



UNIVERSITAS XXI

Soluciones y Tecnología para la Universidad

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

GRUPO UNIVERSITAS XXI STU

Ejercicio 2022



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	3
2. COMPROMISO ÉTICO, SOCIAL Y AMBIENTAL	3
3. ASPECTOS NO FINANCIEROS MÁS RELEVANTES	3
4. CONTEXTO DE NEGOCIO	4
4.1. ESTRUCTURA DEL GRUPO.....	4
4.2. OBJETO SOCIAL.....	4
4.3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	4
4.4. PRODUCTOS, SERVICIOS Y MERCADOS	5
4.5. GRUPOS DE INTERÉS	6
4.6. GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA.....	7
5. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA	7
5.1. CÓDIGO ÉTICO Y CÓDIGO DE CONDUCTA.....	7
5.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	8
5.3. COMPROMISO CONTRA EL SOBORNO, LA CORRUPCIÓN, EL FRAUDE Y EL BLANQUEO DE CAPITAL	9
5.4. TRANSPARENCIA.....	10
6. POLÍTICAS CORPORATIVAS Y GESTIÓN DE RIESGOS	11
7. CALIDAD, EXCELENCIA Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	12
8. EQUIPO HUMANO	13
8.1. PERFIL DE LA PLANTILLA.....	13
8.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN	18
8.3. SELECCIÓN Y ACOGIDA DEL PERSONAL	19
8.4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO.....	20
8.5. REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES	21
8.6. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR.....	23
8.7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	25
9. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE.....	26
10. ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	27
11. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD.....	28
11.1. RELACIÓN CON CLIENTES.....	28
11.2. RELACIÓN CON EMPRESAS PROVEEDORAS	28
11.3. INNOVACIÓN	29
11.4. APOYO A LA COMUNIDAD.....	30
11.5. FISCALIDAD RESPONSABLE	31
12. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	32



1. INTRODUCCIÓN

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

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

Muestra la información relativa al Grupo Consolidado (en adelante el Grupo), formado por la Sociedad cabecera, UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad, S.A. (en adelante UNIVERSITAS XXI España o la sociedad cabecera) y la sociedad dependiente, UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad - Colombia, S.A.S (en adelante UNIVERSITAS XXI Colombia o la sociedad dependiente).

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

Los datos económicos se expresan en euros (€).

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

2. COMPROMISO ÉTICO, SOCIAL Y AMBIENTAL

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

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

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

3. ASPECTOS NO FINANCIEROS MÁS RELEVANTES

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

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



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

4. CONTEXTO DE NEGOCIO

4.1. ESTRUCTURA DEL GRUPO

El Grupo UNIVERSITAS XXI es un proyecto conjunto de seis universidades públicas españolas (Alcalá, Carlos III de Madrid, Castilla – La Mancha, Rey Juan Carlos, Salamanca y Valladolid) y de una entidad privada, Cántabro Catalana de Inversiones.

Actualmente, el Grupo está formado por la sociedad dominante, UNIVERSITAS XXI España, y por la sociedad dependiente, UNIVERSITAS XXI Colombia, sobre la que la primera tiene un porcentaje de participación, a cierre del ejercicio 2022, del 100%.

Las diferentes sedes son las siguientes:

UNIVERSITAS XXI España	Sede Madrid	Calle Arequipa, 1. Bloque 1, Plantas 3 y 5 28043 Madrid (España) +34 91 382 21 40 info@universitasxxi.com
	Sede Lleida	Parc Científic i Tecnològic de Lleida Turó de Gardeny, edifici TIC. Planta 1ª, oficina 4. 25003 Lleida, España +34 973 72 59 03 info@universitasxxi.com
UNIVERSITAS XXI Colombia	Sede Bogotá	Carrera 13 No. 93-68. Oficina 207. Bogotá, Colombia +57 1 640 70 50 info.colombia@universitasxxi.com

4.2. OBJETO SOCIAL

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

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

4.3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

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

Misión

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

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



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

Visión

Ser la referencia indiscutible en el sector universitario de España y aumentar la presencia en Latinoamérica, gracias a nuestras soluciones de alta calidad para el sector de la educación superior, concebidas con nuestros clientes y con las que los usuarios y usuarias se sorprenden y disfrutan. El equipo humano, altamente capacitado, comprometido, motivado y feliz construirá relaciones de alianza con nuestros clientes, ofreciendo continuamente recursos que proporcionen una inmejorable experiencia de usuario.

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

Valores

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

4.4. PRODUCTOS, SERVICIOS Y MERCADOS

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

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

El Grupo presta los siguientes servicios a las IES:

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

En relación con el ámbito geográfico del mercado, las sociedades del Grupo prestan servicios a clientes de los siguientes países:

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

4.5. GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés son los siguientes:



Clientes



Personal empleado



Equipo directivo y mandos intermedios



Accionistas y Consejo de Administración



Entidades gubernamentales



Entidades aliadas y proveedoras



Ministerio de Universidades



Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE)



Universidades







Sociedad

4.6. GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA

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

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

Se despliega mediante el desarrollo de estrategias más específicas y acciones, establecidas todas ellas para diferentes ejes temáticos. En el ejercicio 2022 los ejes temáticos fueron los siguientes:

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

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

Toda la plantilla participa en la consecución de la estrategia.

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

5. ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

El comportamiento ético y el cumplimiento estricto de la legalidad son dos pilares básicos en el devenir diario de las sociedades del Grupo.

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

5.1. CÓDIGO ÉTICO Y CÓDIGO DE CONDUCTA

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

Ambos documentos se encuentran disponibles en la web corporativa.

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

- Sujeción a la legalidad y a las normas y procedimientos internos.
- Trabajo digno y seguro.
- Libertad de empresa y derecho de la competencia.
- Igualdad, tolerancia y respeto.
- Gestión compartida (trabajo colaborativo basado en el respeto y la confianza).
- Confianza.
- Responsabilidad individual y colectiva.
- Neutralidad política.
- Compromiso contra el soborno, la corrupción, el fraude y el blanqueo de capitales.
- Comunicación y transparencia.
- Conflicto de intereses.
- Protección de la propiedad intelectual e industrial.
- Confidencialidad de la información y secreto.
- Seguridad de la información.
- Tratamiento de datos personales.
- Protección y defensa del medio ambiente.

En el código se establecen, además:

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

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

Indicadores:

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

5.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

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

Son funciones del OCN:

- Elaborar y mantener el mapa de los riesgos de incumplimiento normativo.
- Elaborar y mantener el código ético y el código de conducta del Grupo, mencionados en apartados anteriores.
- Elaborar y mantener el canal de comunicación de incumplimientos, que permite la comunicación de cualquier situación de incumplimiento, así como el traslado de cualquier duda o consulta orientada a prevenir riesgos de incumplimiento.
- Establecer el régimen disciplinario para casos de incumplimiento.

- Elaborar y mantener una metodología de revisión del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo, mediante auditorías internas de cumplimiento y la revisión periódica del análisis de los riesgos.
- Ofrecer información e impartir formación de forma periódica a toda la plantilla, sobre las actividades y conductas que se consideran de riesgo, así como sobre el uso del canal de comunicación de incumplimientos.
- Implantar el conjunto de controles, procedimientos, protocolos e instrucciones técnicas de gestión, orientados a reducir los riesgos de incumplimiento normativo.

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

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

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

Indicadores:

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

Las sociedades del Grupo no han recibido multas o sanciones por incumplimiento de la normativa de aplicación.

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

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

- Ninguna persona vinculada a las empresas del Grupo podrá ofrecer o prometer a otra la entrega directa o indirecta de cualquier tipo de incentivo monetario, comisión o recompensa con el propósito de que, incumpliendo sus responsabilidades y, en su caso, la legalidad, actúe o deje de actuar para favorecer un determinado negocio u obtener una ventaja empresarial indebida.
- Queda terminantemente prohibido autorizar, prometer u ofrecer algún tipo de soborno o pago indebido a funcionarios y servidores públicos o a entidades privadas con el fin de agilizar trámites judiciales o administrativos u obtener tratos de favor o ventajas indebidas. Estos ofrecimientos, pagos o entregas están prohibidos, tanto si se realizan directamente a los responsables públicos o privados, como a aquellas personas u organizaciones que éstos indiquen. Esta prohibición alcanza también aquellos supuestos en los que los ofrecimientos, promesas o pagos se realizan a través de entidades socias, colaboradoras, agentes o mediante personas u organizaciones interpuestas.

- Esta misma prohibición se aplicará cuando la conducta se produzca en relación con las personas empleadas, personal directivo o administrador de otras empresas o entidades privadas, bien sea directamente o a través de personas intermediarias.
- Se excluyen de estas prohibiciones las invitaciones ocasionales que no excedan de límites razonablemente aceptables y los objetos de propaganda de escaso valor.
- Las empresas del Grupo rechazan el blanqueo de capitales y la utilización de paraísos fiscales. En consecuencia, no se crearán ni adquirirán participaciones en entidades domiciliadas en países que tengan la condición de paraíso fiscal.
- Cualquier participación de las empresas del Grupo en empresas de nueva creación o ya existentes en el extranjero obligará a verificar con rigor el objeto social y las actividades que va a desempeñar o desempeña y a articular un sistema homologado de control financiero que permita comprobar la legalidad de las operaciones contables realizadas.
- Para prevenir el blanqueo de capitales, la dirección de administración y finanzas se asegurará de contar con un adecuado conocimiento de la clientela, no abrirá cuentas anónimas ni autorizará transferencias financieras sin la debida identificación de dicha entidad o de su representante y procurará obtener información contrastada acerca del origen de los fondos. El sistema de control financiero registrará todos los pagos y transacciones, prohibiendo las cuentas fuera de libros, controlando el destino de los pagos en efectivo, cuando excepcionalmente se produjesen, y contando con un sistema de auditoría que garantice el cumplimiento de la legalidad contable y fiscal.
- De igual modo, las empresas del Grupo aplicarán a su práctica comercial reglas para combatir la corrupción, tanto pública como privada, y otras conductas ilícitas como el fraude y el tráfico de influencias.

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

Indicadores:

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

5.4. TRANSPARENCIA

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

El Grupo cuenta con diversos órganos de dirección y comités, donde se toman decisiones que se comunican y despliegan en cascada a toda la organización.

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

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

El Portal está organizado en los siguientes bloques:

- **Información institucional.** Incluye la Política de calidad, información sobre la estructura del Grupo y las normas básicas de aplicación. Asimismo, contiene información sobre los Órganos societarios, el Órgano

de Cumplimiento Normativo y las certificaciones y acreditaciones obtenidas. En este bloque también puede consultarse la agenda institucional.

- **Organización y funcionamiento de la empresa.** El organigrama es accesible desde este bloque, además de la reseña curricular del equipo directivo y de la información sobre los diversos órganos de dirección y comités, que garantizan una gestión transparente y una comunicación continua. En esta sección se ofrece también información sobre retribuciones, así como sobre la gestión y los controles externos aplicables a la Empresa.
- **Información sobre la plantilla.** Se muestran los datos de la plantilla desagregados por colectivos y sexo. Desde este apartado, también se puede descargar el Plan de Igualdad de la sociedad, publicado en octubre de 2021 y con vigencia hasta 2025. Adicionalmente, se incluye un enlace directo al canal para la comunicación de casos de violencia sexual, acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Información económico-financiera.** Se incluyen las cuentas anuales, así como el informe de auditoría. También se ofrece información sobre las ayudas y subvenciones recibidas.
- **Información sobre contratos y convenios.** Incluye el acceso al Perfil del contratante y a las instrucciones de contratación, así como los convenios firmados con otras instituciones.
- **Responsabilidad Social Corporativa.** Se incluyen tanto la Política de Responsabilidad Social Corporativa, como las memorias de los últimos años. Dado que la empresa está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como se ha comentado en apartados anteriores, en esta página del Portal se incluye el enlace al informe de progreso. Finalmente se incluye un enlace a la página web de la Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI.
- **Indicadores.** Se aportan los principales indicadores de Recursos Humanos, de presencia en el mercado, de impacto en la sociedad, los económico-financieros y los de proceso.
- **Incorporación de personal.** Ofrece acceso a las plataformas *LinkedIn* e *Infojobs* en las que se publican las diferentes oportunidades de trabajo.
- **Solicitud de información.** En esta sección se puede solicitar más información, a través del buzón de transparencia.

6. POLÍTICAS CORPORATIVAS Y GESTIÓN DE RIESGOS

Las sociedades del Grupo, además de por los códigos éticos y de conducta mencionados anteriormente, se rigen por las políticas y normas establecidas a nivel corporativo, así como por el compromiso firme de cumplir la legalidad.

Las principales políticas corporativas son las siguientes:

- **Política de Calidad.** Es el documento principal del Sistema de Gestión Corporativo y proporciona el marco de referencia para el cumplimiento del propósito del Grupo, guiando a las personas hacia la mejora continua, la excelencia y el aumento de la productividad.
- **Política de Cumplimiento Normativo.** Introduce criterios de ética empresarial basados en la transparencia y el respeto a la legalidad a través del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo. Establece, a través del mismo, una metodología que anticipa posibles incumplimientos de requisitos legales que pudieran suponer un delito atribuible a la empresa como organización, según lo establecido en el código penal español.
- **Política de Seguridad.** Establece las directrices de alto nivel para definir, desarrollar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI). Determina objetivos, principios y reglas básicas para la gestión de la seguridad de la información en el Grupo.
- **Política de Igualdad.** Es el documento que define el conjunto de principios y compromisos adoptados en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como pilar esencial del progreso profesional y personal de las personas que forman parte de UNIVERSITAS XXI.

- **Política de Responsabilidad Social Corporativa.** Recoge el espíritu de cooperación y transferencia de conocimiento a las universidades con las que colaboran las sociedades del Grupo, así como la visión, orientada a lograr los objetivos con una gestión ética, un justo retorno para los accionistas, y la búsqueda del bienestar de las personas; con el patrocinio de la Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI.
- **Política de desconexión digital.** Incluye las medidas para potenciar el respeto al tiempo de descanso de la plantilla, una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar y, en definitiva, de la calidad de vida y salud del personal de la empresa. Es aplicable solo a UNIVERSITAS XXI España, ya que UNIVERSITAS XXI Colombia se rige por la normativa existente en Colombia en dicha materia.
- **Instrucciones internas de contratación,** emitidas de acuerdo con lo establecido Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Son aplicables exclusivamente a UNIVERSITAS XXI España.

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

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

7. CALIDAD, EXCELENCIA Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

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

Concretamente, en el ámbito de la calidad y de la excelencia, ambas sociedades del Grupo mantienen la certificación [ISO 9001:2015](#), obtenida por primera vez en España en el año 2006.

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

Como hecho relevante posterior al cierre de ejercicio, cabe destacar que, en el mes de enero de 2023, la sociedad dominante del Grupo ha obtenido el sello [EFQM 600](#) (anteriormente disponía del sello EFQM 500+).

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

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

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

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

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



8. EQUIPO HUMANO

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

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

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

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

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

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

8.1. PERFIL DE LA PLANTILLA

El equipo humano del Grupo a 31 de diciembre de 2022 está formado por 351 personas, de las que el 64% son hombres y el 36% mujeres. Cabe destacar que el número de egresadas de estudios de ingeniería, informática y tecnologías de la información es aún muy bajo, en relación con el número de hombres que cuentan con dichos estudios, por lo que es difícil por el momento alcanzar la paridad de representación.

El 79% de la plantilla trabaja en UNIVERSITAS XXI España y el 21% en UNIVERSITAS XXI Colombia.

El 19% del personal es menor de 30 años; el 70% se encuentra en un rango de edad entre 30 y 50 años; y el 11% es mayor de 50 años. El 97% tienen una relación de carácter indefinido y también el 97% un contrato a jornada completa.

El grupo profesional más numeroso es el correspondiente al personal técnico, con un 46% de representación, seguido del personal de consultoría, con un 21%.

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

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

Distribución de la plantilla por sexo:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Mujeres	97	29	126	104	27	131
Hombres	182	43	225	194	22	216

Distribución de la plantilla por edad:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Menores de 30 años	49	19	68	57	12	69
Entre 30 y 50 años	198	48	246	220	33	253
Mayores de 50 años	32	5	37	21	4	25

Nota 1: datos a 31 de diciembre de cada ejercicio.

Edad y antigüedad media de la plantilla:

	2022		2021	
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA
Edad media de la plantilla (a 31 de diciembre)	41	36	40	37
Antigüedad media de la plantilla (a 31 de diciembre)	12	4	10	6

Personas trabajadoras por país:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Número de personas trabajadoras por país	279	72	351	298	49	347

Personas trabajadoras por categoría profesional:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Personal de dirección	37	6	43	37	3	40
Mandos intermedios	35	10	45	36	9	45
Personal técnico	123	39	162	142	17	159
Personal de consultoría	63	10	73	65	13	78
Otros	21	7	28	18	7	25

Personas trabajadoras por tipo de contrato y sexo:

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contratos indefinidos	175	96	271	191	102	293
Contratos de duración determinada	0	0	0	0	0	0
Becas	7	1	8	2	2	4
Prácticas	0	0	0	1	0	1

	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contratos indefinidos	43	27	70	22	26	48
Contratos de duración determinada	0	0	0	0	0	0
Becas	0	2	2	0	1	1
Prácticas	0	0	0	0	0	0

	TOTAL GRUPO					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Contratos indefinidos	218	123	341	213	128	341
Contratos de duración determinada	0	0	0	0	0	0
Becas	7	3	10	2	3	5
Prácticas	0	0	0	1	0	1

Personas trabajadoras por tipo de contrato y edad:

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA							
	2022				2021			
	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Contratos indefinidos	41	198	32	271	53	219	21	293
Contratos de duración determinada	0	0	0	0	0	0	0	0
Becas	8	0	0	8	3	1	0	4
Prácticas	0	0	0	0	1	0	0	1

	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA							
	2022				2021			
	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Contratos indefinidos	17	48	5	70	11	33	4	48
Contratos de duración determinada	0	0	0	0	0	0	0	0
Becas	2	0	0	2	1	0	0	1
Prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0

	TOTAL GRUPO							
	2022				2021			
	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Contratos indefinidos	58	246	37	341	64	252	25	341
Contratos de duración determinada	0	0	0	0	0	0	0	0
Becas	10	0	0	10	4	1	0	5
Prácticas	0	0	0	0	1	0	0	1

Personas trabajadoras por tipo de contrato y categoría profesional:

	UNIVERSITAT XXI ESPAÑA									
	2022					2021				
	INDEFINIDO	DURACIÓN DETERMINADA	BECAS	PRÁCTICAS	TOTAL	INDEFINIDO	DURACIÓN DETERMINADA	BECAS	PRÁCTICAS	TOTAL
Personal de dirección	37	0	0	0	37	37	0	0	0	37
Mandos intermedios	35	0	0	0	35	36	0	0	0	36
Personal técnico	123	0	0	0	123	141	0	0	1	142
Personal de consultoría	63	0	0	0	63	65	0	0	0	65
Otros	13	0	8	0	21	14	0	4	0	18
	271	0	8	0	279	293	0	4	1	298

	UNIVERSITAT XXI COLOMBIA									
	2022					2021				
	INDEFINIDO	DURACIÓN DETERMINADA	BECAS	PRÁCTICAS	TOTAL	INDEFINIDO	DURACIÓN DETERMINADA	BECAS	PRÁCTICAS	TOTAL
Personal de dirección	6	0	0	0	6	3	0	0	0	3
Mandos intermedios	10	0	0	0	10	9	0	0	0	9
Personal técnico	39	0	0	0	39	17	0	0	0	17
Personal de consultoría	10	0	0	0	10	13	0	0	0	13
Otros	5	0	2	0	7	6	1	0	0	7
	70	0	2	0	72	48	1	0	0	49

	TOTAL GRUPO									
	2022					2021				
	INDEFINIDO	DURACIÓN DETERMINADA	BECAS	PRÁCTICAS	TOTAL	INDEFINIDO	DURACIÓN DETERMINADA	BECAS	PRÁCTICAS	TOTAL
Personal de dirección	43	0	0	0	43	40	0	0	0	40
Mandos intermedios	45	0	0	0	45	45	0	0	0	45
Personal técnico	162	0	0	0	162	158	0	0	1	159
Personal de consultoría	73	0	0	0	73	78	0	0	0	78
Otros	18	0	10	0	28	20	1	4	0	25
	341	0	10	0	351	341	1	4	1	347

Personas trabajadoras por tipo de jornada y sexo:

	UNIVERSITAT XXI ESPAÑA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada completa	174	96	270	190	101	291
Jornada parcial	8	1	9	4	3	7

	UNIVERSITAT XXI COLOMBIA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada completa	43	27	70	22	27	49
Jornada parcial	0	2	2	0	0	0

	TOTAL GRUPO					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada completa	217	123	340	212	128	340
Jornada parcial	8	3	11	4	3	7

Personas trabajadoras por tipo de jornada y edad:

	2022				2021			
	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50	TOTAL	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Jornada completa	41	197	32	270	53	217	21	291
Jornada parcial	8	1	0	9	4	3	0	7

UNIVERSITAS XXI COLOMBIA								
	2022				2021			
	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50	TOTAL	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Jornada completa	17	48	5	70	12	33	4	49
Jornada parcial	2	0	0	2	0	0	0	0

TOTAL GRUPO								
	2022				2021			
	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50	TOTAL	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Jornada completa	58	245	37	340	65	250	25	340
Jornada parcial	10	1	0	11	4	3	0	7

Personas trabajadoras por tipo de jornada y categoría profesional:

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA					
	2022			2021		
	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL
Personal de dirección	37	0	37	37	0	37
Mandos intermedios	35	0	35	36	0	36
Personal técnico	123	0	123	141	1	142
Personal de consultoría	63	0	63	65	0	65
Otros	12	9	21	13	5	18
	270	9	279	292	6	298

	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA					
	2022			2021		
	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL
Personal de dirección	6	0	6	3	0	3
Mandos intermedios	10	0	10	9	0	9
Personal técnico	39	0	39	17	0	17
Personal de consultoría	10	0	10	13	0	13
Otros	5	2	7	7	0	7
	70	2	72	49	0	49

	TOTAL GRUPO					
	2022			2021		
	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL
Personal de dirección	43	0	43	40	0	40
Mandos intermedios	45	0	45	45	0	45
Personal técnico	162	0	162	158	1	159
Personal de consultoría	73	0	73	78	0	78
Otros	17	11	28	20	5	25
	340	11	351	341	6	347

Personas trabajadoras con discapacidad:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Personas trabajadoras con discapacidad contratadas directamente	2	0	2	2	0	2
Medidas alternativas (Centros Especiales de Empleo) Personas equivalentes	3	0	3	3	0	3

Número de despidos por sexo:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Hombres	1	0	1	1	1	2
Mujeres	1	0	1	0	1	1

Número de despidos por edad:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Menores de 30 años	1	0	1	0	1	1
Entre 30 y 50 años	1	0	1	0	1	1
Mayores de 50 años	0	0	0	1	0	1

Número de despidos por categoría profesional:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Personal de dirección	0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0
Personal técnico	1	0	1	1	1	2
Personal de consultoría	1	0	1	0	0	0
Otros	0	0	0	0	1	1

8.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

Satisfacción general de la plantilla con la empresa:

	2022		2021	
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA
Satisfacción general de la plantilla (sobre valoración 10)	8,5	9,3	9,1	9,3

Porcentaje de la plantilla acogida a la política de desconexión digital:

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nº de personas trabajadoras acogidas a la política de desconexión digital	182	97	279	194	104	298

Absentismo:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Nº de horas de absentismo	8.172	4.647	12.819	7.153	3.595	10.748
Tasa de absentismo	1,47%	2,99%	-	1,28%	3,40%	-

8.3. SELECCIÓN Y ACOGIDA DEL PERSONAL

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



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

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

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

8.4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

El Grupo apuesta por la formación de su personal y cada año promueve diversas acciones encaminadas al desarrollo competencial y personal de su plantilla.

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

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

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

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

En el año 2022 se han recibido en el Grupo 8.919 horas de formación.

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

[Horas de formación recibidas por sexo:](#)

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Horas de formación recibidas	3.414	1.700	5.114	7.057	2.366	9.423

	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Horas de formación recibidas	2.464	1.341	3.805	507	763	1.270

	TOTAL GRUPO					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Horas de formación recibidas	5.878	3.041	8.919	7.564	3.129	10.693

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

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

Nota 2: las horas de formación en la filial colombiana, han experimentado un gran incremento debido a la incorporación de nuevo personal, al que se imparte formaciones de inducción.

Horas de formación por tipología de personal:

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Personal técnico	2.742	553	3.295	5.569	925	6.494
Personal funcional	512	601	1.113	694	880	1.574
Personal administrativo y de dirección	160	546	706	794	562	1.356

	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Personal técnico	2.153	272	2.425	698	302	1.000
Personal funcional	251	488	739	30	90	120
Personal administrativo y de dirección	60	582	642	50	100	150

	TOTAL GRUPO					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Personal técnico	4.895	825	5.720	6.267	1.227	7.494
Personal funcional	763	1.089	1.852	724	970	1.694
Personal administrativo y de dirección	220	1.128	1.348	844	662	1.506

8.5. REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

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

Las sociedades del Grupo cubren los costes sociales, de acuerdo con lo establecido en la legislación de cada país.

Las retribuciones establecidas son acordes con las del sector y se encuentran por encima de las establecidas en los convenios de aplicación.

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

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

El detalle se muestra desagregado por país.

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

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

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

Retribución media por sexo:

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL
Remuneraciones medias	41.844	43.586	-4,2%	39.365	40.500	-2,9%

	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL
Remuneraciones medias	13.718	15.479	-12,8%	15.644	15.212	2,8%

Retribución media por edad:

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA					
	2022			2021		
	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS
Remuneraciones medias	24.794	44.329	57.856	25.234	41.397	62.053

	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA					
	2022			2021		
	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS
Remuneraciones medias	7.361	16.010	22.838	8.066	17.244	24.371

Retribución media por categoría profesional y sexo:

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

UNIVERSITAS XXI COLOMBIA						
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL
Personal de dirección	37.830	35.666	5,7%	40.885	*	*
Mandos intermedios	19.101	15.714	17,7%	22.115	18.692	15,5%
Personal técnico	10.386	12.577	-21,1%	11.583	15.639	-35,0%
Personal de consultoría	13.605	12.678	6,8%	10.385	13.897	-33,8%
Otros	11.493	8.018	30,2%	10.341	6.384	38,3%

Remuneración de consejeros y consejeras y del equipo directivo:

	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA SALARIAL
Personal de dirección de UNIVERSITAS XXI S.T.U. España	87.116	76.962	11,7%	84.394	72.405	14,2%
Personal de dirección de UNIVERSITAS XXI S.T.U. Colombia	37.830	35.666	5,7%	40.885	*	*

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

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

8.6. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

En su compromiso con la protección de la seguridad y la salud del equipo humano, las sociedades del Grupo aplican protocolos específicos que garantizan el cumplimiento cabal de la normativa vigente y de los convenios colectivos de aplicación.

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

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

En el caso de UNIVERSITAS XXI Colombia, de acuerdo con la normativa de aplicación, a nivel interno se cuenta con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que busca anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

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



Durante el ejercicio 2022 no se han producido accidentes laborales.

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

En UNIVERSITAS XXI España

- Relacionadas con mejoras laborales:
 - Flexibilidad horaria para contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Teletrabajo en diferentes modalidades a elegir por el personal empleado.
 - Pago del complemento por incapacidad temporal.
 - Ampliación de las vacaciones en dos días laborables.
 - Transformación de hasta dos días de vacaciones en bolsa de horas.
 - Solicitud de hasta dos días al año de permiso sin sueldo, sin perder la cotización a la Seguridad Social por los mismos.
 - Retribución flexible (seguro médico familiares, tarjeta restaurante, tarjeta transporte y cheque guardería).
- Relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
 - Realización de las acciones positivas correspondientes al ejercicio 2022 incluidas en el Plan de Igualdad.
- Relacionadas con el desarrollo profesional:
 - Plan formativo “Desarrollo Directivo” para nuevos nombramientos mandos intermedios.
 - Mantenimiento del proyecto de *On-boarding* para el acompañamiento del personal de nueva incorporación.
 - Contratación plataforma UdeMy para formación de la plantilla.
- Relacionadas con el bienestar y la satisfacción en las oficinas:
 - Realización encuestas de Clima Laboral.
 - Desayunos en el día internacional de la mujer.
 - Eventos y jornadas con la plantilla
 - Disposición de máquinas expendedoras de café, cacao e infusiones sin coste para el personal.
- Relacionadas con la salud y el deporte:
 - Acuerdo con entidades deportivas para obtener descuentos aplicables a la plantilla.
 - Campaña de vacunación contra la gripe, inoculada en horario laboral y sin coste para el personal.
 - Participación en olimpiada *online eHealth Challenge*.
 - Mantenimiento de purificadores de agua por ultrafiltración en cocinas.
 - Disposición de un desfibrilador externo semiautomático en la quinta planta.
 - Abastecimiento de geles hidroalcohólicos.
- Relacionadas con el cuidado del medioambiente:
 - Regalo corporativo consistente en botellas de agua reutilizables.

En UNIVERSITAS XXI Colombia

- Relacionadas con mejoras laborales:
 - Teletrabajo (2 días en casa y 3 días en la oficina).
 - Plan complementario básico.
- Relacionadas con la salud y el deporte:

- Participación en olimpiada *online* eHealth Challenge.
 - Medición de riesgo psicosocial.
 - Organización de la “Semana de la salud”.
 - Exámenes médicos ocupacionales.
- Relacionadas con el bienestar y la satisfacción en las oficinas:
 - Organización de la actividad “Masaje puesto a puesto”.
 - Almuerzo de celebración “Día del hombre”.
 - Almuerzo de celebración “Día de la mujer”.
 - Actividad de integración primer semestre.
 - Celebración de Halloween.
 - Regalo a cada persona empleada el día de su cumpleaños (postre y media jornada laboral).
 - Desayuno último viernes de cada mes.

Siniestralidad laboral:

	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA			
	2022		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Índice de frecuencia	2	0	0	0
Índice de gravedad	0,16%	0	0	0

	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA			
	2022		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Índice de frecuencia	0	0	0	0
Índice de gravedad	0	0	0	0

8.7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

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

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

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

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



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

Indicadores:

	TOTAL GRUPO	
	2022	2021
Nº de denuncias de discriminación recibidas	0	0
Nº de denuncias de discriminación gestionadas	0	0
Nº de denuncias de acoso sexual recibidas	0	0
Nº de denuncias de acoso sexual gestionadas	0	0

9. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

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

En todo caso, las empresas del Grupo velan por un **consumo responsable** de recursos naturales (principalmente energía) y por el **reciclaje** de los materiales sobrantes (principalmente equipos informáticos y papel).

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

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

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

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

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

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

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

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

Consumo:

	2022			2021		
	UNIVERSITAT XXI ESPAÑA	UNIVERSITAT XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAT XXI ESPAÑA	UNIVERSITAT XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Consumo de agua (m3)	0	40	40	-	17	-
Consumo de energía en las oficinas (Kg)	308.014	48.357	356.371	322.603	58.449	381.052
Consumo de papel (Kg)	237	20	257	238	80	318

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

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

Nota 3: en el caso de UNIVERSITAT XXI España, el cálculo de consumo de papel se ha estimado a partir del número de hojas fotocopiadas o impresas, según los contadores de las fotocopiadoras. En el caso de UNIVERSITAT XXI Colombia, se ha estimado en función del número de remesas de papel utilizadas.

Reciclaje:

	2022			2021		
	UNIVERSITAT XXI ESPAÑA	UNIVERSITAT XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAT XXI ESPAÑA	UNIVERSITAT XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Reciclaje de papel (Kg)	275	-	275	292	-	292
Reciclaje de residuos informáticos (Kg)	263	-	263	-	-	-

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

Nota 2: las sedes de Lleida y de Bogotá reciclan el papel a través de los servicios municipales, por lo que no es posible conocer la cantidad reciclada.

10. ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

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

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

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

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

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

11. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

11.1. RELACIÓN CON CLIENTES

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

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

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

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

Indicadores:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Promedio de satisfacción de los clientes (sobre valor 10)	9,25	9,16	0	9,11	9,22	9,14
Reclamaciones de clientes recibidas en el ejercicio	5	7	0	9	7	16
Reclamaciones de clientes gestionadas y resueltas en el ejercicio	4	11	1	10	7	17
Reclamaciones gestionadas en el ejercicio que provenían de comunicaciones del año anterior	1	4	1	2	3	5

11.2. RELACIÓN CON EMPRESAS PROVEEDORAS

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

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

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

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

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

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

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

Más del 90% de las empresas proveedoras contratadas son de ámbito nacional.

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

Indicadores:

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Satisfacción de proveedores (sobre 5)	4.76	-	-	4.8	-	-
No conformidades abiertas a proveedores en el ejercicio	4	2		2	0	2
No conformidades gestionadas de proveedores en el ejercicio	5	2		3	0	3
No conformidades gestionadas de proveedores en el ejercicio que provenían del año anterior	1	0		1	0	0
% de proveedores locales	95%	91%	-	96%	93%	-

Nota 1: en el ejercicio 2022 en España se ha gestionado una No conformidad de proveedores que inicialmente estaba catalogada como no conformidad interna y que se reclasificó posteriormente.

11.3. INNOVACIÓN

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

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

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

11.4. APOYO A LA COMUNIDAD

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

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

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

	2022			2021		
	UNIVERSITAT XXI ESPAÑA	UNIVERSITAT XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAT XXI ESPAÑA	UNIVERSITAT XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Donaciones realizadas	194.000	0	194.000	140.214	0	140.214
Importe de patrocinios	8.000	0	8.000	9.200	0	9.200

Entidades beneficiarias:

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

La [Fundación Internacional UNIVERSITAT XXI](#) (patrocinada por UNIVERSITAT XXI España), es por su parte, la principal impulsora del apoyo a la comunidad.

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

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

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

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

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

11.5. FISCALIDAD RESPONSABLE

A continuación, se muestra el resultado económico obtenido por las dos sociedades del Grupo, así como el importe pagado en concepto de Impuesto de Sociedades.

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Resultado contable antes de impuestos	1.971.296,00	294.981,00	2.250.470,00	2.430.756,12	217.231,57	2.647.987,69
Impuesto de sociedades pagado	412.550,00	144.872,00	557.422,00	506.943,61	103.306,99	610.250,60

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

	2022			2021		
	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO	UNIVERSITAS XXI ESPAÑA	UNIVERSITAS XXI COLOMBIA	TOTAL GRUPO
Subvenciones recibidas	7.164,00	0	7.164,00	10.908,89	0,00	10.908,89

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

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



**UNIVERSITAS XXI, Soluciones y Tecnología para la Universidad, S.A.,
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022

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

Madrid, 23 de marzo de 2023

Los Administradores :