistemas
- NEIS E5 - uso de los recursos y economía circular

De este análisis, se han destacado como temas más relevantes para **hiberus**:

- NEIS E1 - cambio climático
- NEIS E5 - economía circular

Este enfoque nos permite priorizar acciones que contribuyan significativamente a la mitigación y adaptación frente al cambio climático, así como a la transición hacia un modelo de economía circular. Estas prioridades reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental, asegurando que nuestras operaciones y estrategias generen un impacto positivo y responsable en el entorno natural.

3.1 Política Ambiental

El propósito de la **política de gestión ambiental** es asegurar el compromiso de **hiberus** con la minimización del impacto medioambiental, disminución de costes ambientales, cumplimiento de la legislación vigente, **prevención de la contaminación** e incorporación de conceptos ambientales a nuestra actividad y servicios. Objetivos del sistema de gestión ambiental:

- Asegurar la **protección del medio ambiente**, trabajando de forma respetuosa, previniendo la contaminación y minimizando los efectos ambientales.
- Influir de forma positiva con el **comportamiento ambiental** de nuestros clientes, proveedores y otras partes interesadas.
- Practicar la utilización **sostenible** de los recursos naturales y materiales, así como fomentar el uso eficiente de la energía y realizar prácticas de reducción de residuos, reutilización y reciclado.
- Mantener la **sensibilización y concienciación** de todos nuestros empleados, fomentando la formación ambiental de los mismos y favoreciendo la participación activa, incluyendo las sugerencias de mejora propuestas por ellos con objeto de garantizar la **mejora continua**.
- Minimizar el impacto medioambiental reduciendo el consumo **de papel a cero**.
- Motivar la investigación y el desarrollo de proyectos **comprometidos** con el **medio ambiente**.
- Medir la huella de carbono siguiendo los principios y la metodología **green house gas protocol** y establecer acciones para **luchar contra el cambio climático**.

La comunicación de esta política a todas las partes interesadas se realiza a través de la web.

3.2 Certificaciones ambientales

En su esfuerzo constante por mejorar y contribuir a un futuro más sostenible, **hiberus** ha obtenido las siguientes certificaciones:

Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001



España (Zaragoza)

Huella de Carbono: Green House Gas Protocol



España

Sostenibilidad en Edificios: BREEAM



España (Barcelona)



3.3 Sistema de Gestión Ambiental

ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental

hiberus cuenta con la implantación de un sistema de gestión ambiental (SGA) conforme con la norma internacional ISO 14001:2015, para las actividades del diseño, el desarrollo y mantenimiento y soporte de sistemas informáticos y Diseño e impartición de actividades formativas en el área de las tecnologías de información y contenidos digitales que se realizan en nuestra sede central de Zaragoza, España.

Con este SGA adquirimos los siguientes compromisos ambientales:

- Cumplir con la legislación vigente aplicable en materia ambiental.
- Controlar los aspectos ambientales e impactos asociados derivados de sus actividades y servicios.
- Concienciación y sensibilización ambiental de todos los empleados.
- Prevenir la contaminación mediante la adopción de buenas prácticas ambientales.

3.3 Sistema de Gestión Ambiental

Como resultados de la implantación de la ISO 14001, la Política Ambiental, el Sistema de Gestión Ambiental y a las buenas prácticas de las personas de la empresa plasmadas en el Código Ético, los efectos que la actividad de la organización tiene sobre el medioambiente se encuentran muy controladas.

Gracias a los objetivos medioambientales que se fijan anualmente y las acciones para su resolución, el impacto que la organización genera sobre el medioambiente en un futuro a corto y medio plazo será menor.

Para asegurar nuestro compromiso con el medioambiente y el cumplimiento de los objetivos, anualmente se realiza una revisión por parte del responsable de Gestión Medioambiental, en la que se analizan los datos obtenidos en el año anterior (aspectos ambientales significativos, auditorías internas, auditorías externas, comunicaciones con todas las partes interesadas, formación, requisitos legales, revisión de los procedimientos de gestión, etc..) y se revisa el estado de todas las acciones pendientes, fijando las nuevas acciones a llevar a cabo para mejorar la eficiencia en el sistema de gestión medioambiental.

Por otro lado, realizamos una matriz DAFO, en la que se analiza periódicamente todos los riesgos y oportunidades desde el punto de vista medioambiental, estableciendo las acciones a realizar para mitigar los riesgos detectados, así como para aprovechar las oportunidades que se nos presentan.

El **64%** de empresas del Grupo hiberus trabaja bajo certificación **ISO 14001**

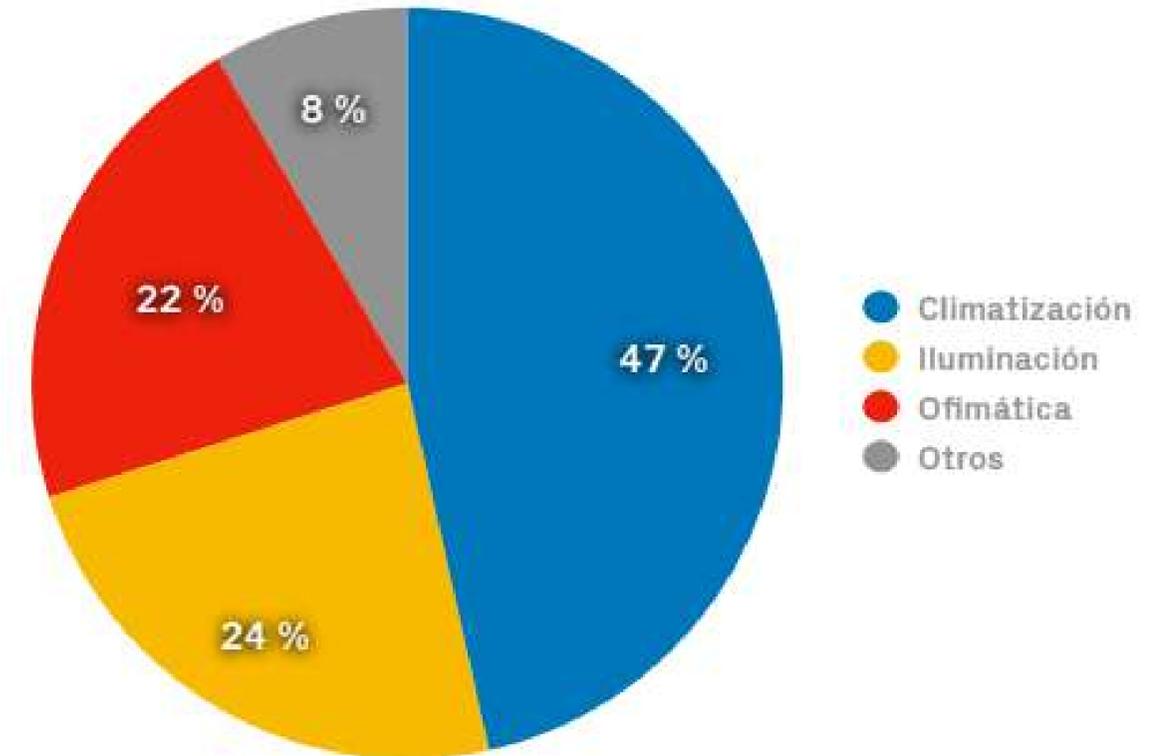
3.3 Sistema de Gestión Ambiental

Auditoría Energética

En el año 2024 se ha realizado una auditoría energética en las oficinas de la sede central de **hiberus** en Zaragoza (España). Se ha realizado un inventario de equipos que consumen energía, se han analizado los diferentes consumos energéticos e identificado posibles mejoras que permitan reducir el consumo energético, las emisiones de carbono y realizar un uso más eficiente de los equipos.

El consumo del suministro de electricidad supone la única fuente de energía consumida en las instalaciones de las oficinas. La climatización de las diferentes plantas de edificio esta centralizada y su gestión esta fuera del alcance de **hiberus**.

El consumo energético de las oficinas de **hiberus** es 100% eléctrico. A continuación, se representa la distribución de **consumos eléctricos de las oficinas**. La mayor parte de consumo se concentra en la climatización centralizada y la iluminación.



La iluminación de la oficina de Zaragoza es 100% LED, son tubos LED OSRAM de 15W o paneles LED de 20W.

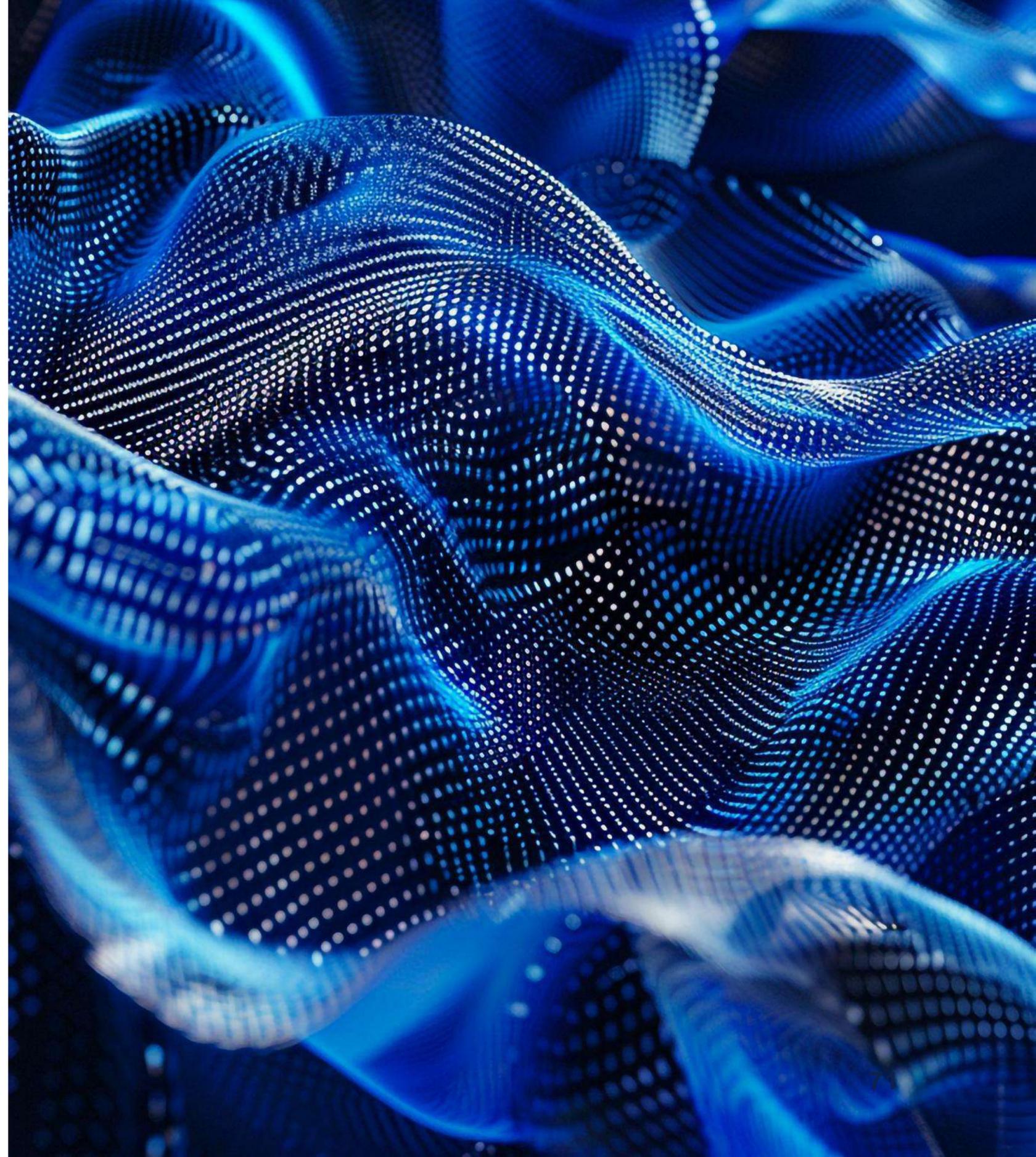
3.3 Sistema de Gestión Ambiental

Otros Aspectos Ambientales

En **hiberus**, aplicamos un procedimiento sistemático para la identificación y evaluación de aspectos ambientales asociados a nuestras actividades, con el objetivo de minimizar nuestro impacto y promover una gestión sostenible de los recursos. Como resultado de este análisis, se han identificado los siguientes aspectos ambientales como no significativos:

- **Ruido:** Las actividades que desarrollamos se llevan a cabo exclusivamente dentro de nuestras oficinas, sin generar emisiones de ruido perceptibles en el exterior de nuestras instalaciones. Esto garantiza que no haya afectaciones a la comunidad ni al entorno urbano.
- **Contaminación lumínica:** Nuestras instalaciones están ubicadas en el casco urbano y la iluminación utilizada se restringe al interior de los espacios de trabajo. Por lo tanto, no generamos contaminación lumínica que afecte al medio ambiente o a la biodiversidad local.

Dado que estos aspectos no han sido clasificados como significativos en nuestra evaluación, no se han definido medidas específicas de mitigación. No obstante, en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, mantenemos una vigilancia continua para asegurar el cumplimiento de los estándares ambientales y mejorar nuestra gestión ambiental de forma proactiva.



3.4 Cambio Climático



En **hiberus**, reconocemos el cambio climático como uno de los principales desafíos globales identificados a través de nuestra matriz de doble materialidad. Este enfoque nos permite evaluar tanto el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente como los riesgos y oportunidades que el cambio climático representa para nuestra organización.

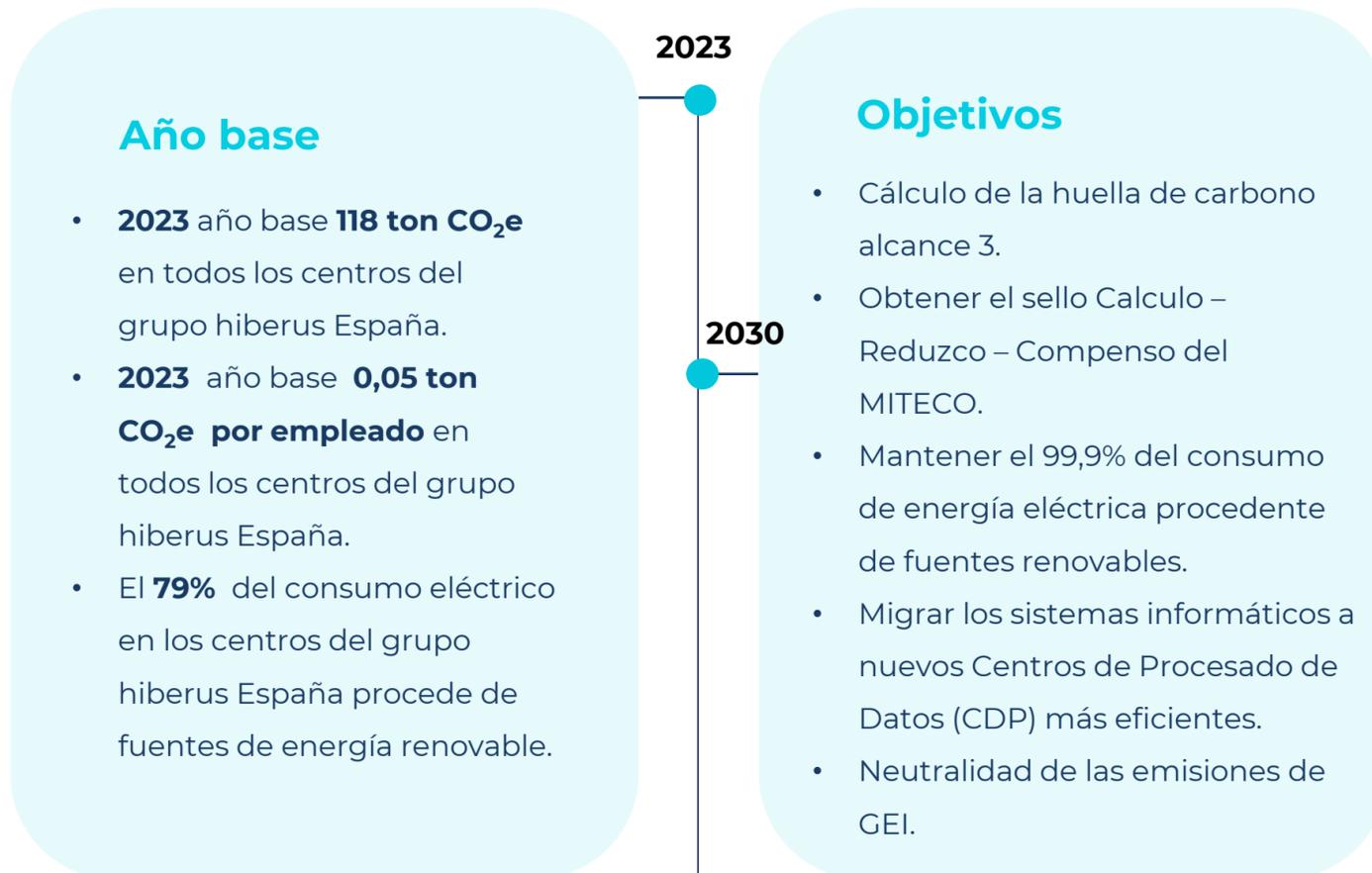
Como resultado, hemos fortalecido nuestro compromiso con la sostenibilidad, integrando medidas para mitigar nuestra huella ambiental, adaptarnos a los efectos del cambio climático y contribuir a una transición hacia una economía baja en carbono.

En el año 2024 se han desarrollado las siguientes acciones dentro de nuestro compromiso con la lucha contra el cambio climático:

1. Creación de un catálogo de formación específico en sostenibilidad y cambio climático accesible a toda la plantilla de hiberus a través de nuestra herramienta corporativa Sommos.
2. Se ha verificado la huella de carbono para los alcances 1 y 2 del año 2023.
3. Se solicitó el sello de cálculo reduzco y compenso CO₂ del MITECO.
4. En 2024 el **97%** de nuestra superficie (m²) en España tiene certificado de Garantía de Origen (GDO).
5. La iluminación de nuestra sede central es 100% LED, son tubos LED OSRAM de 15W o paneles LED de 20W.
6. En 2024 el **88,89 %** de coches adquiridos disponen del distintivo ambiental ECO y el **11,11%** restante fueron vehículos eléctricos con distintivo ambiental 0.

3.4 Cambio Climático

Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) son:



Transformación

Acciones para la mitigación y neutralidad en emisiones de GEI

- Contratación de energía eléctrica procedente de fuentes renovables en todos los centros de trabajo #h.
- Compensación de las emisiones de GEI a través de la inversión en proyectos forestales con certificación MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica).
- Valoración de migración de los sistemas informáticos a nuevos Centros de Procesado de Datos (CDP) más eficientes permitiendo una reducción significativa de la huella de carbono.
- Traslado progresivo hacia una arquitectura digital de modelo Cloud que permita la reducción del consumo eléctrico y la optimización del procesamiento de datos.
- Mejorar el mantenimiento de los equipos de climatización para minimizar fugas de GEI.
- Desarrollo de aplicaciones informáticas para la compensación de GEI.

Acciones de fomento de la movilidad sostenible:

- Promover la instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en parkings de centros de trabajo.
- Limitación de los viajes y desplazamientos de negocio.
- Reemplazar vehículos corporativos de combustibles fósiles por vehículos eco.
- Promover el desplazamiento a los centros de trabajo de manera sostenible (a pie, bicicleta, patinete o transporte colectivo...).
- Promover la movilidad compartida entre los trabajadores.

3.4 Cambio Climático

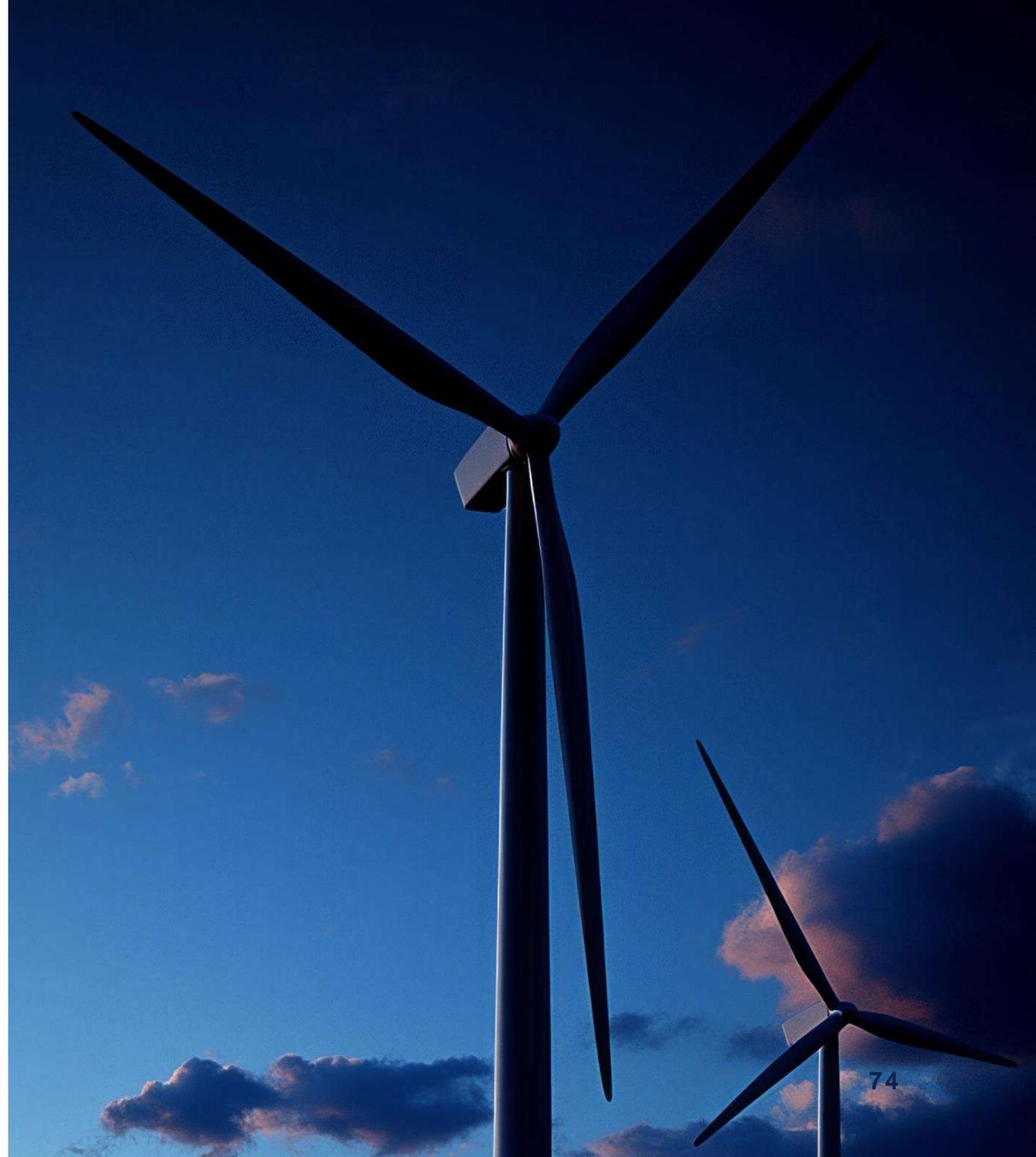
El año 2023 comenzamos el cambio hacia las energías renovables en nuestra oficina de Zaragoza, España. Durante 2024, hemos avanzado significativamente en esta línea de descarbonización de nuestro consumo energético mediante el consumo de energía eléctrica procedente de fuentes renovables en las siguientes oficinas:

GDO 2023	GDO 2024
España (Zaragoza)	España (Almería)* España (Asturias)* España (Barcelona) España (Bilbao) España (Granada) España (Lleida)* España (Logroño)* España (Madrid) España (Pamplona) España (Santander) España (Valladolid)* España (Vitoria) España (Zaragoza)

En 2024 el 93% de nuestras oficinas en España consumen energía eléctrica procedente de fuentes renovables, por lo que las emisiones de carbono asociadas a este aspecto son nulas.

* Pendiente recibir certificado de GO por Luzía Energía

Este es solo el comienzo, ya que seguimos trabajando activamente para ampliar el uso de energías renovables a más oficinas y países, alineándonos con nuestra visión de reducir nuestra huella de carbono y contribuir a la transición energética global.



3.4 Cambio Climático

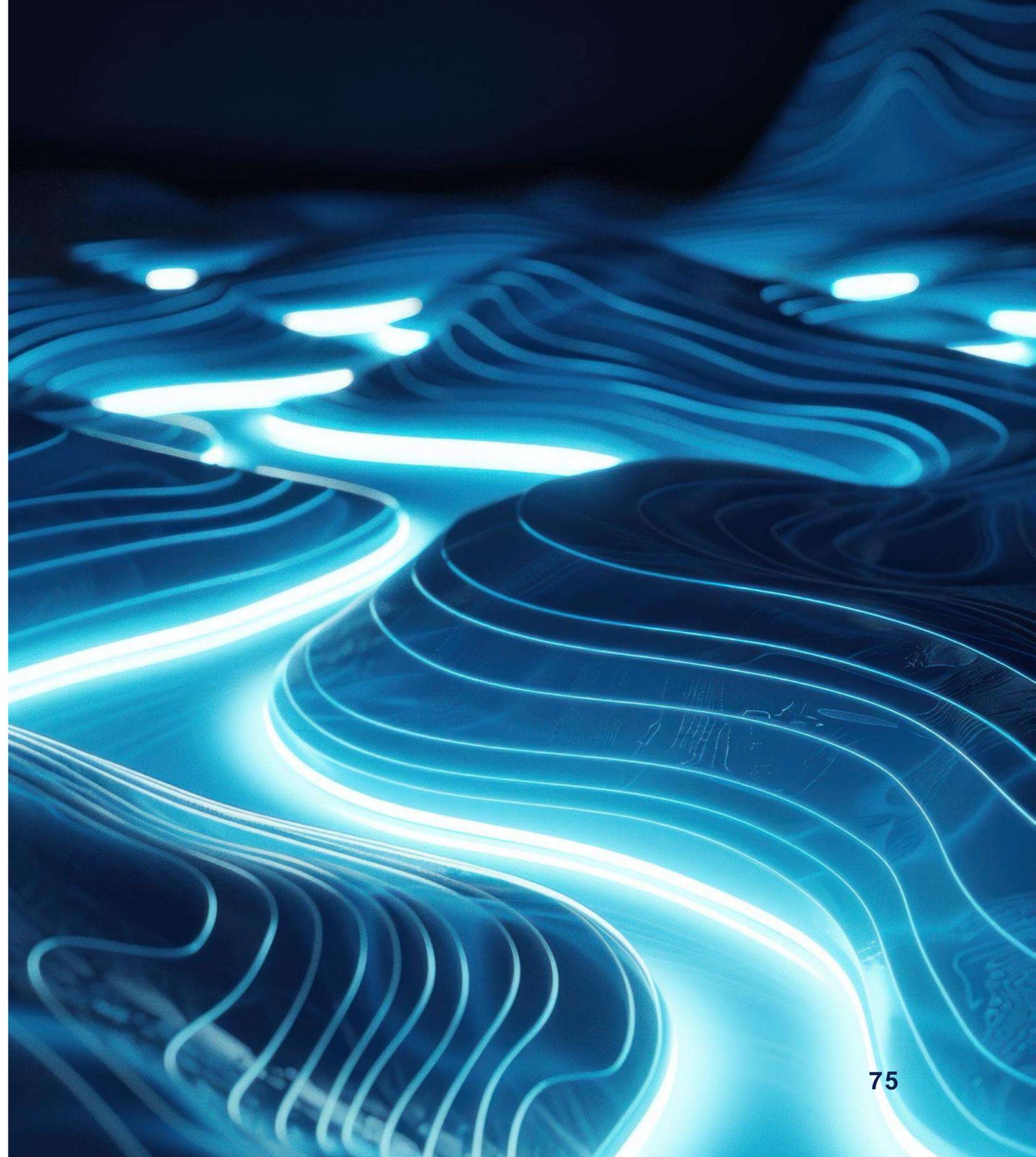
Estrategia de Reducción de Emisiones

EMISIONES EN OFICINAS

- Contratación de energía eléctrica procedente de fuentes renovables en todos los centros de trabajo #h.
- Compensación de las emisiones de GEI a través de la inversión en proyectos forestales con certificación MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica).
- Valoración de migración de los sistemas informáticos a nuevos Centros de Procesado de Datos (CDP) más eficientes permitiendo una reducción significativa de la huella de carbono.
- Traslado progresivo hacia una arquitectura digital de modelo Cloud que permita la reducción del consumo eléctrico y la optimización del procesamiento de datos.
- Mejorar el mantenimiento de los equipos de climatización para minimizar fugas de GEI.

OTRAS EMISIONES

- Promover la instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en parkings de centros de trabajo.
- Reducción de vuelos nacionales y fomento del uso del tren, siempre que sea posible en tiempo y forma.
- Reemplazar vehículos corporativos de combustibles fósiles por vehículos eco.
- Promover el desplazamiento a los centros de trabajo de manera sostenible (a pie, bicicleta, patinete o transporte colectivo...).
- Promover la movilidad compartida entre los trabajadores.



3.4 Cambio Climático

Huella de Carbono: Green House Gas Protocol

En 2023, se realizó por primera vez el cálculo de la huella de carbono de **hiberus** en España utilizando la metodología del **GHG Protocol** para los alcances 1 y 2. Este cálculo fue verificado por una entidad certificadora independiente.

En este informe se presentan los resultados correspondientes al año **2023**, ya que, al momento de su elaboración, no se disponen de los factores de emisión actualizados para el periodo 2024.

El **alcance** de la huella de carbono reportada engloba la actividad de **hiberus** a nivel nacional en sus sedes distribuidas por el **territorio español**, en sus oficinas de: Almería, Asturias, Barcelona, Bilbao, Granada, Logroño, Lleida, Madrid, Pamplona, Santander,, Valencia, Valladolid, Vitoria - Gasteiz, Zaragoza, siendo estas donde se lleva a cabo la mayor parte de su actividad.

Los resultados verificados indican emisiones directas de **64,25 tCO2e** y emisiones indirectas de **53,22 tCO2e**, lo que suma una huella de carbono total de **117,48 tCO2e** para el año 2023.

Dado que **2023** es el primer año en el que se calcula la huella de carbono de la organización, no es posible establecer una tendencia en las emisiones. Este cálculo inicial servirá como línea base para evaluar el desempeño en años futuros y analizar la evolución de las emisiones, permitiendo identificar oportunidades de mejora y definir estrategias de reducción más efectivas.

Alcance	Superficie (m ²)	Total consumo			Total emisiones por categoría	
		Empleados	Tipo	Cantidad	tCO2e	tCO2e alcance
1 Emisiones directas	5041,84	2402	Gas natural	27.830,55	5,07	64,25
			Vehículos	21.532,00	52,42	
			Emisiones fugitivas	5,00	6,77	
2 Emisiones indirectas de GEI por energía importada	5041,84	2402	Electricidad	1.049.945,29	53,22	53,22
Total emisiones					117,48	117,48



117,48 tCO2e



0,05 tCO2e/empleado



0,02 tCO2e/m²

3.4 Cambio Climático

Huella de Carbono: Green House Gas Protocol

Durante 2023, **Grupo hiberus** en España, recibió por primera vez el **sello de Calculo** del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).



Cód. huella de carbono: 2024-a2825

En los Indicadores del **Anexo 1**, se muestra los requisitos NEIS E1-correspondiente al Cambio Climático.



3.4 Cambio Climático

Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático:

El objetivo de su estudio es hacer que la compañía sea más resistente al cambio climático, proporcionando un análisis de riesgos y oportunidades sobre el cambio climático que sea útil para la toma de las mejores decisiones frente a la incertidumbre.

Los elementos centrales de divulgación son Gobernanza, Estrategia, Gestión de riesgos y Métricas y objetivos:

Gobernanza

hiberus comprometida con el cambio climático, está trabajando para incorporar funciones y responsabilidades de la Alta Dirección en esta materia. El área Sostenibilidad y Compliance que gestiona la estrategia de sostenibilidad, es la responsable ejecutiva en materia de cambio climático.

La función del Consejo de Administración (máximo órgano de gobierno) de **hiberus** en lo que se refiere a la identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales, es la garante, asumiendo la supervisión y control de la gestión global de riesgos que efectúa otros órganos de gobierno corporativo de la sociedad.

La frecuencia con la que el Consejo de Administración lleva a cabo la evaluación de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades es periódica, a lo largo de cada año fiscal, y se realiza, como mínimo, con carácter anual.

3.4 Cambio Climático

Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático:

Estrategia

hiberus está trabajando en ampliar la descripción realizada sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y el impacto sobre los negocios, la estrategia y la planificación de la compañía, así como la resiliencia de **hiberus** en diferentes escenarios, de forma que incluya los nuevos países que forman ahora parte de la compañía.

Gestión de riesgos

El riesgo global relacionado con el cambio climático se gestionará junto con los demás riesgos de la compañía como un aspecto más dentro de los comités, políticas y áreas ya existentes.

Métricas y objetivos

hiberus mide y divulga todos los años su Huella de Carbono, de 0,05 tCO₂e/empleado, verificada por una entidad certificadora independiente. La Huella de Carbono correspondiente a España se encuentra inscrita en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, contribuyendo así a informar de las emisiones de la empresa de manera transparente a sus grupos de interés.

Gestión de Oportunidades

Se han identificado oportunidades de negocio relacionadas con el diseño de herramientas tecnológicas que ayuden a mitigar al cambio climático y que mejoren la eficiencia energética.

3.5 Economía Circular

La economía circular es otro de los aspectos materiales relevantes en tema medioambiental para **hiberus** por lo que se fomenta el **uso eficiente de los recursos** (agua, papel, energía, equipos informáticos), y gracias al proceso de control operacional para el reciclaje de los residuos generados, se logra tener un control y emprender medidas que ayuden a disminuir la cantidad de residuos generados, así como poner en marcha medidas de economía circular.

Otras iniciativas implantadas que ayudan a promover la economía circular, ha sido la utilización de botellas de agua 100% recicladas, hechas a través de otras botellas, así como la instalación de fuentes de agua, o vasos de papel.



3.5 Economía Circular

Consumo Eléctrico

La vuelta paulatina a las oficinas con las nuevas modalidades de contrato, el aumento de la plantilla de profesionales y la apertura de nuevas oficinas, han generado un aumento del consumo eléctrico en el perímetro de **hiberus España** con respecto al 2023.

Electricidad	2023	2024 (*)
Nº de empleados	2402	2830
Superficie (m ²)	5041,84	10367,34
kWh	1.049.945,29	1.024.374,83**
kWh/empleado	437,11	361,97
kWh/m ²	208,25	98,81

(*) En relación al consumo de instalaciones, solo se han tenido en cuenta los datos de España

(**) Pendiente consumo eléctrico de Barcelona (diciembre)

hiberus apuesta por un uso responsable de la tecnología por un presente y un futuro sostenibles, fijando el objetivo de consumo de energía **eléctrica 100% de origen renovable para 2028**.

En 2024 un **98%** de energía proviene de fuentes renovables y un **2%** de red del mix eléctrico.



3.5 Economía Circular

Consumo de gas

La climatización de las diferentes oficinas en España esta centralizada y su gestión esta fuera del alcance de **hiberus**.

El consumo de gas natural reportado en 2023 en el cálculo de la huella de carbono corresponde al arrendamiento de la vivienda ubicada en la calle Arzobispo Apaolaza de Zaragoza, la cual se dio de baja el contrato en julio de 2024. Por este motivo, dicho consumo no será considerado en análisis comparativos futuros.



3.5 Economía Circular

Consumo de equipos informáticos

Al igual que en el consumo eléctrico el aumento de la plantilla de profesionales y la apertura de nuevas oficinas han generado un aumento del consumo de equipos informáticos en **hiberus España** con respecto al 2023.

Equipos Informáticos	2023	2024
Nº empleados	2402	2830
Nº Portátiles	630	3131
Nº Pantallas	372	2509
Nº Portátiles/empleado	0,26	1,11
Nº Pantallas/empleado	0,15	0,89

Fuente: GLPI

A lo largo del año 2024, se han implementado iniciativas para mejorar la calidad de los datos, lo que podría generar discrepancias al compararlos con los del año anterior.



3.5 Economía Circular

Consumo de agua

El agua que se consume en **hiberus** proviene de la red pública.

Actualmente, solo se dispone del dato de consumo de agua correspondiente a la oficina de Zaragoza, España. Sin embargo, estamos trabajando activamente para que en años sucesivos se reporte el consumo de agua de todas las oficinas donde se tiene acceso a dicha información por parte de la propiedad, permitiendo así establecer estrategias de reducción.

Agua	2023	2024
Nº empleados	894	955
Superficie m ²	1950,97	6150,97
m ³	1402,72	2292,60
m ³ /empleado	1,57	2,40

(*) Datos exclusivos del centro de Zaragoza quien ha reportado consumo de agua.

Al igual que sucede con el consumo eléctrico, la vuelta paulatina a las oficinas, el aumento de la plantilla de profesionales, han aumentado el consumo de agua en Zaragoza con respecto al 2023.

3.5 Economía Circular

Consumo de papel

Parte de la estrategia en economía circular de **hiberus**, pasa por avanzar en nuestra política de consumo “**cero papel**”, al igual que el consumo de agua, solo se dispone del dato de consumo correspondiente a la oficina de Zaragoza, España

Papel	2023	2024
Nº empleados	894	955
kg	153,75	289,9
kg/empleado	0,17	0,30

(*) Datos exclusivos del centro de Zaragoza quien ha reportado consumo de papel.

3.5 Economía Circular

Generación de residuos

Utilizamos diferentes sistemas de gestión de los residuos en función del tipo y la peligrosidad y capacidad de contaminación de este, favoreciendo de este modo el reciclaje y reutilización de desechos por medio de la separación de los mismos.

Los residuos peligrosos RAEEs generados en otras oficinas se envían a la oficina central de Zaragoza, nuestro equipo de Sistemas realiza un análisis de los equipos recibidos y evalúan la posibilidad de alargar su ciclo de vida o recuperar las piezas que puedan ser reutilizadas. Si los equipos no se pueden reutilizar se depositan en nuestro almacén de residuos peligrosos, de dimensiones adecuadas para los residuos a gestionar, así como al tiempo máximo de almacenamiento en el mismo (6 meses), diseñado especialmente para ello, conforme lo dispuesto legalmente.

A la hora de gestionar tanto los residuos peligrosos (RAEEs, pilas y fluorescentes), como los no peligrosos (papel, pilas, y otros RAEEs) lo realizamos a través de gestores autorizados y servicios municipales de recogida, y, siempre con el objetivo del obtener el máximo reciclaje posible.

Además, desde **hiberus** donamos a entidades del tercer sector, o bien a centros educativos para poder ser reutilizados, aquellos equipos, que debido a las necesidades que demandan los proyectos que en los que se realizan, quedan desfasados. A través de esta cultura de reparación, restauración y reutilización contribuimos a un modelo sostenible y responsable.

Residuo	2023	2024
Nº empleados	2402	2830
Kg Peligroso	987	493
Kg No Peligroso	68	436,5
kg Peligroso/empleado	0,41	0,17
kg No Peligroso/empleado	0,03	0,15

En los Indicadores del **Anexo 1**, se muestra los requisitos NEIS E5 correspondiente a la Economía Circular.

Si bien las actividades principales de **hiberus** no generan residuos alimentarios como parte de sus procesos, reconocemos que la actividad diaria de nuestro personal puede dar lugar a la generación de residuos derivados de almuerzos y comidas consumidas en nuestras instalaciones.

En este sentido, hemos habilitado contenedores específicos para la recogida selectiva de estos residuos, promoviendo su correcta separación y gestión. Esta iniciativa forma parte de nuestro compromiso con la economía circular y la minimización del impacto ambiental, fomentando buenas prácticas entre nuestros empleados y colaboradores.

Asimismo, trabajamos en la sensibilización de nuestro equipo respecto a la reducción del desperdicio alimentario y la importancia del reciclaje, contribuyendo así a una cultura organizacional más sostenible y responsable con el medio ambiente.

El 100% de los residuos peligrosos y no peligrosos se gestionan mediante tratamiento de valorización.



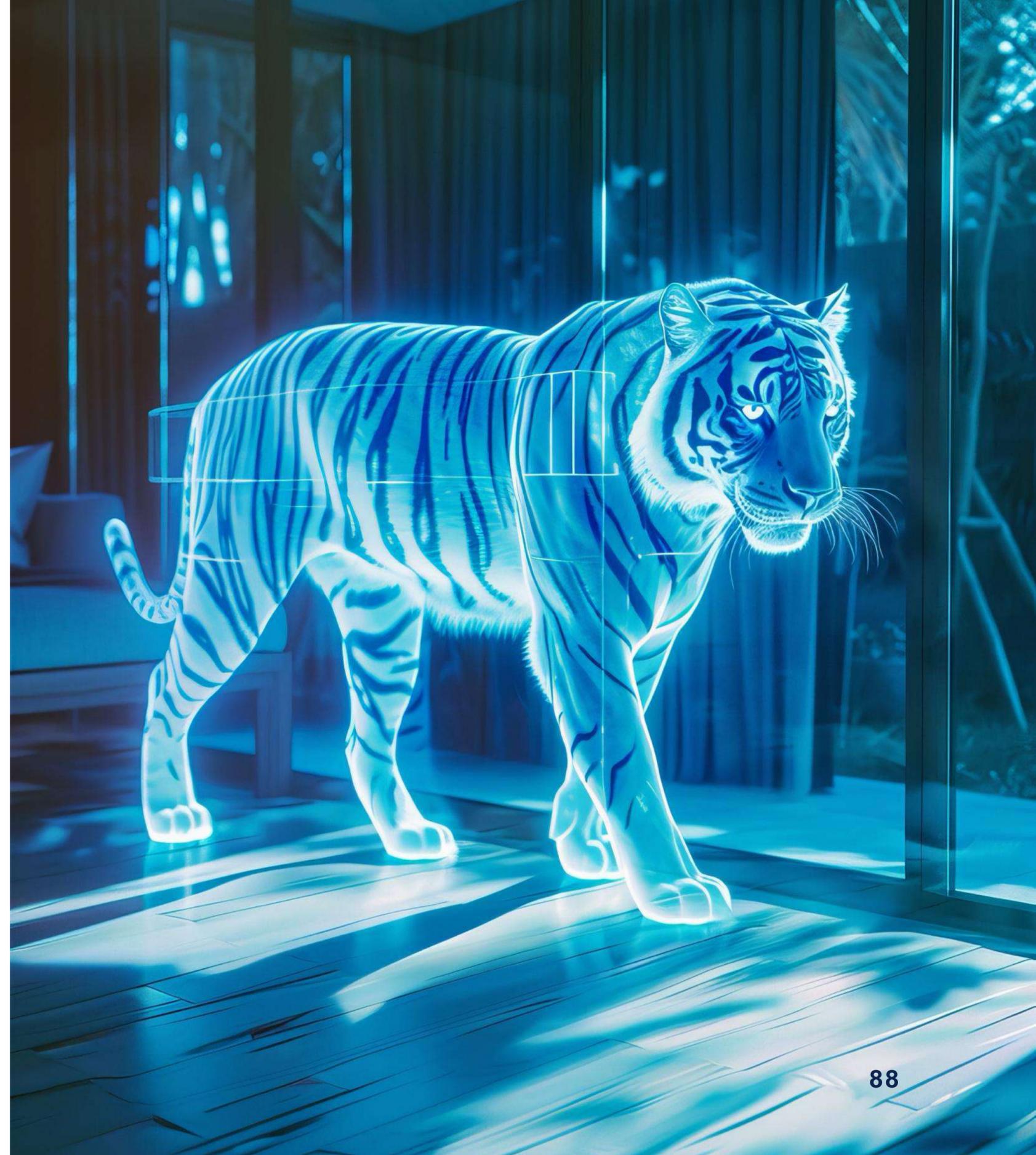
3.6 Biodiversidad

El capital natural y la biodiversidad no han resultado ser un asunto material ni para los grupos de interés ni para la compañía. **hiberus** no está en posesión de suelos que contengan hábitats de interés ni que cuenten con algún grado de protección o requerimiento de conservación por albergar especies en peligro de extinción.

Durante este 2024 no se han registrado impactos sobre la biodiversidad derivados de las instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas o adyacentes o derivadas de las actividades o productos de la compañía.

Por lo tanto, el estándar GRI 304: BIODIVERSIDAD no es de aplicación a la actividad empresarial de **hiberus** en ninguno de sus subapartados.

Sin embargo, desde **hiberus** desarrollamos proyectos innovadores como **Gestión de las inversiones en espacios naturales protegidos, forestales y biodiversidad** que permite gestionar la distribución de importes asociados a las inversiones que realiza la comunidad autónoma en materia forestal, **Planes Red Natura 2000** para la elaboración de los Planes de Gestión de valor (hábitats y especies) y de Espacios Protegidos de la Red Natura 2000, **Sistema de gestión de árboles singulares** que gestiona el inventario de los árboles y arboledas con especiales y singulares características, dentro del territorio aragonés, atendiendo a diferentes índices de singularidad, entre otros.



3.7 Compromiso medioambiental

hiberus reafirma su compromiso con la sostenibilidad ambiental y la protección del entorno mediante la implementación de iniciativas que contribuyen de manera significativa a la conservación de los ecosistemas naturales y a la lucha efectiva contra el cambio climático. Estas acciones reflejan nuestra visión de impulsar un desarrollo responsable y sostenible para las generaciones presentes y futuras.

Iniciativas de Compromiso Medioambiental

Contribuir a la concienciación medioambiental

Creemos en el poder de las personas para proteger el medioambiente, por lo que, realizamos periódicamente sesiones y campañas medioambientales a nuestros y nuestras profesionales que contribuyen a la sensibilización en protección ambiental, eficiencia energética, gestión de residuos, y lucha contra el cambio climático.

Además, tenemos a disposición de toda la plantilla formación sobre el cambio climático y economía circular a través de las píldoras formativas del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como la divulgación de consejos de reciclaje.

Finalmente, con el objetivo de informar e interactuar con sus grupos de interés sobre la mejora continua del desempeño ambiental, **hiberus** se apoya en los sistemas de comunicación interna y externa de la compañía como canal de comunicación interno sommos y externo nuestro **hiberus blog**.



3.7 Compromiso medioambiental

Iniciativas de Compromiso Medioambiental

Proyecto Spinebone de Xofia: Microtransacciones para compensación de Emisiones de CO2 residuales

Con la visión innovadora de la compañía Xofia World, hemos desarrollado Xofia Spinebone, una plataforma pionera que emplea **tecnología hashgraph (una evolución de blockchain más eficiente y con menor consumo energético) para gestionar los procesos de compensación de huella de carbono de manera transparente y eficiente**. Esta plataforma permite a las empresas compensar emisiones de CO2 de manera granular, incluso en fracciones tan pequeñas como kilos o gramos, estableciendo una **conexión directa entre las acciones contaminantes y sus respectivos activos de mitigación**. Esta plataforma permite abordar acciones de mitigación sobre emisiones residuales de alcance 3 difíciles de medir y de mitigar, y está alineada con el estándar STBi

El proyecto utiliza tecnologías avanzadas de **Azure Cloud con Power BI para visualizar en tiempo real los indicadores clave** como costes energéticos, consumo histórico, predicción de fallos y la disponibilidad de líneas de producción, todo gestionado de manera eficiente para maximizar la rentabilidad y reducir el impacto ambiental.

Fuente: [Descarbonización y eficiencia energética: caso de éxito FCC y revolución con Xofia - Blog de hiberus](#)



3.7 Compromiso medioambiental

Aplicación de metodología BIM en el Sector Energético

En hiberus, contamos con un amplio equipo de profesionales especializados en el ámbito BIM y construcción 4.0. Trabajamos de la mano con diferentes áreas transversales como inteligencia artificial, análisis y visualización de datos, aplicaciones móviles, gemelos digitales e IoT para impulsar y transformar proyectos de alto valor añadido dentro del sector de Energía y Utilities.

BIM permite realizar simulaciones y análisis detallados del impacto ambiental de los parques eólicos, incluyendo estudios de ruido, sombra y efectos sobre la fauna local. Esto ayuda a cumplir con las normativas ambientales y a diseñar parques eólicos más sostenibles, asegurando el cumplimiento de las normativas ambientales y mejorando la aceptación social del proyecto, con una mejora de hasta un 25% en la eficiencia del proceso de obtención de permisos y una reducción del 20% en los costes relacionados con la mitigación de impactos ambientales..

Fuente: [Beneficios de la metodología BIM en el Sector Energético - Blog de hiberus](#)



3.7 Compromiso medioambiental

Proyecto GISIR: Gestión de flotas sostenibles

Desde **hiberus** trabajamos e implementamos diferentes soluciones y Servicios que contribuyen a la reducción del impacto ambiental generado por nuestros clientes:

GISIR, es la plataforma de gestión de residuos y logística inversa de **hiberus** que está implementada en clientes como Sarga, Nacex, Carreras, Sarga, Marcotran, NFSCO, Indumetal Recycling, Recypilas

Esta logística inversa de residuos consiste en la recolección, reciclaje y tratamiento de los desechos generados por el producto final después de que es comercializado. La finalidad es reducir el impacto ambiental de dichos residuos, y también para cumplir con el objetivo logístico de reutilizarlos para generar valor nuevamente.



3.7 Compromiso medioambiental

Proyecto GISIR: Gestión de flotas sostenibles

GISIR centraliza la gestión de todas las actividades relacionadas con el ciclo de los residuos de empresa. Facilita el control de la logística inversa, desde que el residuo se genera hasta que se recicla o es destruido. La gestión de residuos permite reducir riesgos para la salud y el medio ambiente. Actualmente, todo reino unido utiliza GISIR para la recogida de sus residuos animales y se ha desarrollado un producto personalizado solo para la national fallen stock company (nfsc).

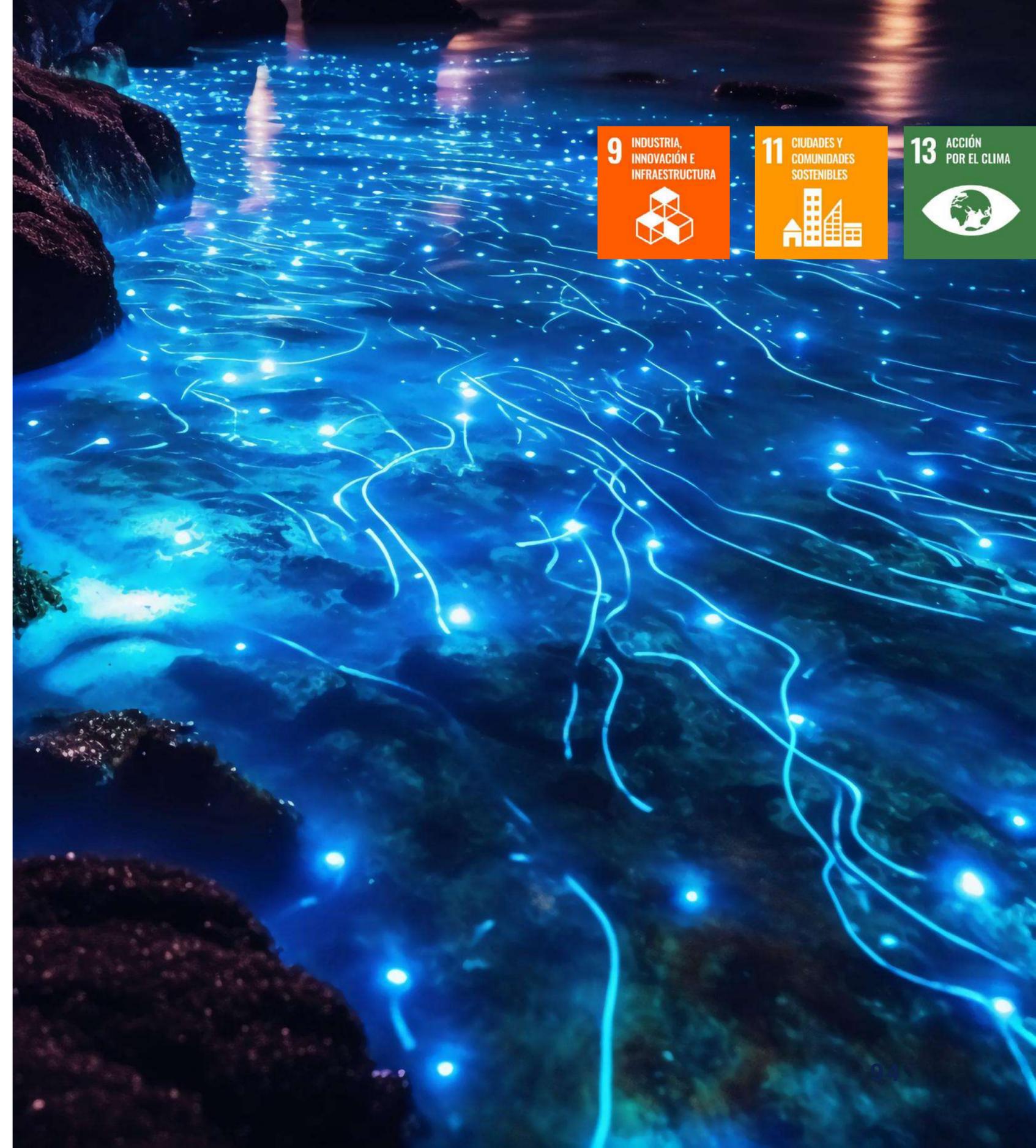


3.7 Compromiso medioambiental

Proyecto Gestión de Espacios Naturales Protegidos

En **hiberus** desarrollamos diferentes proyectos para el gobierno de aragón en la gestión de espacios naturales protegidos:

- **ARS - sistema de gestión de árboles singulares.** Gestiona la base de datos de árboles y arboledas sobresalientes de Aragón y el catálogo de árboles y arboledas singulares.
- **IEN - gestión de las inversiones en espacios naturales protegidos, forestales y biodiversidad.** Gestión de las inversiones en los espacios naturales protegidos en Aragón.
- **IFO - inventario forestal.** Permite gestionar los materiales y herramientas que usan los agentes forestales para el mantenimiento y conservación del medio ambiente en la comunidad autónoma.
- **INC - avisos de incendios.** Informa a los interesados (APN, 112, prensa, servicios centrales y provinciales) cuando se produce la detección de un incendio, de cuándo se trata y cuándo se extingue en la comunidad autónoma.



3.7 Compromiso medioambiental

Proyecto Gestión de Espacios Naturales Protegidos

- **MUL - sistema de gestión de muladares.** Gestión de las infraestructuras vinculadas a los comederos de aves silvestres.
- **INC - avisos de incendios.** Informa a los interesados (APN, 112, prensa, servicios centrales y provinciales). Cuando se produce la detección de un incendio, de cuándo se trata y cuándo se extingue en la comunidad autónoma.
- **MUL - sistema de gestión de muladares.** Gestión de las Infraestructuras vinculadas a los comederos de aves silvestres.
- **QUE – quemas.** Gestiona las solicitudes de quemas controladas por parte de los agricultores y los ayuntamientos.
- **QUW - solicitud quemas.** Gestiona que las quemas en áreas de cultivo se hagan de modo controlado para evitar riesgo de incendios.
- **RIW - aplicación web para el riesgo de incendios.** Clasifica las zonas del territorio según el riesgo de incendio forestal permitiendo aplicar las medidas de protección adecuadas evitando en lo posible el riesgo de incendios.



3.7 Compromiso medioambiental

Proyecto Gestión de Espacios Naturales Protegidos

- **SBW - seguimiento bases helitransportadas web.** Permite tener el control de la flota de helibases para cualquier actuación urgente sobre el medio ambiente: incendios.
- **SBH – helibases pb.** Permite gestionar y conocer las actuaciones de las flotas aerotransportadas para el cuidado forestal en territorio aragonés.
- **SEN - gestión de las ayudas al desarrollo sostenible.** Gestión de las ayudas que se conceden en el entorno de las AIS de los ENP para inversiones dedicadas a la conservación de hábitats y especies.
- **AMA – agroambientales.** Gestión de las solicitudes cursadas por los agricultores en relación a productos agroambientales (alimentos de avifauna, mejoras ambientales, alimentos en lagunas, cuencas fluviales, compatibilidad de agricultura con mamíferos): solicitud, aprobación, determinación de la cuantía a percibir, pagos, resoluciones informativas.
- **AEC – registro de operadores ecológicos.** Gestión integral del registro de operadores ecológicos de la comunidad autónoma, con comunicaciones al REGOE del ministerio.
- **EVW - declaración de envases.** Gestiona los planes empresariales de prevención de envases con el objetivo de reducir el impacto que los residuos de envases generan en el medio ambiente.





04. Social

La información social desempeña un papel fundamental en nuestro reporte de sostenibilidad, ya que refleja nuestro compromiso con las personas y comunidades relacionadas con nuestras actividades. En 2024, hemos llevado a cabo un exhaustivo análisis del impacto social de **hiberus**, abarcando tanto a nuestros empleados como a clientes y comunidades locales. Este análisis nos permite identificar oportunidades para maximizar los beneficios sociales y abordar posibles desafíos de manera proactiva.

En nuestra memoria de sostenibilidad, la información social se presenta como una garantía de transparencia, destacando cómo nuestras operaciones y decisiones impactan positivamente en las personas. Además, esta información refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad social al demostrar esfuerzos concretos para promover condiciones laborales justas, fomentar relaciones de confianza con nuestros clientes y generar valor en las comunidades donde operamos.

De manera alineada con nuestros principios, también consideramos el impacto social a lo largo de nuestra cadena de suministro, asegurando que nuestras acciones contribuyan a la creación de un entorno inclusivo, equitativo y sostenible en cada eslabón de nuestra operación. Esto refleja nuestro propósito de ser una empresa que no solo genera valor económico, sino también contribuciones significativas al bienestar social.



Se han identificado los impactos, riesgos y oportunidades asociados a los temas sociales mediante un análisis de doble materialidad, abordando los siguientes ámbitos según los estándares NEIS:

- NEIS S1 - Personal propio
- NEIS S2 - Trabajadores de la cadena de valor
- NEIS S3 - Colectivos afectados
- NEIS S4 - Consumidores y usuarios finales

De este análisis, se han destacado como temas más relevantes para **hiberus**:

- NEIS S1 - Personal propio.
- NEIS S4 - Consumidores y usuarios finales.



Dentro de estos ámbitos, se han definido los siguientes subtemas prioritarios:

Subtemas prioritarios correspondientes a **NEIS S1 - Personal propio**:

- **Talento:** Atracción, retención y desarrollo continuo de las personas.
- **Empleo seguro y de calidad:** Garantizar condiciones laborales estables y justas.
- **Igualdad de oportunidades:** Asegurar la inclusión y la equidad en todos los niveles.
- **Conciliación, bienestar y beneficios:** Promover un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.
- **Salud y seguridad:** Velar por un entorno laboral seguro y saludable.
- **Compromiso social:** Impulsar acciones que beneficien a las comunidades y al entorno.

Subtemas prioritarios correspondientes a **NEIS S4 - Consumidores y usuarios finales**:

- **Satisfacción del cliente:** Fomentar relaciones basadas en la confianza y la excelencia
- **Seguridad de la información y ciberseguridad:** Proteger los datos y garantizar la confianza digital.

Este análisis reafirma nuestro compromiso de desarrollar e implementar iniciativas alineadas con estas prioridades, promoviendo acciones que generen valor compartido y contribuyan al desarrollo sostenible, tanto dentro como fuera de nuestra organización.

4.1 Políticas Sociales

Políticas de desconexión laboral

Conscientes de la importancia del derecho a la desconexión digital, se ha desarrollado un protocolo que recoge las políticas de la empresa en este sentido, cuyo objetivo es establecer directrices claras y transparentes para promover la desconexión digital de las personas trabajadoras, respetando su derecho al descanso y facilitando la conciliación de las responsabilidades laborales y personales.

Se basa en lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) que reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital y a la intimidad en el entorno laboral. Asimismo, también se toma como referencia normativa europea.

El protocolo no solo busca cumplir con las obligaciones legales, sino también fomentar una cultura laboral saludable en la que se valore el derecho al descanso y se respete el tiempo de trabajo de cada persona trabajadora.

En resumen, las políticas de desconexión digital establecen un marco claro y equilibrado que promueve la desconexión digital, priorizando el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras.



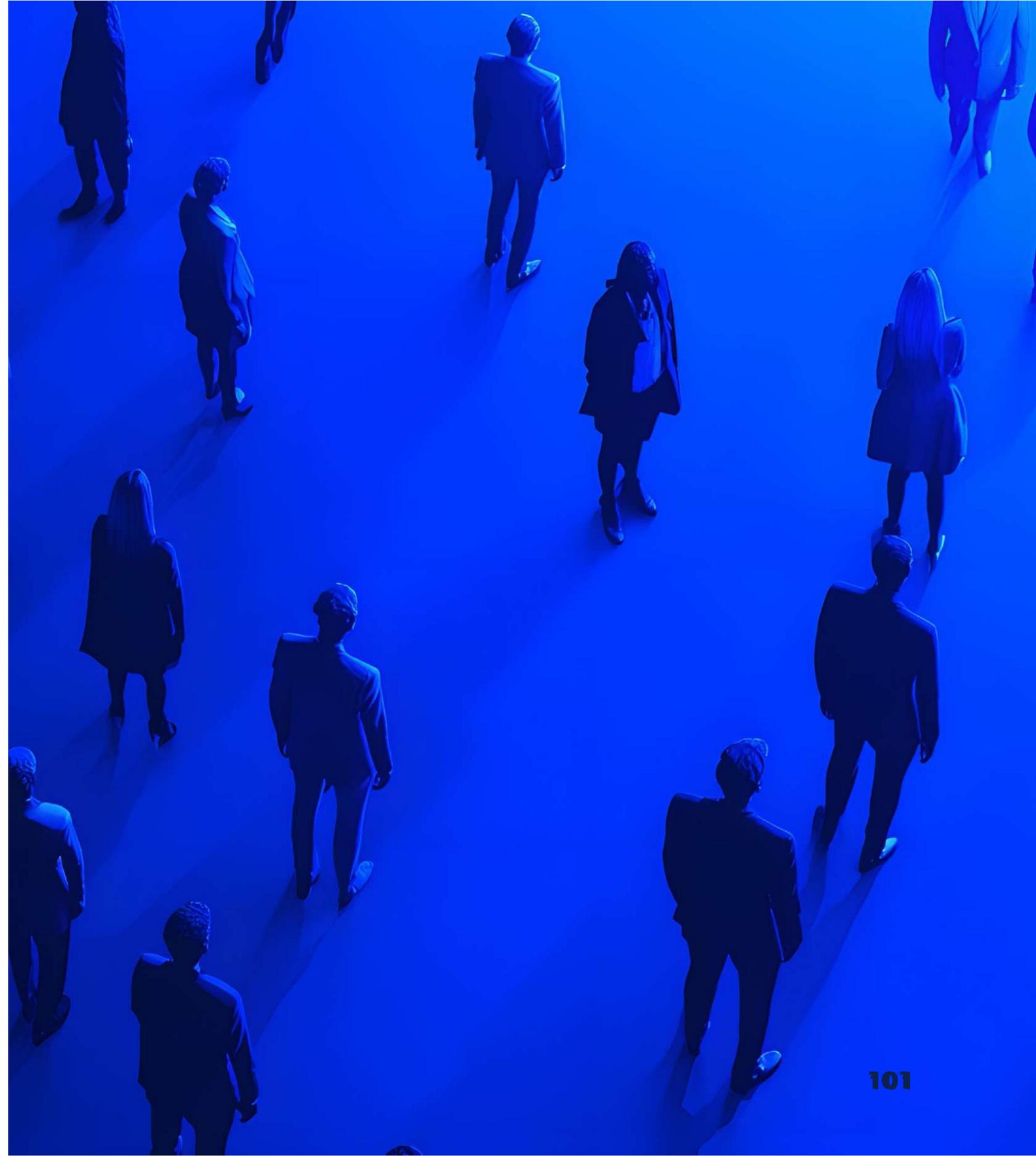
4.1 Políticas Sociales

Políticas de Igualdad

Actualmente, en **hiberus** cuentan con Planes de Igualdad las siguientes sociedades:

Código del Acuerdo	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Vigencia Desde	Vigencia Hasta
26100872112024	GRUPO HIBERUS OSABA, S.L.	ACORDADO CON LA RLPT	Rioja (La)	01/02/2024	01/02/2028
90141432112024	HIBERUS ADVANCED SOLUTIONS,S.L.	ACORDADO CON LA RLPT	Estatal	27/03/2024	26/03/2028
90142002112024	HIBERUS DIGITAL BUSINESS, S.L.	ACORDADO CON LA RLPT	Estatal	25/03/2024	24/03/2028
90105032112020	HIBERUS IT DEVELOPMENT SERVICES SL	ACORDADO CON LA RLPT	Estatal	12/07/2023	11/07/2024
90139002112024	HIBERUS SISTEMAS INFORMATICOS, S.L.	ACORDADO CON LA RLPT	Estatal	14/02/2024	13/02/2028
79111542112024	HIBERUS TECNOLOGIA SERVEIS I SOLUCIONS, S.L.	ACORDADO CON LA RLPT	Cataluña	27/03/2024	26/03/2028
90129842112023	HIBERUS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SL	ACORDADO CON LA RLPT	Estatal	21/11/2022	20/11/2026
90140102112024	HIBERUS TECONOLOGIAS DIFERENCIALES, S.L.	ACORDADO CON LA RLPT	Estatal	25/03/2024	24/03/2028
90141822112024	PLAN DE IGUALDAD HIBERUS MEDIA LABS, S.L.	ACORDADO CON LA RLPT	Estatal	13/06/2024	12/06/2028

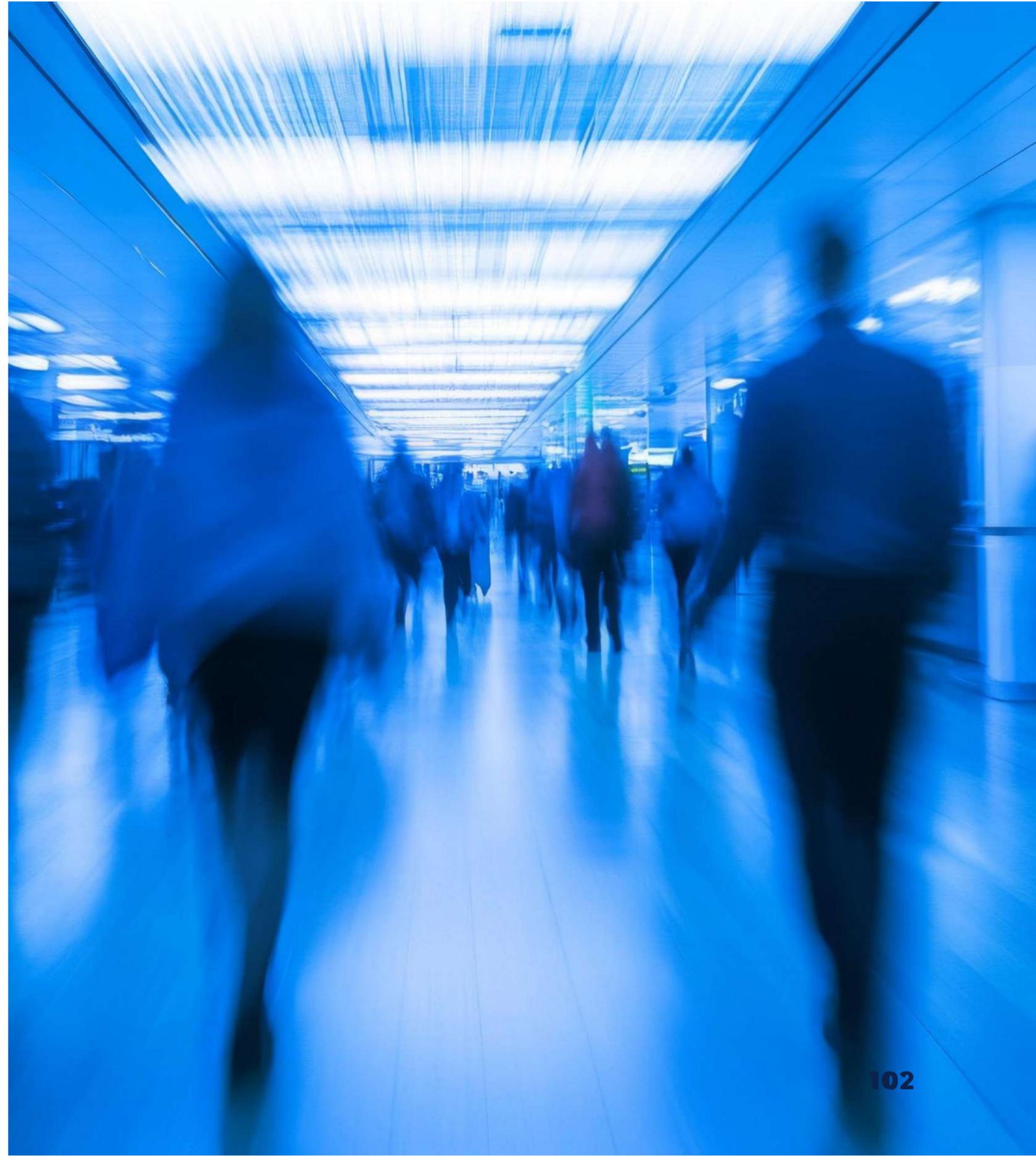
Al resto de sociedades que no cuentan con cincuenta o más personas trabajadoras se le aplican las mismas medidas de igualdad que se han negociado en el resto de los planes.



4.1 Políticas Sociales

A modo resumen, dentro de las áreas, por destacar alguna de sus medidas:

- Selección y Contratación:
 - Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. (Procedimiento estandarizado, guiones de entrevistas etc..).
 - Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc. revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado.



4.1 Políticas Sociales

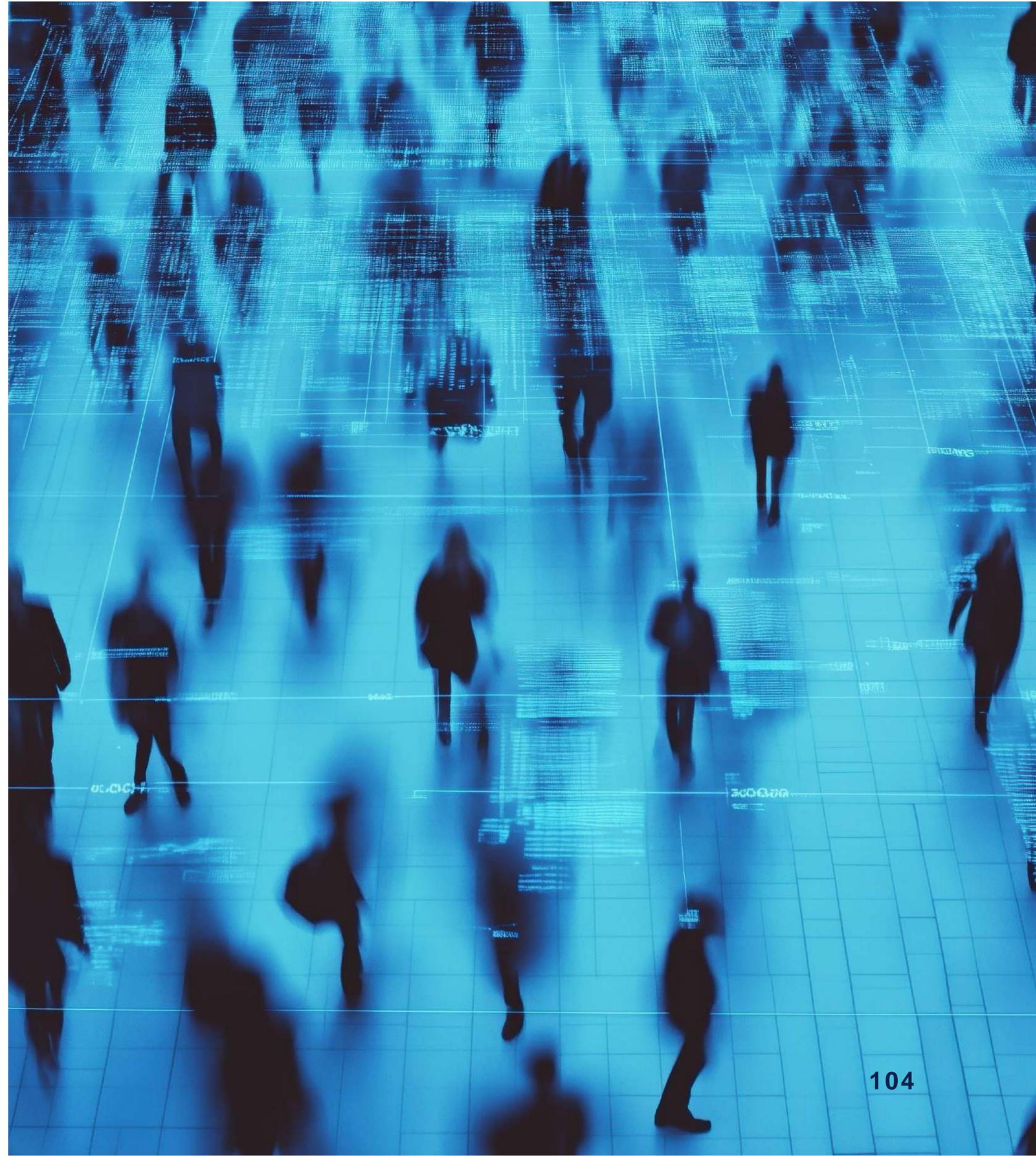
Políticas de Igualdad

- Realizar la descripción de los puestos tanto en Servicios centrales como otros centros de trabajo, etc. (estudios solicitados en relación con las funciones, responsabilidad, personas a cargo etc.).
- Establecer en los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva, de que a equivalentes condiciones de idoneidad y competencias, accederán las mujeres en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.
- Publicación de las vacantes que se puedan producir como mejora de categoría o grupo profesional o jornada dando prioridad a la cobertura de ésta por personal de la plantilla frente a la contratación externa y dentro de esta prioridad, la cobertura por la plantilla de mujeres, en aquellos puestos que se encuentren infrarrepresentadas.
- Formación:
 - Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación y comunicación.
 - En la formación obligatoria de PRL se incluirá un apartado específico sobre sensibilización en Igualdad y especialmente sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo.



4.1 Políticas Sociales

- Promoción:
 - Revisar el procedimiento utilizado por la empresa para todos los puestos, estableciendo que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes para toda la plantilla y basados en conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de revisión por parte de las personas participantes que no resulten promocionadas.
 - Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.
- Condiciones de trabajo y retribuciones:
 - Disponer de un catálogo de puestos y su equivalencia en categoría profesional del Convenio Colectivo disponible para toda la plantilla, donde se indiquen los requisitos para cubrir estos puestos en materia de formación, experiencia etc.
 - Registro con los valores medios y mediana de los salarios por cada uno de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuido por grupos profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor (RDL 6/2019), se desagregarán los complementos salariales y extrasalariales y se elaborará una auditoría retributiva que se revisará dentro de la CS con la nueva herramienta de gestión.



4.1 Políticas Sociales

Políticas de Igualdad

- Realizar un análisis de brechas salariales a través de los registros retributivos anuales, si se detectasen brechas salariales iguales o superiores al 25%, se realizará un análisis de las mismas. Dicho análisis se presentará a la CS para intentar desarrollar un plan de acción con posibles criterios de mejora para su corrección.
- Ejercicio Corresponsable:
 - Se creará un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada, porcentaje de jornada, responsabilidades familiares, centro de trabajo, nivel de estudios, antigüedad, fecha de alta, fecha de baja, etc.) para conocer de forma centralizada las medidas de conciliación a las que se acogen las personas trabajadoras de la organización.
 - Excedencia de hasta 4 meses, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, e incorporación inmediata para personas en trámites de adopción internacional, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación.
- Comunicación:
 - Mantener la revisión y corrección del lenguaje e imágenes, tanto en comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas o estereotipadas.
 - Realizar campañas para dar relevancia a las fechas del 25N y 8M.



4.1 Políticas Sociales

- Prevención del Acoso sexual o por razón de sexo:
 - Formar a la CS y las personas que participan en la Comisión Instructora e investigación de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Formación a toda la plantilla en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - Realizar un plan de comunicación para difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Las nuevas incorporaciones a la organización serán informadas mediante un comunicado del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Salud laboral:
 - Difundir a toda la plantilla el protocolo existente en la compañía para la prevención de riesgos asociados al embarazo y la lactancia.
 - La empresa informará anualmente a la CS de la siniestralidad y enfermedades profesionales por género y análisis de resultados.



4.1 Políticas Sociales

Políticas de Igualdad

- Violencia de género:
 - Realizar un protocolo específico en violencia machista donde se recojan los derechos laborales y de seguridad social, así como el establecimiento de un procedimiento de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sufra violencia de género.
 - Ayudar económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten el traslado de localidad cubriendo los gastos de mudanza o de alquiler del primer mes, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial y documentación acreditativa de cambio de domicilio. Esta ayuda, se producirá si los organismos oficiales indicasen la necesidad de cambio de residencia de la víctima para proteger su salud. (700€ brutos por persona para gastos de mudanza o alquiler del primer mes, con la acreditación necesaria.).

Plan de Igualdad



Plan de Igualdad hiberus



Conciliación, Cuidados, Formación y Salud Laboral

- Permisos retribuidos para adopciones internacionales, excedencias con reserva de puesto y lactancia acumulada entre otros.
- Formación en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras.
- Difusión del protocolo de prevención de riesgos y lactancia.



Contratación, Promoción y Condiciones de Trabajo

- Revisión del procedimiento de selección con perspectiva de género.
- Uso del lenguaje inclusivo.
- Priorizar cobertura de vacantes con promoción interna, especialmente en puestos de responsabilidad.
- Realizar una auditoría salarial.



Otras medidas de Apoyo a las Trabajadoras

- Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Mejora y guía de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Puedes ver todas las medidas es del Plan de Igualdad.

4.2 Derechos Humanos y Sociedad

Todas las personas trabajadoras en **hiberus** velarán por el cumplimiento de la legislación y normativa vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad. Asimismo, en todo momento respetarán los compromisos y obligaciones asumidos por **hiberus** en sus relaciones contractuales con terceros.

hiberus velará por el cumplimiento de la legislación y normativa vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad. Asimismo, en todo momento respetarán los compromisos y obligaciones asumidos por hiberus en sus relaciones contractuales con terceros.

Todas las personas trabajadoras deberán conocer las leyes que afecten a su área de trabajo, solicitando en su caso, la información necesaria a su superior jerárquico o a las instancias correspondientes.

Todas las personas que participen en el registro, elaboración, revisión y reporte de la información financiera, deberán conocer y cumplir tanto la normativa legal como las normas y procedimientos de control interno que afecten al desarrollo de su trabajo, con objeto de asegurar la fiabilidad de la información financiera que se emita.

Todas las personas trabajadoras deben de abstenerse, por tanto, de colaborar o participar en la violación o infracción de ninguna ley, así como en la realización de alguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

hiberus pone a disposición de todas las personas trabajadoras canales de consulta y/o denuncia en caso de que se detecte o se sospeche que se está incumpliendo su código ético o cualquier otro incumplimiento que pueda suponer un delito penal y los requisitos de la RSA relativos a los derechos fundamentales, tales como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y obligatorio, la seguridad y salud, derecho de sindicación y de negociación colectiva y discriminación.

Además, **hiberus** dispone de un canal de denuncias en su página web [Hiberus](#).



4.3 Relaciones Sociales

hiberus basa su relación con la representación de las personas trabajadoras (RLPT) y sindicatos en un profundo respeto al diálogo social, considerando este punto fundamental para promover un entorno laboral saludable y productivo.

La RLPT, ya sea en su función de representación de personas trabajadoras, de seguridad y salud laboral o de cualquier otra índole, representan una vía crucial de comunicación y colaboración entre la dirección de la empresa y sus personas trabajadoras.

En este contexto, el diálogo social se erige como un pilar fundamental para el entendimiento mutuo y la resolución constructiva de conflictos. **hiberus** reconoce la importancia de escuchar las preocupaciones, necesidades y propuestas de las personas trabajadoras a través de la RLPT, y está comprometida a prestarles la debida atención y consideración.

La relación entre la empresa y los comités se caracteriza por la apertura, la transparencia y el respeto mutuo. Ambas partes reconocen la importancia de trabajar juntas en busca de soluciones que beneficien tanto a la organización como a sus personas trabajadoras.

Se fomenta un ambiente en el que se valoren las diferentes perspectivas y se busquen consensos para abordar los desafíos y oportunidades que surjan.

Actualmente, las sociedades que cuentan con representación sindical son:

- Hiberus IT Development Services: Cuenta con dos comités provinciales, concretamente en Zaragoza y en Navarra.

El comité provincial de Zaragoza esta constituido por trece personas pertenecientes al sindicato CCOO.

El comité provincial de Navarra está compuesto por nueve personas que pertenecen al sindicato ELA.

Además, CCOO tiene constituida una sección sindical a nivel estatal.

Desagregada por sexo, se muestra la RLPT en 2024 de Hiberus IT Development Services (HITS).

RLPT	
MUJERES	HOMBRES
8	14

También esta constituida a nivel estatal una sección sindical por parte de CCOO.

- Hiberus Sistemas Informáticos SL: Tiene representación en Zaragoza a nivel provincial.

RLPT	
MUJERES	HOMBRES
1	4

4.3 Relaciones Sociales

- Hiberus Tecnologías diferenciales SL: A pesar de que no se han celebrado elecciones, tras pasar una representante de HITS a esta mercantil, de determino que mantuviera su legitimidad como representante a todos los efectos.

RLPT	
MUJERES	HOMBRES
1	0

Con la firma de los diferentes Planes de Igualdad se constituyó la Comisión de Seguimiento, compuesta de forma paritaria por la parte social y la empresarial.

Las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras están reguladas por el convenio colectivo de aplicación y, mejoradas, por los Planes de igualdad.

Además, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores se realizan reuniones trimestrales con el objetivo de trasladar la información económica de la empresa, nivel de empleo o los temas que pudiesen surgir.



4.4 Personal Propio - Talento

Durante el año 2024, en torno al 24% de la plantilla de hiberus está formada por mujeres. Estamos por encima de la media del sector en cuanto al porcentaje de mujeres en plantilla, y es que, siempre hemos tenido un compromiso con la igualdad de género y se garantiza que todas las personas que aquí trabajamos, tengamos las mismas oportunidades y forma de pensar al respecto.



24,24%
Mujeres



75,76%
Hombres



+99%
De nuestra plantilla es indefinida



+750
Nuevas contrataciones en 2024

100%

De nuestra plantilla está formada e informada en materia de Prevención de Riesgos.

100%

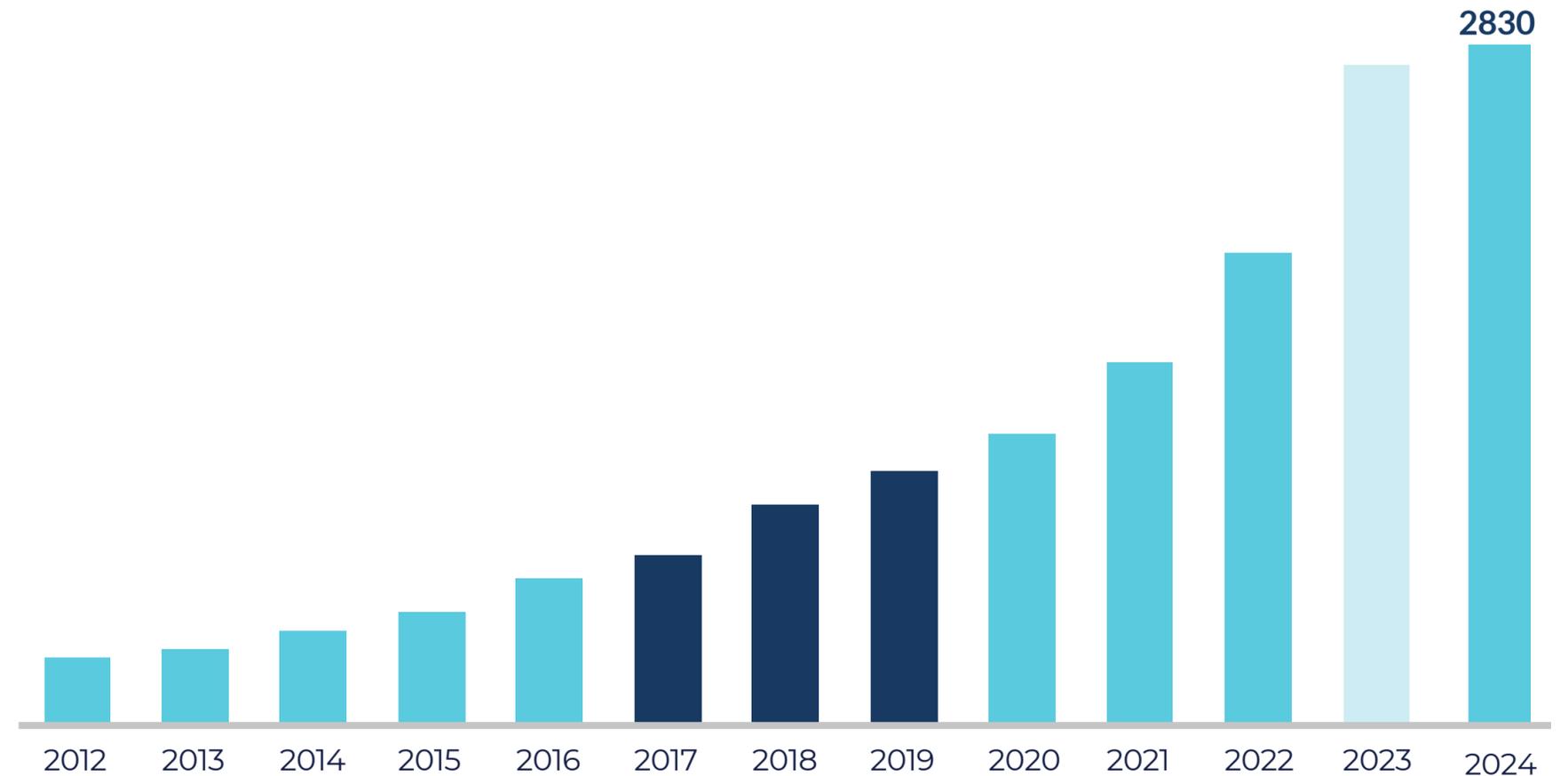
Garantizamos que el total de empleados/as que solicitan permisos de maternidad y paternidad disfruten del mismo con las máximas garantías. También cuidamos de que su regreso sea lo más confortable posible.

4.4 Personal Propio - Talento

Número total de empleados y distribución

Nuestro equipo ha seguido creciendo durante 2024. De esta manera, nos consolidamos por tercer año consecutivo como la firma tecnológica con mayor generación de empleo acumulado.

En los Indicadores del **Anexo 1**, se muestra los requisitos NEIS S1- Personal Propio desglosado por sexo, edad y país.



4.4 Personal Propio - Talento

Formación y Educación Digital

Para **hiberus** la máxima prioridad está en “**el talento**” y por ello creamos nuestra **hiberus University** constituida por el conjunto de mecanismos orientados a mejorar la capacidad técnica de las personas, a transformarlas laboralmente y adecuarlas a las necesidades de un sistema productivo en permanente cambio, mejorando nuestra competitividad y la aportación de valor en nuestros clientes. En **hiberus**, creemos y ponemos todos los días en pie la frase, "gente buena y buena gente".

El Plan anual de formación está constituido sobre 4 puntos que apuntan a los principales pilares de la empleabilidad como son, los conocimientos clave sobre los que construir, el acceso al mundo laboral, la especialización permanente en un sector en el que la evolución es vertiginosa y la certificación de competencias.

“Somos Constructores... de Talento”



A través de nuestra hiberus University te ofrecemos la mejor formación oficial IT.



4.4 Personal Propio - Talento

Formación y Educación Digital

hiberus
University

Apostamos por el talento, nuestro proyecto es una iniciativa pionera basada en la formación y especialización en competencias digitales.

El objetivo es poder proporcionar un futuro profesional en el sector TIC, dándo la oportunidad de crecer y desarrollarse con nosotros.

74%

De contratación de alumnos/as en nuestros bootcamp

+154

Acciones programadas en 2024

+38.629

Horas de formación impartidas en 2024

Tecnologías punteras

En el mercado

Formación

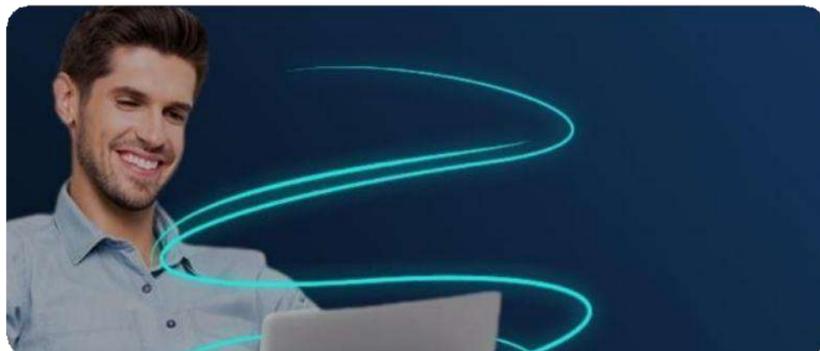
Intensiva y específica

+1320

Participantes en 2024

4.5 Personal Propio - Talento

Formación y Educación Digital



Formación inicial

IT skills program de fundación **hiberus**, es un proyecto de formación integral y certificación dirigido a capacitar y desarrollar el talento TIC de estudiantes y profesionales para su acceso y competitividad en el mercado laboral. Este programa se realiza en colaboración con fabricantes como microsoft cisco, python institute y JS institute. Un total de 1.153 alumnos/as se formaron durante 2024, en alguna de las 40 acciones disponibles, realizando 827 exámenes de certificación (+85% aprobados).



hiberus University Formación Interna Especializada

En **hiberus**, la formación continua es uno de nuestros valores esenciales. Por ello, speed up es nuestro modelo de desarrollo y crecimiento profesional interno. Formación en las últimas tendencias tecnológicas, soft skills, metodologías ágiles y conocimientos especializados, de una forma práctica y con profesorado altamente cualificado y certificado.

Durante 2024 un total de 1.262 alumnos/as internos realizaron formación en la university distribuidas en 33.165 horas impartidas. Con 149 acciones programadas en 2024, contamos con la colaboración de los principales fabricantes mundiales de software.



Héroes y heroínas digitales

A lo largo de 2024 hemos continuado con nuestro programa héroes y heroínas digitales. Formación especializada en formato bootcamp, destinada a introducir jóvenes al mercado laboral TIC en las áreas de mayor demanda profesional bajo el modelo learning by doing. Este proyecto combina evolución tecnológica, certificaciones oficiales, metodologías de trabajo y un alto grado de practicidad con los mejores profesionales del sector. Durante este 2024 hemos impartido otros 5 bootcamp alcanzado el nº 24 desde el comienzo de héroes y heroínas, manteniendo un 74% contratación laboral a la finalización.

4.6 Empleo seguro y de calidad

En 2024, **hiberus** ha reafirmado su compromiso con el empleo seguro y de calidad, alcanzando un **99,47% de contratación indefinida**, consolidando así nuestro propósito de ofrecer estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional a nuestra plantilla. Estas acciones reflejan nuestra apuesta por un entorno laboral que prioriza el bienestar, la equidad y el crecimiento sostenible, garantizando condiciones laborales justas y alineadas con los valores que nos definen.

1^a Empresa española en crecimiento haciendo las cosas diferente.

Somos la compañía TIC que **más creció** en 2024.



4.7 Igualdad de Oportunidades

Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

En **hiberus** apostamos y nos esforzamos cada día para crear un lugar de trabajo que sea más inclusivo, equitativo y diverso.

Impulsamos iniciativas y políticas inclusivas que garantizan la equidad en las oportunidades, eliminan barreras y fomentan la participación activa de todos los empleados/as. Nos esforzamos por crear un ambiente laboral donde la colaboración, la confianza mutua y el respeto sean la base para que cada persona alcance su máximo potencial, haciendo de **hiberus** un lugar en el que gente buena y buena gente marca la diferencia.

Los principales indicadores con los que **hiberus** mide la diversidad, equidad e inclusión son:

- Porcentaje de mujeres en plantilla.
- Porcentaje de mujeres alta dirección.
- Porcentaje de personas con discapacidad.

El principal riesgo asociado al cumplimiento de estos indicadores es la escasez de talento STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) y la brecha de género en estas disciplinas.

En **hiberus** contamos con más de un **23%** de mujeres en plantilla. Estamos por encima de la media del sector, teniendo en cuenta que somos una empresa tecnológica y en España solo el 16% de los profesionales del área de las STEM son mujeres. Seguimos trabajando en el desarrollo y seguimiento de Planes de Igualdad.



4.8 Conciliación, bienestar y beneficios

En **hiberus**, las medidas de conciliación implementadas reflejan nuestro compromiso con el bienestar de las personas y la armonización entre la vida profesional y personal. Estas incluyen la información sobre beneficios fiscales, asegurando que la plantilla esté al tanto de las ventajas disponibles para facilitar la conciliación. Además, los acuerdos de conciliación se difunden de manera clara y accesible a través de los canales internos, y se adaptan los horarios de reuniones para garantizar la participación de quienes cuentan con jornadas adaptadas o reducidas.

Entre las medidas específicas destacan los permisos y excedencias retribuidos, como el permiso para gestiones de adopciones internacionales y la excedencia de cuatro meses con reserva del puesto para quienes tramiten una adopción internacional. También se ofrece una reducción de jornada por enfermedad grave de hijos menores de 18 años, acumulable en jornadas completas, con apoyo en la tramitación económica que garantiza el cobro del 100% de la jornada. Asimismo, se contemplan excedencias especiales, como la de hasta 12 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de cónyuge o hijos, y hasta 3 años para el cuidado de familiares dependientes, con reserva de puesto y reingreso inmediato.

Además, se promueve el disfrute acumulado de permisos y vacaciones, como la acumulación de lactancia en jornadas completas seguida del período vacacional correspondiente. Estas iniciativas no solo cumplen con la normativa vigente, sino que refuerzan nuestro compromiso con la creación de un entorno laboral inclusivo y flexible, que respeta y apoya las necesidades personales y familiares de nuestra plantilla.

Ofrecemos soluciones de flexibilidad horaria y conciliación. Puedes elegir tu propio horario.

Más de un 35% del tiempo lo pasamos en el trabajo, ¿Por qué no disfrutar haciéndolo?

4.8 Conciliación, bienestar y beneficios

Jornada Laboral

Los horarios y turnos de trabajo de las personas trabajadoras se caracterizan por la flexibilidad, de hora y media a la entrada y salida del puesto de trabajo. Por el tipo de sector, se ofrecen diferentes modelos de prestación: presencial, a distancia o híbrido.

hiberus apuesta por la presencialidad en las provincias donde tiene delegaciones, puesto que fomenta la colaboración y la comunicación directa, fortalece las relaciones interpersonales, favorece la resolución de problemas, permite un entorno de trabajo estructurado y, sobre todo, permite el desarrollo de una cultura organizacional sólida.

Si bien es cierto que el trabajo a distancia es una oportunidad para contar con talento al que se tendría que renunciar si no existiera esta modalidad de prestación de servicios.

El XVIII convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública es de aplicación a toda la empresa, además de otros beneficios asociados por pertenecer a la misma.

hiberus está comprometida con ayudar a las personas trabajadoras a compaginar el trabajo, la vida familiar y la vida personal, con medidas de conciliación y corresponsabilidad recogidas en el plan de igualdad.

Estas medidas garantizan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Accesibilidad

Los edificios donde se ubican las oficinas de **hiberus** en España cumplen con la normativa vigente de accesibilidad. En cuanto a los espacios privativos dentro de esos edificios, igualmente se cumple con toda la normativa relativa a edificación y PRL.

Regulación del registro de jornada

En cumplimiento del Real Decreto 8/2019, de 8 de marzo, sobre medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral, que entró en vigor el 12 de mayo de 2019, **hiberus** ha implementado **Sommos**, una herramienta corporativa interna diseñada para registrar de manera eficiente la jornada laboral.

Esta solución no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también respeta y refuerza nuestra propuesta de valor al talento, basada en un liderazgo de confianza y una gestión orientada a objetivos. Con **Sommos**, combinamos innovación tecnológica con nuestra filosofía de trabajo flexible y comprometido, alineando nuestras prácticas con las necesidades legales y las expectativas de nuestros equipos

4.8 Conciliación, bienestar y beneficios

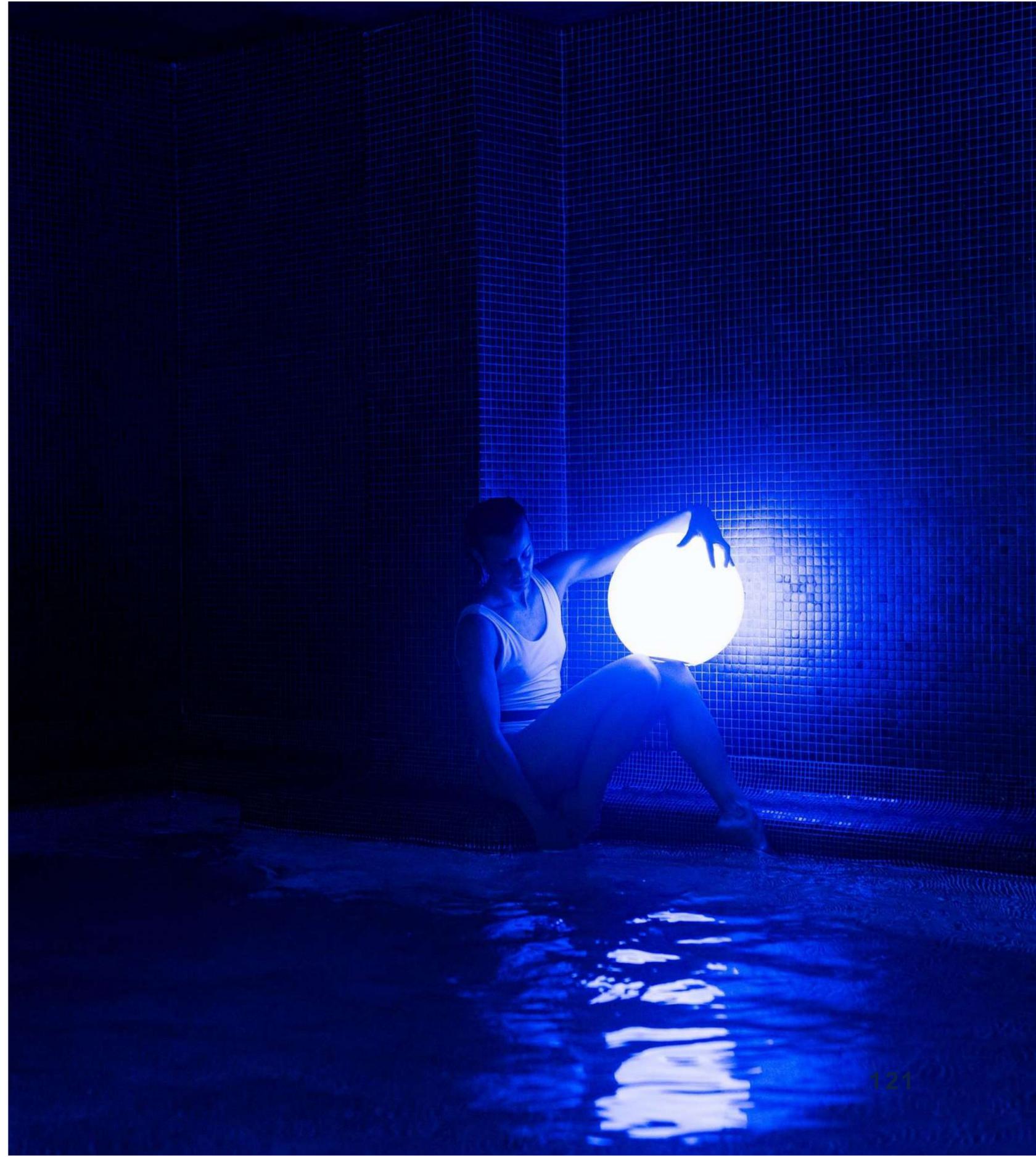
Balance de los Convenios Colectivos en Salud y Seguridad en el Trabajo

La salud y seguridad de las personas trabajadoras son una prioridad. En este sentido, aplicamos las disposiciones del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, asegurando un entorno laboral seguro y adaptado a las necesidades de nuestra plantilla.

Este convenio establece medidas específicas en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a la ergonomía, la protección de colectivos vulnerables y la promoción del bienestar en el entorno de trabajo. Como parte de su aplicación, en **hiberus** hemos reforzado:

- **Condiciones ergonómicas** para prevenir la fatiga visual y postural en el uso de pantallas.
- **Protección de trabajadores en situación de embarazo, lactancia y con necesidades especiales**, garantizando adaptaciones en sus condiciones laborales.
- **Designación de Delegados de Prevención**, conforme a la normativa, para velar por la seguridad y salud de toda la plantilla.
- **Cumplimiento y mejora de las normativas en prevención de riesgos laborales**, alineándonos con los estándares sectoriales y compromisos en sostenibilidad.

El balance de la aplicación de este convenio refleja nuestro compromiso con un entorno laboral seguro, saludable y en constante mejora, asegurando el cumplimiento de los derechos y garantías establecidos para nuestras personas trabajadoras.



4.9 Salud y Seguridad

Nuestro compromiso con la salud y seguridad abarca tanto a nuestras personas empleadas como a todos los públicos involucrados en nuestra actividad. Nos esforzamos por acompañarlos en el cuidado y mejora de su salud, proporcionando las mejores condiciones para fomentar su bienestar integral.

hiberus dispone de un sistema de gestión de la Seguridad que asegura la seguridad y salud de sus personas trabajadoras por encima de estándares legales. En este sistema de gestión se erige un Plan de Prevención, en él se recogen los procedimientos de gestión necesarios para garantizar el cumplimiento de la norma y de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Se ha optado por la modalidad preventiva de Servicio de Prevención Ajeno (SPA), para asumir todas las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y la especialidad de vigilancia de la salud.

Se cuenta con un servicio médico externo disponible una vez a la semana de forma presencial en Zaragoza o, de lunes a viernes a través del correo electrónico.

Además, conforme a lo estipulado en el artículo 38 de la Ley 31/1995, tiene constituidos dos Comités de Seguridad y Salud como sigue:

CSSL	
MUJERES	HOMBRES
4	2

Accidentes

Se considera **accidente de trabajo** cualquier suceso que ocasione un daño a una persona y que ocurra por la realización de una actividad laboral durante el tiempo de trabajo. Es decir, que ocasione un daño al empleado/a, ocurra durante el ejercicio de su actividad laboral y genere baja, como pueden ser las caídas, resbalones, cortes, etc.

En 2024 se ha registrado un accidente. No se identifican puestos en la organización catalogados como de alto riesgo de accidentes de trabajo

El **100%** del personal propio asalariado esta cubierto por el sistema de gestión de salud y seguridad.



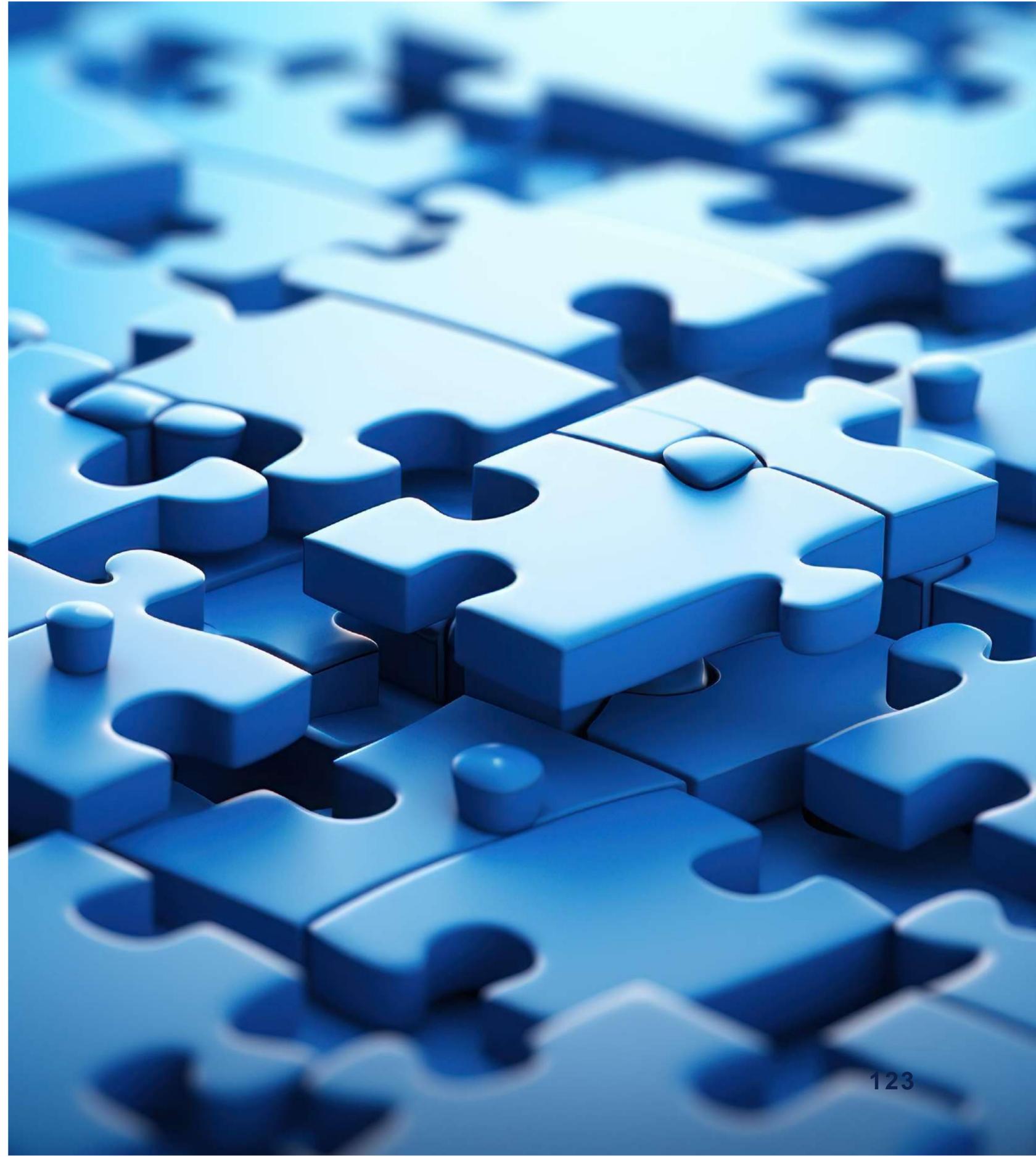
4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas Sociales

Hemos identificado áreas clave donde nuestras iniciativas de compromiso social pueden generar un mayor impacto positivo. Estas acciones están diseñadas para abordar las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, promoviendo el bienestar de nuestras personas, el fortalecimiento de nuestras relaciones con clientes y comunidades, y la creación de valor compartido.

Nuestro enfoque está alineado con los principios de sostenibilidad, buscando impulsar un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible en todas nuestras operaciones y cadenas de valor.



4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus



Iniciativas Sociales



Carrera Solidaria

Participamos en la **X Carrera Solidaria ATADES 2024** y en el apoyo logístico de las distintas tareas que conlleva su organización (preparación de bolsas regalo, entrega de dorsales, colocación de perímetros de seguridad, carga y descarga de materiales...)

La cantidad recaudada se destinó a los programas en atención temprana de **ATADES** y su **Espacio Atemtia**.



Proyecto weCare

Acercar la tecnología a la sociedad, inspirar y motivar son algunos de los retos que perseguimos con este proyecto que lidera nuestro equipo desde Almería. Para ello, nos enfocamos en 4 grandes áreas de actuación:

- **#weFoster**: transformamos vidas con charlas y alfabetización digital para los más mayores
- **#weInspire**: inspiramos a las nuevas generaciones con charlas, talleres y formaciones en centros educativos
- **#weTransform**: realizamos charlas, talleres y tecnoterapia en centros especializados
- **#weEmpower**: potenciamos el talento femenino con charlas motivacionales, talleres y programas de apoyo



Donación de Sangre

30 personas #h han donado sangre en la jornada solidaria realizada de la mano del Banco de Sangre y Tejidos de Aragón para ayudar a salvar vidas.

4.10 Compromiso Social

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas Sociales

Apoyamos iniciativas comunitarias y programas de responsabilidad social

Apoyamos iniciativas comunitarias y programas de responsabilidad social que mejoran las condiciones de vida de las personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo así a reducir la pobreza. Participamos en acciones sociales y culturales con: Fundación Adecco, Fundación Eurofirms, Atades, Fundación Rey Ardid, Alana Servicios Integrales y Grupo Sifu Navarra.

Ayudamos a los afectados por la DANA

Hemos puesto a disposición de la Generalitat nuestras plataformas tecnológicas para facilitar la gestión de la emergencia y contribuir a la coordinación de las ayudas.

Además, desde Afición 360, ofrecemos a nuestros clientes en las zonas afectadas la posibilidad de habilitar una landing page en sus portales para promover y gestionar donaciones, ayudando así a canalizar el apoyo de manera efectiva hacia quienes más lo necesitan. Este compromiso refuerza nuestra responsabilidad social y nuestro propósito de aportar soluciones en momentos críticos.



4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

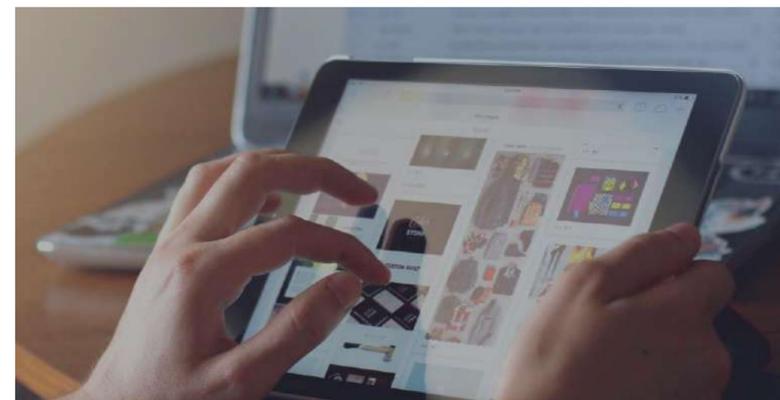
Iniciativas de escucha activa



Programas de Escucha Activa y Reconocimiento

Nailed es la apuesta de **hiberus** para agilizar y mejorar nuestra forma de escuchar a nuestra gente, permitiendo captar de manera más efectiva las opiniones y sugerencias. Además, esta plataforma permite **mejorar el Employee Experience** de todas las personas hiberus conociendo su nivel de compromiso, bienestar y satisfacción; asegurando que cada voz sea escuchada y considerada.

Iniciativas de conciliación



Nuevo espacio #h en Madrid: hiberus Mobility Hub

En **hiberus** seguimos creciendo y esforzándonos para hacer que las cosas ocurran. Por ello, hemos creado un nuevo espacio de trabajo acorde a las necesidades actuales de nuestra empresa global. **hiberus** Mobility Hub es un espacio idóneo y atractivo para los compañeros y compañeras que trabajan desde Madrid, nos permite celebrar eventos en diferentes formatos y además, posee una ubicación estratégica en la capital, ya que se encuentra a 5 minutos a pie de la estación de Atocha y a 30 minutos del aeropuerto de Barajas para conexiones internacionales. Este espacio está ubicado en la calle Méndez Álvaro, número 9 y convive con nuestra oficina de la Calle Canarias.



4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de compensación

Plan de retribución flexible

Como parte de Henneo, nuestras personas empleadas tienen acceso a un **Plan de Retribución Flexible Personalizado**. También disfrutan de una serie de ventajas como la tarjeta SoyHenneo.

Los descuentos están agrupados en 7 categorías: ByHenneo, Salud Bienestar, Ocio, Hostelería y Restauración, Shopping, Formación y Motor.

Premios #Somoshiberus

Son los galardones alineados a los valores de nuestra cultura empresarial que reconocen el esfuerzo y trabajo de las personas de nuestra compañía que logran hitos importantes a lo largo del año.

Se entregaron siete premios: trabajo en equipo, buena gente y gente buena, especialización, agilidad, compromiso y aprovechamiento de las oportunidades...

App benefits

App benefits. Todas las personas de hiberus tienen acceso a una aplicación con descuentos y ofertas en viajes, compras, hogar y tecnología en las principales distribuidoras y centros comerciales.

App Sommos

Es una aplicación interna que permite mantener al equipo informado. Además, en esta aplicación se ubican manuales, reservas de sala y todo tipo de información de interés para las personas empleadas



4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de Salud y Bienestar

Acuerdos deportivos.

Con el objetivo de acercar el deporte a nuestro equipo, tenemos acuerdos diferentes centros a través de los que nuestras personas pueden realizar actividades deportivas. Además, de forma interna se propone la realización de deporte de forma conjunta como pádel, baloncesto, caminatas, tenis, fútbol, natación, etc. Además, participamos en actividades deportivas como Carrera ESIC y Santander para fomentar la vida saludable y el trabajo en equipo, así como la Marcha Cicloturista Solidaria Sesé Bike Tour “Pedalea x Juegos Aragoneses de Special Olympics” y “En Marcha, Música x” de Fundación Sesé

Clubes de actividades saludables y deportiva.

Con el objetivo de disfrutar del tiempo libre y construir equipo fuera de la jornada laboral, hiberus cuenta con diferentes clubes como, eSports, ajedrez, fútbol, pádel, motos...



4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de Salud y Bienestar

Realizamos Teambuildings

Trabajar en un buen clima laboral es imprescindible, por ello desde **hiberus** impulsamos dinámicas y actividades de trabajo en equipo para que las áreas y departamentos de la compañía estrechen lazos.

Celebramos fiestas imprescindibles

Como el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, Día de la Mujer, Halloween, Navidad en Familia, entre otras.

Impulsamos una jornada de deporte y familia con Special Olympics

De la mano de nuestra **Fundación hiberus**, hemos impulsado una jornada deportiva, familiar y solidaria junto a los chicos y chicas de Special Olympics en las instalaciones del Estadio Miralbueno El Olivar.

Nos unimos con theMoveMen para fortalecer la lucha contra el cáncer

Reforzamos nuestro compromiso con la salud masculina mediante un convenio con theMoveMen, asociación dedicada a la prevención del cáncer. Más de 200 empleados ya han realizado pruebas de PSA como parte de esta iniciativa, que busca visibilizar, educar y promover la detección temprana.

Este acuerdo destaca nuestro enfoque en el bienestar, tanto empresarial como social, impulsando acciones concretas para mejorar la calidad de vida y la prevención del cáncer.



hiberus

TheMoveMen

hiberus y theMoveMen se unen para fortalecer la lucha contra el cáncer

16/12/2024

En hiberus reafirmamos nuestro compromiso con la salud y bienestar de nuestros empleados mediante un convenio de colaboración con la asociación theMoveMen, con el objetivo de impulsar la prevención y concienciación sobre el cáncer, con un enfoque particular en la salud masculina. Más de 200 hombres han realizado ya sus pruebas PSA en hiberus TheMoveMen es...

4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de Salud y Bienestar

Médico y un fisioterapeuta

Disponemos de un médico y un fisioterapeuta para ofrecer apoyo preventivo, diagnóstico y tratamiento, garantizando una atención personalizada y adaptada a las necesidades de cada persona. Estos servicios no solo contribuyen al cuidado físico de nuestro equipo, sino que también refuerzan nuestro compromiso con la calidad de vida, promoviendo un entorno laboral saludable y orientado al bienestar integral.

Comité de Seguridad y salud

Disponemos en un Comité de Seguridad y salud en el trabajo para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad. El 100% de la plantilla está formada e informada en materia de PRL.

COMITES DE SST	Mujer	Hombre	Total
2	2	4	6

Charlas de bienestar

Realizamos charlas de bienestar para contribuir al bienestar de todas las personas #h.

App Activity

En nuestra apuesta por fomentar hábitos saludables y la práctica deportiva, hemos desarrollado **App Activity**, una aplicación diseñada para crear y gestionar retos deportivos personalizados. Esta herramienta permite a los usuarios establecer objetivos, monitorizar su progreso y compartir logros con amigos o compañeros de equipo.

Además, **App Activity** integra funcionalidades como rankings en tiempo real, notificaciones motivacionales y opciones para participar en desafíos grupales o individuales. Con esta iniciativa, buscamos promover el bienestar físico y emocional, incentivando la actividad física de manera divertida e inclusiva, mientras fortalecemos el espíritu de comunidad.



4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de Salud y Bienestar – Patrocinio deportivo

Somos patrocinadores del **Casademont Zaragoza**, un equipo que representa valores como el esfuerzo, el trabajo en equipo y la superación.

A través de este patrocinio, apoyamos el deporte de base y fomentamos hábitos de vida saludables, promoviendo además la igualdad en el deporte con nuestra presencia en las categorías masculina y femenina. Esta iniciativa forma parte de nuestra estrategia de impacto social, contribuyendo al **ODS 3 (Salud y Bienestar)** y al **ODS 5 (Igualdad de Género)**, y reforzando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible en el entorno en el que operamos.



4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de Formación y Educación Digital

hiberus University, mejor iniciativa para la generación de talento TIC 2023

Nuestra University ha sido galardonada por PUE como mejor iniciativa para la generación del talento en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en su evento anual "PUE Academy Day".

Hablamos sobre IA Generativa en el Foro de Talento de la Fundación Princesa de Girona

Desde **hiberus** y HENNEO participamos en el Foro del Talento, organizado por la Fundación Princesa de Girona, una jornada que se enmarca dentro de los actos previos a la entrega de premios anuales de la Fundación. Más de 150 jóvenes de 40 de las empresas integradas en el Patronato de la Fundación han asistido a este encuentro, donde han compartido iniciativas y proyectos que están liderando en sus compañías, y que suponen una apuesta por la innovación. Durante las diferentes jornadas hemos presentado nuestro "GenAI Fashion Retail Toolkit", un proyecto que abarca 4 casos de usos diferentes de IA Generativa para el ámbito retail a los patronos de la Fundación y la Familia Real.



Nuestro Ciclo Tech x Change llega a Barcelona

“La tecnología no debe utilizarse porque está de moda, sino porque tiene sentido para impulsar y mejorar la empresa”. Ha sido uno de los razonamientos compartidos entre Jacques Nieuwland, Director de Transformación Digital de Roca Group; Verónica Díaz, eBusiness Manager en Nestlé Health Science y Javier Sueiras, CIO de Cementos Molins, durante la Jornada Tech x Change que hemos celebrado en Barcelona.

Impulsamos la accesibilidad en los servicios públicos con el Gobierno de Navarra

Nuestra colaboración con el Gobierno de Navarra: un programa de **formación en accesibilidad** digital dirigido a los profesionales de la Administración Pública. Con esta formación impulsada por el Gobierno de Navarra buscamos garantizar que los servicios digitales sean accesibles para toda la ciudadanía, de manera que cumplan las exigencias del Real Decreto 1112/2018, que exige a las Administraciones Públicas realizar anualmente acciones formativas o de concienciación en materia de accesibilidad. Con este programa formativo, queremos asegurar que los productos digitales sean accesibles para todos desde su diseño inicial.

4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de Diversidad, equidad e inclusión

Contamos con un Squad de Igualdad

Este organismo se crea como ente de refuerzo a los actuales planes de igualdad vigentes en la empresa. El squad tiene como objetivo hacer un análisis cuantitativo y cualitativo con respecto a la igualdad de género en la empresa y emprender soluciones para asegurar la igualdad y mejorar los indicadores si hubiera que hacerlo.

Para el análisis cualitativo, se han generado un cuadro de mando con diferentes KPI's que nos permitirá focalizarnos en aquellas, áreas, territorios o niveles en los que haya una mayor diferencia en cuanto a número de hombres y mujeres.

Para el análisis cualitativo, se ha lanzado una encuesta anónima a todas las áreas y se harán entrevistas a personas de distintos perfiles para entender cómo entienden y sienten la igualdad de género en la compañía. Los dos análisis nos permitirán centrarnos en acciones para solucionar problemas concretos si los hubiera.



SQUAD DE IGUALDAD

Para promover un entorno laboral más inclusivo y diverso, hemos puesto en marcha la Red de Antenas de Igualdad.

Personas de nuestra compañía presentes en diferentes áreas y territorios para facilitar la comunicación bidireccional entre personas empleadas y el Squad de Igualdad.

4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de Diversidad, equidad e inclusión



Charlas de Liderazgo Formativo

Ciclo de dos charlas que impulsamos de la mano de Fundación Mapfre en las que hablamos y reflexionaremos sobre liderazgo, crecimiento, mundo empresa y mucho más.

Steam Women Congress

Apoyamos activamente a **Steam Women Congress** y reafirmamos este compromiso en materia de, igualdad, liderazgo y tecnología en la última jornada junto a nuestro equipo.

Nuestros compañeros, Ángel Pardillos y Eva Garrido, han realizado una emotiva charla en la que han profundizado en:

- Cómo impulsamos nuestro Squad de Igualdad y red de Antenas para hacer de hiberus el lugar en el que queremos estar
 - Qué iniciativas y proyectos desarrollamos para fomentar la igualdad de manera interna y en el sector
- Además, nuestra charla ha recibido el tercer premio por nuestra iniciativa de Squad de Igualdad y Antenas en pro de generar un espacio de trabajo diverso, igualitario e inclusivo.

Evento Concienciación sobre sostenibilidad

De la mano de Cabify, ONCE, Diputación Foral de Bizkaia, Orange y CEACOG (Centro Español de Accesibilidad Cognitiva) realizamos evento para hablar de:

- Claves para crear una sociedad digital inclusiva
- Retos, obstáculos y barreras de accesibilidad y diseño web
- Cómo estas marcas implementan sus entornos digitales

4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus

Iniciativas de Diversidad, equidad e inclusión

Directivas de Aragón

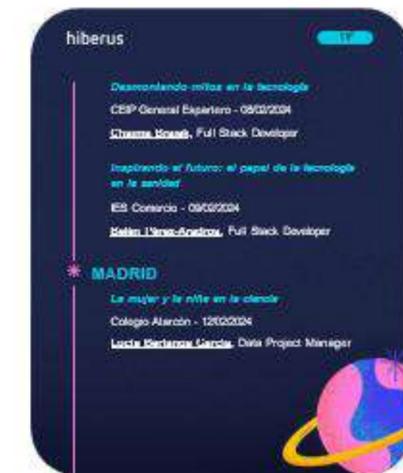
Realizamos Mentoring para mujeres pre-directivas de la organización con otras mujeres directivas como mentoras a través de la asociación “**Directivas de Aragón**”

De la mano de diversas entidades en actividades que promovemos el bienestar y la calidad de vida de las personas.

A través del convenio de colaboración con Fundación Sesé trabajamos para fomentar la asistencia, la atención, la integración, así como la inserción de las personas con discapacidad o riesgo de exclusión.

Jornadas 11 F Día de la mujer y la niña en la ciencia

Participamos en Jornadas 11 F Día de la mujer y la niña en la ciencia, facilitando charlas a 13 colegios con referentes hiberus presentes en colegios de toda España que promuevan la elección de carreras STEM y que ofrezca referentes femeninos a seguir.



4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus



Iniciativas de Diversidad, equidad e inclusión



Impulsamos el cambio con acciones de inclusión social

Nuestro equipo de Almería ha asistido al centro CEPAIM de Roquetas de Mar para impartir charlas prácticas sobre competencias básicas en tecnología que ayudan a la integración social y al desarrollo personal.

El objetivo de estas acciones es acercar la tecnología a todos los sectores de la sociedad, ayudando a todas las personas a hacer uso de ella para mejorar su día a día.



Álex Roca viene a hiberus para hablarnos de superación

La visita de Álex Roca en **hiberus** marcó un hito importante en términos de **salud mental, diversidad e inclusión**, y habló a nuestros equipos en primera persona sobre su experiencia siendo una persona con discapacidad referente en el mundo deportivo. Álex también destacaba el papel fundamental que juega la tecnología en su vida. No solo como una herramienta que le facilita sus tareas diarias, sino también en la mejora de sus relaciones personales y en la creación de nuevas oportunidades.

Hemos podido sentir la emoción y los sentimientos de superación que Álex transmite, lo que ha generado un ambiente de reflexión en nuestros equipos. En **hiberus** tenemos un fuerte compromiso con una cultura de empresa que reúne valores de diversidad e inclusión. Luchamos por una tecnología accesible para todas las personas.

4.10 Compromisos Sociales

4.10.1 Compromiso Social hiberus



Iniciativas de Diversidad, equidad e inclusión



Guía de trato adecuado para Personas con Discapacidad

Dentro de nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, elaboramos una breve Guía donde proporcionamos consejos útiles para facilitar el trato con personas con discapacidad.

Es importante ofrecer un trato inclusivo a todas las personas, y adaptarnos a sus posibles necesidades. De esta forma ayudaremos a que su interacción con el entorno que les rodea sea más fácil.

Protocolo de actuación frente a la violencia de género

Avanzamos en la implementación de un Protocolo de actuación frente a la violencia de género en el ámbito laboral, que consiste en:

- **Acciones de sensibilización** dirigidas a todas las personas #h, fomentando un rechazo activo hacia cualquier forma de violencia física o psicológica.
- **Medidas específicas** frente a situaciones como agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacciones o restricciones injustas a la libertad individual.
- **Apoyo integral** y coordinado para garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia.

Seis sesiones de formación especializada en accesibilidad

En un mundo cada vez más digital, garantizar que los servicios públicos sean accesibles para todos los ciudadanos es fundamental. Con este objetivo, nace nuestra colaboración con el Gobierno de Navarra: **un programa de formación en accesibilidad digital dirigido a los profesionales de la Administración Pública.**

4.10 Compromiso Social

4.10.2 Compromiso Social Fundación hiberus

hiberus, aunando esfuerzos con la Fundación hiberus, **refuerza su Compromiso con la sociedad** y las personas, trabajando conjuntamente para contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

A través de nuestra experiencia en tecnología, buscamos generar una aportación de valor que impacte positivamente en la vida de las personas y en el bienestar social.



Empleabilidad

Impulsamos el desarrollo profesional de las personas a través de la capacitación tecnológica.



Certificaciones

Certificaciones oficiales para que los alumnos puedan colocarse inmediatamente en un puesto de trabajo.



Vocaciones Digitales

Estimulamos las vocaciones científicotécnicas entre niños y jóvenes, despertando su interés a través de un aprendizaje experiencial.



Emprendimiento

Trabajamos para apoyar la creación de empresas y empleo con un completo programa de impulso al emprendedor.

4.10 Compromiso Social

4.10.2 Compromiso Social Fundación hiberus

La Fundación hiberus es una institución sin ánimo de lucro que trabaja por permear el valor de la tecnología en la sociedad. Impulsa el conocimiento digital, promueve el desarrollo profesional en el ámbito TIC, fomenta las vocaciones científico-tecnológicas, así como el emprendimiento. Trabaja en diversos proyectos y actividades para crear una sociedad más tecnológica, innovadora y emprendedora.

Objetivos:

- Difundir el valor de la tecnología para mejorar la vida de las personas.
- Promover el interés por las profesiones tecnológicas y digitales.
- Fomentar las vocaciones científico-técnicas.
- Promover el espíritu emprendedor.



Trabajamos para crear una sociedad más **emprendedora, digital e innovadora.**



Emprendimiento

Promovemos el liderazgo y el emprendimiento para construir una sociedad dinámica y tecnológica.



Vocación digital

Impulsamos la vocación digital y tecnológica entre colectivos de niños, adultos y personas mayores.



Empleabilidad

Fomentamos la empleabilidad de las personas mediante su adaptación al entorno digital y TIC.

4.10 Compromiso Social

4.10.2 Compromiso Social Fundación hiberus

Iniciativas de Formación y Educación Digital

Llevamos nuestro ciclo nacional Tech x Change a Madrid

Desde nuestra Fundación hiberus hemos celebrado en Madrid la tercera jornada de nuestro ciclo Tech x Change, esta vez de la mano de Leroy Merlin. Aitor Gayarre, manager & head of Retail Sales en nuestra compañía; Javier Mallo e Ignacio Fernández, CIO y director de Transformación en **Leroy Merlin**, respectivamente, han debatido sobre cómo la tecnología aplicada al sector retail mejora la experiencia del cliente en una mesa redonda moderada por la Directora de nuestra fundación, Sandra Parrilla.

Casi 500 escolares en las colonias tecnológicas de verano Etopia Kids by Fundación hiberus

Desde nuestra Fundación despertamos las vocaciones científico tecnológicas en edades tempranas con estas colonias de verano que impulsamos de la mano del Ayuntamiento de Zaragoza, y Academia de Inventores como partners.

Para ello, ponemos la experimentación en el centro: 10 itinerarios diseñados para inspirar y acercar a jóvenes a un universo digital, científico y creativo. Meta Gamers, Robo Limpiadas, Meta Space y Ciencia Lab han sido los itinerarios más destacados con actividades de programación, videojuegos y realidad virtual.



Hablamos de tecnología y personas con nuestra Fundación hiberus

Desde nuestra Fundación hiberus hemos organizado un nuevo Ciclo Tech x Change en Madrid, esta vez de la mano de Adolfo Domínguez. La conversación entre Jorge González, CIO de la firma y la directora de nuestra Fundación, Sandra Parrilla, se ha centrado en cómo la tecnología facilita al cliente su experiencia de compra y cómo desde la marca de ropa aplican la innovación en sus diferentes proyectos.



4.10 Compromiso Social

4.10.2 Compromiso Social Fundación hiberus

Iniciativas de Formación y Educación Digital

Fundación hiberus, AWS y Fundación Ibercaja unidos para impulsar la transformación digital de las ONG en Aragón

Presentamos un importante proyecto desde nuestra Fundación hiberus junto con Amazon Web Services y Fundación Ibercaja para impulsar la digitalización de las organizaciones sin ánimo de lucro y poner la tecnología al servicio de la sociedad. Es el primer encuentro que se celebra en la comunidad aragonesa de la iniciativa global **^AWS Imagine^**, una serie de eventos que reúnen a líderes locales en innovación, expertos en tecnología y organizaciones sin ánimo de lucro para explorar cómo la tecnología en la nube puede impulsar la innovación con propósito en el tercer sector.

Impulsamos un Aragón más digital con Fundación Ibercaja

Desde Fundación hiberus hemos renovado con Fundación Ibercaja nuestro convenio de colaboración para crear una sociedad más innovadora, digital y emprendedora. El proyecto, que aúna iniciativas de inmersión digital, acciones pioneras para mejorar la empleabilidad, apoyar el emprendimiento y acercar el sector a la sociedad, se traduce en un importante beneficio para las más de 4.500 personas que, a través del programa 'IT Skills' se han formado en cursos e-learning que facilitan el acceso al empleo en las tecnologías más demandadas con contenidos como ciberseguridad, IoT, bases de datos, programación, etc



4.10 Compromiso Social

4.10.2 Compromiso Social Fundación hiberus

Iniciativas Sociales Fundación hiberus

La Terminal

La Terminal, destino de emprendedores. El objetivo es ofrecer una ayuda real a profesionales con vocación emprendedora, acompañando el talento para la creación de proyectos con potencial de éxito y visión global.

Los sectores prioritarios son:

- Internet y negocios electrónicos
 - Arte y tecnologías creativas
 - Videojuegos
 - Nuevas industrias culturales
 - Ciudades inteligentes
 - Becas de coworking y ayudas económicas a las iniciativas con mayor proyección
- Ofrecemos servicios de incubación empresarial y coworking.
 - Inveritimos en proyectos innovadores con gran potencial de crecimiento.



4.10 Compromiso Social

4.10.2 Compromiso Social Fundación hiberus

Iniciativas Sociales Fundación hiberus

“En Fundación hiberus creemos firmemente en el poder de la tecnología como catalizador del cambio social.”

Actividad	Nº participantes
V Edición Visionarios TIC	413
Servicio de orientación TIC	12
Colonias de verano Etopía Kids by Fh	471
Visitas de estudiantes	251
Congreso Women Techmakers	150
Participación en TecnoLab de TECNARA	177
IT Skills Program	1153
Jornadas de certificaciones	308
Startups La Terminal	75
Programa de emprendimiento - hiberus Take Off	9
Hackathon de ciberseguridad	230
Founders Live	49
Formación multidisciplinar para emprendedores	132
Identidad emprendedora con UNIZAR	30
Conoce el ecosistema emprendedor. UNIZAR	16
Evento Semana del Emprendimiento en Aragón	94
Evento X Aniversario de La Terminal	144
Visitas a La Terminal	289
Evento Global Accessibility Awareness Day	200
Vista Fundación OZANAM	20
Presentación AWS Imagine	135
I Ciclo Tech x Change	255
Inauguración II Ciclo Tech x Change	40
Podcast Women x Tech – 1ª Temporada	1129
TOTAL	5.782

4.10 Compromiso Social

4.10.2 Compromiso Social Fundación hiberus



Fundación hiberus, AWS y Fundación Ibercaja unidos para impulsar la transformación digital de las ONG en Aragón

08/11/2024

Presentamos un importante proyecto desde nuestra Fundación hiberus junto con Amazon Web Services y Fundación Ibercaja para impulsar la digitalización de las organizaciones sin ánimo de lucro y poner la tecnología al servicio de la sociedad. Es el primer encuentro que se celebra en la comunidad aragonesa de la iniciativa global 'AWS Imagine', una serie de...



Casi 500 escolares (42% niñas) en la I edición de Etopia Kids de Fundación hiberus

06/08/2024

Despertar las vocaciones científico tecnológicas en edades tempranas es el objetivo que perseguimos con estas colonias de verano que impulsamos desde Fundación hiberus, de la mano del Ayuntamiento de Zaragoza, y Academia de Inventores como partners. Para ello ponemos la experimentación en el centro: 10 itinerarios diseñados para inspirar y acercar a jóvenes...



Fundación hiberus impulsa una jornada de deporte y familia con Special Olympics

28/04/2024

De la mano de nuestra Fundación hiberus, hemos impulsado una jornada deportiva, familiar y solidaria junto a los chicos y chicas de Special Olympics en las instalaciones del Estadio Miralbueno El Olivar. El eje de la actividad ha sido un torneo de baloncesto 3x3 que no habría sido posible sin



4.10 Compromiso Social

4.10.3 Donaciones

Creemos en el impacto positivo que las organizaciones pueden generar en la sociedad. Por ello, contribuimos activamente al desarrollo de iniciativas sociales, culturales y ambientales a través de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Durante el año 2024, hemos destinado un total de más de **104.447 €** a entidades sin ánimo de lucro que trabajan en causas alineadas a la estrategia de ESG de la compañía. Al mismo tiempo, concretamente en España, la compañía ha donado 15 bicicletas construidas por nuestro propio equipo e impartimos un taller infantil sobre tecnología.

A la hora de realizar una donación, el criterio de selección de las entidades beneficiarias está íntimamente relacionado con el alineamiento de su razón social a las principales áreas de impacto ESG de la compañía.

Estas contribuciones refuerzan nuestro compromiso con la responsabilidad social y nuestro propósito de generar un impacto positivo en nuestro entorno. A través de estas alianzas estratégicas, seguimos avanzando en nuestra misión de promover el bienestar social y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



4.11 Consumidores y usuarios

4.11.1 Clientes

4.11.1.1 Satisfacción del cliente

La satisfacción del cliente es un tema material y estratégico, clave para la mejora continua de nuestros servicios. Por ello, hemos desarrollado distintas metodologías que nos permiten medir y analizar la satisfacción de las diferentes tipologías de clientes previamente identificadas:

- **Clientes hiberus Sistemas**
- **Clientes hiberus**
- **Cliente Interno**

Para cada uno de ellos, aplicamos herramientas específicas que nos permiten recopilar información valiosa y actuar de manera proactiva en la mejora de nuestros servicios.

Clientes hiberus Sistemas

Para evaluar la satisfacción de nuestros clientes de sistemas, utilizamos un cuestionario automatizado a través de una aplicación propia, que se envía tras el cierre de cada ticket de soporte. Este cuestionario consta de seis preguntas que miden:

- La satisfacción general con el servicio de soporte.
- La efectividad en la resolución del problema.
- La profesionalidad del técnico.
- La facilidad para contactar con soporte.
- La rapidez en responder.
- La rapidez en resolver la incidencia.

En 2024, la satisfacción de los clientes de sistemas ha alcanzado un valor anual de **4,8/5**, manteniendo la tendencia positiva de años anteriores.

4.11 Consumidores y usuarios

4.11.1 Clientes

Clientes hiberus

Para medir la satisfacción de nuestros clientes en los proyectos desarrollados, empleamos la metodología **net promoter score (NPS)**. Este indicador se obtiene a través de entrevistas directas con los clientes, permitiéndonos conocer su grado de recomendación y detectar oportunidades de mejora en nuestros servicios. En 2024, los clientes hiberus han valorado nuestros servicios con **8,15/10** demostrando que están contentos con la prestación del servicio en general.

Cliente interno

La escucha activa de nuestro talento es fundamental para garantizar su satisfacción y fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo. Para ello, analizamos aspectos clave como: engagement, imagen de empresa, feedback, felicidad, carrera, reconocimiento, compañerismo, responsables, satisfacción y bienestar.

En 2024, la satisfacción de cliente interno obtuvo un eNPS de **13** puntos, reflejando una percepción positiva del talento interno sobre el ambiente laboral y la cultura organizativa. Este resultado indica que hay más promotores que detractores, destacando el impacto de iniciativas en compañerismo, responsables y formación. Aunque el indicador es positivo, se sigue la mejora continua, analizando áreas de oportunidad y fortaleciendo acciones para construir un entorno de trabajo más motivador, inclusivo y alineado con su estrategia de sostenibilidad.

Además, en el desarrollo de cada uno de nuestros proyectos, realizamos reuniones de seguimiento en las que recopilamos inquietudes, sugerencias y posibles reclamaciones de los clientes. Esto nos permite anticiparnos a problemas, implementar mejoras y asegurar que los objetivos de cada proyecto se cumplan de manera eficiente, garantizando así la satisfacción de nuestros clientes.

En **hiberus**, seguimos comprometidos con la excelencia en el servicio y la mejora continua, asegurando que la voz de nuestros clientes, tanto externos como internos, sea el motor de nuestra evolución.

4.11 Consumidores y usuarios

4.11.1 Clientes

4.11.1.2 Seguridad de la Información y Ciberseguridad

Nuestro Procedimiento de Seguridad se adapta a las medidas exigidas por el **Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en su nivel Alto** y a los requisitos de la certificación **ISO 27001:2022**. Esta certificación, la más antigua que poseemos debido a la naturaleza de nuestra actividad, es clave para garantizar una gestión sólida y estructurada de la seguridad de la información. Para nosotros, es fundamental contar con una metodología reconocida internacionalmente que nos permita proteger y gestionar la información de manera eficaz dentro de nuestra organización.

Actualmente, la ISO 27001:2022 es la principal norma a nivel mundial para la gestión de la seguridad de la información. Su correcta implementación nos permite garantizar:

- **Disponibilidad:** acceso a la información y a los activos asociados siempre que se requieran.
- **Confidencialidad:** acceso restringido únicamente a usuarios autorizados.
- **Integridad:** veracidad y completitud de la información y de los métodos de procesamiento.

En materia de ciberseguridad, se continúan mejorando las herramientas y capacidades de los equipos para estar preparados ante un entorno cada vez más exigente y regulado, donde cada año se incrementan sensiblemente el número y la sofisticación de los ciberataques.



4.11 Consumidores y usuarios

A pesar de dicho aumento del número de ciberataques, y gracias a las medidas implementadas en **hiberus**, todos los ataques en 2024 han sido frenados y no ha habido ningún incidente relevante ni ninguna afectación a la infraestructura corporativa.

Hemos implantado una herramienta integral de gestión del ciber riesgo que abarca concienciación, entrenamiento y monitoreo continuo de la seguridad de la información. Esta plataforma nos permite evaluar y medir el nivel de exposición al riesgo cibernético a través de métricas precisas y en tiempo real, proporcionando una visión clara del estado actual de la organización y su evolución en materia de seguridad. Además, facilita la gestión proactiva del riesgo mediante la identificación temprana de vulnerabilidades y la aplicación de medidas correctivas oportunas. Con este enfoque, no solo fortalecemos la resiliencia frente a amenazas digitales, sino que también fomentamos una Cultura de Seguridad robusta y sostenible dentro de la organización, asegurando que todos los miembros del equipo adquieran conocimientos y hábitos de ciberseguridad alineados con las mejores prácticas del sector.

Los profesionales que participan en la formación en seguridad han obtenido una nota global del curso de **8,89/10**, considerada muy positiva. Esto refleja un alto nivel de comprensión y asimilación de los contenidos, lo que permite afirmar que el curso es exitoso y proporciona un muy buen aprendizaje general. Además, estos resultados permiten medir la efectividad de la capacitación y ajustar las estrategias de concienciación para reforzar los aspectos clave, asegurando así una mejora continua en la Cultura de Seguridad de la organización.



4.11 Consumidores y usuarios

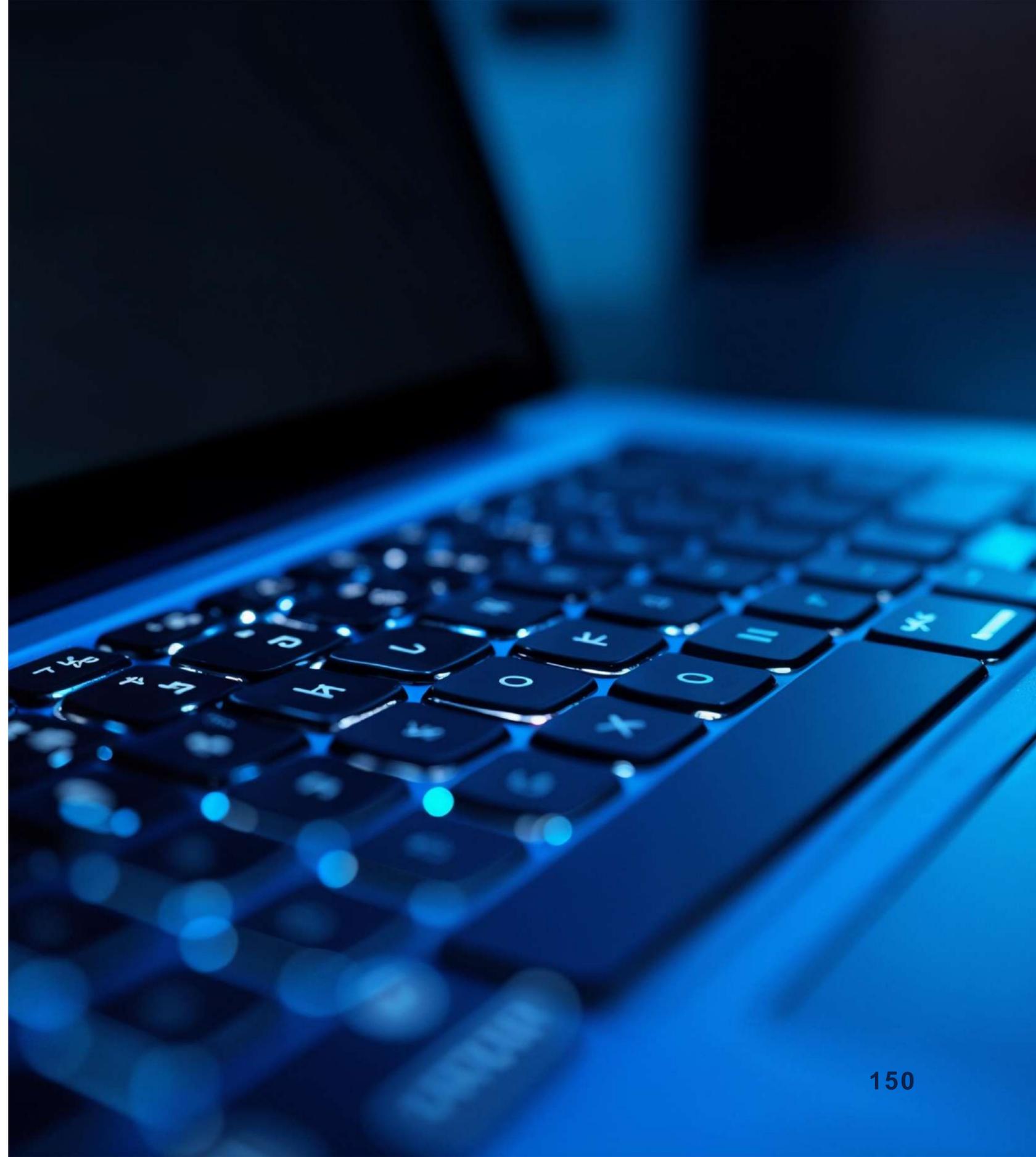
4.11.1 Clientes

4.11.1.2 Seguridad de la Información y Ciberseguridad

Para garantizar una gestión eficaz de la seguridad de la información y optimizar la administración de los servicios de soporte TIC internos, contamos con un **Comité de Seguridad de la Información**. Este comité se encarga de supervisar, evaluar y coordinar las estrategias de ciberseguridad, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes y alineando las acciones con los objetivos estratégicos de la organización. Además, facilita la toma de decisiones en materia de gestión del riesgo, estableciendo controles y medidas preventivas para fortalecer la protección de los activos digitales y la continuidad de los servicios tecnológicos.

Para asegurar la **Protección de Datos** disponemos de:

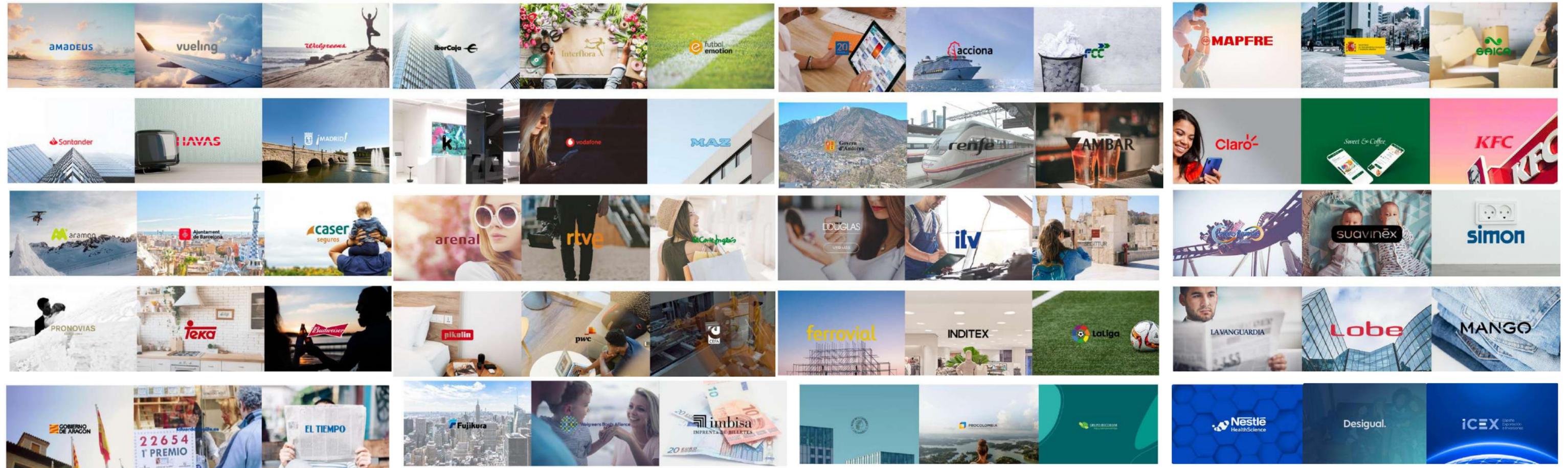
- a) Un asesoramiento continuo a nivel grupo sobre obligaciones y cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos, tanto en procesos internos como en la relación con clientes y proveedores, incluyendo la resolución de consultas y peticiones, redacción, revisión y negociación de contratos y protocolos.
- b) La atención, gestión y tramitación de las diferentes solicitudes y ejercicio de derechos por parte de terceros (muy puntuales) que se reciben a través de la cuenta de correo electrónico del Delegado de Protección de Datos (dpo@hiberus.com). Adicionalmente se ha adaptado la Política de Cookies de hiberus.com a la última versión de la Guía de Cookies de la Agencia Española de Protección de Datos.



4.11 Consumidores y usuarios

4.11.1 Clientes

4.11.3 Casos de Éxito con Clientes



4.11 Consumidores y usuarios

4.11.1 Clientes

4.11.3 Casos de Éxito con Clientes



Descarbonización y eficiencia energética: caso de éxito FCC y revolución con Xofia

Por hiberus · 13/12/2024 · 3 Mins de lectura

En la actualidad, la cuestión ambiental afecta a todos los ámbitos, especialmente a las organizaciones y empresas que buscan reducir su huella...



Caso de Éxito: Cinco Jotas y su estrategia de expansión global con SAP Commerce

Por Jesus Gonzalez Fonseca · 12/11/2024 ·

5 Mins de lectura

Cinco Jotas, símbolo de la gastronomía de lujo y pionero en jamón ibérico de bellota de grupo Osborne, apuesta por adaptarse a...



Caso de éxito: Impulsamos el crecimiento internacional de Desigual con Google Ads

Por Sara Blasco · 16/10/2024 · 4 Mins de lectura

Rompedores y vanguardistas, así se reconoce a esta marca barcelonesa de carácter global. Crecieron imparables durante años, después la fero...



Caso de Éxito: metodología de posicionamiento SEO para RTVE

Por Luis Alberto Álvarez · 04/09/2024 ·

4 Mins de lectura

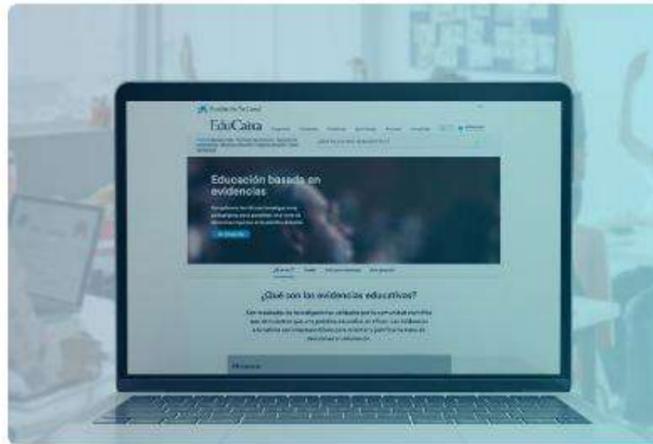
RTVE (Corporación de Radio y Televisión Española) es la gran empresa pública española de medios de comunicación de ámbito estatal. Está integrada...

[Fuente: Casos de Éxito - Blog de hiberus](#)

4.11 Consumidores y usuarios

4.11.1 Clientes

4.11.3 Casos de Éxito con Clientes



Caso de éxito: mejoramos la experiencia de usuario del ecosistema digital de EduCaixa

Por Carmen Pola · 10/07/2024 · 4 Mins de lectura

EduCaixa es la plataforma educativa de Fundación “La Caixa” dirigida al profesorado, a los equipos directivos de las escuelas y al alumnado...



Caso de éxito: impulsamos el crecimiento del banco digital más grande de Europa

Por Felipe Amundaraín · 26/06/2024 · 5 Mins de lectura

En un entorno donde la tecnología avanza a un ritmo imparable y los hábitos de consumo cambian cada día, el sector bancario...



Caso de éxito: GAME y su optimización logística con Sintra

Por Teresa Díez · 19/06/2024 · 4 Mins de lectura

GAME es el principal retailer dedicado a la venta de videoconsolas, videojuegos y otros productos relacionados, como merchandising, películas y dispositivos...



Caso de éxito: Rediseñamos la experiencia de la donación de sangre

Por Carla Herrero · 12/06/2024 · 7 Mins de lectura

El Banco de Sangre y Tejidos de Aragón (BSTA) es la entidad que coordina la obtención, el procesamiento, el almacenamiento y la...

[Fuente: Casos de Éxito - Blog de hiberus](#)

4.11 Consumidores y usuarios

4.11.1 Clientes

4.11.3 Casos de Éxito con Clientes

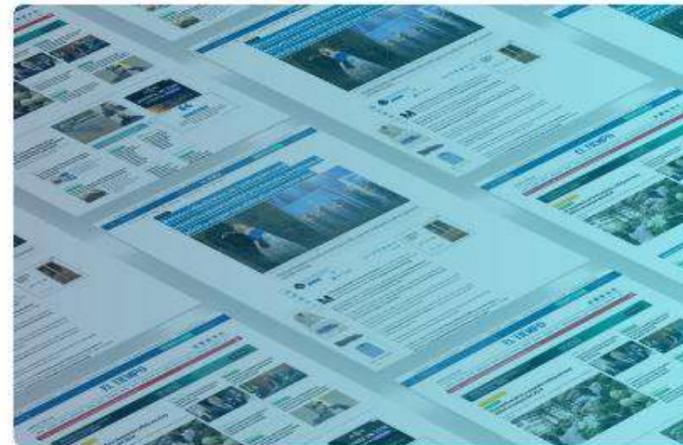


Caso de Éxito: Transformación B2B Internacional Multimarca y Multimercado de Roca Group

Por José Luis Gonzalez o 07/06/2024 o

5 Mins de lectura

Roca Group es una empresa familiar líder mundial en el diseño, la producción y la comercialización de productos para el espacio de baño...



Caso de éxito: Xalok dispara la audiencia del diario 'El Tiempo' con una actualización de su CMS

Por Hiberus Media Labs o 28/05/2024 o

8 Mins de lectura

El Tiempo, cabecera histórica de la prensa colombiana con 113 años de historia, es una referencia entre las publicaciones digitales de toda...



Caso de éxito: Desarrollo del Sistema de información turística para Turespaña

Por Andrea Blazquez o 01/05/2024 o 4 Mins de lectura

Turespaña es el organismo público, adscrito al Ministerio de Industria y Turismo a través de la Secretaría de Estado de Turismo, responsable...



Caso de éxito: Roche Diagnostics, modernización de Plataforma navify® Point of Care

Por Raquel Latras o 06/02/2024 o 5 Mins de lectura

Roche Diagnostics es la compañía líder mundial desarrollando productos y servicios innovadores destinados a la prevención, diagnóstico, monitorización ...

[Fuente: Casos de Éxito - Blog de hiberus](#)

4.11 Consumidores y usuarios

4.11.1 Clientes

4.11.3 Casos de Éxito con Clientes



Conceptualizamos y diseñamos 'Cuenta Digital' de la Comunidad de Madrid

Llega Cuenta Digital de la Comunidad de Madrid, la nueva herramienta tecnológica que facilitará la gestión de 100 servicios públicos a ciudadanos y empresas. La presidenta de Madrid, Isabel Díaz Ayuso, ha presentado Cuenta Digital Madrid, una app que unifica en un solo espacio múltiples servicios y trámites públicos para que ciudadanos y empresas puedan realizar sus gestiones de manera rápida y sencilla. En hiberus somos los responsables de la conceptualización y diseño de este nuevo espacio de relación con la ciudadanía.



Presentamos Volveremos Aragón

Desde **hiberus** seguimos trabajando de la mano de Volveremos. Esta vez, estamos desarrollando una plataforma escalable para cubrir las nuevas necesidades del Gobierno de Aragón. De la mano de nuestros equipos de Mobile, QA, Sistemas y UX/UI estamos impulsando la calidad y usabilidad de la nueva aplicación, que comienza ahora su campaña piloto para implementarse poco a poco en toda la región. Además, nuestro equipo de Data&Analytics ya trabaja en el desarrollo de un Power BI para el proyecto. Actualmente, más de 22 municipios de todo Aragón con más 6.000 habitantes ya se han apuntado al programa y se espera que en los próximos años todos los municipios de Aragón puedan aprovecharse de las ventajas de esta iniciativa.

[Fuente: Casos de Éxito - Blog de hiberus](#)

4.11 Consumidores y usuarios

4.11.2 Proveedores

Gestión de las relaciones con los proveedores

En **hiberus**, cuando surge la necesidad de contratar un proveedor para la prestación de un servicio o el suministro de materiales, se utilizan diversos canales para su búsqueda:

- Consultas en nuestro archivo histórico de proveedores.
- Búsquedas en internet.
- Recomendaciones a través de contactos.

Una vez recopilada esta información, se procede a solicitar presupuestos a los diferentes proveedores identificados. Posteriormente, se analizan las condiciones de las ofertas recibidas y se realiza un proceso de evaluación más exhaustivo del proveedor, que puede incluir:

- Visitas a sus instalaciones.
- Revisión de casos de éxito.
- Análisis de su situación actual como compañía.
- Verificación de su compromiso con la sociedad y el medio ambiente.

Siguiendo nuestro Sistema de Gestión de Calidad certificado según la norma ISO 9001, se realiza una evaluación anual de aquellos proveedores que han prestado servicios con una facturación superior a 20K €. En la evaluación se tienen en cuenta los criterios de:

- Coste del producto/servicio
- Calidad producto/servicio
- Tiempo de respuesta y rapidez de prestación del servicio
- Respuesta administrativa (facturas, cobros, etc.)
- Tiempo de respuesta ante las reclamaciones
- Número de NO conformidades
- Compromiso medioambiental
- Porcentaje de cumplimiento certificados de Seguridad

Todos los proveedores evaluados en el año 2024 cumplieron con los criterios establecidos por nuestro Sistema de Calidad.

4.11 Consumidores y usuarios

4.11.2 Proveedores

Compromiso con la sostenibilidad y los valores sociales

Dada la relevancia de los criterios sociales y medioambientales, en **hiberus** buscamos activamente proveedores que compartan nuestro compromiso con la sostenibilidad. Esto es clave tanto por principios éticos como por la responsabilidad que asumimos hacia nuestros clientes al dar ejemplo en estas áreas.

En aquellas prestaciones de servicios donde sea posible colaborar con Centros Especiales de Empleo, apostamos por ellos como una medida fundamental para fomentar la inclusión y la integración de personas. Además, promovemos la **colaboración con proveedores locales**, reconociendo la importancia del impacto positivo que estas relaciones generan en nuestra región, especialmente en Zaragoza, donde se encuentra nuestra sede y cuya comunidad ha sido clave para el crecimiento de **hiberus**.

Apoyo a proveedores vulnerables

En casos donde detectamos que un proveedor enfrenta vulnerabilidades económicas, adoptamos medidas como el adelanto de pagos o la flexibilidad en los plazos de facturación, contribuyendo así a mitigar posibles impactos negativos en su situación.

Comunicación dinámica y evaluación continua

Mantenemos una comunicación fluida y constante con nuestros proveedores, compartiendo información sobre proyectos activos, iniciativas futuras y expectativas de colaboración. Para asegurar la calidad de nuestras relaciones, contamos con un registro de proveedores homologados y realizamos evaluaciones anuales de una muestra representativa de aquellos que nos han prestado servicios.

4.11 Consumidores y usuarios

4.11.2 Proveedores

Prácticas de pago

En **hiberus**, la norma general para los pagos a proveedores es mediante transferencia bancaria, con plazos que oscilan entre 30 y 60 días. Los pagos se realizan el día 25 de cada mes, salvo en los siguientes casos:

- **Autónomos:** Los pagos se efectúan el día 15 de cada mes.
- **Pagos anticipados:** Se realizan cuando determinados pedidos lo requieren.
- **Pagos con tarjeta:** Aplicados para compras realizadas en plataformas web.

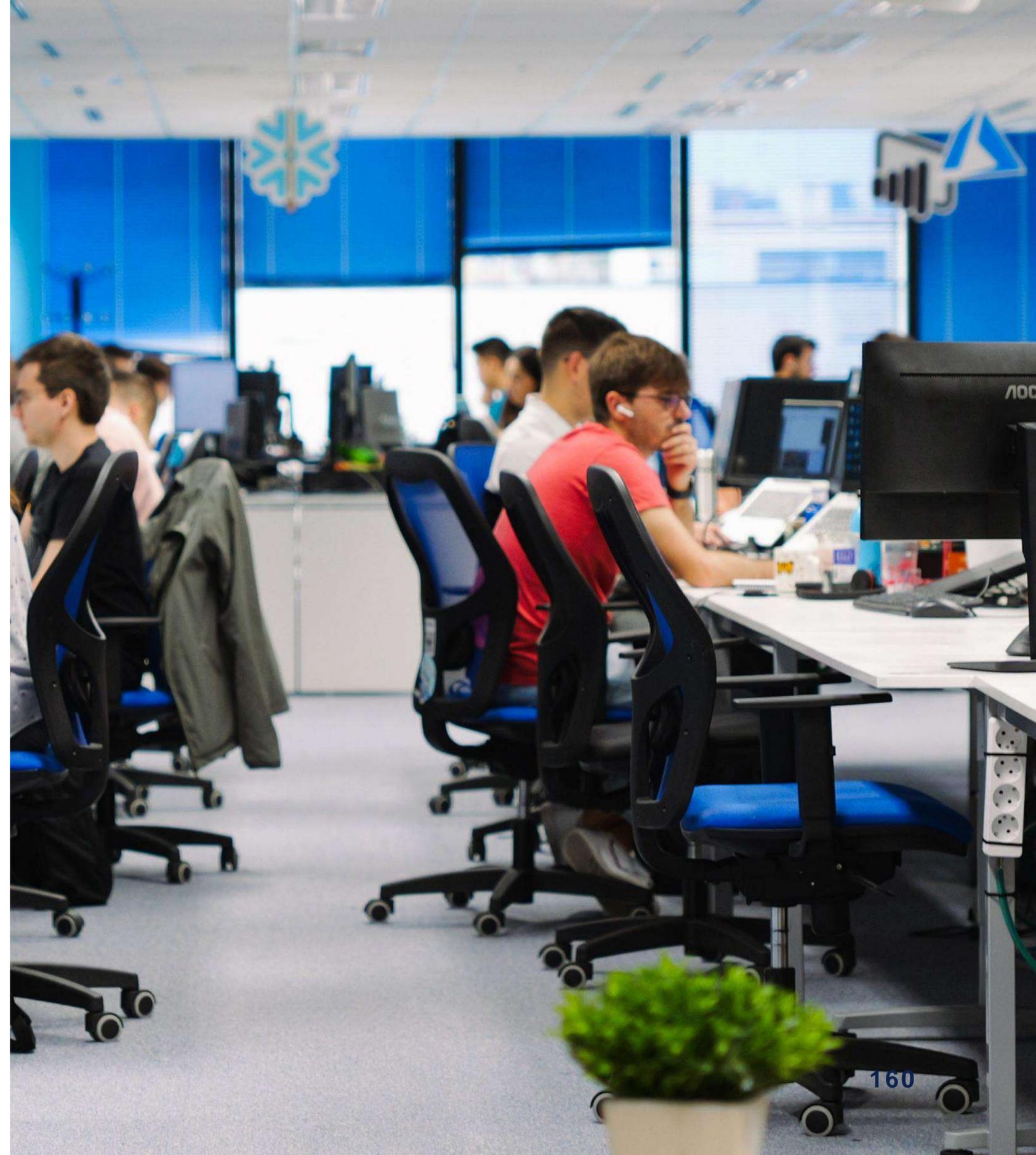
Adicionalmente, nuestro **Periodo Medio de Pago** a proveedores es de **41 días**, lo que refleja nuestro compromiso con una gestión financiera responsable y transparente.



05. Governanza

En **hiberus** estamos comprometidos con una gestión corporativa eficaz, el cumplimiento normativo y una cultura de ética y transparencia que involucra a todos nuestros trabajadores, colaboradores, clientes, proveedores y grupos de interés en todas las actividades que desarrollamos.

Nuestro sistema de **compliance** ha sido diseñado para garantizar el cumplimiento de las normativas legales, los sistemas de autorregulación, los compromisos adquiridos y nuestro marco ético y de buen gobierno. Su objetivo es asegurar que nuestras operaciones se desarrollen en estricto cumplimiento de las obligaciones empresariales con clientes, colaboradores/as, empleados/as, proveedores/as, accionistas y la sociedad en su conjunto. Está basado en el sistema de prevención, detección y cumplimiento de grupo henneo, buscando integrar en ello los objetivos a través de los que garantizar que nuestro negocio se realiza siempre de acuerdo con la legislación y las normativas vigentes aplicables, así como en base a nuestros propios principios y directrices de buen gobierno.



Mediante el análisis de doble materialidad, hemos identificado los impactos, riesgos y oportunidades clave en materia de gobernanza, asegurando una gestión alineada con los más altos estándares de transparencia y responsabilidad corporativa. Siguiendo las directrices de los estándares NEIS, hemos evaluado el siguiente ámbito:

•**NEIS GI:** conducta empresarial.

De este análisis se priorizan como subtemas más relevantes para **hiberus**:

•**Cultura y estrategia corporativa:** fomentar una cultura empresarial sólida basada en valores éticos, sostenibilidad e innovación, alineada con nuestra visión estratégica a largo plazo.

•**Innovación y oportunidades de negocio:** identificar y aprovechar nuevas oportunidades que impulsen el crecimiento responsable y el desarrollo de soluciones innovadoras adaptadas a las necesidades de nuestros grupos de interés.

•**Buen gobierno corporativo y transparencia:** fortalecer los principios de transparencia, rendición de cuentas y participación en nuestra gobernanza, promoviendo la confianza de nuestros colaboradores, clientes y comunidades.

•**Compliance (protección a denunciantes):** garantizar el cumplimiento normativo mediante políticas efectivas de compliance, asegurando la protección de denunciantes y fomentando un entorno ético y seguro para la comunicación de posibles irregularidades.

Este análisis reafirma nuestro compromiso con la gobernanza responsable, orientándonos hacia el diseño e implementación de iniciativas estratégicas que respondan a estas prioridades. Nuestro objetivo es generar valor compartido, garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones y contribuir al desarrollo de un entorno empresarial ético, transparente e innovador, tanto dentro como fuera de nuestra organización. Con ello, consolidamos una base sólida para un impacto positivo y sostenible en nuestros grupos de interés y en la sociedad en general.



5.1 Políticas Gobernanza



En **hiberus**, contamos con un sólido marco normativo que refuerza nuestro compromiso con la transparencia, la ética y la sostenibilidad en todas nuestras operaciones. Para garantizar una gestión responsable y alineada con los más altos estándares de gobernanza, hemos desarrollado y adoptado un conjunto de políticas clave que guían nuestro desempeño y la toma de decisiones.

Nuestro **código ético** establece los principios fundamentales de conducta empresarial, promoviendo la integridad y el respeto en nuestras relaciones con clientes, empleados/as, socios y la sociedad. Además, contamos con una **política de canal ético**, que garantiza un mecanismo seguro y confidencial para que cualquier persona pueda reportar posibles incumplimientos normativos o comportamientos contrarios a nuestros valores, fomentando así una cultura de transparencia y responsabilidad.

Las **políticas generales** proporcionan un marco de referencia para la operativa interna, asegurando coherencia y cumplimiento normativo en todas las áreas de la organización. Dentro de este grupo se encuentran las políticas del sistema de gestión, entre las que destacan:

- Política del sistema de gestión de la calidad.
- Política de la seguridad de la información.
- Política de gestión ambiental.
- Política del sistema de gestión de servicios.
- Política de calidad de los procesos de desarrollo de software.
- Política de calidad de diseño y desarrollo de software a terceros. Para producto sanitario.

Estas políticas garantizan la eficiencia, seguridad y calidad en la prestación de nuestros servicios y productos, contribuyendo a la mejora continua de nuestros procesos.

5.1 Políticas Gobernanza

Además, nuestra **Política de Sostenibilidad** refuerza nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza en nuestra estrategia corporativa. Asimismo, contamos con una **Política de Prevención de Delitos**, que establece los mecanismos necesarios para identificar, prevenir y mitigar cualquier riesgo legal en el desarrollo de nuestras actividades. A través de la **Política Anticorrupción**, garantizamos un entorno de negocio basado en la honestidad y la legalidad, previniendo cualquier forma de corrupción o práctica indebida.

En materia de **ciberseguridad y protección de datos**, contamos con las siguientes políticas:

- Política de seguridad de la información.
- Política de privacidad.
- Política de seguridad criptográfica.
- Política de dominios.
- Política de organización de la seguridad.

Estas políticas aseguran la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en todas nuestras operaciones.

Estas políticas no solo reflejan nuestro compromiso con una gobernanza responsable, sino que también fortalecen la confianza de nuestros grupos de interés y garantizan la sostenibilidad de nuestro modelo de negocio en el tiempo.



5.2 Cultura y estrategia corporativa

La cultura de **hiberus** se fundamenta en valores como la honestidad, la responsabilidad y el trabajo en equipo en un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y estimulante, donde nuestras personas pueden desarrollarse plenamente.

La cultura es imprescindible para mantener la cohesión como empresa y en **hiberus** es el cemento que nos mantiene cohesionados con una identidad corporativa diferencial.

Creemos que las personas están por encima de los procesos, por eso aplicamos la innovación a un modelo propio de gestión del talento. Lo hacemos siendo una gran familia formada por buenas personas que disfrutan convirtiéndose en un referente global con vocación de crecimiento desde su propia tierra.

Por todo ello, cuidar nuestro **ADN #h** es vital y trabajamos día a día para convertirnos en la compañía de tecnología más atractiva para los/as profesionales tic.

El “Alma” de hiberus, nos hace diferentes



5.2 Cultura y estrategia corporativa

Temas de nuestra cultura corporativa

Los temas de cultura corporativa son de gran importancia y se debaten de manera constante en los diferentes comités de dirección, ya que consideramos que son fundamentales para el bienestar de nuestros empleados y el éxito a largo plazo de la empresa. Algunos de los temas más comunes que suelen ser objeto de discusión incluyen:

- **Valores y principios éticos:** garantiza que las decisiones estratégicas estén alineadas con los valores fundamentales de la empresa, promoviendo la integridad en todas las operaciones.
- **Diversidad, equidad e inclusión (DEI):** se evalúa el progreso en la implementación de políticas de inclusión y estrategias que promuevan la equidad dentro de la organización.
- **Clima organizacional y compromiso de los empleados:** se revisan los resultados de las encuestas de clima laboral y los planes de acción diseñados para mejorar el compromiso y el bienestar de los equipos.
- **Adaptación al cambio:** se supervisa cómo los equipos se adaptan a las transformaciones digitales, de mercado o internas, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos.
- **Cultura global:** se trabaja para garantizar que los **valores corporativos #h** se mantengan coherentes en todos los territorios donde operamos, fortaleciendo nuestra identidad organizacional.

La **frecuencia** con la que se tratan estos temas asegura un enfoque constante y una supervisión efectiva:

- **Comité de Dirección** revisión **quincenal** de los temas estratégicos relacionados con la cultura corporativa.

Este enfoque sistemático refuerza nuestro compromiso con el desarrollo de una cultura corporativa sólida y coherente, alineada con los objetivos estratégicos y las expectativas de nuestros equipos.

5.2 Cultura y estrategia corporativa

Temas de nuestra cultura corporativa

Entre los principales temas que impulsamos y comunicamos, se destacan los siguientes:

1. Liderazgo Inclusivo y Participativo: Fomentamos un estilo de liderazgo que se basa en la escucha activa, la colaboración y el respeto mutuo. Este enfoque asegura que todos los empleados tengan voz en los procesos de toma de decisiones y puedan contribuir al éxito colectivo, creando un entorno de confianza y empoderamiento.

2. Bienestar y Compromiso: Desarrollamos políticas orientadas a garantizar la satisfacción y el bienestar integral de nuestros empleados, tanto a nivel físico como emocional. Esto incluye iniciativas para promover la salud, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el apoyo al desarrollo personal y profesional de cada miembro del equipo.

3. Gestión de Talento: La estrategia de gestión de talento es esencial para el crecimiento de **hiberus**. Nos enfocamos en desarrollar, fidelizar y optimizar el desempeño de nuestros empleados, asegurando que las personas adecuadas ocupen los roles correctos. Esto no solo contribuye al éxito de la organización, sino que también permite a nuestros equipos alcanzar su máximo potencial.

4. Orgullo de Pertenencia y Branding Corporativo: Trabajamos activamente para construir una imagen sólida que fomente el sentido de pertenencia y el orgullo de formar parte de **hiberus**. Nuestra cultura se basa en valores compartidos que nos unen como equipo, promoviendo un ambiente donde cada persona se siente parte integral de nuestro propósito y éxito.

5. Beneficios Corporativos: Ofrecemos una amplia gama de incentivos, recursos y políticas que mejoran la calidad de vida de nuestros empleados. Estos beneficios están diseñados para fomentar el compromiso, atraer talento de calidad y retener a nuestros colaboradores, contribuyendo a un ambiente de trabajo motivador y alineado con los intereses de nuestros equipos.

Cada uno de estos temas refleja nuestro compromiso con una cultura organizacional que valora a las personas, fomenta el crecimiento profesional y personal, y promueve un entorno inclusivo y comprometido.

5.2 Cultura y estrategia corporativa

Acciones cultura corporativa

Los **órganos de administración, dirección y supervisión** desempeñan un papel fundamental en la promoción y fortalecimiento de nuestra cultura corporativa, guiando la organización hacia un entorno laboral inclusivo, ético y orientado al bienestar de todos los empleados. La manera en que estos órganos orientan la cultura organizacional se puede entender a través de varias acciones clave:

1. Definición estratégica: los órganos directivos establecen una visión clara y coherente de los valores fundamentales de la organización, alineando estos principios con la estrategia empresarial global. Esta definición estratégica asegura que todos los esfuerzos dentro de la empresa estén orientados hacia el mismo objetivo cultural, lo que fomenta la cohesión y el sentido de pertenencia entre los empleados.

2. Liderazgo: los miembros de los órganos de gobierno actúan como verdaderos embajadores de la cultura corporativa, modelando los comportamientos y actitudes que se desean ver reflejados en la organización. A través de su liderazgo, establecen un ejemplo claro de cómo los valores y principios de la empresa deben ser vividos y practicados en el día a día, impulsando la integridad y la ética en cada acción.

3. Supervisión activa: los órganos de administración realizan evaluaciones periódicas para revisar cómo se vive y promueve la cultura dentro de la organización. Estas evaluaciones permiten identificar áreas de mejora, medir el impacto de las iniciativas culturales y garantizar que los valores y objetivos establecidos se estén cumpliendo de manera efectiva.



5.2 Cultura y estrategia corporativa

Acciones cultura corporativa

4. Impulso de iniciativas: además de definir los valores y principios culturales, los órganos de dirección impulsan la implementación de programas estratégicos que refuercen la cultura corporativa. Esto incluye la aprobación de planes de formación, campañas de comunicación interna y eventos corporativos, que no solo refuerzan los valores de la empresa, sino que también crean espacios para el compromiso y la interacción entre los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

A través de estas acciones, los órganos de administración, dirección y supervisión en **hiberus** aseguran que la cultura corporativa se mantenga dinámica, relevante y alineada con la visión estratégica, favoreciendo un entorno en el que todos los empleados se sientan inspirados a contribuir al éxito colectivo.



5.2 Cultura y estrategia corporativa

Incentivos cultura corporativa

Fomentamos activamente nuestra cultura empresarial mediante una serie de incentivos y herramientas diseñadas para estimular y reforzar los valores y principios que guían nuestra organización. A través de estas iniciativas, buscamos crear un ambiente donde los empleados se sientan parte integral del éxito colectivo y sean reconocidos por su contribución al cumplimiento de los objetivos corporativos. Algunos de los principales incentivos y herramientas que implementamos son los siguientes:

1. Programas de Escucha Activa y Reconocimiento: Para promover una cultura de reconocimiento, hemos implementado programas que premian a los empleados que mejor encarnan los valores corporativos. Estos premios no solo celebran el desempeño excepcional, sino que también sirven para inspirar a otros a seguir el ejemplo. Además, contamos con herramientas de escucha activa que nos permiten medir el compromiso (engagement) de nuestros equipos, asegurando que sus opiniones y necesidades sean tomadas en cuenta para mejorar constantemente nuestra cultura interna.

En 2024 el indicador de engagement cerró en **6,9/10**, este dato indica que la mayoría de los empleados tienen un nivel de compromiso positivo con la empresa. Esta puntuación refleja que hay una base sólida en la cultura organizacional, con empleados que, en general, se sienten motivados y alineados con la compañía.

Si bien siempre hay margen de mejora, este resultado es una señal favorable que permite seguir construyendo sobre los aspectos positivos y detectar oportunidades para elevar aún más el nivel de engagement. Con estrategias adecuadas, como el refuerzo del reconocimiento, la comunicación efectiva y el desarrollo profesional, se puede potenciar aún más la motivación y satisfacción de los equipos.



5.2 Cultura y estrategia corporativa

Incentivos cultura corporativa

2. Plataformas de comunicación interna: utilizamos herramientas digitales como intranets, boletines y aplicaciones móviles para compartir historias de éxito, buenas prácticas y logros alcanzados. Estas plataformas no solo permiten mantener a los empleados informados, sino que también facilitan la creación de una comunidad interna donde se promueve la transparencia, la colaboración y el intercambio de ideas.

3. Formación y desarrollo profesional: creemos en el desarrollo continuo de nuestros empleados y ofrecemos talleres y cursos alineados con competencias culturales clave, como liderazgo inclusivo, gestión del cambio y habilidades para trabajar en un entorno diverso. Estas iniciativas no solo fortalecen las capacidades profesionales, sino que también contribuyen a consolidar la cultura organizacional, asegurando que los valores se vivan en todos los niveles de la empresa.



5.2 Cultura y estrategia corporativa

4. Espacios de participación: fomentamos la participación activa de nuestros empleados a través de canales de escucha como encuestas de satisfacción, buzones de ideas y reuniones abiertas con líderes. Estos espacios permiten que cada miembro del equipo pueda aportar su perspectiva y contribuir al proceso de mejora continua, promoviendo una cultura inclusiva donde todos se sienten escuchados.

5. Eventos corporativos: organizamos actividades corporativas, como meet up, e-shows, summerfest y eventos de voluntariado, que refuerzan el sentido de pertenencia y promueven nuestros valores de manera divertida y dinámica. Estos eventos no solo son una oportunidad para celebrar los logros colectivos, sino también para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, creando un ambiente de camaradería y compromiso.

A través de estos incentivos y herramientas, en **hiberus** buscamos no solo fortalecer nuestra cultura corporativa, sino también asegurar que cada empleado se sienta valorado, empoderado y alineado con los objetivos y valores de la organización.



5.3 Innovación y oportunidades de negocio

Innovación en nuestro ADN

Utilizamos la tecnología para crear soluciones disruptivas.

Experiencia que se transforma en innovación tecnológica.

Nos mantenemos al día de las últimas tendencias tecnológicas con el objetivo de **aplicarlas a los retos de nuestro día a día** con nuestros clientes, áreas y mercados, y de descubrir nuevas soluciones.

Contamos con un área de innovación para **guiar a nuestras áreas y mercados hacia el éxito de su misión.**



5.3 Innovación y oportunidades de negocio

Convertimos la innovación en soluciones a problemas reales

Una vez escogidas las líneas de innovación más interesantes para nuestros clientes, buscamos formas de financiación conjunta, seleccionamos al equipo de especialistas y realizamos pruebas de concepto que nos ayuden a **proyectar la tecnología sobre sus necesidades**.

Innovación en nuestro ADN



Las **ganas de innovar** forman parte de nuestra cultura corporativa y propuesta de valor.



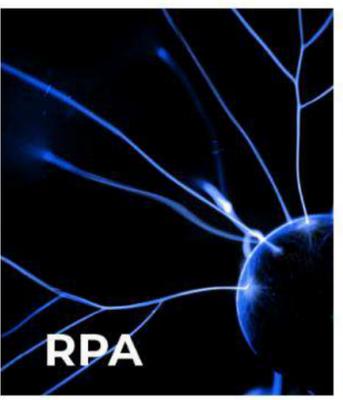
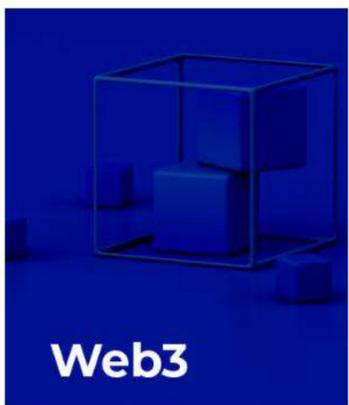
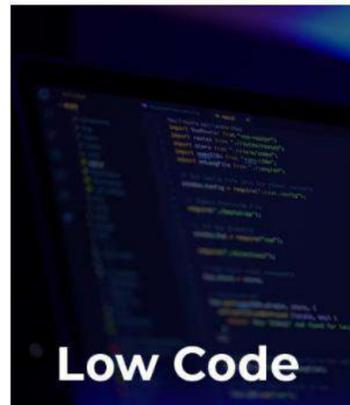
Creamos intraemprendedores.



Creemos en las ideas de nuestros equipos. Ayudamos a desarrollar los proyectos y testear el mercado.

5.3 Innovación y oportunidades de negocio

Innovamos a través de la tecnología



5.3 Innovación y oportunidades de negocio

Innovamos a través de nuestras soluciones



Travel One Inventory

Travel One Inventory automatiza los procesos de negocio y las tareas que no añaden valor para poder dedicar más tiempo a la fidelización de clientes, a la optimización de los ratios de conversión y a la maximización de los beneficios.



Xalok

Xalok utiliza la IA para ayudar a los redactores a ser más eficaces. Propone títulos y subtítulos, sugiere etiquetado y palabras clave, adapta el contenido para su publicación en redes sociales, y lo corrige a nivel ortográfico y gramatical.



Afición 360

Afición 360 ofrece servicios como venta de entradas, gestión de abonados, tecnología NFC en los controles de acceso a los recintos, un sistema de crossselling y análisis y predicción de datos para optimizar los ingresos en cada evento.



Sintra

Sintra ofrece un servicio de atención inteligente a través de bots y asistentes virtuales omnicanales que, a través de Inteligencia Artificial, Machine Learning y reentrenamiento continuado, establecen conversaciones reales con los usuarios.



Hube

Hube revoluciona la gestión de obras mediante la aplicación del estándar BIM y de gemelos digitales para hacer uso de modelos virtualizados. Permite simulaciones dinámicas, anticipación de interferencias y una toma de decisiones informada.



Gisir

Gisir utiliza la tecnología GIS para proporcionar información visual y geográfica en tiempo real, la cual ayuda a identificar los puntos críticos de generación de residuos, a rastrear su trazabilidad y a planificar las rutas más eficientes.

5.3 Innovación y oportunidades de negocio

Innovamos a través de nuestras soluciones

Fomentamos el ecosistema emprendedor.

Participamos activamente en la **creación y consolidación del ecosistema emprendedor tecnológico.**

A través de la fundación hiberus apoyamos a **la terminal**, un espacio de alto rendimiento para startups y jóvenes profesionales.



5.4 Buen gobierno corporativo y transparencia

Órganos de Gobierno

El **equipo directivo** de **hiberus** se encarga de la organización y coordinación estratégica. Dicha función se desarrolla mediante la difusión, implementación y seguimiento de la estrategia, de las políticas corporativas y de las directrices básicas de gestión establecidas por el **consejo de administración**.

Nuestro modelo de negocio persigue maximizar la eficiencia operativa de las distintas unidades mediante el intercambio de mejores prácticas entre las sociedades del grupo.

Trabajamos juntos para crear la organización en la que creemos. La actitud marca la diferencia, por eso en nuestro consejo encontrarás empatía, iniciativa, proactividad y compromiso.



hiberus está liderado por un consejo de administración y un gran equipo directivo. Experiencia y compromiso avalan a nuestros profesionales.



5.4 Buen gobierno corporativo y transparencia

Órganos de Gobierno

En 2024 reforzamos nuestro consejo de administración con cinco nuevos nombramientos. El objetivo de esta renovación del máximo órgano de gobierno es liderar el nuevo plan estratégico 2025-2027, con el que queremos convertirnos en la primera consultora de tecnología española.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	CARGO
IÑIGO DE YARZA LÓPEZ-MADRAZO	Presidente
SERGIO LÓPEZ NAVARRO	Secretario
PABLO FRAUCA ECHANDI	Vocal
FERNANDO DE YARZA LÓPEZ-MADRAZO	Vocal
XAVIER MARCET I GISBERT	Vocal
JOSÉ PALMA SERRANO	Vocal
ALBERTO AYUSO GARCÍA	Vocal
MARIA TERESA ORTÍN PUERTOLAS	Vocal
LORETO RINCÓN OLBES	Vocal



5.4 Buen gobierno corporativo y transparencia

Órganos de Gobierno

El **comité de dirección de grupo hiberus** es el principal órgano de seguimiento y toma de decisiones estratégicas de la compañía. Su función es garantizar una gestión eficiente y alineada con los objetivos corporativos, incluyendo la sostenibilidad y el impacto ESG (ambiental, social y de gobernanza).

Objetivos

El comité de dirección se reúne con el propósito de:

- **Comunicar los resultados económicos del mes**, proporcionando una visión clara del desempeño financiero.
- **Realizar el seguimiento de los indicadores estratégicos de la compañía**, incluyendo aquellos vinculados a la sostenibilidad y al impacto esg, con el fin de evaluar avances y oportunidades de mejora.
- **Presentar y debatir temas clave** relacionados con el desarrollo del negocio, la gestión de equipos y personas, la resolución de incidencias y la toma de decisiones estratégicas.
- **Analizar aspectos críticos** en materia de cultura y liderazgo, riesgos de negocio y corporativos, asegurando una gestión integral de la compañía.
- **Dar seguimiento a los planes de acción en curso**, incluyendo el plan estratégico de **hiberus**, para garantizar su correcta ejecución y alineación con los objetivos de la organización.
- **Comunicar hitos relevantes** en materia de negocio y gobernanza, fomentando la transparencia y la alineación entre las distintas áreas de la empresa.

Funcionamiento

El comité de dirección se reúne **quincenalmente**, con una duración determinada según la agenda del encuentro.

Participantes

El comité está conformado por la **dirección general, directores corporativos, directores de mercado y directores de áreas**, quienes aportan su visión y experiencia para la toma de decisiones estratégicas.

Este espacio de diálogo y toma de decisiones refuerza el compromiso de **hiberus** con una gestión sostenible, eficiente y alineada con los valores corporativos.

5.4 Buen gobierno corporativo y transparencia

Transparencia

Consideramos que la prestación de servicios y el desarrollo de soluciones de **alta calidad** son pilares fundamentales para garantizar la sostenibilidad de la organización y la generación de valor para todos nuestros grupos de interés. Con el propósito de asegurar la **satisfacción del cliente**, hemos diseñado nuestro **sistema de gestión de la calidad**, basado en tres principios esenciales: **independencia, rigor y mejora continua**.

Este sistema abarca todas las áreas de la compañía y tiene como principal objetivo no solo satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y otros grupos de interés, sino también garantizar el **cumplimiento de requisitos normativos y estándares internos**. A través de este enfoque, optimizamos la gestión y los procesos de trabajo, mejorando nuestra **eficacia y eficiencia operativa**, alineando los objetivos de calidad con la estrategia corporativa e integrándolos en la gestión de nuestros procesos de negocio.

Para su implementación, partimos de estándares y normativas de referencia, que se integran en nuestra estrategia corporativa. Sobre esta base, establecemos **políticas, objetivos y directrices generales**, aplicables a toda la organización y adaptadas a las particularidades de cada línea de negocio mediante metodologías específicas.

Estas metodologías se concretan en una **normativa interna** que rige la ejecución de nuestras operaciones, asegurando una **gestión estructurada y homogénea** en todas nuestras actividades. Además, realizamos una **evaluación y revisión continua** del desempeño, con el objetivo de garantizar la **mejora continua** y la evolución de nuestro sistema de calidad.

5.4 Buen gobierno corporativo y transparencia

Transparencia

Las **certificaciones** juegan un papel clave en nuestro compromiso con la calidad, aportando credibilidad y transparencia a nuestro desempeño. Contar con certificaciones reconocidas nos permite trasladar a nuestros clientes la confianza de que nuestro **Sistema de Gestión de la Calidad** responde a sus expectativas y cumple con los más altos estándares del sector. También contamos con el sello bronce de EcoVadis, una de las principales calificaciones de sostenibilidad empresarial a nivel global, que reconoce nuestros esfuerzos en responsabilidad social, ética, medioambiente y compras sostenibles.

A continuación, se detallan los diferentes estándares internacionales en los cuales estamos certificados :

- ISO 9001 Gestión de Calidad.
- ISO 27001 Gestión de la Seguridad de la Información.
- ISO 14001 Gestión Ambiental.
- ISO 20000-1 Gestión Servicios TI
- ISO 33000 Calidad del Desarrollo del Software. Nivel 4.
- ISO 13485 Diseño, desarrollo y mantenimiento de software a tercero para productos sanitario.
- ENS Esquema Nacional de Seguridad. Nivel Alto.
- GHG Protocol. Huella de Carbono.
- Ecovadis. Sello Bronce.

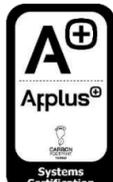


5.4 Buen gobierno corporativo y transparencia

Transparencia

Con el fin de generar confianza entre la plantilla, la cultura de **hiberus** se basa en un sistema de comunicación transparente, para facilitar a nuestro personal información sobre la actividad de la empresa.

Los comunicados corporativos se difunden a través de email. Además, tenemos la APP del empleado "**sommos**", una aplicación que permite estar más y mejor conectados, donde se muestran las próximas actividades de grupo a las que nos podemos apuntar, ventajas por pertenecer a la compañía, noticias desacatadas e información de actualidad sobre la empresa, pudiendo acceder tanto a la jornada laboral, como a documentos sobre la normativa interna o compliance.



5.5 Compliance – Protección al denunciante

El programa de compliance se aplica a todas las sociedades en las que **hiberus** tecnología posee la mayoría accionarial o controla su gestión. En aquellas sociedades en las que la participación sea minoritaria, se trata de influir en los órganos de administración para que se adhieran al programa de compliance de hiberus, o bien se establezca otro que sea compatible con lo establecido en el código ético de hiberus.

Para garantizar un entorno seguro y responsable, en **hiberus** contamos con mecanismos que permiten a nuestros colaboradores, proveedores y otros grupos de interés reportar, de forma confidencial y sin represalias, cualquier incidencia dentro de la organización.

Concretamente contamos con un **canal ético** a disposición de todos los que formamos parte de **hiberus**, así como de las partes interesadas (proveedores, clientes, colaboradores, etc.) En el que poder denunciar cualquier conducta inapropiada o incumplimiento normativo, regido por los siguientes principios que fomentan una cultura de integridad y confianza.:

- **hiberus** no tomará ni consentirá ninguna represalia contra las personas que hagan uso del canal de buena fe.
- Se garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante y del contenido del reporte.
- El sistema interno de información garantizará la seguridad de sus datos personales, que deberán estar protegidos, restringiéndose el acceso a los mismos a las personas. Debidamente legitimadas, así como previniendo cualquier posible conflicto de interés.
- Las personas afectadas tendrán derecho a ser informadas y a formular las alegaciones y aportar las pruebas que consideren oportunas, respetándose, en todo caso, el derecho al honor y a la presunción de inocencia.
- Se establecen protocolos para la investigación y resolución de denuncias, asegurando objetividad y transparencia en el proceso.

Este canal está diseñado para garantizar la confidencialidad y seguridad de los denunciantes, proporcionando un medio seguro y confiable para reportar cualquier irregularidad o comportamiento inapropiado ayudando a mantener la integridad y transparencia en nuestras operaciones.

5.6 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

En **hiberus**, mantenemos una firme política de **tolerancia cero ante la corrupción y el soborno**, implementando medidas preventivas y de control que garantizan la integridad y transparencia en todas nuestras operaciones.

Como parte de nuestro **programa de buen gobierno corporativo**, hemos establecido un **sistema de gestión para la prevención de delitos**, que incluye procedimientos específicos para prevenir, detectar y sancionar cualquier conducta ilícita. Para tal fin, contamos con:

1. Una **política de gestión del riesgo penal** en el que se define el método para abordar riesgos penales que se puedan derivar de la actividad de **hiberus**.
2. Un **manual de prevención de delitos** que tiene como objetivo:
 - Describir el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas.
 - Definir los delitos concretos que nos aplican a hiberus como persona jurídica de acuerdo con nuestro ámbito de actividad.
 - Clasificar los riesgos relevantes que pudieran derivarse para **hiberus**, y
 - Establecer medidas internas de control con el objeto de eximir o atenuar la responsabilidad penal de **hiberus** en la comisión de los delitos.

Además, con el fin de prevenir toda forma de corrupción y de fraude, público o privado, contamos con una **política de anticorrupción**, que garantiza que **hiberus** lleve a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los países en los que opera.

5.6 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

Contamos con un **comité de cumplimiento** encargado de supervisar la adherencia a nuestras políticas y procedimientos, así como de gestionar el **canal ético**, una vía confidencial para que empleados, colaboradores, clientes y proveedores puedan reportar cualquier incumplimiento o conducta inapropiada.

Estas medidas refuerzan nuestro compromiso con una cultura empresarial basada en la honestidad, la ética y el respeto a la legalidad, asegurando que nuestras relaciones comerciales se desarrollen bajo los más altos estándares de integridad y responsabilidad.

Además, nuestro **código ético** define los principios y directrices que rigen la conducta de la empresa en el ejercicio de sus responsabilidades profesionales. Establece un marco de actuación claro para garantizar que nuestras relaciones con empleados, clientes, proveedores y demás partes interesadas se desarrollen con integridad, transparencia y respeto a la legalidad.

En nuestro código ético hacemos hincapié en el rechazo de cualquier forma de corrupción, y aunamos nuestros esfuerzos para combatirla en todas sus variantes.

Concretamente, en **hiberus no damos ni aceptamos sobornos.**

Nos declaramos contrarios a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco se permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar estas prácticas con nuestros empleados.

5.6 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

Las personas que formamos parte de **hiberus** no podemos dar ni aceptar: regalos, favores, obsequios... en general cualquier cosa que tiene valor para la persona que alguien está intentando influenciar, tenga valor comercial o no, en el desarrollo de nuestra actividad profesional.

Dentro de este ámbito, resulta imprescindible establecer medidas concretas para evitar el blanqueo de capitales, asegurando que nuestras operaciones se desarrollen con total transparencia y conforme a la legalidad vigente.

Además de medidas como la prohibición de realizar o cobrar pagos en efectivo, nuestro código ético recoge unas pautas para prevenir delitos financieros, entre las que encontramos:

- Conocer a nuestros socios y clientes, identificando cualquier señal de comportamiento inusual o sospechoso.
- Negar cualquier asociación, directa o indirecta, con estructuras financieras diseñadas para ocultar, camuflar o disimular fondos de origen ilícito.
- Garantizar la implantación de procedimientos financieros claros, documentados y rastreables.
- Mantenernos en continua actualización sobre normativas y prácticas preventivas.

100% de las consultas
recibidas en el canal ético
están cerradas

hiberus AWARDS

06. Premios y Reconocimientos a hiberus



Recibimos el premio a la descarbonización en los premios Clenar 2024

Recibimos el premio a la descarbonización en la III edición de los premios del clúster de la energía de Aragón (Clenar). Este galardón lo hemos recibido por el desarrollo de la plataforma Spinebone, creada para la empresa Xofia, con sede en Houston, estados unidos.

A través de nuestra experiencia tecnológica, hemos transformado esa visión en una plataforma funcional, integrando tecnología de hashgraph, una evolución de blockchain, para gestionar procesos de descarbonización de forma transparente y eficiente.

Este año, los premios reflejan el dinamismo y compromiso del sector con la transición energética y la creación de un futuro más sostenible. Desde hiberus nos reconocen como una empresa con impacto positivo en áreas clave como las energías renovables, la movilidad sostenible y la innovación tecnológica.

Premiamos el talento más joven en la V edición del concurso #visionariostic

El futuro de la tecnología, la evolución de la sociedad y las nuevas profesiones digitales son algunos de los temas que hemos abordado en el concurso nacional que impulsamos anualmente desde nuestra Fundación hiberus junto a Fundación Ibercaja.

El jurado ha seleccionado los siguientes proyectos como ganadores de entre las más de 100 propuestas diferentes presentadas: "las tecno brains" del ies miguel catalán (zaragoza); "pen ls" del centro educativo grupo sorolla (valencia) y "cybersafe", del colegio santa ana (Zaragoza).

AWS nos otorga dos premios por nuestro desarrollo puntero en IA generativa

Amazon web services (AWS) premia a **hiberus**, con dos de los cuatro galardones que otorga en su evento AWS partner summit 2024: best genai architecture award & genai business impact award. Durante la gala de entrega de premios, suzana curic, country leader AWS iberia en España y Portugal ha resaltado el trabajo que hiberus está realizando en el ámbito de la IA y ha afirmado que "los maños de hiberus vienen con fuerza".



hiberus, Premio a la Descarbonización en los Premios Clenar 2024

22/11/2024

Desde hiberus hemos recibido el Premio a la Descarbonización en la III edición de los Premios del Clúster de la Energía de Aragón (Clenar). Este galardón lo hemos recibido por el desarrollo de la plataforma Spinebone, creada para la empresa Xofia, con sede en Houston, Estados Unidos. La idea y concepto de Spinebone nacieron en Xofia, que además cuenta con...



Premiamos el talento más joven en la V edición del concurso #VisionariosTIC

22/04/2024

El futuro de la tecnología, la evolución de la sociedad y las nuevas profesiones digitales son algunos de los temas que hemos abordado en el concurso nacional que impulsamos anualmente desde nuestra Fundación hiberus junto a Fundación Ibercaja. El jurado formado por Mayte Santos, jefa del área de desarrollo profesional de Fundación Ibercaja; Carmen Campos...



Amazon Web Services otorga dos premios a hiberus por su desarrollo puntero en IA Generativa

04/06/2024

Amazon Web Services (AWS) premia a hiberus, con dos de los cuatro galardones que otorga en su evento AWS Partner Summit 2024: Best GenAI Architecture Award & GenAI Business Impact Award. Estos premios se enmarcan en el Iberia GenAI Partner Demo Challenge, un reto sobre Inteligencia Artificial Generativa que ha impulsado el gigante tecnológico entre sus...



Nuestro cliente roca group, premio CX champion en los SAP awards 2024

Nuestro cliente roca group, ha recibido el premio CX champion en los SAP awards. Durante la misma jornada hemos presentado el caso de éxito del B2B global de la marca a través de una entrevista que ha realizado la dircom de nuestra compañía y directora de nuestra fundación hiberus, sandra parrilla, de la mano de frank gomez, digital marketing and e-commerce solutions director en roca group.



Nuestro cliente Roca Group, premio CX Champion en los SAP Awards 2024

12/06/2024

Nuestro cliente Roca Group, ha recibido el premio CX Champion en los SAP Awards. Durante la misma jornada hemos presentado el caso de éxito del B2B global de la marca a través de una entrevista que ha realizado la dircom de nuestra compañía y directora de nuestra Fundación hiberus, Sandra Parrilla, de la mano de Frank Gomez, Digital Marketing and E-commerce...

Primer puesto en la data visualization competition 2024

Silvia gracia, visual developer en nuestro de data & analytics, gana el primer premio en la data visualization competition en columbus (ohio), uno de los eventos más importantes sobre data&analytisc en estados unidos. Se trata del segundo año consecutivo que desde hiberus alcanzamos este galardón.



hiberus, primer puesto en la Data Visualization Competition 2024

12/07/2024

Silvia Gracia, Visual Developer en nuestro de Data & Analytics, gana el primer premio en la Data Visualization Competition en Columbus (Ohio), uno de los eventos más importantes sobre Data&Analytisc en Estados Unidos. Se trata del segundo año consecutivo que desde hiberus alcanzamos este galardón. La conferencia anual DataConnect reúne a líderes de la...

Semmántica, finalista por tercer año consecutivo en los google agency excellence awards 2024

Semmántica es una de las 10 agencias finalistas de todo europa, middle east y áfrica en los google agency excellence awards 2024 en la categoría internacional growth. Esta nominación se debe a su labor en la expansión internacional de la marca DESIGUAL empleando google ads. Es la única agencia española nominada en su categoría este 2024, y una de las tres únicas agencias españolas que tienen nominación por tercer año consecutivo. Los google agency excellence awards son el reconocimiento internacional más prestigioso que se puede recibir en paid media. Nuestros resultados con DESIGUAL: de 19 a 28 mercados en 1 año; +86% en ventas y +60% en conversión.



Semmántica, finalista por tercer año consecutivo en los Google Agency Excellence Awards 2024

10/09/2024

Semmántica, nuestra agencia de publicidad y analítica digital, es una de las 10 agencias finalistas de todo Europa, Middle East y África en los Google Agency Excellence Awards 2024 en la categoría International Growth. Esta nominación se debe a su labor en la expansión internacional de la marca DESIGUAL empleando Google Ads. En 2022, una nueva categoría se...

Reconocidos en los premios emprendimiento e innovación en Ecuador

Al cumplir nuestro primer año en Ecuador, hemos sido reconocidos con el premio EI en la categoría 'gestor con mayor impacto en innovación del país' por parte de la alianza para el emprendimiento e innovación (AEI). Este galardón destaca nuestro liderazgo en las jornadas de inmersión de Madrid y Miami, nuestra dirección técnica en la aceleradora de IA y nuestro compromiso con la difusión de inteligencia artificial en el ecosistema.



hiberus, Premios Emprendimiento e Innovación en Ecuador

03/12/2024

Justo al cumplir el primer año de nuestra presencia en Ecuador, Alianza para el Emprendimiento e Innovación (AEI) nos ha galardonado con el Premio EI en la categoría 'Gestor con mayor impacto en innovación del país'. Nuestro aporte de valor, liderazgo y tecnología Juan Carlos Holguin, Managing Partner de hiberus Ecuador, ha recogido el premio por nuestro...



Xalok entre los 20 CMS más relevantes del mundo según INMA y google news initiative

La international news media association (INMA) y google news initiative han destacado a xalok como una de las 20 plataformas CMS más relevantes en su guía global "CMS vendor selection tool". Esta herramienta ayuda a los medios a identificar las mejores soluciones para gestionar sus contenidos digitales. En el evento "CMS town hall", nicole rocchio, de google, resaltó la innovación y el impacto global de xalok, consolidando su posición como referente en tecnología para medios. Este reconocimiento es un reflejo del compromiso de nuestro equipo por ofrecer una plataforma innovadora que optimiza la gestión de contenidos y potencia las operaciones digitales de nuestros clientes.



Xalok entre los 20 CMS más relevantes del mundo según INMA y Google News Initiative

17/12/2024

La International News Media Association (INMA) y Google News Initiative han reconocido a Xalok como una de las soluciones tecnológicas líderes en su nueva guía global de selección de CMS para editores: "CMS Vendor Selection Tool". Este exclusivo listado destaca a los 20 CMS más relevantes del mundo, cuidadosamente seleccionados tras una evaluación exhaustiva...



Damos un paso más y recibimos el sello RSA+

En **hiberus** hemos sido reconocidos con el sello RSA+ por nuestra gestión responsable en el ámbito social, económico, ambiental y de gobernanza. Este logro refleja nuestro compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), destacando acciones como la reducción de nuestra huella de carbono (ODS 13), la promoción de la igualdad de género (ODS 5), y el impulso del crecimiento económico sostenible (ODS 8).



hiberus recibe el Sello RSA+

18/12/2024

En hiberus hemos dado un nuevo paso adelante en sostenibilidad: pasamos del Sello RSA al Sello RSA+ por nuestra gestión responsable en el ámbito social, económico, ambiental y de gobernanza. ¿Por qué hemos sido reconocidos? Este salto a refleja nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por nuestras acciones frente a desafíos...



Fundación hiberus obtiene el sello RSA

Nuestra Fundación hiberus ha sido reconocida por su compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la agenda 2030. Nuestra directora, Sandra Parrilla, y nuestra coordinadora, Paula Simón, recogieron este reconocimiento que refleja nuestra labor en la construcción de una sociedad inclusiva e innovadora mediante la tecnología, promoviendo el crecimiento económico sostenible, el trabajo digno y un ecosistema basado en la ética, la transparencia.



Fundación hiberus obtiene el Sello RSA por su compromiso con la excelencia, sostenibilidad e innovación

18/12/2024

Desde Fundación hiberus hemos recibido el Sello RSA en el evento 'Aragón Business Meeting 2024', organizado por el Instituto Aragonés de Fomento. En nombre de la Fundación, nuestra directora Sandra Parrilla y nuestra coordinadora Paula Simón han recogido este reconocimiento por nuestras acciones orientadas a cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible...



hiberus, media & entertainment partner of the year snowflake 2024

En el "partner connect day" de snowflake, hemos sido reconocidos por nuestro liderazgo y excelencia en tecnología con el premio "media & entertainment partner of the year 2024". Este logro refleja el esfuerzo y compromiso de nuestro equipo para dominar la tecnología de snowflake y potenciar los proyectos de nuestros clientes.



hiberus, Media & Entertainment Partner of the Year Snowflake 2024

18/12/2024

Snowflake nos premia con el galardón "Media & Entertainment Partner of the Year 2024". Este reconocimiento lo hemos recibido durante su jornada anual "Partner Connect Day". Esta distinción es un reflejo del increíble trabajo de nuestro equipo, que día a día se esfuerza por dominar la tecnología de Snowflake y llevar a nuestros clientes al siguiente nivel...



hiberus, premio en stem women congress

En hiberus apostamos y nos esforzamos cada día para crear un lugar de trabajo que sea más inclusivo, equitativo y diverso. Por eso, apoyamos activamente a **stem women congress** y reafirmamos este compromiso en materia de, igualdad, liderazgo y tecnología en la última jornada junto a nuestro equipo.

Nuestros compañeros, Ángel Pardillos y Eva Garrido, han realizado una emotiva charla en la que han profundizado en:

- Cómo impulsamos nuestro squad de igualdad y red de antenas para hacer de hiberus el lugar en el que queremos estar.
- Qué iniciativas y proyectos desarrollamos para fomentar la igualdad de manera interna y en el sector.

Además, nuestra charla ha recibido el tercer premio por nuestra iniciativa de squad de igualdad y antenas en pro de generar un espacio de trabajo diverso, igualitario e inclusivo. Durante el evento, el equipo de #SWC ha aprovechado la ocasión para presentar la aplicación que hemos creado desde hiberus para recopilar y gestionar iniciativas de empresas, que darán lugar al annual report.



hiberus, Premio en STEM Women Congress

25/11/2024

En hiberus apostamos y nos esforzamos cada día para crear un lugar de trabajo que sea más inclusivo, equitativo y diverso. Por eso, apoyamos activamente a STEM Women Congress y reafirmamos este compromiso en materia de, igualdad, liderazgo y tecnología en la última jornada junto a nuestro equipo. Nuestros compañeros, Ángel Pardillos y Eva Garrido, han...



hiberus, premio ADEA 2024 a la promoción exterior

Nuestro ceo internacional, **marcos latorre**, ha sido galardonado en los premios que anualmente otorga adea (asociación de directivos y ejecutivos de aragón) y destacan a los profesionales más relevantes del año en diversas modalidades.

Marcos ha sido premiado en la categoría **promoción exterior** y desde la entidad han resaltado su liderazgo en el crecimiento y la expansión global de hiberus:

- Cómo ha impulsado nuestra presencia y modelo de negocio en españa hacia europa, áfrica y américa.
- Cómo su visión y compromiso han llevado a nuestra compañía a crear 36 hubs de desarrollo tecnológico y tener presencia en 32 países
- Cómo ha consolidado nuestra expansión internacional y nos ha permitido acceder a nuevas oportunidades en un mercado global.



hiberus, Premio ADEA 2024 a la Promoción Exterior

11/12/2024

Nuestro CEO Internacional, Marcos Latorre, ha sido galardonado en los premios que anualmente otorga ADEA (Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón) y destacan a los profesionales más relevantes del año en diversas modalidades. Marcos ha sido premiado en la categoría Promoción



Premio en el hackathon de energía hidropredictiva

Nuestras compañeras, maría fuentelsaz y maría ruiz, han obtenido el primer puesto en el hackathon de energía hidropredictiva, organizado por el pnav, de ministerio para la transformación digital y de la función pública, junto a iberdrola y accenture.

El objetivo del hackathon es utilizar la inteligencia artificial y la analítica avanzada para mejorar la predicción de los caudales hidráulicos con el objeto de maximizar la aportación de generación renovable al mix energético.

Desde hiberus hemos presentado dos modelos para minimizar el error y reducir el consumo energético, logrando una solución sostenible y eficiente:

- el primer modelo minimiza el error (mae) con técnicas de pca y regresión lineal, alcanzando un mae de 14.125 y 0.012 kwh de consumo.
- El segundo equilibra precisión y consumo bajo, con menos variables y regresión no lineal, logrando un MAE de 15.119 y 0.001784 kwh de consumo.



Premio en el hackathon de energía hidropredictiva

Nuestras compañeras, maría fuentelsaz y maría ruiz, han obtenido el primer puesto en el hackathon de energía hidropredictiva, organizado por el pnav, de ministerio para la transformación digital y de la función pública, junto a iberdrola y accenture.



La Terminal entre las 10 mejores aceleradora de España

La Terminal, incubadora y aceleradora municipal del Ayuntamiento de Zaragoza, gestionada desde hiberus y Fundación hiberus, está en el top 10 del ranking global España del informe Funcas, "Los servicios que prestan los viveros y aceleradoras de empresas en España. Ranking 2024". Entre los tops se encuentran compañeros de organizaciones como Lanzadera, Andalucía Open Future - El Cubo, SeedRocket, Tetuan Valley, Fundación Ship2B...



La Terminal entre las 10 mejores aceleradoras de España

24/04/2024

La Terminal, incubadora y aceleradora municipal del Ayuntamiento de Zaragoza, gestionada desde hiberus y Fundación hiberus, está en el top 10 del ranking global España del informe Funcas, "Los servicios que prestan los viveros y aceleradoras de empresas en España. Ranking 2024". Entre los tops se encuentran compañeros de organizaciones como Lanzadera...

Hiberus, alcanza el nivel Platinum como partner de Liferay

Desde **hiberus** nos convertimos en **Platinum Partner de Liferay Inc.**, proveedor de la plataforma de Experiencias Digitales (DXP) implementada en la nube, un status que subraya el compromiso continuo de nuestra compañía con la excelencia en ofrecer soluciones digitales y el destacado desempeño que hemos realizado a lo largo del pasado año.

Este ascenso a nivel Platinum dentro del Programa de canal de Liferay resalta la excepcional colaboración y éxito conjunto en la implementación de soluciones digitales innovadoras y eficientes basadas en la plataforma Liferay. Este programa permite a los socios utilizar la plataforma para potenciar la experiencia digital de sus clientes, centrándose simultáneamente en los resultados del negocio. Actualmente, Liferay clasifica a sus socios en tres categorías: Platinum, Gold y Silver.



hiberus alcanza el nivel Platinum como partner de Liferay

02/02/2024

Desde hiberus nos convertimos en Platinum Partner de Liferay Inc., proveedor de la plataforma de Experiencias Digitales (DXP) implementada en la nube, un status que subraya el compromiso continuo de nuestra compañía con la excelencia en ofrecer soluciones digitales y el destacado desempeño que hemos realizado a lo largo del pasado año. Este ascenso a nivel...

A blue-tinted photograph of a woven basket containing several books and rolled-up documents. The basket is made of a light-colored material, possibly wicker or bamboo, and is filled with various items. The books are of different sizes and thicknesses, and some are rolled up. The background is a dark, textured surface, possibly a wall or a bookshelf. The overall mood is calm and scholarly.

07. Anexos

A stack of several books is placed inside a woven basket. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue filter. The text 'Anexo 1. Indicadores Sociales, Medioambiente y Gobernanza' is centered over the books.

Anexo 1. Indicadores Sociales, Medioambiente y Gobernanza

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de los empleados

Número total de asalariados y el desglose por sexo y edad.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Plantilla Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	> 50 años	0	4	0	0	4
	entre 30 años y 50 años	4	32	0	0	36
	< 30 años	9	23	0	0	32
	Total	13	59	0	0	72
Hiberus Digital Business SL	> 50 años	4	10	0	0	14
	entre 30 años y 50 años	103	200	0	0	303
	< 30 años	26	90	0	0	116
	Total	133	300	0	0	433
Hiberus IKT, SL	> 50 años	2	2	0	0	4
	entre 30 años y 50 años	11	28	0	0	39
	< 30 años	8	7	0	0	15
	Total	21	37	0	0	58
Hiberus IT Development Services SL	> 50 años	46	122	0	0	168
	entre 30 años y 50 años	160	576	0	0	736
	< 30 años	26	246	0	0	272
	Total	232	944	0	0	1176
Hiberus Media Labs SL	> 50 años	1	2	0	0	3
	entre 30 años y 50 años	13	23	0	0	36
	< 30 años	2	9	0	0	11
	Total	16	34	0	0	50
Grupo Hiberus Osaba SL	> 50 años	1	2	0	0	3
	entre 30 años y 50 años	14	43	0	0	57
	< 30 años	3	43	0	0	46
	Total	18	88	0	0	106
Hiberus Search S.L.	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	6	4	0	0	10
	< 30 años	8	1	0	0	9
	Total	14	5	0	0	19
Hiberus Sistemas Informáticos SL	> 50 años	5	16	0	0	21
	entre 30 años y 50 años	14	100	0	0	114
	< 30 años	3	43	0	0	46
	Total	22	159	0	0	181
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	> 50 años	0	1	0	0	1
	entre 30 años y 50 años	1	27	0	0	28
	< 30 años	5	22	0	0	27
	Total	6	50	0	0	56
Hiberus Tecnologías de la Información SL	> 50 años	4	7	0	0	11
	entre 30 años y 50 años	45	19	0	0	64
	< 30 años	25	6	0	0	34
	Total	77	32	0	0	109
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	> 50 años	5	22	0	0	27
	entre 30 años y 50 años	72	234	0	0	306
	< 30 años	48	181	0	0	229
	Total	125	437	0	0	562
Hiberus Travel One Inventory SLU	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	1	2	0	0	3
	< 30 años	0	1	0	0	1
	Total	1	3	0	0	4
Semmantica Comunicacion S.L.	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	12	14	0	0	26
	< 30 años	0	4	0	0	4
	Total	12	18	0	0	30
Owvoe Telecom SL	> 50 años	0	1	0	0	1
	entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
	< 30 años	0	0	0	0	0
	Total	0	2	0	0	2
Total Grupo hiberus		690	2168	0	0	2858

Nota: tal como se describe en el alcance no se incluyen hiberus internacional

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de los empleados

Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

i. los asalariados permanentes su desglose por género

ii. los asalariados temporales y su desglose por género

iii. los trabajadores de horas no garantizadas, y su desglose por género

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	Asalariados permanentes	> 50 años	0	4	0	0	4
		entre 30 años y 50 años	4	31	0	0	35
		< 30 años	9	21	0	0	30
		Total	13	56	0	0	69
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
		< 30 años	0	2	0	0	2
		Total	0	3	0	0	3
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			13	59	0	0	72
Hiberus Digital Business SL	Asalariados permanentes	> 50 años	4	10	0	0	14
		entre 30 años y 50 años	103	200	0	0	303
		< 30 años	26	89	0	0	115
		Total	133	299	0	0	432
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	1	0	0	1
		Total	0	1	0	0	1
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			133	300	0	0	433
Hiberus IKT, SL	Asalariados permanentes	> 50 años	2	2	0	0	4
		entre 30 años y 50 años	11	28	0	0	39
		< 30 años	7	7	0	0	14
		Total	20	37	0	0	57
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	1	0	0	0	1
		Total	1	0	0	0	1
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			21	37	0	0	58
Hiberus IT Development Services SL	Asalariados permanentes	> 50 años	46	122	0	0	168
		entre 30 años y 50 años	160	575	0	0	735
		< 30 años	23	237	0	0	260
		Total	229	934	0	0	1163
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
		< 30 años	2	3	0	0	5
		Total	2	4	0	0	6
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			232	944	0	0	1176

Nota: tal como se describe en el alcance no se incluyen hiberus internacional

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de los empleados

Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

i. los asalariados permanentes su desglose por género

ii. los asalariados temporales y su desglose por género

iii. los trabajadores de horas no garantizadas, y su desglose por género

Grupo hiberus España a 31/12/2024

	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Media Labs SL	Asalariados permanentes	> 50 años	1	2	0	0	3
		entre 30 años y 50 años	13	23	0	0	36
		< 30 años	2	9	0	0	11
		Total	16	34	0	0	50
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			16	34	0	0	50
Grupo Hiberus Osaba SL	Asalariados permanentes	> 50 años	1	2	0	0	3
		entre 30 años y 50 años	14	43	0	0	57
		< 30 años	2	39	0	0	41
		Total	17	84	0	0	101
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	1	4	0	0	5
		Total	1	4	0	0	5
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			18	88	0	0	106
Hiberus Search S.L.	Asalariados permanentes	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	6	4	0	0	10
		< 30 años	7	1	0	0	8
		Total	13	5	0	0	18
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	1	0	0	0	1
		Total	1	0	0	0	1
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			14	5	0	0	19
Hiberus Sistemas Informáticos SL	Asalariados permanentes	> 50 años	5	16	0	0	21
		entre 30 años y 50 años	14	99	0	0	113
		< 30 años	3	41	0	0	44
		Total	22	156	0	0	178
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
		< 30 años	0	2	0	0	2
		Total	0	3	0	0	3
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			22	159	0	0	181

Nota: tal como se describe en el alcance no se incluyen hiberus internacional

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de los empleados

Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

i. los asalariados permanentes su desglose por género

ii. los asalariados temporales y su desglose por género

iii. los trabajadores de horas no garantizadas, y su desglose por género

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	Asalariados permanentes	> 50 años	0	1	0	0	1
		entre 30 años y 50 años	1	27	0	0	28
		< 30 años	5	22	0	0	27
		Total	6	50	0	0	56
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			6	50	0	0	56
Hiberus Tecnologías de la Información SL	Asalariados permanentes	> 50 años	4	7	0	0	11
		entre 30 años y 50 años	45	18	0	0	63
		< 30 años	18	3	0	0	21
		Total	67	28	0	0	95
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
		< 30 años	10	3	0	0	13
		Total	10	4	0	0	14
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			77	32	0	0	1
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	Asalariados permanentes	> 50 años	5	22	0	0	27
		entre 30 años y 50 años	70	234	0	0	304
		< 30 años	43	174	0	0	217
		Total	118	430	0	0	548
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	2	0	0	0	2
		< 30 años	5	7	0	0	12
		Total	7	7	0	0	14
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			125	437	0	0	562
Hiberus Travel One Inventory SLU	Asalariados permanentes	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	1	2	0	0	3
		< 30 años	0	1	0	0	1
		Total	1	3	0	0	4
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			1	3	0	0	4

Nota: tal como se describe en el alcance no se incluyen hiberus internacional

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de los empleados

Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

i. los asalariados permanentes su desglose por género

ii. los asalariados temporales y su desglose por género

iii. los trabajadores de horas no garantizadas, y su desglose por género

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Semmantica Comunicacion S.L.	Asalariados permanentes	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	12	14	0	0	26
		< 30 años	0	4	0	0	4
		Total	12	18	0	0	30
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			12	18	0	0	30
Ovvoe Telecom SL	Asalariados permanentes	> 50 años	0	1	0	0	1
		entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	2	0	0	2
	Asalariados temporales	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			690	2168	0	0	2858

Nota: tal como se describe en el alcance no se incluyen hiberus internacional

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de los empleados

Número total de asalariados que han abandonado la empresa y tasa de rotación de asalariados

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Nº Total de Empleados	Nº Total Abandono de empresa	Tasa Rotación
Hiberus Advanced Solutions SL	72	13	18,05%
Hiberus Digital Business SL	433	27	6,23%
Hiberus IKT, SL	58	4	6,89%
Hiberus IT Development Services SL	1176	125	10,73
Hiberus Media Labs SL	50	4	8,00%
Grupo Hiberus Osaba SL	106	7	6,60%
Hiberus Search S.L.	19	2	10,52%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	181	32	17,68%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	56	8	14,28%
Hiberus Tecnologías de la Información SL	109	11	10,09%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	562	61	10,85%
Hiberus Travel One Inventory SLU	4	1	25,00%
Semmantica Comunicacion S.L.	30	3	10,00%
Ovvoe Telecom SL	2	0	0,00%
Total Grupo hiberus	2858	298	10,42%

SOCIAL. Personas

DR SI-12: Personas con discapacidad.

% de empleados con discapacidad por género

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	0,00%	1,39%	0,00%	0,00%	1,39%
Hiberus Digital Business SL	0,23%	0,69%	0,00%	0,00%	0,92%
Hiberus IKT, SL	0,00%	1,72%	0,00%	0,00%	1,72%
Hiberus IT Development Services SL	0,17%	1,02%	0,00%	0,00%	1,19%
Hiberus Media Labs SL	0,00%	2,00%	0,00%	0,00%	2,00%
Grupo Hiberus Osaba SL	0,00%	1,88%	0,00%	0,00%	1,88%
Hiberus Search S.L.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	0,55%	0,55%	0,00%	0,00%	1,10%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	0,00%	1,78%	0,00%	0,00%	1,78%
Hiberus Tecnologías de la Información SL	0,91%	0,00%	0,00%	0,00%	0,91%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	0,18%	1,24%	0,00%	0,00%	1,42%
Hiberus Travel One Inventory SLU	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Semmantica Comunicacion S.L.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ovvoe Telecom SL	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

SOCIAL. Personas

DR SI-12: Personas con discapacidad.

Nº de personas trabajadoras con discapacidad por género

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	0	1	0	0	1
Hiberus Digital Business SL	1	3	0	0	4
Hiberus IKT, SL	0	1	0	0	1
Hiberus IT Development Services SL	2	12	0	0	14
Hiberus Media Labs SL	0	1	0	0	1
Grupo Hiberus Osaba SL	0	2	0	0	2
Hiberus Search S.L.	0	0	0	0	0
Hiberus Sistemas Informáticos SL	1	1	0	0	2
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	0	1	0	0	1
Hiberus Tecnologías de la Información SL	1	0	0	0	1
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	1	7	0	0	8
Hiberus Travel One Inventory SLU	0	0	0	0	0
Semmantica Comunicacion S.L.	0	0	0	0	0
Ovvoe Telecom SL	0	0	0	0	0
TOTAL					35

SOCIAL. Personas

DR SI-15: Métricas de conciliación laboral.

% de empleados que gozan de conciliación laboral y que se acogieron a permisos por motivos familiares por género

Grupo hiberus España 2024

Empresa	%Empleados derecho a permisos por motivos familiares	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	100,00%	6,25%	12,50%	0,00%	0,00%	18,75%
Hiberus Digital Business SL	100,00%	9,15%	13,17%	0,00%	0,00%	22,32%
Hiberus IKT, SL	100,00%	9,67%	19,35%	0,00%	0,00%	29,02%
Hiberus IT Development Services SL	100,00%	4,98%	16,67%	0,00%	0,00%	21,65%
Hiberus Media Labs SL	100,00%	10,00%	18,00%	0,00%	0,00%	28,00%
Grupo Hiberus Osaba SL	100,00%	4,85%	16,50%	0,00%	0,00%	21,35%
Hiberus Search S.L.	100,00%	5,88%	0,00%	0,00%	0,00%	5,88%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	100,00%	2,54%	10,15%	0,00%	0,00%	12,69%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	100,00%	1,47%	10,29%	0,00%	0,00%	11,76%
Hiberus Tecnologías de la Información SL	100,00%	11,22%	0,00%	0,00%	0,00%	11,22%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	100,00%	2,87%	11,82%	0,00%	0,00%	14,69%
Hiberus Travel One Inventory SLU	100,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	25,00%
Semmantica Comunicacion S.L.	100,00%	15,62%	18,75%	0,00%	0,00%	34,37%
Ovvoe Telecom SL	100,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%

SOCIAL. Personas

DR SI-16: Métricas de remuneración.

% brecha salarial entre los asalariados femeninos y masculinos y la relación entre la remuneración de la persona mejor pagada y la remuneración media de sus asalariados

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Rem. Media Mujeres	Rem. Media Hombres	Brecha salarial
Hiberus Advanced Solutions SL	28.000,0 €	30.844,6 €	9,2%
Hiberus Digital Business SL	34.887,6 €	36.535,9 €	8,58%
Hiberus IKT, SL	31.048,9 €	41.386,0 €	25,0%
Hiberus IT Development Services SL	36.252,1 €	38.246,7 €	5,2%
Hiberus Media Labs SL	38.588,2 €	41.318,2 €	6,6%
Grupo Hiberus Osaba SL	30.038,2 €	26.895,5 €	-11,7%
Hiberus Search S.L.	20.901,5 €	30.469,0 €	31,4%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	28.305,3 €	35.126,8 €	19,4%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	24.818,2 €	34.877,2 €	28,8%
Hiberus Tecnologías de la Información SL	31.318,3 €	49.774,2 €	37,1%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	34.522,7 €	39.614,4 €	12,9%
Hiberus Travel One Inventory SLU*	.-	.-	.-
Semmantica Comunicacion S.L.	33.277,8 €	32.738,1 €	-1,6%
Owoe Telecom SL*	.-	.-	.-

* No comparables

Nota: Aunque hay valores superiores al 25%, no es significativo debido a que se comparan puestos de diferente importancia.

SOCIAL. Personas

DR SI-16: Métricas de remuneración.

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región

b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Tipo de contrato	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	Asalariados a tiempo completo	12	57	0	0	69
	Asalariados a tiempo parcial	1	2	0	0	3
Hiberus Digital Business SL	Asalariados a tiempo completo	120	20	0	0	410
	Asalariados a tiempo parcial	13	10	0	0	23
Hiberus IKT, SL	Asalariados a tiempo completo	21	43	37	0	58
	Asalariados a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Hiberus IT Development Services SL	Asalariados a tiempo completo	208	917	0	0	1125
	Asalariados a tiempo parcial	24	27	0	0	51
Hiberus Media Labs SL	Asalariados a tiempo completo	16	34	0	0	50
	Asalariados a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Grupo Hiberus Osaba SL	Asalariados a tiempo completo	14	81	0	0	95
	Asalariados a tiempo parcial	4	7	0	0	11
Hiberus Search S.L.	Asalariados a tiempo completo	14	5	0	0	19
	Asalariados a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Hiberus Sistemas Informáticos SL	Asalariados a tiempo completo	22	159	0	0	181
	Asalariados a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	Asalariados a tiempo completo	6	49	0	0	55
	Asalariados a tiempo parcial	0	1	0	0	1
Hiberus Tecnologías de la Información SL	Asalariados a tiempo completo	72	30	0	0	102
	Asalariados a tiempo parcial	5	2	0	0	7
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	Asalariados a tiempo completo	117	419	0	0	536
	Asalariados a tiempo parcial	8	18	0	0	26
Hiberus Travel One Inventory SLU	Asalariados a tiempo completo	0	3	0	0	3
	Asalariados a tiempo parcial	2	1	0	0	1
Semmantica Comunicacion S.L.	Asalariados a tiempo completo	10	17	0	0	27
	Asalariados a tiempo parcial	2	1	0	0	3
Owvoe Telecom SL	Asalariados a tiempo completo	0	1	0	0	1
	Asalariados a tiempo parcial	0	1	0	0	1
Total Grupo hiberus	Asalariados a tiempo completo	629	2090	0	0	2719
	Asalariados a tiempo parcial	61	78	0	0	139

SOCIAL. Personas

DR SI-7: Características de los trabajadores no-empleados.

Número total de trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Nº Total de Trabajadores por cuenta propia	Nº Total de Trabajadores proporcionados por ETT
Hiberus Advanced Solutions SL	1	0
Hiberus Digital Business SL	3	0
Hiberus IKT, SL	0	0
Hiberus IT Development Services SL	17	0
Hiberus Media Labs SL	1	0
Grupo Hiberus Osaba SL	0	0
Hiberus Search S.L.	1	0
Hiberus Sistemas Informáticos SL	2	0
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	0	0
Hiberus Tecnologías de la Información SL	3	0
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	0	0
Hiberus Travel One Inventory SLU	0	0
Semmantica Comunicacion S.L.	0	0
Owvoe Telecom SL	0	0
Total Grupo hiberus	28	0

SOCIAL. Personas

DR SI-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social.

Porcentaje del total de asalariados cubiertos por convenios de negociación colectiva

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Empleados Cubiertos por Convenio Colectivo (%)	Nombre del Convenio Colectivo o Ley	Empleados representados por representantes (%)
Hiberus Advanced Solutions SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	75%
Hiberus Digital Business SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%
Hiberus IKT, SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%
Hiberus IT Development Services SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	41%
Hiberus Media Labs SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%
Grupo Hiberus Osaba SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%
Hiberus Search S.L.	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	52%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%
Hiberus Tecnologías de la Información SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	85%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	32%
Hiberus Travel One Inventory SLU	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%
Semmantica Comunicacion S.L.	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%
Owvoe Telecom SL	100%	Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	0%

SOCIAL. Personas

DR SI-10: Salarios adecuados.

Empleados que no reciben un salario adecuado (%)

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Empleados que no reciben un salario adecuado (%)
Hiberus Advanced Solutions SL	0%
Hiberus Digital Business SL	0%
Hiberus IKT, SL	0%
Hiberus IT Development Services SL	0%
Hiberus Media Labs SL	0%
Grupo Hiberus Osaba SL	0%
Hiberus Search S.L.	0%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	0%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	0%
Hiberus Tecnologías de la Información SL	0%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	0%
Hiberus Travel One Inventory SLU	0%
Semmantica Comunicacion S.L.	0%
Owvoe Telecom SL	0%

SOCIAL. Personas

DR SI-II: Protección social.

% Personal Propio cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Asalariados	No Asalariados
Hiberus Advanced Solutions SL	100%	0%
Hiberus Digital Business SL	100%	0%
Hiberus IKT, SL	100%	0%
Hiberus IT Development Services SL	100%	0%
Hiberus Media Labs SL	100%	0%
Grupo Hiberus Osaba SL	100%	0%
Hiberus Search S.L.	100%	0%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	100%	0%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	100%	0%
Hiberus Tecnologías de la Información SL	100%	0%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	100%	0%
Hiberus Travel One Inventory SLU	100%	0%
Semmantica Comunicacion S.L.	100%	0%
Owvoe Telecom SL	100%	0%

SOCIAL. Personas

DR SI-14: Métricas de salud y seguridad.

Grupo hiberus España 2024

Empresa	% Personal Propio cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad		Número de muertes como consecuencia de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo	Número de accidentes de trabajo registrados	Tasa de accidentes de trabajo registrados	Número de casos de problemas de salud relacionados con el trabaj	Días perdidos por lesiones y muertes relacionadas con el trabajo	Muertes por enfermedad	Indice de Frecuencia	Indice de gravedad	Enfermedades profesionales
	Asalariados	No Asalariados									
Hiberus Advanced Solutions SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus Digital Business SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus IKT, SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus IT Development Services SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus Media Labs SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grupo Hiberus Osaba SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus Search S.L.	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus Sistemas Informáticos SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus Tecnologías de la Información SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	100%	0%	0	1	1	0	22	0	1,27	0,03	0
Hiberus Travel One Inventory SLU	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semmantica Comunicacion S.L.	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ovvoe Telecom SL	100%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota: Accidente de trabajo correspondiente a 1 varón

SOCIAL. Personas

DR SI-14: Métricas de salud y seguridad.

Incidentes, reclamaciones e impactos graves relacionados con los derechos humanos

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Nº total de casos de discriminación y acoso	Nº de reclamaciones presentadas por el personal propio a través del canal de denuncias	Nº de casos graves en materia de derechos humanos	Importe total de las multas, sanciones e indemnizaciones por daños y perjuicios
Hiberus Advanced Solutions SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus Digital Business SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus IKT, SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus IT Development Services SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus Media Labs SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Grupo Hiberus Osaba SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus Search S.L.	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus Sistemas Informáticos SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus Tecnologías de la Información SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	0,00	0,00	0,00	0,00
Hiberus Travel One Inventory SLU	0,00	0,00	0,00	0,00
Semmantica Comunicacion S.L.	0,00	0,00	0,00	0,00
Owvoe Telecom SL	0,00	0,00	0,00	0,00

SOCIAL. Personas

DR SI-13: Métricas de formación y desarrollo de capacidades.

% de empleados que participaron en evaluaciones periódicas de rendimiento y desarrollo profesional por género

Grupo hiberus España 2024

Empresa	% Mujer	% Hombre	% Otro	% No Comunicado	% Total
Hiberus Tecnologías de la Información SL	78,72%	21,28%	0,00%	0,00%	62,67%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	18,33%	81,67%	0,00%	0,00%	79,47%
Hiberus IT Development Services SL	29,55%	70,45%	0,00%	0,00%	77,63%
Hiberus Advanced Solutions SL	20,00%	80,00%	0,00%	0,00%	67,31%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	27,15%	72,85%	0,00%	0,00%	87,03%
Hiberus Digital Business SL	31,91%	68,09%	0,00%	0,00%	90,63%
Semmantica Comunicacion S.L.	sin datos	sin datos	0,00%	0,00%	0,00%
Hiberus IKT, SL	39,02%	60,98%	0,00%	0,00%	93,18%
Hiberus Search S.L.	76,92%	23,08%	0,00%	0,00%	86,67%
Hiberus Travel One Inventory SLU	25,00%	75,00%	0,00%	0,00%	66,67%
Hiberus Media Labs SL	30,77%	69,23%	0,00%	0,00%	88,64%
Grupo Hiberus Osaba SL	19,70%	80,30%	0,00%	0,00%	75,86%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	16,67%	83,33%	0,00%	0,00%	81,82%

SOCIAL. Personas

DR SI-13: Métricas de formación y desarrollo de capacidades.

Nº medio de horas de formación por empleado y género.

Grupo hiberus España 2024

Sociedad	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado
Trabajadores no empleados	0,00	14,80	0,00	0,00
Hiberus Advanced Solutions SL	19,30	25,40	0,00	0,00
Hiberus Digital Business SL	52,93	48,38	0,00	0,00
Hiberus IKT SLU	46,25	26,25	0,00	0,00
Hiberus IT Development Services SL	24,36	30,28	0,00	0,00
Hiberus Media Labs SL	28,50	18,82	0,00	0,00
Hiberus Osaba SL	18,11	48,47	0,00	0,00
Hiberus Search SL	62,80	15,66	0,00	0,00
Hiberus Sistemas Informáticos SL	18,09	26,29	0,00	0,00
Hiberus Tecnología Serveis I Solucions SL	5,50	18,35	0,00	0,00
Hiberus Tecnologías de la Información SL	34,27	12,60	0,00	0,00
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	22,88	21,51	0,00	0,00
Hiberus Travel SL	14,00	15,57	0,00	0,00
Ovvoe Telecom SL	0,00	24,00	0,00	0,00
Semmantica Comunicación SL	11,00	191,20	0,00	0,00
Total	276,38	289,85	0,00	0,00

SOCIAL. Personas

DR SI-13: Métricas de formación y desarrollo de capacidades.

Nº Horas totales de formación

Grupo hiberus España 2024

Sociedad	Horas totales de formación
Autónomos	89,0
Hiberus Advanced Solutions SL	304,0
Hiberus Digital Business SL	7.040,0
Hiberus Digital Colombia	19,0
Hiberus IKT SLU	552,0
Hiberus IT Development Services SL	11.093,0
Hiberus Media Labs SL	720,0
Hiberus Osaba SL	1.276,0
Hiberus Search SL	78,0
Hiberus Sistemas Informáticos SL	1.922,0
Hiberus Tecnología Serveis I Solucions SL	413,0
Hiberus Tecnologías de la Información SL	1.535,0
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	4.812,0
Hiberus Travel SL	137,0
Owoe Telecom SL	24,0
Semmantica Comunicación SL	153,0
Total general	30.167,0

SOCIAL. Personas

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región

b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región.

c) modalidad de jornada por edad

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	0	4	0	0	4
		entre 30 años y 50 años	3	30	0	0	33
		< 30 años	9	23	0	0	32
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	1	2	0	0	3
		< 30 años	0	0	0	0	0
Hiberus Digital Business SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	4	10	0	0	14
		entre 30 años y 50 años	94	195	0	0	289
		< 30 años	22	85	0	0	107
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	9	5	0	0	14
		< 30 años	4	5	0	0	9
Hiberus IKT, SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	2	2	0	0	4
		entre 30 años y 50 años	11	25	0	0	36
		< 30 años	7	7	0	0	14
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	3	0	0	3
		< 30 años	1	0	0	0	1
Hiberus IT Development Services SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	43	122	0	0	165
		entre 30 años y 50 años	141	562	0	0	703
		< 30 años	24	233	0	0	257
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	3	0	0	0	3
		entre 30 años y 50 años	19	14	0	0	33
		< 30 años	2	13	0	0	15
Hiberus Media Labs SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	1	2	0	0	3
		entre 30 años y 50 años	13	23	0	0	36
		< 30 años	2	9	0	0	11
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
Grupo Hiberus Osaba SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	1	1	0	0	2
		entre 30 años y 50 años	12	41	0	0	53
		< 30 años	1	39	0	0	40
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	1	0	0	1
		entre 30 años y 50 años	2	2	0	0	4
		< 30 años	2	4	0	0	6
Hiberus Search S.L.	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	6	3	0	0	9
		< 30 años	7	1	0	0	8
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
		< 30 años	1	0	0	0	1

SOCIAL. Personas

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región.

b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región.

c) modalidad de jornada por edad.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Sistemas Informáticos SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	5	15	0	0	20
		entre 30 años y 50 años	14	97	0	0	111
		< 30 años	2	42	0	0	44
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	1	0	0	1
		entre 30 años y 50 años	0	3	0	0	3
		< 30 años	1	1	0	0	2
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	0	1	0	0	1
		entre 30 años y 50 años	1	27	0	0	28
		< 30 años	5	21	0	0	26
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	1	0	0	1
Hiberus Tecnologías de la Información SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	3	7	0	0	10
		entre 30 años y 50 años	44	18	0	0	62
		< 30 años	25	5	0	0	30
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	1	0	0	0	1
		entre 30 años y 50 años	1	1	0	0	2
		< 30 años	3	1	0	0	4
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	5	21	0	0	26
		entre 30 años y 50 años	66	233	0	0	299
		< 30 años	46	165	0	0	211
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	1	0	0	1
		entre 30 años y 50 años	6	1	0	0	7
		< 30 años	2	16	0	0	18
Hiberus Travel One Inventory SLU	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	2	0	0	2
		< 30 años	0	1	0	0	1
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	1	0	0	0	1
		< 30 años	0	0	0	0	0
Semmantica Comunicacion S.L.	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	10	13	0	0	23
		< 30 años	0	4	0	0	4
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	2	1	0	0	3
		< 30 años	0	0	0	0	0
Ovvoe Telecom SL	Asalariados a tiempo completo	> 50 años	0	0	0	0	0
		entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
		< 30 años	0	0	0	0	0
	Asalariados a tiempo parcial	> 50 años	0	1	0	0	1
		entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
		< 30 años	0	0	0	0	0
Total Grupo hiberus	Asalariados a tiempo completo		653	2.119	0	0	2772
	Asalariados a tiempo parcial		37	49	0	0	86

SOCIAL. Personas

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región

b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región

c) modalidad de jornada por categoría profesional

Grupo hiberus España a 31/12/2024

	Tipo contrato	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total	
Hiberus Advanced Solutions SL	Asalariados a tiempo completo	4- Leader Of	0	1	0	0	1	
		5- Head of HBU I	0	3	0	0	3	
		5- Project Manager II	0	1	0	0	1	
		5- Tech Lead	0	3	0	0	3	
		6- Project Manager I	0	2	0	0	2	
		6-Expert Consultant I	0	1	0	0	1	
		7- Business Consultant I	1	0	0	0	1	
		7- Senior Consultant I	0	1	0	0	1	
		7- Senior Consultant II	2	6	0	0	8	
		7- Senior Consultant III	1	1	0	0	2	
		8- Consultant I	2	19	0	0	21	
		8- Consultant II	2	11	0	0	13	
		8- Consultant III	2	8	0	0	10	
		8- Técnico/a Corporativo Junior	1	0	0	0	1	
		9- Intern	1	0	0	0	1	
		Asalariados a tiempo parcial	5- Tech Lead	0	1	0	0	1
			7- Senior Consultant II	0	1	0	0	1
			8- Consultant II	1	0	0	0	1
		Hiberus Digital Business SL	Asalariados a tiempo completo	1- Director/a General	0	1	0	0
2- Director/a HMA	1			0	0	0	1	
3- Director/a HBU	1			1	0	0	2	
4- BDM II	0			1	0	0	1	
5- Gerente de Cuenta I	1			1	0	0	2	
5- Project Manager II	14			10	0	0	24	
5- Responsable de SubHBU I	4			0	0	0	4	
5- Service Manager II	4			0	0	0	4	
5- Tech Lead	1			9	0	0	10	
6- Expert Consultant III	0			1	0	0	1	
6- Project Manager I	8			6	0	0	14	
6- Service Manager I	1			0	0	0	1	
6-Expert Consultant I	3			14	0	0	17	
7- Business Consultant III	1			0	0	0	1	
7- Senior Consultant I	0			5	0	0	5	
7- Senior Consultant II	7			26	0	0	33	
7- Senior Consultant III	7			15	0	0	22	
7- Técnico/a Corporativo Senior	1			0	0	0	1	
8- Consultant I	18			34	0	0	52	
8- Consultant II	28			82	0	0	110	
8- Consultant III	16			82	0	0	98	
8- Técnico/a Corporativo Junior	4			0	0	0	4	
9- Intern	0			2	0	0	2	
Asalariados a tiempo parcial	5- Project Manager II	0	1	0	0	1		
	7- Senior Consultant	1	0	0	0	1		
	7- Senior Consultant II	2	0	0	0	2		
	8- Consultant I	1	3	0	0	4		
	8- Consultant II	4	3	0	0	7		
	8- Consultant III	4	2	0	0	6		
	8- Técnico/a Corporativo Junior	1	0	0	0	1		
9- Intern	0	1	0	0	1			

SOCIAL. Personas

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región

b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región

Modalidad de jornada por categoría profesional

Grupo hiberus España 31/12/2024

	Tipo de contrato	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Otro	No comunicados	Total	
Hiberus IKT, SL	Asalariados a tiempo completo	3- Director/a Territorial	0	1	0	0	1	
		5- Gerente de Cuenta I	1		0	0	1	
		5- Project Manager II	2		0	0	2	
		5- Service Manager II	0	1	0	0	1	
		6- Project Manager I	0	1	0	0	1	
		6- Service Manager I	1	1	0	0	2	
		6-Expert Consultant I	1	1	0	0	2	
		7- Senior Consultant I	1	2	0	0	3	
		7- Senior Consultant II	1	2	0	0	3	
		7- Senior Consultant III	0	2	0	0	2	
		8- Consultant I	7	6	0	0	13	
		8- Consultant II	6	7	0	0	13	
		8- Consultant III	0	9	0	0	9	
		9- Intern	0	1	0	0	1	
		Asalariados a tiempo parcial	5- Service Manager II	0	1	0	0	1
			6-Expert Consultant I	0	1	0	0	1
			7- Senior Consultant	1		0	0	1
			7- Senior Consultant II	0	1	0	0	1
		Hiberus IT Development Services SL	Asalariados a tiempo completo	1- Director/a General	0	2	0	0
2- Director/a HMA	0			3	0	0	3	
2- Director/a Holding	0			1	0	0	1	
2- Director/a Zona Geográfica	0			1	0	0	1	
3- Director/a HBU	0			2	0	0	2	
3- Director/a Sector	1			1	0	0	2	
3- Director/a Territorial	0			1	0	0	1	
4- Business Tech Manager	0			1	0	0	1	
4- Gerente de Cuenta II	3			12	0	0	15	
4- Head of HBU II	0			1	0	0	1	
4- Tech Manager	0			1	0	0	1	
5 - Business Tech Lead	0			1	0	0	1	
5- Gerente de Cuenta I	5			9	0	0	14	
5- Manager	0			1	0	0	1	
5- Project Manager II	4			11	0	0	15	
5- Responsable de SubHBU I	1				0	0	1	
5- Service Manager II	4			9	0	0	13	
5- Tech Lead	0			16	0	0	16	
6- Expert Consultant II	0			4	0	0	4	
6- Expert Consultant III	1			2	0	0	3	
6- Project Manager I	5			15	0	0	20	
6- Responsable Equipo Corporativo	0			1	0	0	1	
6- Service Manager I	1			3	0	0	4	
6-Expert Consultant I	16			42	0	0	58	
7- Business Consultant I	1				0	0	1	
7- Business Consultant III	0			1	0	0	1	
7- Senior Consultant I	8			49	0	0	57	
7- Senior Consultant II	17	87	0	0	104			
7- Senior Consultant III	33	64	0	0	97			
7- Técnico/a Corporativo Senior	2		0	0	2			
8- Consultant I	27	121	0	0	148			
8- Consultant II	42	245	0	0	287			
8- Consultant III	32	206	0	0	238			
8- Técnico/a Corporativo Junior	3	1	0	0	4			
9- Intern	2	3	0	0	5			

SOCIAL. Personas

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región

b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región

c) modalidad de jornada por categoría profesional

Grupo hiberus España 31/12/2024

	Tipo de contrato	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Otro	No comunicados	Total
Hiberus IT Development Services SL	Asalariados a tiempo parcial	6- Project Manager I	0	1	0	0	1
		6-Expert Consultant I	1	0	0	0	1
		7- Senior Consultant	2	3	0	0	5
		7- Senior Consultant I	1	1	0	0	2
		7- Senior Consultant II	4	0	0	0	4
		7- Senior Consultant III	4	2	0	0	6
		8- Consultant I	3	8	0	0	11
		8- Consultant II	6	6	0	0	12
		8- Consultant III	3	2	0	0	5
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	2	0	0	2
		9- Intern	0	2	0	0	2
Hiberus Media Labs SL	Asalariados a tiempo completo	3- Director/a HBU	1	2	0	0	3
		5- Project Manager II	1	0	0	0	1
		5- Tech Lead	0	2	0	0	2
		6- Project Manager I	1	2	0	0	3
		6-Expert Consultant I	0	2	0	0	2
		7- Business Consultant I	4	0	0	0	4
		7- Senior Consultant I	2	4	0	0	6
		7- Senior Consultant II	0	1	0	0	1
		7- Senior Consultant III	1	0	0	0	1
		7- Técnico/a Corporativo Senior	1	0	0	0	1
		8- Consultant I	3	1	0	0	4
		8- Consultant II	1	11	0	0	12
		8- Consultant III	1	7	0	0	8
		9- Intern	0	2	0	0	2
	Asalariados a tiempo parcial	-	0	0	0	0	0
Grupo Hiberus Osaba SL	Asalariados a tiempo completo	2- Director/a Holding	0	1	0	0	1
		5- Gerente de Cuenta I	1	0	0	0	1
		5- Project Manager II	0	1	0	0	1
		6- Project Manager I	1	2	0	0	3
		6-Expert Consultant I	0	7	0	0	7
		7- Senior Consultant I	5	7	0	0	12
		7- Senior Consultant II	1	1	0	0	2
		7- Senior Consultant III	0	1	0	0	1
		8- Consultant I	2	22	0	0	24
		8- Consultant II	2	25	0	0	27
		8- Consultant III	1	12	0	0	13
		8- Técnico/a Corporativo Junior	1	0	0	0	1
		9- Intern	0	2	0	0	2
	Asalariados a tiempo parcial	7- Senior Consultant	0	1	0	0	1
		7- Senior Consultant I	0	1	0	0	1
		8- Consultant I	0	1	0	0	1
		8- Consultant II	1	3	0	0	4
		8- Consultant III	3	0	0	0	3
		9- Intern	0	1	0	0	1
Hiberus Search S.L.	Asalariados a tiempo completo	5- Gerente de Cuenta I	0	1	0	0	1
		6-Expert Consultant I	2	0	0	0	2
		7- Senior Consultant I	4	0	0	0	4
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	1	0	0	1
		8- Consultant I	2	1	0	0	3
		8- Consultant II	3	1	0	0	4
		9- Intern	2	0	0	0	2
	Asalariados a tiempo parcial	7- Senior Consultant	0	1	0	0	1
		8- Consultant II	1	0	0	0	1

SOCIAL. Personas

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región

b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región

c) modalidad de jornada por categoría profesional

Grupo hiberus España 31/12/2024

	Tipo de contrato	Categoría Profesional	Mujer	Varón	Otro	No comunicados	Total	
Hiberus Sistemas Informáticos SL	Asalariado a tiempo completo	2- Director/a HMA	0	1	0	0	1	
		3- Director/a Técnico/a HMA	0	1	0	0	1	
		4- Head of HBU II	0	1	0	0	1	
		4- Responsable de SubHBU II	0	1	0	0	1	
		5- Head of HBU I	2	2	0	0	4	
		5- Project Manager II	0	1	0	0	1	
		5- Service Manager II	0	1	0	0	1	
		5- Tech Lead	0	5	0	0	5	
		6- Project Manager I	0	3	0	0	3	
		6- Service Manager I	0	1	0	0	1	
		6-Expert Consultant I	1	6	0	0	7	
		7- Senior Consultant II	1	14	0	0	15	
		7- Senior Consultant III	0	9	0	0	9	
		8- Consultant I	6	35	0	0	41	
		8- Consultant II	4	23	0	0	27	
		8- Consultant III	4	44	0	0	48	
		8- Técnico/a Corporativo Junior	3	1	0	0	4	
		9- Intern	0	5	0	0	5	
		Asalariado a tiempo parcial	7- Senior Consultant	0	1	0	0	1
			8- Consultant I	1	2	0	0	3
8- Consultant III	0		2	0	0	2		
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	Asalariado a tiempo completo	4- Gerente de Cuenta II	0	1	0	0	1	
		5- Service Manager II	0	1	0	0	1	
		6-Expert Consultant I	0	2	0	0	2	
		7- Senior Consultant II	1	2	0	0	3	
		8- Consultant I	2	7	0	0	9	
		8- Consultant II	3	24	0	0	27	
		8- Consultant III	0	12	0	0	12	
		Asalariado a tiempo parcial	8- Consultant I	0	1	0	0	1
			0- CEO	0	1	0	0	1
		Hiberus Tecnologías de la Información SL	Asalariado a tiempo completo	1- Director/a General	0	1	0	0
2- Director/a HMA	0			2	0	0	2	
2- Director/a Holding	0			1	0	0	1	
3- Director/a Área Corporativa	5			1	0	0	6	
3- Director/a Territorial	0			2	0	0	2	
4- BDM II	0			1	0	0	1	
4- Gerente de Cuenta II	0			4	0	0	4	
4- Senior Manager	2			0	0	0	2	
5- Gerente de Cuenta I	1			0	0	0	1	
5- Manager	3			2	0	0	5	
5- Tech Lead	1			0	0	0	1	
6- Project Manager I	4			0	0	0	4	
6- Responsable Equipo Corporativo	9			1	0	0	10	
6-Expert Consultant I	1			0	0	0	1	
7- Senior Consultant I	1			0	0	0	1	
7- Senior Consultant II	0			1	0	0	1	
7- Senior Consultant III	1			2	0	0	3	
7- Técnico/a Corporativo Senior	18			0	0	0	18	
8- Consultant I	0			1	0	0	1	
8- Consultant II	2			2	0	0	4	
8- Consultant III	1			3	0	0	4	
8- Técnico/a Corporativo Junior	14			4	0	0	18	
9- Intern	8			2	0	0	10	
9- Intern neg	1			0	0	0	1	
Asalariado a tiempo parcial	1- Director/a General			1	0	0	0	1
	6- Project Manager I			1	0	0	0	1
	7- Técnico/a Corporativo Senior			1	0	0	0	1
	8- Técnico/a Corporativo Junior	1	0	0	0	1		
	9- Intern	1	2	0	0	3		

SOCIAL. Personas

Número de personas o equivalente a jornada completa (EJC):

a) asalariados a tiempo completo, y desgloses por sexo y por región

b) asalariados a tiempo parcial, y desgloses por sexo y por región

c) modalidad de jornada por categoría profesional

Grupo hiberus España 31/12/2024

	Tipo de contrato	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Otro	No comunicados	Total	
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	Asalariados a tiempo completo	2- Director/a HMA	0	1	0	0	1	
		3- Director/a HBU	0	3	0	0	3	
		4- Gerente de Cuenta II	0	2	0	0	2	
		4- Head of HBU II	0	1	0	0	1	
		4- Leader Of	0	1	0	0	1	
		5- Gerente de Cuenta I	0	1	0	0	1	
		5- Head of HBU I	1	0	0	0	1	
		5- Project Manager II	3	2	0	0	5	
		5- Service Manager II	5	5	0	0	10	
		5- Tech Lead	1	20	0	0	21	
		6- Project Manager I	3	9	0	0	12	
		6- Service Manager I	2	0	0	0	2	
		6-Expert Consultant I	2	26	0	0	28	
		7- Business Consultant I	0	1	0	0	1	
		7- Business Consultant III	1	0	0	0	1	
		7- Senior Consultant I	4	6	0	0	10	
		7- Senior Consultant II	7	24	0	0	31	
		7- Senior Consultant III	9	28	0	0	37	
		8- Consultant I	30	88	0	0	118	
		8- Consultant II	33	101	0	0	134	
		8- Consultant III	12	98	0	0	110	
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	1	0	0	1	
		9- Intern	4	1	0	0	5	
		Asalariados a tiempo parcial	5- Tech Lead	1	0	0	0	1
			6-Expert Consultant I	2	0	0	0	2
			7- Senior Consultant	1	3	0	0	4
7- Senior Consultant III	1		1	0	0	2		
8- Consultant I	1		8	0	0	9		
8- Consultant II	0		2	0	0	2		
8- Consultant III	1		1	0	0	2		
8- Técnico/a Corporativo Junior	0		1	0	0	1		
9- Intern	1		2	0	0	3		
Hiberus Travel One Inventory SLU	Asalariados a tiempo completo	5- Tech Lead	0	1	0	0	1	
		7- Senior Consultant III	0	1	0	0	1	
		8- Consultant III	0	1	0	0	1	
	Asalariados a tiempo parcial	7- Senior Consultant III	1	0	0	0	1	
Semmantica Comunicacion S.L.	Asalariados a tiempo completo	5- Head of HBU I	1	0	0	0	1	
		6-Expert Consultant I	1	1	0	0	2	
		7- Senior Consultant I	0	2	0	0	2	
		7- Técnico/a Corporativo Senior	2	1	0	0	3	
		8- Consultant I	0	1	0	0	1	
		8- Consultant II	2	2	0	0	4	
		8- Consultant III	4	9	0	0	13	
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	1	0	0	1	
	Asalariados a tiempo parcial	7- Senior Consultant III	0	1	0	0	1	
		8- Consultant III	2	0	0	0	2	
Ovvoe Telecom SL	Asalariados a tiempo completo	7- Senior Consultant II	0	1	0	0	1	
	Asalariados a tiempo parcial	6-Expert Consultant I	0	1	0	0	1	
Total Grupo hiberus	Asalariados a tiempo completo		2.719		0	0	2858	
	Asalariados a tiempo parcial		139		0	0		

SOCIAL. Personas

Nº de despidos desglosados por sexo y edad

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	> 50 años	0	2	0	0	2
	entre 30 años y 50 años	0	2	0	0	2
	< 30 años	0	1	0	0	1
	Total	0	5	0	0	5
Hiberus Digital Business SL	> 50 años	0	1	0	0	1
	entre 30 años y 50 años	0	5	0	0	5
	< 30 años	0	0	0	0	0
	Total	0	6	0	0	6
Hiberus IKT, SL	> 50 años	0	1	0	0	1
	entre 30 años y 50 años	0	2	0	0	2
	< 30 años	0	0	0	0	0
	Total	0	3	0	0	3
Hiberus IT Development Services SL	> 50 años	0	3	0	0	3
	entre 30 años y 50 años	0	9	0	0	9
	< 30 años	0	6	0	0	6
	Total	0	18	0	0	18
Hiberus Media Labs SL	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
	< 30 años	0	0	0	0	0
	Total	0	1	0	0	1
Grupo Hiberus Osaba SL	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	1	0	0	0	1
	< 30 años	0	4	0	0	4
	Total	1	4	0	0	5
Hiberus Search S.L.	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
	< 30 años	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0
Hiberus Sistemas Informáticos SL	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	1	2	0	0	3
	< 30 años	0	1	0	0	1
	Total	1	3	0	0	4
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	0	1	0	0	1
	< 30 años	0	0	0	0	0
	Total	0	1	0	0	1
Hiberus Tecnologías de la Información SL	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	1	0	0	0	1
	< 30 años	2	0	0	0	2
	Total	3	0	0	0	3
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	0	3	0	0	3
	< 30 años	0	4	0	0	4
	Total	0	7	0	0	7
Hiberus Travel One Inventory SLU	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
	< 30 años	0	1	0	0	1
	Total	0	1	0	0	1
Semmantica Comunicacion S.L.	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
	< 30 años	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0
Ovvoe Telecom SL	> 50 años	0	0	0	0	0
	entre 30 años y 50 años	0	0	0	0	0
	< 30 años	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0
Total Grupo hiberus		5	49	0	0	54

Nota: tal como se describe en el alcance no se incluyen las hiberus internacional

SOCIAL. Personas

Nº de despidos desglosados por categoría profesional

Grupo hiberus España 2024

Empresa	5- Gerente de Cuenta I	6- Project Manager I	6-Expert Consultant I	7- Senior Consultant I	7- Senior Consultant II	7- Senior Consultant III	7- Técnico/a Corporativo Senior	8- Consultant I	8- Consultant II	8- Consultant III	8- Técnico/a Corporativo Junior
Hiberus Advanced Solutions SL	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0
Hiberus Digital Business SL	0	0	0	0	0	1	0	3	1	1	0
Hiberus IKT, SL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
Hiberus IT Development Services SL	0	1	1	1	1	1	0	4	5	4	0
Hiberus Media Labs SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Grupo Hiberus Osaba SL	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0
Hiberus Search S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hiberus Sistemas Informáticos SL	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Hiberus Tecnologías de la Información SL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	1	0	0	0	0	0	0	3	1	2	0
Hiberus Travel One Inventory SLU	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Semmantica Comunicacion S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ovvoe Telecom SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Grupo hiberus	2	2	1	1	2	2	1	18	13	10	2

SOCIAL. Personas

Absentismo laboral en horas

Grupo hiberus España 2024

	Absentismo laboral (horas)
Hiberus Advanced Solutions SL	2317,26
Hiberus Digital Business SL	8673,55
Hiberus IKT, SL	1602,02
Hiberus IT Development Services SL	24216,36
Hiberus Media Labs SL	906,19
Grupo Hiberus Osaba SL	2303,24
Hiberus Search S.L.	0,00
Hiberus Sistemas Informáticos SL	3513,11
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	934,96
Hiberus Tecnologías de la Información SL	2088,38
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	9569,50
Hiberus Travel One Inventory SLU	0,00
Semmantica Comunicacion S.L.	712,01
Owvoe Telecom SL	0,00
Total Grupo hiberus	56836,58

Remuneraciones medias por sexo

Grupo hiberus España 2024

	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado
Hiberus Advanced Solutions SL	28.000,00 €	30.844,62 €	- €	- €
Hiberus Digital Business SL	34.887,60 €	36.535,91 €	- €	- €
Hiberus IKT, SL	31.048,89 €	41.386,05 €	- €	- €
Hiberus IT Development Services SL	36.240,64 €	38.246,69 €	- €	- €
Hiberus Media Labs SL	38.588,24 €	41.318,18 €	- €	- €
Grupo Hiberus Osaba SL	30.038,24 €	26.895,49 €	- €	- €
Hiberus Search S.L.	20.901,54 €	30.469,00 €	- €	- €
Hiberus Sistemas Informáticos SL	28.305,30 €	35.126,78 €	- €	- €
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	24.818,18 €	34.877,19 €	- €	- €
Hiberus Tecnologías de la Información SL	31.318,34 €	49.774,15 €	- €	- €
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	34.522,70 €	39.614,42 €	- €	- €
Hiberus Travel One Inventory SLU	- €	- €	- €	- €
Semmantica Comunicacion S.L.	33.277,79 €	32.738,13 €	- €	- €
Owvoe Telecom SL	- €	- €	- €	- €

Nota: - € categoría ausente de hombres, mujeres, otro y no comunicado

SOCIAL. Personas

Remuneración media en € por edad

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Grupo Etario	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado
Hiberus Advanced Solutions SL	> 50 años	53.000,00	19.000,00	-	-
	entre 30 años y 50 años	30.500,00	34.140,83	-	-
	< 30 años	21.142,86	23.352,07	-	-
	Total	104.642,86	76.492,89	0,00	0,00
Hiberus Digital Business SL	> 50 años	40.000,00	37.000,00	-	-
	entre 30 años y 50 años	37.439,06	40.672,74	-	-
	< 30 años	23.889,71	28.502,10	-	-
	Total	101.328,77	106.174,84	0,00	0,00
Hiberus IKT, SL	> 50 años	22.000,00	35.500,00	-	-
	entre 30 años y 50 años	40.734,04	40.234,91	-	-
	< 30 años	24.458,33	25.333,33	-	-
	Total	87.192,37	101.068,24	0,00	0,00
Hiberus IT Development Services SL	> 50 años	40.051,19	45.695,58	-	-
	entre 30 años y 50 años	36.879,77	41.682,96	-	-
	< 30 años	24.017,86	27.362,45	-	-
	Total	100.948,81	114.741,00	0,00	0,00
Hiberus Media Labs SL	> 50 años	65.000,00	80.000,00	-	-
	entre 30 años y 50 años	40.187,50	50.020,09	-	-
	< 30 años	20.500,00	22.000,00	-	-
	Total	125.687,50	152.020,09	0,00	0,00
Grupo Hiberus Osaba SL	> 50 años	38.500,00	11.500,00	-	-
	entre 30 años y 50 años	31.942,86	31.945,66	-	-
	< 30 años	25.333,33	24.402,73	-	-
	Total	95.776,19	67.848,39	0,00	0,00
Hiberus Search S.L.	> 50 años	-	-	-	-
	entre 30 años y 50 años	24.200,00	41.000,00	-	-
	< 30 años	11.310,00	19.938,00	-	-
	Total	35.510,00	60.938,00	0,00	0,00
Hiberus Sistemas Informáticos SL	> 50 años	25.785,00	37.404,32	-	-
	entre 30 años y 50 años	29.149,80	39.079,49	-	-
	< 30 años	29.237,50	26.655,59	-	-
	Total	84.172,30	103.139,39	0,00	0,00
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	> 50 años	-	-	-	-
	entre 30 años y 50 años	22.166,67	34.972,22	-	-
	< 30 años	24.100,00	28.922,62	-	-
	Total	46.266,67	63.894,84	0,00	0,00
Hiberus Tecnologías de la Información SL	> 50 años	24.250,00	76.039,25	-	-
	entre 30 años y 50 años	35.392,64	56.863,40	-	-
	< 30 años	20.191,83	14.811,50	-	-
	Total	79.834,48	147.714,15	0,00	0,00
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	> 50 años	38.125,00	46.533,33	-	-
	entre 30 años y 50 años	36.867,09	45.055,26	-	-
	< 30 años	28.467,03	29.432,51	-	-
	Total	103.459,12	121.021,11	0,00	0,00
Hiberus Travel One Inventory SLU	> 50 años	-	-	-	-
	entre 30 años y 50 años	-	-	-	-
	< 30 años	-	-	-	-
	Total	0,00	0,00	0,00	0,00
Semmantica Comunicacion S.L.	> 50 años	-	-	-	-
	entre 30 años y 50 años	33.622,97	32.802,05	-	-
	< 30 años	-	-	-	-
	Total	33.622,97	32.802,05	0,00	0,00
Ovvoe Telecom SL	> 50 años	-	-	-	-
	entre 30 años y 50 años	-	-	-	-
	< 30 años	-	-	-	-
	Total	0,00	0,00	0,00	0,00
Total Grupo hiberus	> 50 años	37.085,15	45.884,10	-	-
	entre 30 años y 50 años	35.064,58	42.086,89	-	-
	< 30 años	22.973,18	24.751,15	-	-

SOCIAL. Personas

% de empleados cubiertos por convenio colectivo

Grupo hiberus España 2024

Empresa	% de empleados cubiertos por convenio colectivo
Hiberus Advanced Solutions SL	100%
Hiberus Digital Business SL	100%
Hiberus IKT, SL	100%
Hiberus IT Development Services SL	100%
Hiberus Media Labs SL	100%
Grupo Hiberus Osaba SL	100%
Hiberus Search S.L.	100%
Hiberus Sistemas Informáticos SL	100%
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	100%
Hiberus Tecnologías de la Información SL	100%
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	100%
Hiberus Travel One Inventory SLU	100%
Semmantica Comunicacion S.L.	100%
Owoe Telecom SL	100%

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Empleados desglosados por categoría profesional y sexo

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Total general
Hiberus Advanced Solutions SL	4- Leader Of	0	1	1
	5- Project Manager II	0	1	1
	6- Project Manager I	0	2	2
	7- Business Consultant I	1	0	1
	7- Senior Consultant II	2	7	9
	8- Consultant I	2	19	21
	8- Consultant III	2	8	10
	9- Intern	1	0	1
Total Hiberus Advanced Solutions SL		13	59	72
Hiberus Digital Business SL	1- Director/a General	0	1	1
	3- Director/a HBU	1	1	2
	5- Gerente de Cuenta I	1	1	2
	5- Responsable de SubHBU I	4	0	4
	5- Tech Lead	1	9	10
	6- Project Manager I	8	6	14
	6-Expert Consultant I	3	14	17
	7- Senior Consultant	1	0	1
	7- Senior Consultant II	9	26	35
	7- Técnico/a Corporativo Senior	1	0	1
8- Consultant II	32	85	117	
	8- Técnico/a Corporativo Junior	5	0	5
Total Hiberus Digital Business SL		133	300	433
Hiberus IKT, SL	3- Director/a Territorial	0	1	1
	5- Project Manager II	2	0	2
	6- Project Manager I	0	1	1
	6-Expert Consultant I	1	2	3
	7- Senior Consultant I	1	2	3
	7- Senior Consultant III	0	2	2
	8- Consultant II	6	7	13
	9- Intern	0	1	1
Total Hiberus IKT, SL		21	37	58

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Empleados desglosados por categoría profesional y sexo

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Total general
Hiberus IT Development Services SL	1- Director/a General	0	2	2
	2- Director/a Holding	0	1	1
	3- Director/a HBU	0	2	2
	3- Director/a Territorial	0	1	1
	4- Gerente de Cuenta II	3	12	15
	4- Tech Manager	0	1	1
	5- Gerente de Cuenta I	5	9	14
	5- Project Manager II	4	11	15
	5- Service Manager II	4	9	13
	6- Expert Consultant II	0	4	4
	6- Project Manager I	5	16	21
	6- Service Manager I	1	3	4
	7- Business Consultant I	1	0	1
	7- Senior Consultant	2	3	5
	7- Senior Consultant II	21	87	108
	7- Técnico/a Corporativo Senior	2	0	2
	8- Consultant II	48	251	299
	8- Técnico/a Corporativo Junior	3	3	6
Total Hiberus IT Development Services SL		232	944	1176
Hiberus Media Labs SL	3- Director/a HBU	1	2	3
	5- Tech Lead	0	2	2
	6-Expert Consultant I	0	2	2
	7- Senior Consultant I	2	4	6
	7- Senior Consultant III	1	0	1
	8- Consultant I	3	1	4
	8- Consultant III	1	7	8
Total Hiberus Media Labs SL		16	34	50

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Empleados desglosados por categoría profesional y sexo

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Total general
Grupo Hiberus Osaba SL	2- Director/a Holding	0	1	1
	5- Project Manager II	0	1	1
	6-Expert Consultant I	0	7	7
	7- Senior Consultant I	5	8	13
	7- Senior Consultant III	0	1	1
	8- Consultant II	3	28	31
	8- Técnico/a Corporativo Junior	1	0	1
Total Grupo Hiberus Osaba SL		18	88	106
Hiberus Search S.L.	5- Gerente de Cuenta I	0	1	1
	7- Senior Consultant	0	1	1
	7- Técnico/a Corporativo Senior	0	1	1
	8- Consultant I	2	1	3
	9- Intern	2	0	2
Total Hiberus Search S.L.		14	5	19
Hiberus Sistemas Informáticos SL	2- Director/a HMA	0	1	1
	4- Head of HBU II	0	1	1
	5- Head of HBU I	2	2	4
	5- Service Manager II	0	1	1
	6- Project Manager I	0	3	3
	6-Expert Consultant I	1	6	7
	7- Senior Consultant II	1	14	15
	8- Consultant I	7	38	45
	8- Consultant III	4	46	50
9- Intern	0	4	4	
Total Hiberus Sistemas Informáticos SL		22	59	181

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Empleados desglosados por categoría profesional y sexo

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Total general
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	4- Gerente de Cuenta II	0	1	1
	6-Expert Consultant I	0	2	2
	8- Consultant I	2	9	11
	8- Consultant III	0	11	11
Total Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL		6	50	56
Hiberus Tecnologías de la Información SL	1.Direccon Corporativa	0	1	1
	2- Director/a HMA	0	2	2
	3- Director/a Área Corporativa	5	1	6
	4- BDM II	0	1	1
	4- Senior Manager	2	0	2
	5- Manager	3	2	5
	6- Project Manager I	5	0	5
	6-Expert Consultant I	1	0	1
	7- Senior Consultant II	0	1	1
	7- Técnico/a Corporativo Senior	19	0	19
	8- Consultant II	2	2	4
8- Técnico/a Corporativo Junior	15	4	19	
9- Intern neg	1	0	1	
Total Hiberus Tecnologías de la Información SL		77	32	109
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	2- Director/a HMA	0	1	1
	4- Gerente de Cuenta II	0	2	2
	4- Leader Of	0	1	1
	5- Head of HBU I	1	0	1
	5- Service Manager II	5	5	10
	6- Project Manager I	3	9	12
	6-Expert Consultant I	4	26	30
	7- Business Consultant III	1	0	1
	7- Senior Consultant I	4	6	10
	7- Senior Consultant III	10	29	39
8- Consultant II	33	103	136	
8- Técnico/a Corporativo Junior	0	2	2	
Total Hiberus Tecnologías Diferenciales SL		125	437	562

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Empleados desglosados por categoría profesional y sexo

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Total general
Hiberus Travel One Inventory SLU	5- Tech Lead	0	1	1
	8- Consultant III	0	1	1
Total Hiberus Travel One Inventory SLU		1	3	4
Semmantica Comunicacion S.L.	5- Head of HBU I	1	0	1
	7- Senior Consultant I	0	2	2
	7- Técnico/a Corporativo Senior	2	1	3
	8- Consultant II	2	2	4
	8- Técnico/a Corporativo Junior	0	1	1
Total Semmantica Comunicacion S.L.		12	18	30
Ovvoe Telecom SL	6-Expert Consultant I	0	1	1
Total Ovvoe Telecom SL		0	2	2
Total general		690	2168	2858

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Advanced Solutions SL	Asalariados permanentes	4- Leader Of	0	1	0	0	1
		5- Gerente de Cuenta I	0	1	0	0	1
		5- Head of HBU I	1	2	0	0	3
		5- Project Manager II	0	1	0	0	1
		5- Tech Lead	0	3	0	0	3
		6- Project Manager I	0	2	0	0	2
		6-Expert Consultant I	0	1	0	0	1
		7- Business Consultant I	1	0	0	0	1
		7- Senior Consultant I	0	1	0	0	1
		7- Senior Consultant II	2	7	0	0	9
		7- Senior Consultant III	1	1	0	0	2
		8- Consultant I	2	17	0	0	19
		8- Consultant II	3	11	0	0	14
		8- Consultant III	2	8	0	0	10
		8- Técnico/a Corporativo Junior	1	0	0	0	1
		9- Intern	1	0	0	0	1
		Total		13	56	0	0
	Asalariados temporales	4- Leader Of	0	0	0	0	0
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		5- Head of HBU I	0	0	0	0	0
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0
		5- Tech Lead	0	1	0	0	1
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Business Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0
		8- Consultant I	0	2	0	0	2
		8- Consultant II	0	0	0	0	0
		8- Consultant III	0	0	0	0	0
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0
		9- Intern	0	0	0	0	0
Total		0	3	0	0	3	
Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	4- Leader Of	0	0	0	0	0	
	5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0	
	5- Head of HBU I	0	0	0	0	0	
	5- Project Manager II	0	0	0	0	0	
	5- Tech Lead	0	0	0	0	0	
	6- Project Manager I	0	0	0	0	0	
	6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0	
	7- Business Consultant I	0	0	0	0	0	
	7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0	
	7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0	
	7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0	
	8- Consultant I	0	0	0	0	0	
	8- Consultant II	0	0	0	0	0	
	8- Consultant III	0	0	0	0	0	
	8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0	
	9- Intern	0	0	0	0	0	
Total		0	0	0	0	0	
TOTAL		13	59	0	0	72	

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total		
Hiberus Digital Business SL	Asalariados permanentes	1- Director/a General	0	1	0	0	1		
		2- Director/a HMA	1	0	0	0	1		
		3- Director/a HBU	1	1	0	0	2		
		3- Director/a Técnico/a HMA	0	0	0	0	0		
		4- BDM II	0	1	0	0	1		
		5- Gerente de Cuenta I	1	1	0	0	2		
		5- Project Manager II	14	11	0	0	25		
		5- Responsable de SubHBU I	4	0	0	0	3		
		5- Service Manager II	4	0	0	0	4		
		5- Tech Lead	1	9	0	0	10		
		6- Expert Consultant III	0	1	0	0	1		
		6- Project Manager I	8	6	0	0	14		
		6- Service Manager I	1	0	0	0	1		
		6-Expert Consultant I	3	14	0	0	17		
		7- Business Consultant III	1	0	0	0	1		
		7- Senior Consultant I	1	5	0	0	6		
		7- Senior Consultant II	9	26	0	0	35		
		7- Senior Consultant III	7	15	0	0	22		
		7- Técnico/a Corporativo Senior	1	0	0	0	1		
		8- Consultant I	19	37	0	0	56		
		8- Consultant II	32	85	0	0	117		
		8- Consultant III	20	84	0	0	104		
		8- Técnico/a Corporativo Junior	5	0	0	0	5		
		9- Intern	0	2	0	0	2		
				Total	133	299	0	0	432
		Hiberus Digital Business SL	Asalariados temporales	1- Director/a General	0	0	0	0	0
				2- Director/a HMA	0	0	0	0	0
				3- Director/a HBU	0	0	0	0	0
				3- Director/a Técnico/a HMA	0	0	0	0	0
				4- BDM II	0	0	0	0	0
				5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
				5- Project Manager II	0	0	0	0	0
				5- Responsable de SubHBU I	0	0	0	0	0
5- Service Manager II	0			0	0	0	0		
5- Tech Lead	0			0	0	0	0		
6- Expert Consultant III	0			0	0	0	0		
6- Project Manager I	0			0	0	0	0		
6- Service Manager I	0			0	0	0	0		
6-Expert Consultant I	0			0	0	0	0		
7- Business Consultant III	0			0	0	0	0		
7- Senior Consultant I	0			0	0	0	0		
7- Senior Consultant II	0			0	0	0	0		
7- Senior Consultant III	0			0	0	0	0		
7- Técnico/a Corporativo Senior	0			0	0	0	0		
8- Consultant I	0			0	0	0	0		
8- Consultant II	0	0	0	0	0				
8- Consultant III	0	0	0	0	0				
8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0				
9- Intern	0	1	0	0	0	1			
		Total	0	1	0	0	1		

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Digital Business SL	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	1- Director/a General	0	0	0	0	0
		2- Director/a HMA	0	0	0	0	0
		3- Director/a HBU	0	0	0	0	0
		3- Director/a Técnico/a HMA	0	0	0	0	0
		4- BDM II	0	0	0	0	0
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0
		5- Responsable de SubHBU I	0	0	0	0	0
		5- Service Manager II	0	0	0	0	0
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0
		6- Expert Consultant III	0	0	0	0	0
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6- Service Manager I	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Business Consultant III	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	0	0	0	0
		8- Consultant I	0	0	0	0	0
		8- Consultant II	0	0	0	0	0
		8- Consultant III	0	0	0	0	0
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0
9- Intern	0	0	0	0	0		
		Total	0	0	0	0	0
	TOTAL		133	300	0	0	433
Hiberus IKT, SL	Asalariados permanentes	3- Director/a Territorial	0	1	0	0	1
		5- Gerente de Cuenta I	1	0	0	0	1
		5- Project Manager II	2	0	0	0	2
		5- Service Manager II	0	2	0	0	2
		6- Project Manager I	0	1	0	0	1
		6- Service Manager I	1	1	0	0	2
		6-Expert Consultant I	1	2	0	0	3
		7- Senior Consultant I	1	2	0	0	3
		7- Senior Consultant II	1	3	0	0	4
		7- Senior Consultant III	0	2	0	0	2
		8- Consultant I	7	6	0	0	13
		8- Consultant II	6	7	0	0	13
		8- Consultant III	0	9	0	0	9
9- Intern	0	1	0	0	1		
		Total	20	37	0	0	57

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus IKT, SL	Asalariados temporales	3- Director/a Territorial	0	0	0	0	0
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0
		5- Service Manager II	0	0	0	0	0
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6- Service Manager I	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	1	0	0	0	1
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0
		8- Consultant I	0	0	0	0	0
		8- Consultant II	0	0	0	0	0
		8- Consultant III	0	0	0	0	0
		9- Intern	0	0	0	0	0
	Total	1	0	0	0	0	1
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	3- Director/a Territorial	0	0	0	0	0
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0
		5- Service Manager II	0	0	0	0	0
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6- Service Manager I	0	0	0	0	0
6-Expert Consultant I		0	0	0	0	0	
7- Senior Consultant I		0	0	0	0	0	
7- Senior Consultant II		0	0	0	0	0	
7- Senior Consultant III		0	0	0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	
TOTAL		21	37	0	0	58	

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total		
Hiberus IT Development Services SL	Asalariados permanentes	1- Director/a General	0	2	0	0	2		
		2- Director/a HMA	0	3	0	0	3		
		2- Director/a Holding	0	1	0	0	1		
		2- Director/a Zona Geográfica	0	1	0	0	1		
		3- Director/a Sector	1	3	0	0	4		
		3- Director/a Territorial	0	1	0	0	1		
		4- Business Tech Manager	0	1	0	0	1		
		4- Gerente de Cuenta II	3	12	0	0	15		
		4- Head of HBU II	0	1	0	0	1		
		4- Tech Manager	0	1	0	0	1		
		5 - Business Tech Lead	0	1	0	0	1		
		5- Gerente de Cuenta I	5	9	0	0	14		
		5- Manager	0	1	0	0	1		
		5- Project Manager II	4	11	0	0	15		
		5- Responsable de SubHBU I	1	0	0	0	1		
		5- Service Manager II	4	9	0	0	13		
		5- Tech Lead	0	16	0	0	16		
		6- Expert Consultant II	0	4	0	0	4		
		6- Expert Consultant III	1	2	0	0	3		
		6- Project Manager I	5	16	0	0	21		
		6- Responsable Equipo Corporativo	0	1	0	0	1		
		6- Service Manager I	1	3	0	0	4		
		6-Expert Consultant I	17	42	0	0	59		
		7- Business Consultant I	1	0	0	0	1		
		7- Business Consultant III	0	1	0	0	1		
		7- Senior Consultant I	11	53	0	0	64		
		7- Senior Consultant II	21	87	0	0	108		
		7- Senior Consultant III	37	66	0	0	103		
		7- Técnico/a Corporativo Senior	2	0	0	0	2		
		8- Consultant I	28	122	0	0	150		
		8- Consultant II	48	251	0	0	299		
		8- Consultant III	35	207	0	0	242		
		8- Técnico/a Corporativo Junior	3	3	0	0	6		
		9- Intern	0	3	0	0	3		
				Total	229	934	0	0	1163
		Hiberus IT Development Services SL	Asalariados Temporales	8-Consultant I	2	7	0	0	9
				8- Consultant III	0	1	0	0	1
				9- Intern	1	2	0	0	3
				Total	3	10	0	0	13

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total		
Hiberus IT Development Services SL	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	1- Director/a General	0	0	0	0	0		
		2- Director/a HMA	0	0	0	0	0		
		2- Director/a Holding	0	0	0	0	0		
		2- Director/a Zona Geográfica	0	0	0	0	0		
		3- Director/a Sector	0	0	0	0	0		
		3- Director/a Territorial	0	0	0	0	0		
		4- Business Tech Manager	0	0	0	0	0		
		4- Gerente de Cuenta II	0	0	0	0	0		
		4- Head of HBU II	0	0	0	0	0		
		4- Tech Manager	0	0	0	0	0		
		5 - Business Tech Lead	0	0	0	0	0		
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0		
		5- Manager	0	0	0	0	0		
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0		
		5- Responsable de SubHBU I	0	0	0	0	0		
		5- Service Manager II	0	0	0	0	0		
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0		
		6- Expert Consultant II	0	0	0	0	0		
		6- Expert Consultant III	0	0	0	0	0		
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0		
		6- Responsable Equipo Corporativo	0	0	0	0	0		
		6- Service Manager I	0	0	0	0	0		
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0		
		7- Business Consultant I	0	0	0	0	0		
		7- Business Consultant III	0	0	0	0	0		
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0		
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0		
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0		
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	0	0	0	0		
		8- Consultant I	0	0	0	0	0		
		8- Consultant II	0	0	0	0	0		
		8- Consultant III	0	0	0	0	0		
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0		
		9- Intern	0	0	0	0	0		
				Total	0	0	0	0	0
			TOTAL		232	944	0	0	1176

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total	
Hiberus Media Labs SL	Asalariados permanentes	3- Director/a HBU	1	2	0	0	3	
		5- Project Manager II	1	0	0	0	1	
		5- Tech Lead	0	2	0	0	2	
		6- Project Manager I	1	2	0	0	3	
		6-Expert Consultant I	0	2	0	0	2	
		7- Business Consultant I	4	0	0	0	4	
		7- Senior Consultant I	2	4	0	0	6	
		7- Senior Consultant II	1	1	0	0	2	
		7- Técnico/a Corporativo Senior	1	0	0	0	1	
		8- Consultant I	3	1	0	0	4	
		8- Consultant II	1	11	0	0	12	
		8- Consultant III	1	7	0	0	8	
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0	
		9- Intern	0	2	0	0	2	
		Total	16	34	0	0	0	50
		Asalariados temporales	3- Director/a HBU	0	0	0	0	0
	5- Project Manager II		0	0	0	0	0	
	5- Tech Lead		0	0	0	0	0	
	6- Project Manager I		0	0	0	0	0	
	6-Expert Consultant I		0	0	0	0	0	
	7- Business Consultant I		0	0	0	0	0	
	7- Senior Consultant I		0	0	0	0	0	
	7- Senior Consultant II		0	0	0	0	0	
	7- Técnico/a Corporativo Senior		0	0	0	0	0	
	8- Consultant I		0	0	0	0	0	
	8- Consultant II		0	0	0	0	0	
	8- Consultant III		0	0	0	0	0	
	8- Técnico/a Corporativo Junior		0	0	0	0	0	
	9- Intern		0	0	0	0	0	
	Total		0	0	0	0	0	0
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)		3- Director/a HBU	0	0	0	0	0
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0	
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0	
6- Project Manager I		0	0	0	0	0		
6-Expert Consultant I		0	0	0	0	0		
7- Business Consultant I		0	0	0	0	0		
7- Senior Consultant I		0	0	0	0	0		
7- Senior Consultant II		0	0	0	0	0		
7- Técnico/a Corporativo Senior		0	0	0	0	0		
8- Consultant I		0	0	0	0	0		
8- Consultant II		0	0	0	0	0		
8- Consultant III		0	0	0	0	0		
8- Técnico/a Corporativo Junior		0	0	0	0	0		
9- Intern		0	0	0	0	0		
Total		0	0	0	0	0	0	
TOTAL		16	34	0	0	0	50	

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total	
Grupo Hiberus Osaba SL	Asalariados permanentes	2- Director/a Holding	0	1	0	0	1	
		5- Gerente de Cuenta I	1	0	0	0	1	
		5- Project Manager II	0	1	0	0	1	
		6- Project Manager I	1	2	0	0	3	
		6-Expert Consultant I	0	7	0	0	7	
		7- Senior Consultant I	5	9	0	0	14	
		7- Senior Consultant II	1	1	0	0	2	
		7- Senior Consultant III	1	1	0	0	2	
		8- Consultant I	2	22	0	0	24	
		8- Consultant II	3	28	0	0	31	
		8- Consultant III	3	12	0	0	15	
		8- Técnico/a Corporativo Junior	1	0	0	0	1	
		Total	17	84	0	0	0	101
		Asalariados temporales	2- Director/a Holding	0	0	0	0	0
	5- Gerente de Cuenta I		0	0	0	0	0	
	5- Project Manager II		0	0	0	0	0	
	6- Project Manager I		0	0	0	0	0	
	6-Expert Consultant I		0	0	0	0	0	
	7- Senior Consultant I		0	0	0	0	0	
	7- Senior Consultant II		0	0	0	0	0	
	7- Senior Consultant III		0	0	0	0	0	
	8- Consultant I		0	1	0	0	1	
	8- Consultant II		0	0	0	0	0	
	8- Consultant III	1	0	0	0	1		
	9.- Intern	0	3	0	0	3		
	Total	1	4	0	0	0	5	
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	2- Director/a Holding	0	0	0	0	0	
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0	
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0	
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0	
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0	
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0	
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0	
7- Senior Consultant III		0	0	0	0	0		
8- Consultant I		0	0	0	0	0		
8- Consultant II		0	0	0	0	0		
8- Consultant III		0	0	0	0	0		
8- Técnico/a Corporativo Junior		0	0	0	0	0		
Total		0	0	0	0	0	0	
TOTAL			18	88	0	0	106	

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Search S.L.	Asalariados permanentes	5- Gerente de Cuenta I	0	1	0	0	1
		6-Expert Consultant I	2	0	0	0	2
		7- Senior Consultant I	4	1	0	0	5
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	1	0	0	1
		8- Consultant I	2	1	0	0	3
		8- Consultant II	4	1	0	0	5
		9- Intern	1	0	0	0	1
		Total	13	5	0	0	18
	Asalariados temporales	5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	0	0	0	0
		8- Consultant I	0	0	0	0	0
		8- Consultant II	0	0	0	0	0
		9- Intern	1	0	0	0	0
		Total	1	0	0	0	1
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	0	0	0	0
		8- Consultant I	0	0	0	0	0
8- Consultant II		0	0	0	0	0	
9- Intern		0	0	0	0	0	
Total		0	0	0	0	0	
TOTAL		14	5	0	0	19	
Hiberus Sistemas Informáticos SL	Asalariados permanentes	3- Director/a Técnico/a HMA	0	2	0	0	2
		4- Head of HBU II	1	0	0	0	1
		4- Responsable de SubHBU II	0	1	0	0	1
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		5- Head of HBU I	2	2	0	0	4
		5- Project Manager II	0	2	0	0	2
		5- Tech Lead	0	5	0	0	5
		6- Project Manager I	0	3	0	0	3
		6- Service Manager I	0	1	0	0	1
		6-Expert Consultant I	1	6	0	0	6
		7- Senior Consultant II	1	15	0	0	18
		7- Senior Consultant III	0	9	0	0	9
		8- Consultant I	7	37	0	0	44
		8- Consultant II	4	23	0	0	27
		8- Consultant III	4	46	0	0	50
		8- Técnico/a Corporativo Junior	3	1	0	0	4
		9- Intern	0	2	0	0	2
		Total	22	156	0	0	178
	Asalariados temporales	9- Intern	0	3	0	0	3
		Total	0	1	0	0	1

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total	
Hiberus Sistemas Informáticos SL	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	3- Director/a Técnico/a HMA	0	0	0	0	0	
		4- Head of HBU II	0	0	0	0	0	
		4- Responsable de SubHBU II	0	0	0	0	0	
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0	
		5- Head of HBU I	0	0	0	0	0	
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0	
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0	
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0	
		6- Service Manager I	0	0	0	0	0	
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0	
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0	
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0	
		8- Consultant I	0	0	0	0	0	
		8- Consultant II	0	0	0	0	0	
		8- Consultant III	0	0	0	0	0	
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0	0
		9- Intern	0	0	0	0	0	0
	Total		0	0	0	0	0	
	TOTAL		22	159	0	0	181	
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	Asalariados permanentes	4- Gerente de Cuenta II	0	1	0	0	1	
		5- Service Manager II	0	1	0	0	1	
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0	
		6-Expert Consultant I	0	2	0	0	2	
		7- Senior Consultant II	1	2	0	0	3	
		8- Consultant I	2	8	0	0	10	
		8- Consultant II	3	24	0	0	27	
		8- Consultant III	0	12	0	0	12	
		Total	6	50	0	0	56	
	Asalariados temporales	4- Gerente de Cuenta II	0	0	0	0	0	
		5- Service Manager II	0	0	0	0	0	
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0	
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0	
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0	
		8- Consultant I	0	0	0	0	0	
		8- Consultant II	0	0	0	0	0	
		8- Consultant III	0	0	0	0	0	
	Total	0	0	0	0	0		
Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	4- Gerente de Cuenta II	0	0	0	0	0		
	5- Service Manager II	0	0	0	0	0		
	5- Tech Lead	0	0	0	0	0		
	6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0		
	7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0		
	8- Consultant I	0	0	0	0	0		
	8- Consultant II	0	0	0	0	0		
	8- Consultant III	0	0	0	0	0		
	Total	0	0	0	0	0		
	TOTAL	6	50	0	0	56		

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Tecnologías de la Información SL	Asalariados permanentes	1- Director/a General	1	1	0	0	2
		2- Director/a HMA	0	2	0	0	2
		2- Director/a Holding	0	1	0	0	1
		2- Director/a Zona Geográfica	0	1	0	0	1
		3- Director/a Área Corporativa	5	1	0	0	6
		3- Director/a Territorial	0	1	0	0	1
		4- BDM II	0	1	0	0	1
		4- Gerente de Cuenta II	0	4	0	0	4
		4- Senior Manager	2	0	0	0	2
		5- Gerente de Cuenta I	1	0	0	0	1
		5- Manager	3	2	0	0	5
		5- Project Manager	0	0	0	0	0
		5- Tech Lead	1	0	0	0	1
		6- Project Manager I	5	0	0	0	5
		6- Responsable Equipo Corporativo	9	1	0	0	10
		6-Expert Consultant I	1	0	0	0	1
		7- Senior Consultant I	1	0	0	0	1
		7- Senior Consultant II	0	1	0	0	1
		7- Senior Consultant III	1	2	0	0	3
		7- Técnico/a Corporativo Senior	19	0	0	0	19
8- Consultant I	0	1	0	0	1		
8- Consultant II	2	2	0	0	4		
8- Consultant III	0	3	0	0	3		
8- Técnico/a Corporativo Junior	14	4	0	0	18		
9- Intern	2	0	0	0	2		
		Total	67	28	0	0	95
Hiberus Tecnologías de la Información SL	Asalariados temporales	1- Director/a General	0	0	0	0	0
		2- Director/a HMA	0	0	0	0	0
		2- Director/a Holding	0	0	0	0	0
		2- Director/a Zona Geográfica	0	0	0	0	0
		3- Director/a Área Corporativa	0	0	0	0	0
		3- Director/a Territorial	0	0	0	0	0
		4- BDM II	0	0	0	0	0
		4- Gerente de Cuenta II	0	0	0	0	0
		4- Senior Manager	0	0	0	0	0
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		5- Manager	0	0	0	0	0
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6- Responsable Equipo Corporativo	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	0	0	0	0
8- Consultant I	0	0	0	0	0		
8- Consultant II	0	0	0	0	0		
8- Consultant III	1	0	0	0	1		
8- Técnico/a Corporativo Junior	1	0	0	0	1		
9- Intern	8	4	0	0	12		
		Total	10	4	0	0	14

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Tecnologías de la Información SL	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	1- Director/a General	0	0	0	0	0
		2- Director/a HMA	0	0	0	0	0
		2- Director/a Holding	0	0	0	0	0
		2- Director/a Zona Geográfica	0	0	0	0	0
		3- Director/a Área Corporativa	0	0	0	0	0
		3- Director/a Territorial	0	0	0	0	0
		4- BDM II	0	0	0	0	0
		4- Gerente de Cuenta II	0	0	0	0	0
		4- Senior Manager	0	0	0	0	0
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
		5- Manager	0	0	0	0	0
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6- Responsable Equipo Corporativo	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	0	0	0	0
		8- Consultant I	0	0	0	0	0
		8- Consultant II	0	0	0	0	0
		8- Consultant III	0	0	0	0	0
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0
		9- Intern	0	0	0	0	0
				Total	0	0	0
		TOTAL	77	32	0	0	109
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	Asalariados permanentes	3- Director/a HBU	0	4	0	0	4
		4- Gerente de Cuenta II	2	2	0	0	4
		4- Head of HBU II	1	1	0	0	2
		4- Leader Of	0	1	0	0	1
		5- Gerente de Cuenta I	0	1	0	0	1
		5- Head of HBU I	1	0	0	0	1
		5- Project Manager II	3	2	0	0	5
		5- Service Manager II	5	5	0	0	10
		5- Tech Lead	2	20	0	0	22
		6- Project Manager I	3	9	0	0	12
		6- Service Manager I	2	0	0	0	2
		6-Expert Consultant I	4	26	0	0	30
		7- Business Consultant I	0	1	0	0	1
		7- Business Consultant III	1	0	0	0	1
		7- Senior Consultant I	4	9	0	0	13
		7- Senior Consultant II	7	24	0	0	31
		7- Senior Consultant III	10	29	0	0	39
		8- Consultant I	30	92	0	0	122
		8- Consultant II	33	103	0	0	136
		8- Consultant III	11	98	0	0	109
8- Técnico/a Corporativo Junior	0	2	0	0	2		
9- Intern	2	1	0	0	3		
		Total	118	430	0	0	548

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total		
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	Asalariados temporales	3- Director/a HBU	0	0	0	0	0		
		4- Gerente de Cuenta II	0	0	0	0	0		
		4- Head of HBU II	0	0	0	0	0		
		4- Leader Of	0	0	0	0	0		
		5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0		
		5- Head of HBU I	0	0	0	0	0		
		5- Project Manager II	0	0	0	0	0		
		5- Service Manager II	0	0	0	0	0		
		5- Tech Lead	0	0	0	0	0		
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0		
		6- Service Manager I	0	0	0	0	0		
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0		
		7- Business Consultant I	0	0	0	0	0		
		7- Business Consultant III	0	0	0	0	0		
		7- Senior Consultant I	1	0	0	0	1		
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0		
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0		
		8- Consultant I	1	4	0	0	5		
		8- Consultant II	0	0	0	0	0		
		8- Consultant III	2	1	0	0	3		
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0		
		9- Intern	3	2	0	0	5		
				Total	7	7	0	0	14
		Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	3- Director/a HBU	0	0	0	0	0
				4- Gerente de Cuenta II	0	0	0	0	0
				4- Head of HBU II	0	0	0	0	0
				4- Leader Of	0	0	0	0	0
				5- Gerente de Cuenta I	0	0	0	0	0
				5- Head of HBU I	0	0	0	0	0
5- Project Manager II	0			0	0	0	0		
5- Service Manager II	0			0	0	0	0		
5- Tech Lead	0			0	0	0	0		
6- Project Manager I	0			0	0	0	0		
6- Service Manager I	0			0	0	0	0		
6-Expert Consultant I	0			0	0	0	0		
7- Business Consultant I	0			0	0	0	0		
7- Business Consultant III	0			0	0	0	0		
7- Senior Consultant I	0			0	0	0	0		
7- Senior Consultant II	0			0	0	0	0		
7- Senior Consultant III	0			0	0	0	0		
8- Consultant I	0			0	0	0	0		
8- Consultant II	0			0	0	0	0		
8- Consultant III	0			0	0	0	0		
8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0				
9- Intern	0	0	0	0	0				
		Total	0	0	0	0	0		
TOTAL			125	437	0	0	562		

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional.

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Hiberus Travel One Inventory SLU	Asalariados permanentes	5- Tech Lead	0	1	0	0	1
		7- Senior Consultant III	1	1	0	0	2
		8- Consultant III	0	1	0	0	1
		9- Intern	0	0	0	0	0
		Total	1	3	0	0	4
	Asalariados temporales	5- Tech Lead	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0
		8- Consultant I	0	0	0	0	0
		9- Intern	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	5- Tech Lead	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant III	0	0	0	0	0
8- Consultant I		0	0	0	0	0	
9- Intern		0	0	0	0	0	
Total		0	0	0	0	0	
TOTAL		1	3	0	0	4	
Semmantica Comunicacion S.L.	Asalariados permanentes	5- Head of HBU I	1	0	0	0	1
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	1	1	0	0	2
		7- Senior Consultant I	0	3	0	0	3
		7- Técnico/a Corporativo Senior	2	1	0	0	3
		8- Consultant I	0	1	0	0	1
		8- Consultant II	2	2	0	0	4
		8- Consultant III	6	9	0	0	15
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	1	0	0	1
	Total	12	18	0	0	30	
	Asalariados temporales	5- Head of HBU I	0	0	0	0	0
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Técnico/a Corporativo Senior	0	0	0	0	0
		8- Consultant I	0	0	0	0	0
		8- Consultant II	0	0	0	0	0
		8- Consultant III	0	0	0	0	0
		8- Técnico/a Corporativo Junior	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	5- Head of HBU I	0	0	0	0	0
		6- Project Manager I	0	0	0	0	0
		6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant I	0	0	0	0	0
7- Técnico/a Corporativo Senior		0	0	0	0	0	
8- Consultant I		0	0	0	0	0	
8- Consultant II		0	0	0	0	0	
8- Consultant III		0	0	0	0	0	
8- Técnico/a Corporativo Junior		0	0	0	0	0	
Total	0	0	0	0	0		
TOTAL		12	18	0	0	30	

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Modalidad de contratos por categoría profesional

Grupo hiberus España a 31/12/2024

Empresa	Número total de personas o equivalente a jornada completa (EJC)	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado	Total
Owvoe Telecom SL	Asalariados permanentes	6-Expert Consultant I	0	1	0	0	1
		7- Senior Consultant II	0	1	0	0	1
		Total	0	2	0	0	2
	Asalariados temporales	6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
	Trabajadores de horas no garantizadas (fijo discontinuo)	6-Expert Consultant I	0	0	0	0	0
		7- Senior Consultant II	0	0	0	0	0
		Total	0	0	0	0	0
TOTAL			0	2	0	0	2

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Remuneraciones medias desglosadas por categoría profesional y sexo

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado
Hiberus Advanced Solutions SL	5- Head of HBU I	53.000,00 €	49.000,00 €	-	-
	7- Senior Consultant II	31.000,00 €	39.071,43 €	-	-
	7- Senior Consultant III	36.000,00 €	42.000,00 €	-	-
	8- Consultant I	23.500,00 €	20.698,40 €	-	-
	8- Consultant II	22.000,00 €	26.607,80 €	-	-
	8- Consultant III	23.500,00 €	33.142,86 €	-	-
	Remuneración media	31.500,00 €	35.086,75 €	0,00 €	0,00 €
Hiberus Digital Business SL	3- Director/a HBU	72.000,00 €	80.000,00 €	-	-
	5- Gerente de Cuenta I	43.500,00 €	74.750,00 €	-	-
	5- Project Manager II	43.800,00 €	49.455,64 €	-	-
	5- Tech Lead	50.000,00 €	60.222,22 €	-	-
	6- Project Manager I	34.722,22 €	46.166,67 €	-	-
	6-Expert Consultant I	37.500,00 €	45.785,71 €	-	-
	7- Senior Consultant II	39.125,00 €	41.703,70 €	-	-
	7- Senior Consultant III	42.428,57 €	41.507,17 €	-	-
	8- Consultant I	24.425,00 €	24.559,52 €	-	-
	8- Consultant II	29.814,81 €	31.800,46 €	-	-
	8- Consultant III	34.500,00 €	35.936,13 €	-	-
9- Intern	20.000,00 €	19.750,00 €	-	-	
	Remuneración media	39.317,97 €	45.969,77 €	0,00 €	0,00 €
Hiberus IKT, SL	6- Service Manager I	52.000,00 €	45.000,00 €	-	-
	6-Expert Consultant I	38.000,00 €	45.500,00 €	-	-
	7- Senior Consultant II	37.229,00 €	46.400,00 €	-	-
	8- Consultant I	23.071,43 €	24.833,33 €	-	-
	8- Consultant II	27.500,00 €	31.045,45 €	-	-
	Remuneración media	35.560,09 €	38.555,76 €	0,00 €	0,00 €
Hiberus IT Development Services SL	4- Gerente de Cuenta II	57.000,00 €	80.083,33 €	-	-
	5- Gerente de Cuenta I	62.400,00 €	56.800,00 €	-	-
	5- Project Manager II	48.000,00 €	48.818,18 €	-	-
	5- Service Manager II	50.600,00 €	53.590,00 €	-	-
	6- Expert Consultant III	60.600,00 €	65.000,00 €	-	-
	6- Project Manager I	42.833,33 €	48.062,50 €	-	-
	6- Service Manager I	36.000,00 €	42.709,35 €	-	-
	6-Expert Consultant I	42.950,00 €	49.255,76 €	-	-
	7- Senior Consultant I	36.545,45 €	37.466,61 €	-	-
	7- Senior Consultant II	38.117,96 €	38.367,66 €	-	-
	7- Senior Consultant III	40.876,02 €	43.910,20 €	-	-
	8- Consultant I	22.333,33 €	23.335,10 €	-	-
	8- Consultant II	32.856,06 €	32.624,46 €	-	-
	8- Consultant III	36.767,57 €	39.553,56 €	-	-
8- Técnico/a Corporativo Junior	28.719,00 €	21.000,00 €	-	-	
	Remuneración media	42.439,91 €	45.371,78 €	0,00 €	0,00 €
Hiberus Media Labs SL	3- Director/a HBU	95.000,00 €	95.000,00 €	-	-
	6-Expert Consultant I	50.000,00 €	57.500,00 €	-	-
	7- Business Consultant I	50.000,00 €	55.000,00 €	-	-
	8- Consultant I	30.000,00 €	20.333,33 €	-	-
	8- Consultant II	29.750,00 €	34.500,00 €	-	-
8- Consultant III	50.000,00 €	37.375,00 €	-	-	
	Remuneración media	50.791,67 €	49.951,39 €	0,00 €	0,00 €

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Remuneraciones medias desglosadas por categoría profesional y sexo

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Categoría profesional	Mujer	Hombre	Otro	No Comunicado
Grupo Hiberus Osaba SL	6- Project Manager I	42.000,00 €	44.500,00 €	-	-
	7- Senior Consultant I	35.300,00 €	39.187,50 €	-	-
	8- Consultant I	23.000,00 €	19.863,29 €	-	-
	8- Consultant II	24.630,00 €	22.574,07 €	-	-
	8- Consultant III	28.500,00 €	26.964,29 €	-	-
	Remuneración media	30.686,00 €	30.617,83 €	0,00 €	0,00 €
Hiberus Search S.L.	8- Consultant I	20.500,00 €	15.876,00 €	-	-
	8- Consultant II	18.280,00 €	24.000,00 €	-	-
	Remuneración media	19.390,00 €	19.938,00 €	0,00 €	0,00 €
Hiberus Sistemas Informáticos SL	5- Head of HBU I	30.578,01 €	44.500,00 €	-	-
	6-Expert Consultant I	36.640,00 €	46.320,00 €	-	-
	7- Senior Consultant II	36.970,00 €	35.364,19 €	-	-
	8- Consultant I	19.800,13 €	22.176,69 €	-	-
	8- Consultant II	28.928,57 €	28.812,32 €	-	-
	8- Consultant III	36.380,20 €	38.082,66 €	-	-
Remuneración media	31.549,48 €	35.875,98 €	0,00 €	0,00 €	
Hiberus Tecnología Serveis i Solucions SL	7- Senior Consultant II	42.000,00 €	41.500,00 €	-	-
	8- Consultant I	19.000,00 €	22.700,00 €	-	-
	8- Consultant II	32.666,67 €	32.032,26 €	-	-
	Remuneración media	31.222,22 €	32.077,42 €	0,00 €	0,00 €
Hiberus Tecnologías de la Información SL	3- Director/a Área Corporativa	58.600,00 €	59.000,00 €	-	-
	5- Manager	35.000,00 €	42.500,00 €	-	-
	6- Responsable Equipo Corporativo	31.888,89 €	32.500,00 €	-	-
	7- Senior Consultant III	30.000,00 €	51.500,00 €	-	-
	8- Consultant II	25.000,00 €	33.000,00 €	-	-
	8- Técnico/a Corporativo Junior	18.204,29 €	17.962,86 €	-	-
	9- Intern	15.876,00 €	11.907,00 €	-	-
Remuneración media	30.652,74 €	35.481,41 €	0,00 €	0,00 €	
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	5- Project Manager II	53.000,00 €	52.500,00 €	-	-
	5- Service Manager II	47.250,00 €	59.750,00 €	-	-
	5- Tech Lead	50.000,00 €	61.631,58 €	-	-
	6- Project Manager I	43.666,67 €	40.200,00 €	-	-
	6-Expert Consultant I	51.714,28 €	55.222,22 €	-	-
	7- Senior Consultant I	39.666,67 €	45.333,33 €	-	-
	7- Senior Consultant II	41.500,00 €	45.341,86 €	-	-
	7- Senior Consultant III	40.192,31 €	43.333,33 €	-	-
	8- Consultant I	23.600,00 €	23.853,16 €	-	-
	8- Consultant II	33.842,86 €	34.879,31 €	-	-
	8- Consultant III	37.833,33 €	45.717,58 €	-	-
	8- Técnico/a Corporativo Junior	15.120,00 €	25.000,00 €	-	-
	9- Intern	18.780,00 €	12.840,67 €	-	-
Remuneración media	38.166,62 €	41.969,47 €	0,00 €	0,00 €	
Hiberus Travel One Inventory SLU	5- Tech Lead	-	-	-	-
	7- Senior Consultant III	-	-	-	-
	8- Consultant I	-	-	-	-
	9- Intern	-	-	-	-
	Remuneración media	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Semmantica Comunicacion S.L.	6-Expert Consultant I	36.000,00 €	40.000,00 €	-	-
	7- Técnico/a Corporativo Senior	29.005,66 €	45.000,00 €	-	-
	8- Consultant II	31.200,00 €	34.750,00 €	-	-
	8- Consultant III	32.542,85 €	31.202,46 €	-	-
Remuneración media	32.187,13 €	37.738,11 €	0,00 €	0,00 €	
Owvoe Telecom SL	6-Expert Consultant I	-	-	-	-
	7- Senior Consultant II	-	-	-	-
	Remuneración media	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

SOCIAL. Personas

DR-S1 - 6 Características de empleados

Horas de formación por categoría profesional

Grupo hiberus España 2024

Empresa	Categoría profesional	Horas
Hiberus Advanced Solutions SL	6- Project Manager I	16
	7- Senior Consultant II	16
	8- Consultant I	40
	8- Consultant II	132
	8- Consultant III	100
	Total	304
Hiberus Digital Business SL	5- Gerente de Cuenta I	98
	5- Project Manager II	329
	5- Responsable de SubHBU I	62
	5- Service Manager II	54
	5- Tech Lead	238
	6- Project Manager I	36
	6-Expert Consultant I	168
	7- Senior Consultant II	378
	7- Senior Consultant III	105
	8- Consultant I	1.278
	8- Consultant II	2.437
	8- Consultant III	1.857
	Total	7.040
Hiberus IKT SLU	5- Gerente de Cuenta I	25
	5- Project Manager II	48
	5- Service Manager II	44
	6- Service Manager I	0
	6-Expert Consultant I	62
	7- Senior Consultant II	24
	8- Consultant I	241
	8- Consultant II	76
	8- Consultant III	16
	9- Intern	16
	Total	552
Hiberus IT Development Services SL	2- Director/a HMA	35
	3- Director/a Territorial	14
	4- Gerente de Cuenta II	11
	4- Head of HBU II	44
	5- Business Tech Lead	16
	5- Gerente de Cuenta I	191
	5- Project Manager II	120
	5- Responsable de SubHBU I	3
	5- Service Manager II	70
	5- Tech Lead	131
	6- Expert Consultant II	36
	6- Project Manager I	246
	6- Service Manager I	62
	6-Expert Consultant I	491
	7- Business Consultant III	3
	7- Senior Consultant I	332
	7- Senior Consultant II	1.503
7- Senior Consultant III	716	
8- Consultant I	1.802	
8- Consultant II	2.146	
8- Consultant III	2.936	
8- Técnico/a Corporativo Junior	16	
9- Intern	169	
	Total	11.093
Hiberus Media Labs SL	3- Director/a HBU	11
	5- Project Manager II	7
	5- Tech Lead	9
	6- Project Manager I	7
	6-Expert Consultant I	0
	7- Business Consultant I	7
	7- Senior Consultant I	40
	7- Técnico/a Corporativo Senior	7
	8- Consultant I	35
	8- Consultant II	449
8- Consultant III	61	
8- Técnico/a Corporativo Junior	7	
9- Intern	80	
	Total	720
Hiberus Osaba SL	2- Director/a Holding	18
	6- Project Manager I	25
	6-Expert Consultant I	126
	7- Senior Consultant I	212

Empresa	Categoría profesional	Horas
	8- Consultant I	448
	8- Consultant II	378
	8- Consultant III	65
	8- Técnico/a Corporativo Junior	4
	Total	1.276
Hiberus Search SL	5- Gerente de Cuenta I	7
	6-Expert Consultant I	50
	7- Senior Consultant I	14
	7- Técnico/a Corporativo Senior	7
	Total	78
Hiberus Sistemas Informáticos SL	4- Head of HBU II	18
	5- Head of HBU I	38
	5- Project Manager II	24
	5- Tech Lead	95
	6- Project Manager I	74
	6- Service Manager I	18
	6-Expert Consultant I	79
	7- Senior Consultant II	215
	8- Consultant I	489
	8- Consultant II	420
8- Consultant III	434	
8- Técnico/a Corporativo Junior	18	
	Total	1.922
Hiberus Tecnología Serveis I Solucions SL	4- Gerente de Cuenta II	40
	5- Service Manager II	44
	7- Senior Consultant II	19
	8- Consultant I	64
	8- Consultant II	246
	Total	413
Hiberus Tecnologías de la Información SL	3- Director/a Área Corporativa	206
	4- BDM II	16
	4- Gerente de Cuenta II	18
	4- Senior Manager	104
	5- Gerente de Cuenta I	0
	5- Manager	126
	6- Project Manager I	24
	6- Responsable Equipo Corporativo	320
	7- Senior Consultant I	180
	7- Técnico/a Corporativo Senior	280
	8- Consultant II	3
8- Consultant III	20	
8- Técnico/a Corporativo Junior	182	
9- Intern	40	
	Total	1.519
Hiberus Tecnologías Diferenciales SL	4- Head of HBU II	44
	5- Head of HBU I	57
	5- Project Manager II	152
	5- Service Manager II	389
	5- Tech Lead	94
	6- Project Manager I	121
	6-Expert Consultant I	202
	7- Senior Consultant I	152
	7- Senior Consultant II	312
	7- Senior Consultant III	413
	8- Consultant I	1.109
	8- Consultant II	901
	8- Consultant III	756
	8- Técnico/a Corporativo Junior	20
9- Intern	24	
#N/D	66	
	Total	4.812
Hiberus Travel SL	5- Tech Lead	63
	7- Senior Consultant III	51
	8- Consultant III	23
	Total	137
Owoe Telecom SL	7- Senior Consultant II	24
	Total	24
Semmantica Comunicación SL	6-Expert Consultant I	18
	8- Consultant III	105
	9- Intern	30
	Total	153
Total General		30.043

MEDIOAMBIENTE.

Aspectos Ambientales

Grupo hiberus España 2024

Aspectos Ambientales	Denominación (Unidad de medida)	2024	2023
1. Materia Primas			
Oficina	Fluorescentes (Kg)	6,85	29,40
	Papel (Kg)	289,90	153,75
	Nº Pantallas	2.509,00	372,00
	Nº Portátiles	3.131,00	630,00
2. Energía			
Combustibles	Gasóleo vehículos (litros)	22.118,15	16.520,30
	Gasolina vehículos (litros)	8.429,57	4.837,93
	GLP vehículos	117,78	41,42
	Adblue	240,78	184,81
Eléctrica	Energía eléctrica [Mix] (kWh) **	24.061,00	253.394,29
	Energía eléctrica [Verde] (kWh) **	1.000.313,83	796.551,00
	Energía eléctrica vehículos (kWh)	323,92	0,00
	Porcentaje de energía de fuentes renovables (%)	98%	76%
	Consumo por empleado/a (kWh)	362,08	437,11
3. Recursos hídricos			
Agua	Agua red (m3) *	2.292,60	1.402,72
	Consumo por empleado/a (m3) *	2,40	1,57
4. Residuos			
No peligrosos	Papel (Kg)	115,00	53,00
	Material eléctrico y electrónico (Kg)	300,00	0,00
	Tóner (Kg)	21,50	15,00
	Total residuos no peligrosos (Kg)	436,50	68,00
Peligrosos	Fluorescentes (Kg)	0,00	247,00
	Material eléctrico y electrónico (Kg)	460,00	740,00
	Pilas agotadas (Kg)	33,00	0,00
	Total residuos peligrosos (Kg)	493,00	987,00
	Total residuos (Kg)	929,50	1.055,00
	Residuos por empleado/a (kg)	0,33	0,44
Tratamiento de residuos	Valorización No Peligrosos (kg)	436,50	68,00
	Valorización Peligrosos (kg)	493,00	987,00
	Eliminación No Peligrosos (kg)	0,00	0,00
	Eliminación Peligrosos (kg)	0,00	0,00
5. Emisiones			
Alcance 1	Gas natural	-	5,07
	Emisiones fugitivas	**	6,77
	Vehículos de la empresa	**	52,42
	Total emisiones Alcance 1	**	64,26
Alcance 2	Energía eléctrica	**	53,22
	Total emisiones Alcance 2	**	53,22
	Total emisiones Alcances 1 y 2 (Ton CO2eq)	**	117,48
	Emisiones Alcances 1 y 2 por empleado/a (Ton CO2eq)	**	0,05
Alcance 3	2. Bienes de equipos	**	-
	5. Residuos generados durante las operaciones	**	-
	6. Viajes de negocios	**	-
	7. Desplazamiento de los empleados	**	-
	Total emisiones Alcance 3	0,00	-
6. Vehículos de flota			
Vehículos de flota	Porcentaje de Vehículos con distintivo ambiental ECO y 0 (%)	41,46	-

* Correspondiente a hiberus ecosystem sede Zaragoza

** Los datos se actualizarán en junio 2025, una vez realizada la verificación.

GOBERNANZA.

Grupo hiberus España 2024

	2024	2023
1. Consejeros por género		
Hombres (nº)	6	7
Mujeres (nº)	2	0
Mujeres (%)	25%	0
2. Consejeros por tipo		
Ejecutivos	75%	-
Independientes	25%	-
3. Denuncias		
Denuncias del código ético (nº)	5	-
Nº de Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	0	-
4. Certificaciones seguridad de la información y continuidad del negocio		
ISO 9001 Gestión de Calidad	Si	Si
ISO 27001 Gestión de la Seguridad de la Información	Si	Si
ENS Esquema Nacional de Seguridad. Nivel Alto	Si	Nivel Medio
ISO 14001 Gestión Ambiental	Si	Si
ISO 20000-1 Gestión Servicios TI	Si	Si
ISO 33000. Calidad del Desarrollo del Software. Nivel 4	Si	Nivel 3
ISO 13485 Diseño, desarrollo y mantenimiento de software a tercero para productos sanitario	Si	-



Anexo 2. Registro en el MITECO de la Huella de Carbono

Código seguro de Verificación: GEN-04e4-b5cb-2011-e7fc-847f-cbbf-779d-7e25 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO



CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN

Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

GRUPO HIBERUS

Año de cálculo 2023

Tipo de sello CALCULO

Alcances 1+2

Límites Se incluyen las actividades de prestación de servicios de consultoría de negocio, desarrollo tecnológico, transformación digital y outsourcing desarrolladas por las siguientes organizaciones del grupo: Hiberus Advanced Solutions, S.L.; Hiberus Digital Business, S.L.; Hiberus IKT, S.L.; Hiberus IT Development Services, S.L.; Hiberus Media Labs, S.L.; Grupo Hiberus Osaba, S.L.; Hiberus Search, S.L.; Hiberus Sistemas Informáticos, S.L.; Hiberus Tecnología Serveis i Solucions, S.L.; Hiberus Tecnologías de la Información, S.L.; Hiberus Tecnologías Diferenciales S.L.; Hiberus Travel One Inventory, S.L.U.; Semmantica Comunicación, S.L.; OVVOE Telecom, S.L.; y Apartamento Hiberbus (Zaragoza).



Elena Pita Domínguez
Directora General
Oficina Española de Cambio Climático
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 21/01/2025
Cód. huella de carbono: 2024-a2825

CSV : GEN-04e4-b5cb-2011-e7fc-847f-cbbf-779d-7e25
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>
FIRMANTE(1) : ELENA PITA DOMINGUEZ | FECHA : 23/01/2025 09:10 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 23/01/2025 09:11



A photograph of a woven basket filled with several books, viewed from a slightly elevated angle. The basket is made of light-colored, possibly natural fiber, and has a diamond-shaped lattice pattern. The books are stacked and their spines are visible. The entire image is overlaid with a semi-transparent dark blue filter.

Anexo 3. Tabla Contenidos GRI

Anexo 3. TABLA CONTENIDOS GRI

GRI 102 - CONTENIDOS GENERALES		Página
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	Contenido 102-1 Nombre de la organización	9
	Contenido 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	17 - 19
	Contenido 102-3 Ubicación de la sede	20 - 21
	Contenido 102-4 Ubicación de las operaciones	20 - 21
	Contenido 102-6 Mercados servidos	33 - 35
	Contenido 102-7 Tamaño de la organización	13
	Contenido 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	112 - 113
	Contenido 102-9 Cadena de suministro	156 - 158
	Contenido 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	17 - 18
	Contenido 102-11 Principio o enfoque de precaución	53 - 63
	Contenido 102-12 Iniciativas externas	138 - 144
	Contenido 102-13 Afiliación a asociaciones	37 - 38
	ESTRATEGIA	Contenido 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones
ÉTICA E INTEGRIDAD	Contenido 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	19, 180 - 182
GOBERNANZA	Contenido 102-18 Estructura de gobernanza	177 - 179

Anexo 3. TABLA CONTENIDOS GRI

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	Contenido 102-40 Lista de grupos de interés	42
	Contenido 102-42 Identificación y selección de grupos de interés	42
	Contenido 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	42
	Contenido 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	183
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	Contenido 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	11 - 12
	Contenido 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	2 -3
	Contenido 102-47 Lista de temas materiales	45
	Contenido 102-48 Reexpresión de la información	9 - 10
	Contenido 102-49 Cambios en la elaboración de informes	9 - 10
	Contenido 102-50 Periodo objeto del informe	9
	Contenido 102-52 Ciclo de elaboración de informes	9
	Contenido 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	9 - 10
	Contenido 102-55 Índice de contenidos GRI	256 - 259
Contenido 102-56 Verificación externa	261	

Anexo 3. TABLA CONTENIDOS GRI

GRI 200 - ESTÁNDARES ECONÓMICOS		Página
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO	Contenido 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	36
	Contenido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	36
	Contenido 203-2: Impactos económicos indirectos significativos	36
GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	Contenido 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	36
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN	Contenido 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	162 - 163
GRI 300 - ESTÁNDARES AMBIENTALES		Página
GRI 302: ENERGÍA	Contenido 302-1 Consumo energético dentro de la organización	76 - 81
GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	Contenido 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	68 - 69

Anexo 3. TABLA CONTENIDOS GRI

GRI 400 - ESTÁNDARES SOCIALES		Página
GRI 401: EMPLEO	Contenido 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	13, 112 - 113
	Contenido 401-3 Permiso parental	119 - 121
	Contenido 403-3 Servicios de salud en el trabajo	122
	Contenido 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	106, 121-122
	Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	106
	Contenido 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	128 - 130
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	Contenido 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	115
	Contenido 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	115 - 116
	Contenido 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	112, 178
GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	Contenido 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	36



Anexo 4. Informe de verificación independiente

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al Consejo de Administración de Hiberus Tecnologías de la Información S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Hiberus Tecnologías de la Información S.L. (en adelante Hiberus o la Sociedad) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla GRI en 07. Anexos - Anexo 3 Tabla Contenidos GRI.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo 02. Nuestro negocio -2.6 Análisis de Riesgos, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información no Financiera verificado, no incluye información relativa a las siguientes sociedades dependientes: Hiberus INT Venture SL (EEUU), Devomex Cloud Services SA (México), Link Digital Colombia (Colombia), Hiberus Ecuador (Ecuador), Hiberus S.A. (Argentina), conforme a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Hiberus y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla GRI en 07. Anexos - Anexo 3 Tabla Contenidos GRI.

Uso y distribución

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

Esta comunicación, debe ser leída acompañada del Estado de Información No Financiera sujeto a formulación y se realiza para el conocimiento y uso del Consejo de Administración de Hiberus, por consiguiente, no debe utilizarse para ninguna otra finalidad. Quedamos a su disposición para cualquier aclaración que pudieran necesitar.

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.
Inscrita en el ROAC. Nº S2347

Mónica Fernández Enciso
Inscrito en el ROAC. Nº 20.789

2 de abril de 2025

hiberus

[Más información](#)