



Castelló de la Plana, 27 de julio de 2023

Soluciones Cuatroochenta, S.A. (en adelante, "Cuatroochenta", "Grupo Cuatroochenta", la "Compañía", la "Sociedad" o el "Grupo"), en virtud de lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento (UE) no 596/2014 sobre abuso de mercado y en el artículo 227 de la Ley de los Mercados de Valores y los Servicios de Inversión y disposiciones concordantes, así como la Circular 3/2020 del segmento BME Growth de BME MTF Equity, por la presente se comunica al mercado la siguiente:

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

Publicación de la Memoria de Sostenibilidad 2022

Cuatroochenta publica su Memoria de Sostenibilidad 2022, elaborada por Ângela Impact Economy en referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

Con el objetivo de responsabilizarnos del impacto que tiene en la sociedad la tecnología que desarrollamos, mantener una gestión ética y transparente y minimizar nuestra huella en el medio ambiente, la compañía inició en 2022 el proceso para que su actividad siga criterios ESG (*environmental, social and governance*). Después de elaborar un diagnóstico inicial a partir del Mapa de Sostenibilidad Estratégica que incluye el Análisis de Materialidad, Cuatroochenta ha recopilado su impacto positivo en este documento.

La memoria se puede consultar en la página web de Cuatroochenta y en el anexo:

<https://cuatroochenta.com/sostenibilidad/>

En cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 3/2020 del BME MTF Equity se deja expresa constancia de que la información comunicada por la presente ha sido elaborada bajo la exclusiva responsabilidad de la Sociedad y sus administradores.

Atentamente,

Consejero Delegado de Soluciones Cuatroochenta, S.A.

D. Alfredo Raúl Cebrián Fuertes

[MEMORIA_DE: SOSTENIBILIDAD 2022]



ÍNDICE

[1] Introducción	3
[1.1] ¿Quiénes somos?	4
[1.2] Cuatroochenta de un vistazo	5
[1.3] Misión, visión y valores	6
[1.4] Análisis de materialidad	7
[1.4.1] Grupos de interés	8
[1.4.2] Matriz de Materialidad	9
[1.5] Gobierno Corporativo	10
[1.6] Estructura societaria y accionarial	11
[1.7] Presencia Geográfica	13
[1.8] Modelo de Negocio	14
[1.9] Contribución a los ODS	16
[1.10] Canales de Comunicación	17
[1.11] Hitos 2022	19
[2] CUATROOCHENTA EN 2022	21
[3] LA COMPAÑÍA	22
[3.1] Las personas en Cuatroochenta	22
[3.1.1] Plan de acogida	25
[3.1.3] Diversidad	28
[3.1.4] Plan de igualdad	29
[3.1.5] Medidas contra el acoso	31
[3.1.6] Distribución del tiempo de trabajo	32
[3.1.7] Medidas para el disfrute de la conciliación	33
[3.1.8] Salud y seguridad	34
[3.1.9] Formación de las personas	35
[3.2] Evaluación y gestión de riesgos	36
[3.3] Riesgos y medidas de ciberseguridad	37
[4] Sociedad	39
[4.1] Relaciones y diálogo con la comunidad	39
[4.2] Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro e inversión en acciones de asociación o patrocinio	39
[4.3] Impacto en las poblaciones locales y el territorio	40
[4.4] Clientes	41
[5] Medioambiente	42
[5.1] Política y riesgos medioambientales	42
[5.2] Consumo energético	43
[5.3] Consumo de agua	44
[5.4] Medidas para la eficiencia energética	45
[6] Gobernanza	46
[6.1] Políticas, medidas e incidentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno y blanqueo de capitales	46
[7] Objetivos 2023	47
[8] TABLA DE EQUIVALENCIAS GRI	49

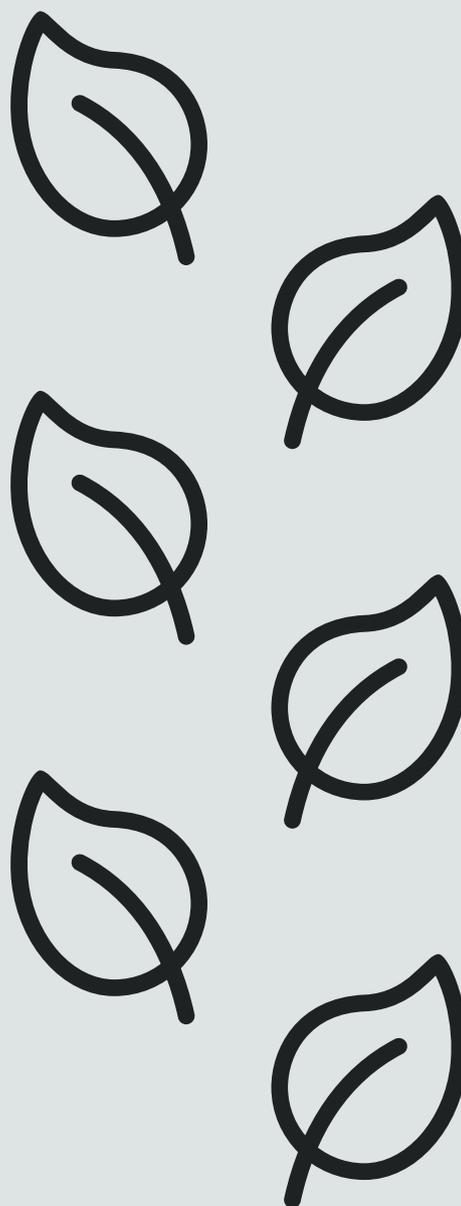
[1] INTRODUCCIÓN

En Cuatroochenta siempre hemos tenido la voluntad de ser una empresa responsable y transparente. Por convicción y por requerimiento de nuestros clientes, proveedores, equipo, colaboradores, entorno e inversores. Así se refleja en nuestra misión, visión y valores. También en diferentes acciones llevadas a cabo desde nuestra fundación: retribución flexible, formación, canales de participación, horario flexible o teletrabajo entre otras ventajas para el equipo; aprobación del Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso; participación constante en la Asociación de Empresas Tecnológicas de Castellón desde su creación; charlas #EnModoAvión para reflexionar sobre el impacto de la tecnología en la sociedad, colaboración con diferentes organizaciones no gubernamentales y fundaciones, etc. Como empresa cotizada y, por tanto, entidad de interés público, ante la próxima normativa europea sobre taxonomía social, en 2022 hemos iniciado el proceso para que nuestra actividad siga los criterios ESG, que se ha materializado en un Mapa de Sostenibilidad Estratégica.

Con el objetivo de minimizar nuestra huella en el medio ambiente, responsabilizarnos del impacto que tiene la tecnología que desarrollamos en la sociedad y mantener una gestión ética y transparente, este mapa, elaborado junto a la consultora especializada Ángela IE, ha servido de diagnóstico para marcar los pasos a seguir a partir de 2023.

El primero y principal, la elaboración del presente documento, la Memoria de Sostenibilidad 2022, en el que hemos trabajado en el último trimestre para identificar y evaluar el impacto social, ambiental, en el respeto de los Derechos Humanos y en la lucha contra la corrupción y el soborno de nuestra actividad, que pasamos a desarrollar a continuación.

Sabemos que solo estamos en el inicio de un largo camino, que ha de ir implicando a toda la compañía a nivel transversal teniendo en cuenta a todos nuestros *stakeholders*. Precisamente por eso, por la convicción de que nuestra implicación en los criterios ESG y en la diligencia debida ha de ser real, queremos ir paso a paso, de forma consistente.



[1.1] ¿Quiénes somos?

Somos una empresa tecnológica española fundada en 2011, especializada en el desarrollo e implantación de soluciones cloud y ciberseguridad para mejorar el rendimiento de las organizaciones. Ofrecemos a las personas usuarias una amplia gama de servicios, entre los que se incluyen Facility Management, Facility Services, aplicaciones de gestión empresarial, desarrollo de software a medida, ciberseguridad e identidad.

Desde los inicios, hemos logrado convertirnos en un socio tecnológico solvente para acometer la transformación digital con las soluciones más potentes de gestión y ciberseguridad,

proporcionando un servicio omnicanal que se adapta a las necesidades de cada organización, reduciendo la distancia entre lo que sus usuarios hacen y lo que son capaces de hacer.

En este sentido, nuestra estrategia es entender siempre y adaptar nuestros servicios a las necesidades de cada usuario. Para ello, nos hemos posicionado como un *software factory* de referencia, permitiendo desarrollar soluciones digitales, orientadas a mejorar y personalizar el servicio. Esta filosofía se ha mantenido constante en la empresa, buscando poner la tecnología al servicio de las personas.

Nuestra filosofía es poner la tecnología al servicio de las personas, demostrando nuestro compromiso con las empresas clientes y nuestra visión de un futuro en el que la digitalización nos ayuda a ser más eficientes.



[1.2] Cuatroochenta de un vistazo**Profesionales****266**

personas empleadas

+38

nuevas contrataciones

98%de nuestro equipo
tiene contrato
indefinido**Usuarios****10 M**personas usan
nuestra tecnología**1.200**clientes en
todo el mundo**21**países en los que
Cuatroochenta tiene
presencia**Resultados 2022****19,3 M€**

cifra de negocios

13,8 M€

margen bruto

2,01 M€

EBITDA recurrente

Partners y cadena de suministro**Microsoft****Zoho****Darktrace****CrowdStrike****Exabeam****Vodafone**

[1.3] Misión, visión y valores

Queremos mejorar el desempeño de las empresas e instituciones (empresas clientes) mejorando la vida de las personas (usuarias). Buscamos crear un mundo más eficiente y seguro gracias a una tecnología siempre al servicio de las personas.



Confianza

Es el pilar de Cuatroochenta, en primer lugar, confiamos los unos en los otros como equipo, para así transmitir confianza hacia nuestros clientes y colaboradores.



Mejora continua

La mejora continua como medio para aumentar la competitividad: indagamos constantemente en nuestra forma de operar para buscar oportunidades y áreas de mejora.



Transparencia

Una empresa transparente es una empresa fiable. La transparencia tanto interna como externa permite conocer los intereses y motivaciones de las personas y la organización.

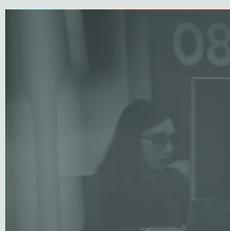


Experiencia de cliente

Totalmente orientados a la satisfacción de las personas que nos rodean, ofreciéndoles la oportunidad de recordarnos y transmitir mensajes positivos sobre nuestra organización.

[1.4] Análisis de materialidad

Durante el 2022 realizamos un Mapa de Sostenibilidad Estratégica que nos permitió conocer cuáles eran los temas materiales más importantes para nuestros grupos de interés. Nuestro propósito es integrar su visión y objetivos en nuestra estrategia, manteniendo una comunicación constante y fluida.



[1.4.1] Grupos de interés

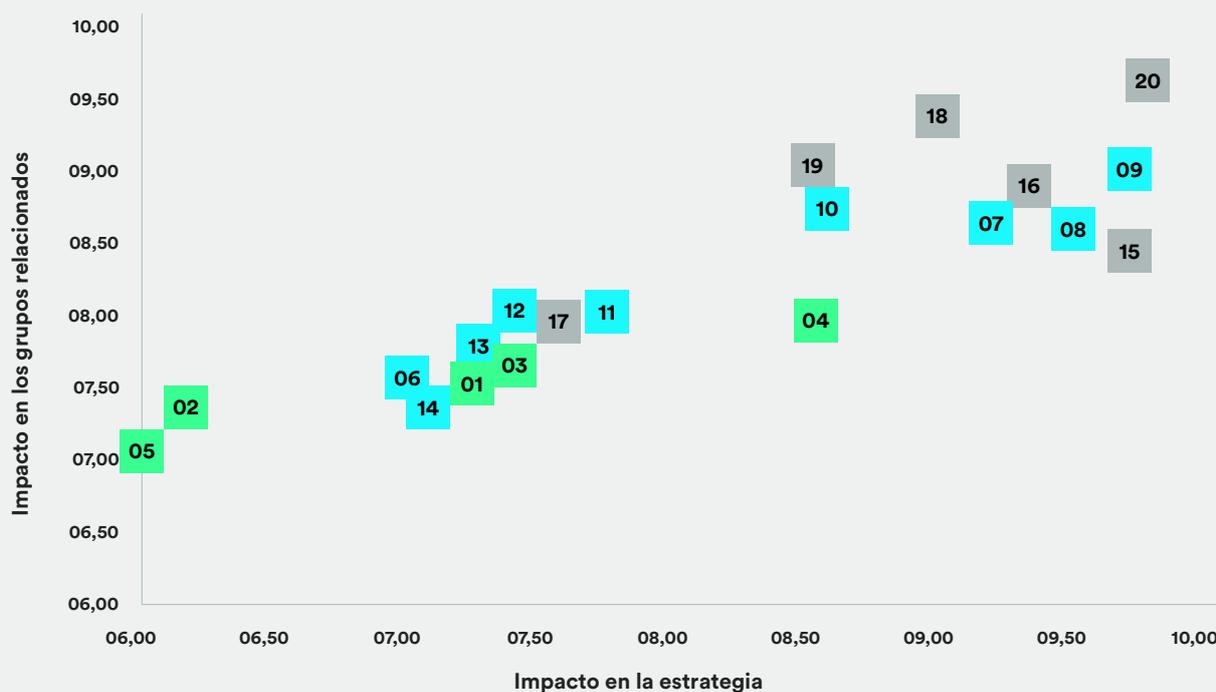
Los grupos de interés son aquellos públicos afectados por los servicios o actividades de la organización, cuyas opiniones y decisiones influyen o impactan en la consecución de los diferentes objetivos.

En 2022, acometimos una nueva revisión de nuestros grupos de interés para adaptarlos al estado actual de los diferentes proyectos y también realizar el análisis de materialidad. Como consecuencia de esta revisión y tras aplicar criterios de priorización, la nueva clasificación más adecuada a la realidad actual es la siguiente:

01	Empresas clientes	07	Socios estratégicos
02	Equipo	08	Compañías proveedoras
03	Personas accionistas e inversores	09	Universidades y centros formativos
04	Personas usuarias	10	Centros de I+D y asociaciones
05	Personal directivo	11	Universidades y centros formativos
06	Partners		

[1.4.2] Matriz de Materialidad

El análisis de materialidad es una herramienta que permite conocer las cuestiones materiales de la compañía que están alineadas con la estrategia corporativa. Las cuestiones que se han evaluado por la dirección y los demás grupos de interés de la empresa para determinar cuáles de estas son materiales han sido 20, las cuales se han dividido entre 5 cuestiones ambientales, 9 cuestiones sociales y 6 cuestiones generales y de negocio. A continuación, se detallan las más relevantes:

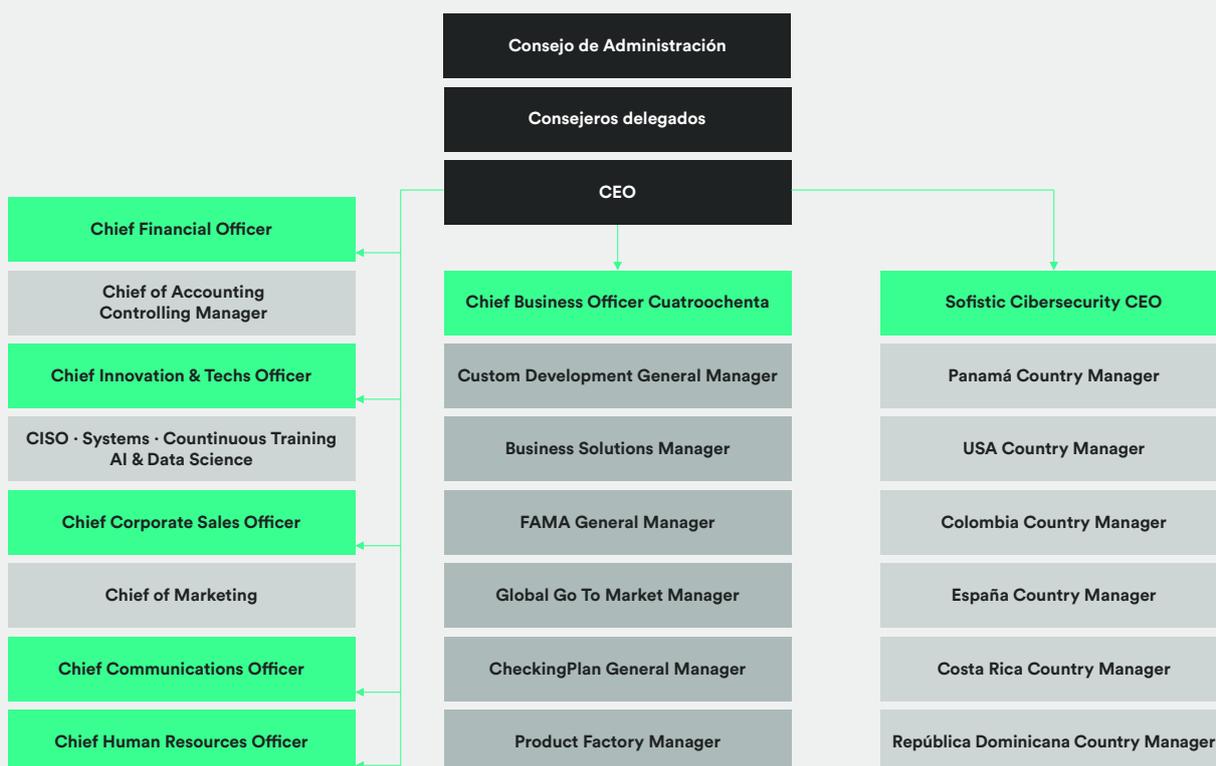


- | | | |
|---|---|--|
| Ambiental | Social | General / negocio |
| 04 Gestionar los residuos de los aparatos electrónicos | 09 Captación y retención del talento | 20 Ciberseguridad |
| 03 Aplicar prácticas sostenibles sobre los servidores | 08 Desarrollo del Capital Humano | 18 Protección de datos y privacidad |
| 01 Gestión de la energía | 07 Diversidad, inclusión y bienestar de la plantilla | 16 Códigos de conducta empresarial, anticorrupción y soborno de los empleados |

[1.5] Gobierno Corporativo

Hemos establecido una estructura organizativa sólida y transparente, en línea con los estándares de BME Growth. El máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración, al que le siguen los consejeros delegados y el CEO.

Para garantizar la eficacia y la eficiencia en la toma de decisiones, establecemos diversas áreas de trabajo, cada una con responsabilidades concretas. Entre ellas destacan el área financiera, de ciberseguridad y de innovación y tecnología.



[1.6] Estructura societaria y accionarial

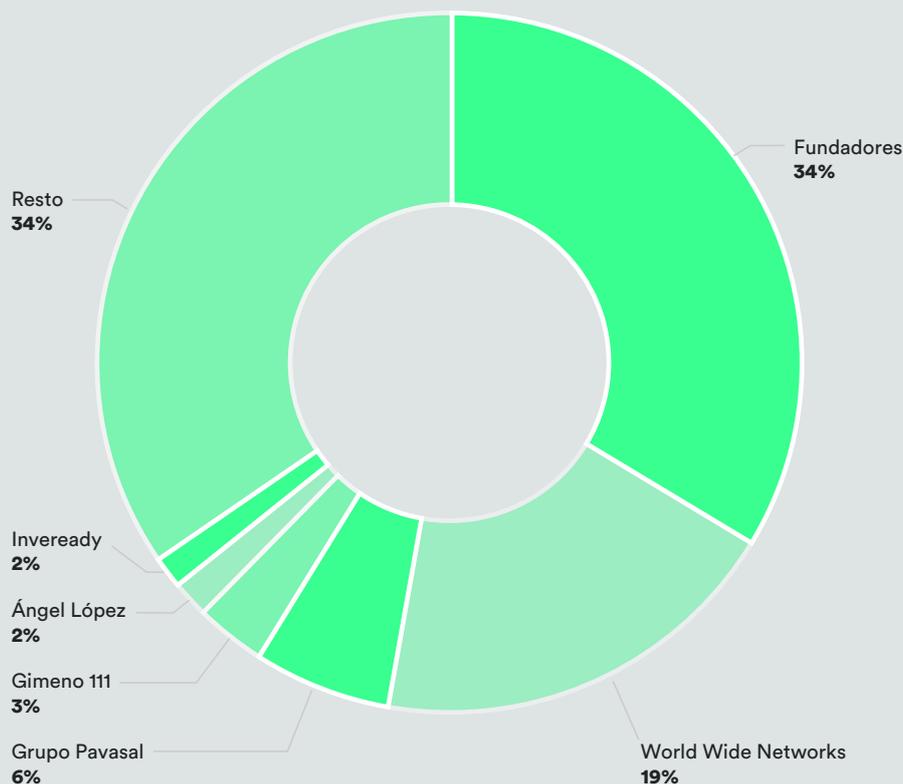
Cotizamos en el mercado de valores BME Growth desde octubre de 2020 y fuimos la primera compañía en incorporarse desde Entorno Pre Mercado, demostrando nuestra profesionalidad y transparencia.

La entrada en el mercado de valores se llevó a cabo con el objetivo de impulsar el crecimiento de la compañía y reforzar su posición en el mercado tecnológico.

Contamos con una amplia experiencia en el desarrollo de soluciones tecnológicas

innovadoras, y nuestra presencia en el mercado bursátil nos permite acceder a nuevos recursos para seguir invirtiendo en investigación y desarrollo.

Estamos enfocados en la generación de propuestas de valor para las personas usuarias y *stakeholders*. Para lograr esto, adoptamos una estrategia de integración de compañías complementarias al modelo de negocio, a fin de reforzar y ampliar el porfolio de soluciones digitales.



A través de la adquisición de nuevas organizaciones, buscamos incorporar tanto a personal técnico cualificado, como sus soluciones ad-hoc y productos propios. Esta integración de talento y soluciones nos permite ofrecer un abanico más amplio de servicios y soluciones a los clientes, mejorando nuestra capacidad para satisfacer sus necesidades.

El Consejo de Administración de Soluciones Cuatroochenta, S.A. está compuesto por 8 consejeros, 2 de ellos independientes.

En el Consejo de Administración está representado el 60% del capital social, lo que asegura nuestra sostenibilidad, independencia y continuidad.

Además, dotamos a las compañías integradas de una fuerte estructura comercial e investigadora para incrementar sus ventas. Esta estrategia de crecimiento se enmarca en el objetivo de convertirnos en un referente en el mercado tecnológico.

La retribución agregada percibida durante 2022 por los consejeros delegados, consejeros con relación laboral, consejeros independientes y por la prestación de servicios laborales es de 355.861 € en total.

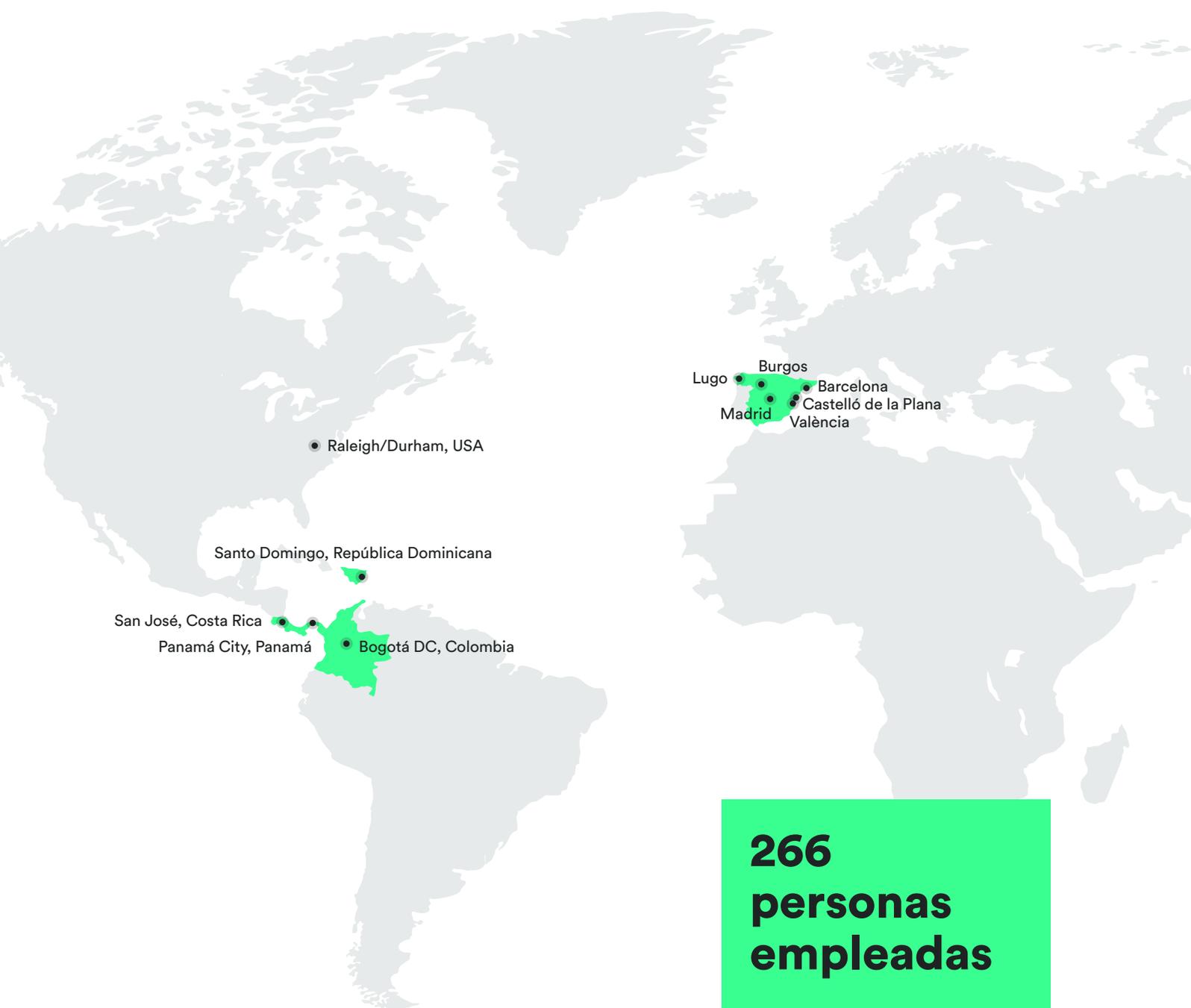
ESTRUCTURA SOCIETARIA SOLUCIONES CUATROOCHENTA S.A.

100% ASINTEC GESTIÓN S.L.	90% SOFISTIC S.A. (PANAMÁ)	100% FAMA SYSTEMS S.A.
100% IRIS-EKAMAT S.L.	100% SOFISTIC SAS (COLOMBIA)	100% 480 SOFISTIC CORP (USA)
50% CUATROOCHENTA S.A. (PANAMÁ)	85% CUATROOCHENTA LATAM SAS (COLOMBIA)	50% CIUDADANOS DIGITALES S.L.
50% MATRIX DEVELOPMENT SYSTEMS S.A.	50% PAVABITS S.L.	49% BLAST OFF PARTNERS S.L.

[1.7] Presencia Geográfica

Con presencia internacional sólida y en constante crecimiento, contamos con más de 260 personas empleadas distribuidas en 6 países.

En España, tenemos sedes en Castelló de la Plana, Madrid, Barcelona, València, Burgos y Lugo, con una presencia geográfica expandida en diferentes regiones del país. Asimismo, nuestra presencia en Latinoamérica se concentra en países clave como Panamá, Colombia, República Dominicana y Costa Rica, con sedes en las capitales de cada país. En Estados Unidos, contamos con una sede en Raleigh/Durham.



[1.8] Modelo de Negocio

Nos caracteriza nuestra aportación de un alto valor añadido gracias a la especialización, la implicación del equipo y la colaboración real con los clientes, un nivel técnico y de diseño avanzado, fiabilidad y experiencia.

Nos posicionamos como un socio tecnológico sólido y fiable, capaz de llevar a cabo la transformación digital de nuestros clientes con soluciones de gestión y ciberseguridad de vanguardia.

El resultado de los servicios adquiridos son la mejora de la experiencia del usuario, optimización de los procesos, seguridad, reducción de costes y mejora de la eficiencia en sectores como el *facility managment*, *field services*, bancario, infraestructuras críticas, industrial, movilidad, salud, *retail*, distribución, turismo, educativo y cultural.



Nuestra oferta de servicios se divide en varias áreas, cada una con soluciones específicas y orientadas a las necesidades de cada empresa cliente.

FAMA

Facility Management

Plataforma para la gestión integral de activos e infraestructuras, orientada a la optimización de empresas y administraciones públicas, que ofrece soluciones como FAMA AFM, FAMA CAE y FAMA SOS.

CHECKINGplan

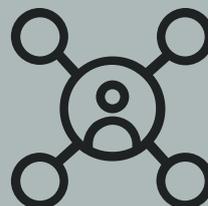
Facility Services

Plataforma de gestión de servicios que incluye aplicaciones móviles para garantizar la productividad y trazabilidad de los procesos en la empresa, como la planificación de tareas, checklist, formularios y registro horario.

SOFISTIC CYBERSECURITY

Ciberseguridad

Servicios y aplicaciones de ciberseguridad e identidad para sectores críticos, ofreciendo tanto protección preventiva y proactiva como una respuesta eficaz a los incidentes con los softwares, como Atlantis SOC, auditoría de seguridad, MSSP, Microsoft Security, UareSAFE y USign.



Aplicaciones de gestión empresarial

Soluciones SaaS propias y de terceros para mejorar el rendimiento y los resultados en las organizaciones, como Microsoft Business Central ERP, Ekadis ERP, Ekatex ERP, Zoho CRM, Invoice System, Matrix y Escena Online.

Desarrollo de software a medida

Diseñamos e implementamos software para la estrategia digital y su evolución; cuando las soluciones existentes no son suficientes para resolver un problema, desarrollamos a medida. Como, por ejemplo, aplicaciones de movilidad, experiencia de cliente, procesos y actividades empresariales.

[1.9] Contribución a los ODS

Con el fin de visualizar los esfuerzos de la compañía para avanzar hacia el desarrollo sostenible, a continuación mostramos nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que promueve la ONU para la Agenda 2030:

ODS	Nombre	Contribución de Cuatroochenta
	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	Contamos con una Cátedra en la Universitat Jaume I de IA, Salud y Bienestar. Las personas empleadas cuentan con la opción de disfrutar de seguro médico privado. Colaboración con la Fundación Le Cadó contra el cáncer de mama, Fundación Pasqual Maragall, TEACAST, el evento benéfico Teletón 20-30 de Panamá y Cocemfe.
	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	La compañía cuenta con el Centro de Alto Rendimiento en formación tecnológica Learnby-do y fuertes vínculos con centros universitarios y educativos donde colaboran en la formación a través de másters y diferentes cursos como la Universitat Jaume I y el IES Caminàs. El 70% de los estudiantes de prácticas deciden seguir en Cuatroochenta.
	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.	Cuatroochenta desarrolla, comercializa e implanta la plataforma FAMA SOS, software empleado por compañías que persiguen una gestión sostenible, ambiental y energética de todas sus instalaciones.
	Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos	Cuatroochenta ha apostado por un crecimiento intenso, lo que permite que su plantilla esté formada por 266 profesionales de 22 nacionalidades diferentes, siendo la mayoría perfiles altamente cualificados. Solo en 2022 se contrataron a 38 personas más y cuenta con una tasa de rotación inferior a la media del sector.
	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación	Los diferentes servicios y productos que ofrece Cuatroochenta persiguen mejorar las operaciones y optimizar los procesos de las compañías, apoyándose en la tecnología para aumentar su rendimiento y competitividad.
	Reducir la desigualdad en y entre los países	Nuestra presencia física internacional también está presente en países en pleno proceso de crecimiento en Latinoamérica, donde somos generadores de empleo de alta cualificación que permite incrementar la calidad de vida de nuestros equipos y sus familias.
	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	Tanto el desarrollo de acciones por parte de Cuatroochenta como el uso del software de FAMA por parte de nuestros colaboradores están encaminadas a la lucha contra el cambio climático.
	Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	Con el fin de reducir la brecha entre universidades y empresas, Cuatroochenta colabora estrechamente con universidades, centros de investigación y formativos. Mediante estas alianzas se pretende avanzar tanto en el campo de la I+D como en su posterior transferencia al mundo académico y empresarial.

[1.10] Canales de Comunicación

Nos preocupamos por establecer canales de comunicación efectivos y transparentes con todos nuestros públicos, tanto internos como externos. Para ello, hemos implementado una serie de herramientas y recursos con el objetivo de facilitar la difusión de información relevante y de interés de la compañía, el desarrollo diario de las actividades laborales del equipo y abrir la empresa al resto de públicos.

Los principales canales de comunicación con los que contamos son:



SharePoint interno.

Intranet en la que todo el personal empleado puede acceder a toda la información interna de relevancia, documentación, procesos, etc. Además del SharePoint general, los departamentos de Recursos Humanos, Administración y Seguridad Interna también cuenta con un SPO propio.



Newsletter interno y comunicados.

Envío semanal de un newsletter en el que se recopila toda la información interna y externa de interés para el equipo: nuevos clientes, *updates* de productos y servicios, actualidad, incorporaciones, formaciones, acciones internas, agenda, etc. Además, a través de Comunicación Interna, se realizan comunicados vía email con información relevante.



Buzón de sugerencias.

A través del SharePoint general de Cuatroochenta, las personas empleadas pueden acceder a un buzón de sugerencias para hacer llegar sus comentarios (de forma anónima o no) sin restricciones. Estos comentarios son atendidos y procesados con el fin de desarrollar mejoras en función de las ideas presentadas.



Web corporativa.

Principal eje de comunicación de la compañía, donde se centraliza la oferta de productos y servicios de todas las líneas de negocio, la información y actualidad corporativa orientada a todos los públicos, incluido el inversor, así como ofertas de trabajo. Aunque su principal singularidad es que funciona como base de difusión de los contenidos divulgativos sobre tecnología que se elaboran en diferentes formatos (artículos, vídeos, entrevistas, dossiers, etc) para conectar con nuestros diferentes públicos, especialmente los clientes, dentro de la estrategia de voz autorizada.



Estatus.

La compañía celebra dos Estatus al año en formato híbrido. Por un lado, el Estatus general (junio) a toda la empresa que se realiza desde Castelló y en el que se tratan los hitos del último año, información clave, seguimiento del plan y los resultados anuales de la compañía; por otro lado, los Estatus por líneas de negocio (diciembre), en los que cada equipo hace seguimiento de sus objetivos, planes de acción y programas específicos.



Redes sociales.

Cuatroochenta cuenta con perfiles en LinkedIn, Twitter, Instagram, Facebook, YouTube, Flickr y Spotify, además de un canal en Telegram. A través de nuestras redes sociales difundimos contenidos relacionados con el día a día de la compañía, actualidad tecnológica, casos de éxito e información financiera.



Podcast.

El podcast de Cuatroochenta, 'Cuidado con las macros ocultas', es una herramienta de difusión externa en el que, a través de personas expertas y profesionales, se reflexiona sobre el impacto de la tecnología. El podcast cuenta con más de 55.000 seguidores/as.

EN_MODO_AVIÓN

Charlas #EnModoAvión.

Ciclo de charlas itinerante para la reflexión sobre el impacto de la tecnología en la sociedad a través de debates abiertos de tono generalista y divulgativo. El objetivo del ciclo es el intercambio de ideas para contribuir a un uso más informado, responsable e inteligente de la tecnología.

[1.11] Hitos 2022

Ha sido un año de éxitos que demuestran nuestro compromiso con la innovación y el crecimiento constante. Los reconocimientos y galardones obtenidos reflejan la apuesta de valor y ambición de la compañía por la evolución constante de nuestros productos y servicios.

Los hitos más destacados de 2022 han sido:

- Adquirimos la empresa Matrix a través de Pavabits.
- ADIF nos adjudica la aplicación para gestionar las instalaciones ferroviarias (PISERVI).
- Empezamos a operar en EE. UU. con su nueva sede en Raleigh, especializada en servicios de ciberseguridad.
- La ampliación de capital logra 6,82 millones de euros.
- En Cuatroochenta crecemos un 31% en la primera mitad de 2022 con un 47% de ingresos recurrentes.
- El podcast supera las 55.000 descargas en su primera temporada.
- Integración de Conpas, uno de los tres mejores partners de Zoho en Europa.
- Reconocimiento de la unidad de ciberseguridad como centro especializado en sectores críticos como miembro FIRST.
- Puesta en marcha del Centro de Alto Rendimiento en formación tecnológica Learnby-do
- Certificación de los ERP de Cuatroochenta para distribución y textil en modalidad SaaS.
- Puesta en marcha del Programa de Partners 480 en España y Latinoamérica.

[1.12] Premios y reconocimientos



Partner del año '22
en Latinoamérica

CrowdStrike

Premio Colaboración
Universidad-Empresa 2022

Red de Parques Científicos Valencianos



Innovation Award
LATAM Partner del año '22

Exabeam

Americas Service
Provider of the Year

Darktrace



Premio Pyme 2022: accésit
Formación y Empleo

Cámara de Comercio de Castellón

Great Place to Work®

Certified

3º año consecutivo



[2] CUATROOCHENTA EN 2022



[3] LA COMPAÑÍA

[3.1] Las personas en Cuatroochenta

A través de nuestras políticas sociales y de personal, buscamos adaptarnos a las necesidades de las personas que integran la compañía; respondiendo tanto a las características propias del puesto de trabajo y perfil profesional como a aquellas específicas de cada persona empleada, con el objetivo de facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal.

Defendemos la plena igualdad y no discriminación por razón de género de nuestra plantilla y por ello contamos con un Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, donde se fijan los objetivos a alcanzar en la compañía, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos.

En 2022 hemos obtenido, por tercer año consecutivo, la certificación Great Place to Work[®], que se otorga en base a una encuesta de clima anónima realizada al equipo en la que se valoran cuestiones relacionadas con la credibilidad, el respeto, la imparcialidad, el orgullo de pertenencia y el compañerismo.

El 91% de las personas empleadas opina que Cuatroochenta es un lugar excelente para trabajar.



Great
Place
To
Work[®]

Certified
FEB 2022–FEB 2023
ESP



Apostamos por las personas como el valor esencial de la compañía, por lo que integramos nuestros valores en todos los ámbitos de los equipos; desde la fase previa de selección de personal hasta el propio proceso de contratación, siguiendo una metodología transparente y con el objetivo de contratar a la persona idónea para cada puesto.

En el ámbito de la captación de talento, participamos activamente en las principales plataformas y foros de empleo y/o emprendimiento, así como encuentros con centros educativos y universidades.

En apoyo a las generaciones jóvenes y el fomento del empleo joven, favorecemos el acceso al primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos de colaboración.

En concreto, acogemos alrededor de 30 alumnos y alumnas en prácticas anualmente.

El 70% del estudiantado continúa en Cuatroochenta al acabar sus prácticas.

Cuando surge una nueva necesidad de cubrir un puesto de trabajo, primero realizamos un análisis de los perfiles que tenemos internamente y, en caso de que no exista ningún candidato/a interno capaz de cubrir dicho puesto, se abre un proceso de búsqueda externo. Además, hemos creado el “Programa de Referidos” para fomentar la participación de las personas empleadas en la búsqueda de nuevas incorporaciones.



En cuanto al desarrollo profesional del equipo, apostamos firmemente por la mejora de la capacitación de todos nuestros/as profesionales, por ello promovemos el acceso a formación continua a todo el personal. De esta forma hacemos posible que, en un sector tan dinámico como el tecnológico, nuestros equipos sean capaces de proporcionar a los clientes los más altos estándares de calidad y excelencia.

Learn bydō



Las políticas de promoción interna se desarrollan a través de las evaluaciones del desempeño (llamadas Evaluación 360°) para conocer el punto de desarrollo de cada persona empleada, estrechar lazos entre los equipos y fijar objetivos anuales para que sigan creciendo y desarrollándose profesional y personalmente en la empresa. Es importante que todo el equipo pueda visualizar de forma clara cuáles son sus metas, objetivos y retos.

Una de las bases de Cuatroochenta es su apuesta formativa desde los inicios de la compañía, la cual desde 2022 oficializamos bajo el nombre de **Learnby-do**, nuestro **Centro de Alto Rendimiento en formación tecnológica (CAR)**. El objetivo de Learnby-do es doble: por un lado, dar forma a un espacio de vanguardia para programadores/as y una apuesta por una formación tecnológica y humana del alumnado en prácticas basada en el aprendizaje experimental, inmersivo y colaborativo a partir de casos reales y con nuestro equipo técnico como mentor. Por otro lado, el CAR de Cuatroochenta también canaliza las acciones formativas de todo nuestro personal a través de acciones como, entre otras, los Planes de Carrera Individuales, que buscan cumplir con las expectativas de crecimiento dentro de Cuatroochenta de cada persona, asegurando siempre la alineación con el crecimiento de la propia compañía.



El objetivo en nuestros equipos es identificar el talento y el potencial, aplicando herramientas adecuadas en sintonía con la actividad y el mercado que permitan que la persona empleada crezca, desarrollando aquellas competencias que pueden ayudar a mejorar su profesionalidad y empleabilidad.

[3.1.1] Plan de acogida

Siguiendo nuestros valores de confianza, transparencia y formación continua, disponemos de un Plan de Acogida para las personas que se incorporan en la compañía. Se trata de una herramienta dirigida a la integración y adaptación de la nueva incorporación, intentando favorecer su aterrizaje en la compañía, conocimiento de metodologías y socialización con los actuales equipos para generar el compromiso necesario y lograr que la contratación sea lo más exitosa posible.

El plan de acogida también expresa el compromiso de la organización con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Este plan garantiza la adquisición de conocimiento en las áreas clave de la compañía:

- Facilita la transmisión, comprensión e internalización de su cultura corporativa, su misión, visión y valores.
- Favorece la comunicación interna. Ayuda a la socialización de la persona empleada en su nuevo entorno laboral.
- Ofrece información sobre el organigrama y la estructura organizacional de la compañía.
- Proporciona al empleado/a los conocimientos organizativos necesarios para un correcto desempeño en su día a día. Incluyendo información sobre el ecosistema tecnológico de Cuatroochenta.
- Aclara las posibles dudas del trabajador.

El plan de acogida garantiza un buen *onboarding* de la persona empleada, lo que contribuye a mejorar su rendimiento laboral, su motivación y la captación de talento.

[3.1.2] Empleo



En nuestra búsqueda por la promoción interna y creación de empleo como forma de crear valor en la empresa, nos comprometemos en retener a nuestros profesionales más cualificados y formados. Aun siendo una empresa de reciente creación (2011), contamos con una antigüedad laboral relevante, reflejo del compromiso con nuestros empleados/as.

En un sector extremadamente cambiante y competitivo, proporcionamos un entorno que favorece el crecimiento personal y profesional de la plantilla. Prueba de ello es el bajo nivel de rotación voluntaria de la plantilla: 11,20%; un 11,4% por debajo de la media del sector (22,6%)*.

Tenemos el compromiso de brindar un ambiente laboral respetuoso, equitativo y adecuado a las necesidades específicas de cada persona de la compañía, si bien hasta el momento no ha habido que implementar medidas para personas que sufren algún grado de discapacidad.

*Informe Infoempleo con Adecco Group emitido en 2021.

Asumimos el compromiso de garantizar una remuneración, adecuándola a la aportación, el esfuerzo y el comportamiento de cada persona, buscando la aplicación de los principios básicos de equidad. En este sentido, mediante la retribución se estimula el interés de las personas empleadas, a la vez que se favorece su bienestar y calidad de vida. La brecha salarial es del 15,70%*. Actualmente, el 69% de la plantilla son hombres y el 31% son mujeres.

31%

Mujeres en Cuatroochenta

18%

Mujeres en puestos directivos

Asimismo, el número total de mujeres directivas de todo el grupo de empresas, considerando puestos de dirección y mandos intermedios, es de 13 personas.

Contamos con un plan de retribución flexible que ofrece a su plantilla la posibilidad de percibir hasta el 30% de su salario bruto anual en forma de productos o servicios contratados a través de la empresa. Entre las opciones disponibles se encuentran seguro de salud, cheque restaurante, cheque guardería, cheque transporte y cheque formación. Además, tenemos una plataforma de idiomas online con un coste de 54 €/trimestre; para las personas empleadas con más de dos años de antigüedad el coste se reduce a 30€.

En cuanto a la cultura de reconocimiento y compañerismo, hemos creado nuestro particular sistema de reconocimiento entre compañeros/as a través de *monedas* llamado 480coins: cada persona dispone de dos monederos online en la intranet, uno con saldo (coins) disponible para regalar a sus compañeros/as y otro para canjear las monedas recibidas por los productos disponibles en el catálogo (días libres, experiencias, artículos de merchandising, suscripción a plataformas de streaming, cursos y talleres, etc.). Este sistema de reconocimiento promueve el compañerismo y la confianza entre la plantilla, fortalece la integración en el equipo y refleja la transparencia en la cultura de empresa; además, los mensajes de reconocimiento pueden ser vistos por todos los empleados a través de la intranet previa autorización del autor/a.



Regalos Mis movimientos

¡Premia a tus compañerxs!
Por su ayuda o implicación, para alegrarles el día o porque sí :)

REGALA COINS

Raquel Benages Vicente
» Bruno Salvador Páez
Un gran momento en el que celebrar el día de hoy merece ser el que. Cuál es el momento perfecto. Nada más está bien, y el momento sigue. Un gran momento en el que celebrar el día de hoy merece ser el que.

50 coins

Raquel Benages Vicente
» Virginia Aguado González
(Por ser S&MPS ton offcolor)

60 coins

Sergio Aguado González
» Cristina Banares Artime
Gracias por animarme a en mi!

80 coins

Alfonso Martínez Vicente
» Carlos Salvador Páez

SALIR CON ARTE

1 AÑO DE HBO

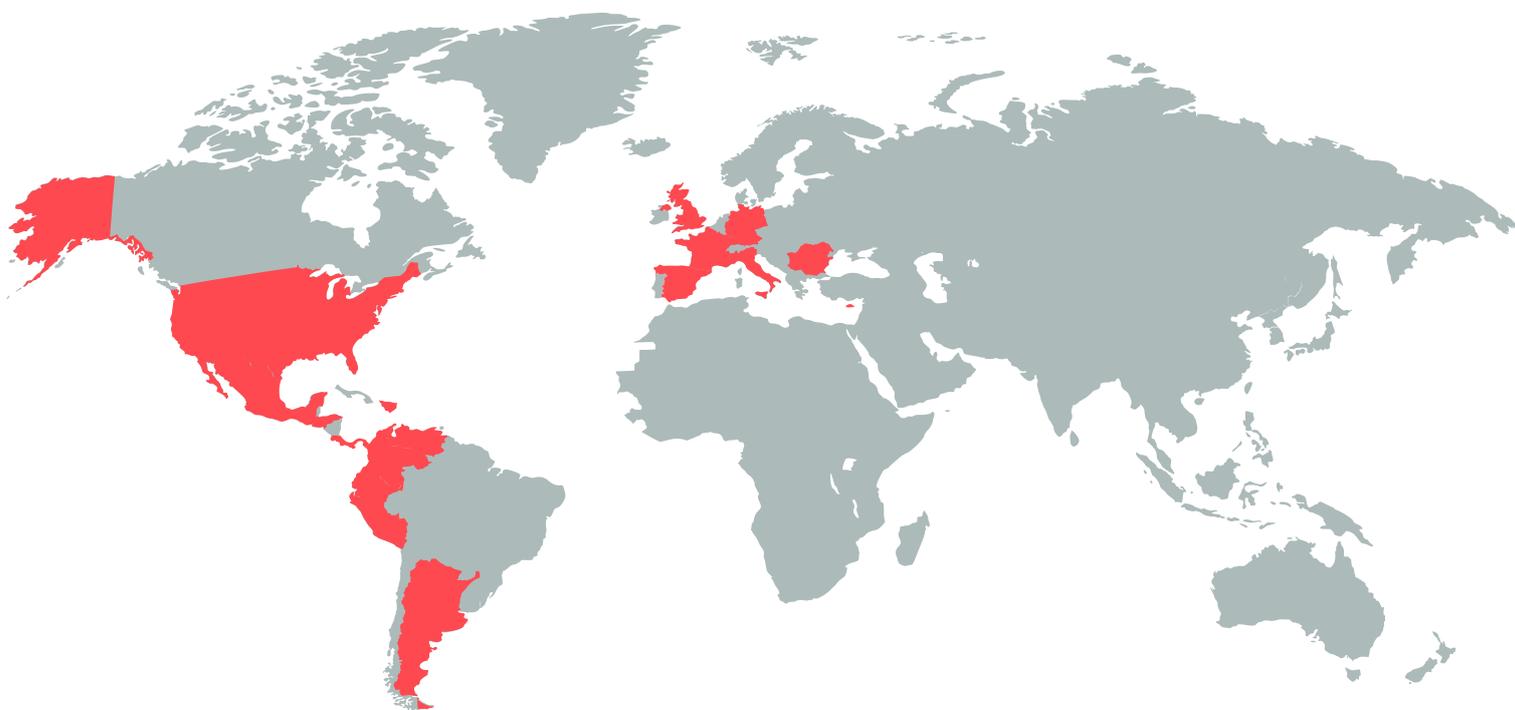
*No incluye personal auxiliar al no haber hombres en dicha categoría.

[3.1.3] Diversidad

Creemos firmemente que un entorno de trabajo diverso que favorece y enriquece nuestro sistema organizativo, haciendo hincapié en la internacionalidad, el género y la edad.

El 2022 finalizó con empleadas y empleados procedentes de **22 países diferentes**. La mayoría de la plantilla son españoles, en concreto un 78% del total, y el segundo país mayoritario de empleados es Colombia, seguido de Panamá.

Los países de procedencia de la plantilla son los siguientes:



- | | | | |
|--------------|---------------|--------------------|--------------------------|
| 1. España | 7. Costa Rica | 13. Francia | |
| 2. Colombia | 8. Bulgaria | 14. Reino Unido | 19. Nicaragua |
| 3. Panamá | 9. México | 15. Alemania | 20. República Dominicana |
| 4. Rumanía | 10. Argentina | 16. Lituania | 21. Ecuador |
| 5. Venezuela | 11. Perú | 17. Moldavia | 22. Uruguay |
| 6. Italia | 12. Chipre | 18. Estados Unidos | |

[3.1.4] Plan de igualdad

Tenemos el compromiso de proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Reconocemos que nuestra empresa cuenta con una plantilla bastante masculinizada a pesar de tener una media de edad joven, especialmente entre los perfiles STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Una situación que viene derivada de la masculinización de las titulaciones técnicas, tanto en la universidad como en los institutos de educación secundaria, y que es extensible a todo el sector tecnológico en España y a nivel internacional, habitualmente de forma todavía más acusada. Por ello, desde nuestros inicios hemos impulsado medidas concretas para contribuir a revertir esta situación:



Visibilización de referentes femeninos entre los perfiles técnicos de la empresa. A través de testimonios, tanto en vídeos como en fotografías y comunicaciones corporativas, damos preferencia a las compañeras con responsabilidad en tareas de desarrollo de software para que haga de caja de resonancia tanto a nivel interno como, sobre todo, de cara al alumnado que está en periodo formativo.

Elaboración de contenidos para reflexionar sobre esta situación y ofrecer posibles vías de mejora. Un ejemplo fue la realización de un episodio del podcast 'Cuidado con las macros ocultas', titulado "¿Por qué las niñas no quieren ser Ada Lovelace?"

Participación en foros y colaboración con iniciativas como Technovation Girls para fomentar, inspirar e impulsar el interés en niñas y jóvenes por las disciplinas técnicas STEM, promoviendo una mayor equidad en el ámbito tecnológico.

Uso de lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna de la empresa.

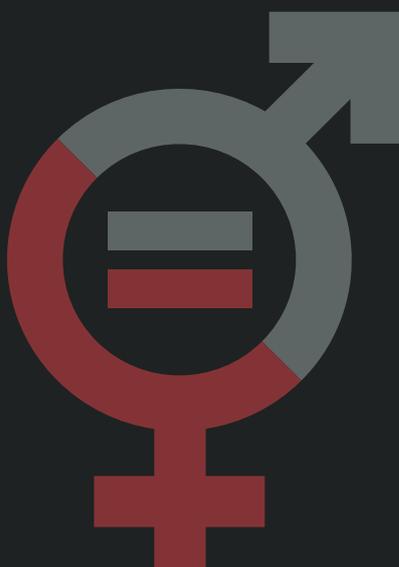
Además de las iniciativas mencionadas, hemos dado un paso importante en la promoción de la igualdad de género con la implementación del Plan de Igualdad, en el que asumimos el compromiso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y el fomento de medidas para lograr la igualdad real.

El Plan de Igualdad recoge los hipotéticos episodios considerados como acoso sexual y por razón de sexo, así como un protocolo de actuación por si fuera necesaria su aplicación. Nuestro propósito es establecer la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas en todos y cada uno de los ámbitos en que desarrollamos nuestra actividad; selección y la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas.

El Plan de igualdad fija objetivos concretos a alcanzar por la compañía, así como las estrategias y prácticas que debemos adoptar para su consecución. Además de establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos.

En el Plan de Igualdad se detallan las siguientes medidas:

1. **Revisión del procedimiento de selección de personal aplicando la perspectiva de género.**
2. **Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos.**
3. **Revisión de las descripciones de los puestos sin sesgo de género.**
4. **Creación del cuestionario de salida.**
5. **Acuerdo para el teletrabajo.**
6. **Revisión del sistema de valoración de puestos.**
7. **Contactar con centros de formación que impartan titulaciones requeridas en puestos masculinizados para que nos faciliten candidaturas femeninas.**
8. **Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, detallando acciones específicas de protección para las víctimas.**
9. **Formar a la plantilla para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**



[3.1.5] Medidas contra el acoso

Además del Plan de Igualdad, disponemos de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Este documento detalla las medidas preventivas que la compañía debe diseñar y desarrollar para prevenir esta clase de actos. En él se describen las acciones susceptibles de ser consideradas acoso, así como el canal de denuncia y las sanciones correspondientes.

Al adoptar este protocolo, queremos subrayar nuestro compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la organización, sea personal propio o procedente de otras empresas. Nuestra política se basa en la tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

Además, hemos constituido una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual, que tiene como objetivo investigar inmediata y minuciosamente cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, respetando el derecho a la privacidad de los afectados.

Hasta el momento, no hemos tenido incidentes de discriminación o acoso en ninguna de nuestras oficinas.

Las fases y plazos máximos para llevar a cabo este procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Presentación de queja o denuncia.
2. Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso: Plazo máximo 3 días laborales desde la recepción de la queja.
3. Fase preliminar (potestativa): Plazo máximo 7 días laborales.
4. Expediente informativo: Plazo máximo 10 días laborales prorrogables por otros 3.
5. Resolución del expediente de acoso: Plazo máximo 3 días laborales.
6. Seguimiento: Plazo máximo 30 días naturales.



[3.1.6] Distribución del tiempo de trabajo

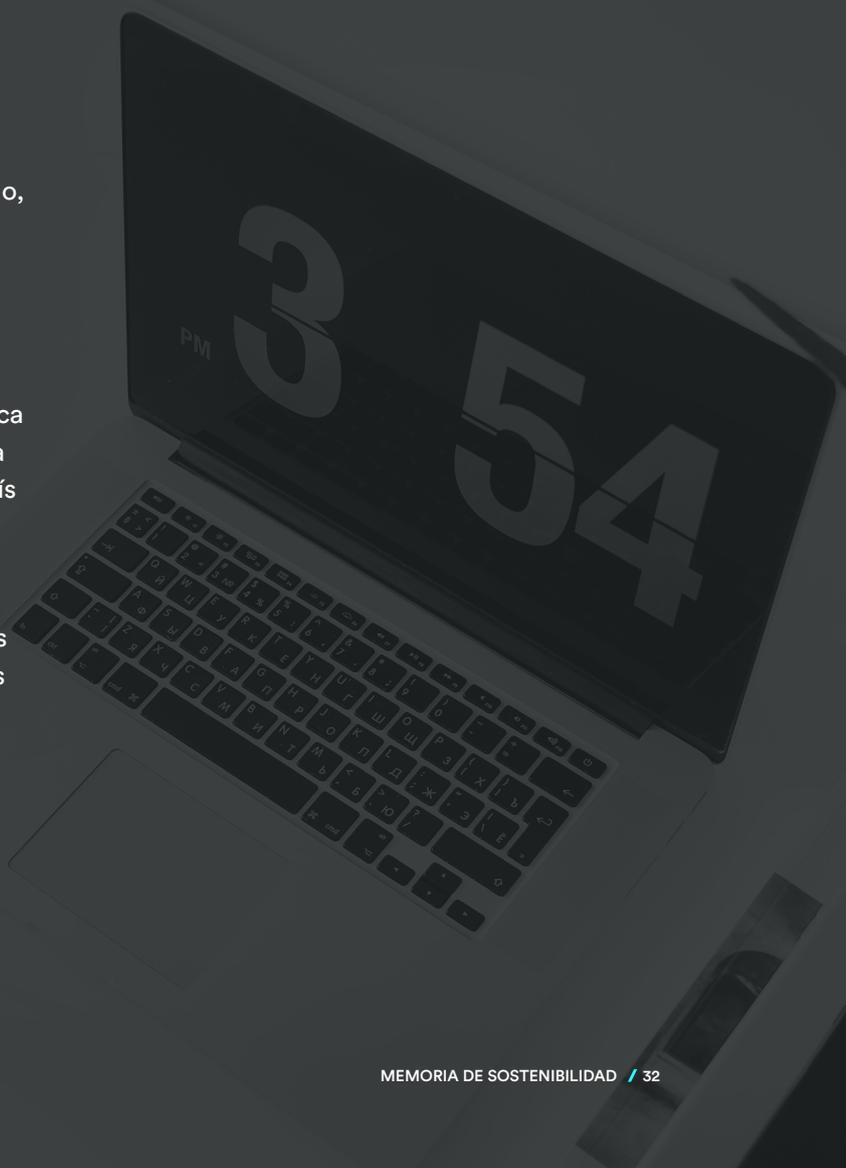
Apostamos por la mejora de las condiciones laborales con relación a la conciliación y flexibilidad laboral. En general, pretendemos facilitar la combinación ideal que permita a la persona trabajadora la asunción de sus funciones con la mejor de las condiciones posibles, pudiendo además elegir entre teletrabajar o ir a la oficina, compensando la empresa los gastos derivados de trabajar en casa.

En cuanto a la flexibilidad del horario de trabajo, las personas empleadas pueden, en coordinación con cada responsable dependiendo del desempeño, realizar su jornada dentro de la franja horaria de 6:00 a.m. a 22:00 p.m. Actualmente todo trabajador/a a tiempo completo realiza 40 horas semanales, que se distribuyen por día según se organicen.

La duración de la jornada laboral máxima, tal y como se recoge en el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado, es de 1.800 horas anuales, distribuidas en 40 horas semanales. El 100% de la plantilla en España están cubiertos por este convenio.

Apostamos por el bienestar del equipo por lo que hemos establecido una política que se aplica a todo el Grupo y que limita la jornada laboral a 40 horas semanales, con independencia del país y la ley que les aplica.

Contamos con un Comité de Empresa compuesto por personas empleadas cuyo fin es representar y defender los intereses de los y las trabajadoras.



[3.1.7] Medidas para el disfrute de la conciliación

Fomentamos una mejor gestión de la vida laboral y personal de la plantilla, porque creemos firmemente que el equilibrio laboral es vital para generar confianza y una experiencia positiva que permita el crecimiento profesional de la persona empleada mientras puedan dedicar tiempo a sus familias, sin tener que elegir entre uno u otro.

Por este motivo, toda la plantilla actual, así como las nuevas incorporaciones, disponen de beneficios y medidas específicas que facilitan la conciliación, apoyando el derecho a la desconexión digital.

Destaca como medida principal el teletrabajo. Además de tener la posibilidad de modificar los horarios de trabajo según convenga y previa consulta con el/la responsable, todas las personas empleadas tienen la opción de ir a trabajar a la oficina cuando consideren o trabajar en remoto. Esto permite el desarrollo de una jornada de trabajo flexible y con un horario adaptado a cada situación.

Mostramos nuestro apoyo y no discriminación a las personas trabajadoras que necesiten realizar reducciones de jornada tanto por motivos de estudios o personales: se ofrece la opción de solicitarlo y reducir las horas de trabajo por día. Durante 2022, 17 personas, 9 mujeres y 8 hombres, han disfrutado del permiso parental.

Asimismo, hemos implementado un día de vacaciones más con motivo del cumpleaños de la persona trabajadora, ese día se considera como permiso retribuido. En caso de que el día sea sábado, domingo o festivo podrá hacer uso del día laborable anterior o siguiente de su fecha de cumpleaños.

[3.1.8] Salud y seguridad

Velamos por el bienestar, seguridad y salud de nuestra plantilla, integrando en los distintos niveles jerárquicos los principios de prevención de riesgos laborales. Para ello, desarrollamos una política de prevención enfocada en tres agentes clave: la plantilla, los órganos directivos y el servicio de prevención ajeno. Asimismo, disponemos de documentos y procedimientos internos que facilitan la comunicación de los asuntos relacionados con la política de prevención de riesgos.

El plan de gestión de Prevención de Riesgos Laborales se basa en los siguientes principios:

- Definición por la dirección de la empresa de una Política de Prevención con la que se sienta identificada toda la organización.
- Designación de la estructura organizativa en materia de Prevención de la empresa, estructuración de los recursos preventivos propios y coordinación con los recursos técnicos externos.
- Asignación de responsabilidades y funciones a toda la cadena de mandos de la empresa.
- Asignación de recursos para las actividades preventivas.
- Establecimiento de procedimientos de gestión de la prevención en la empresa.

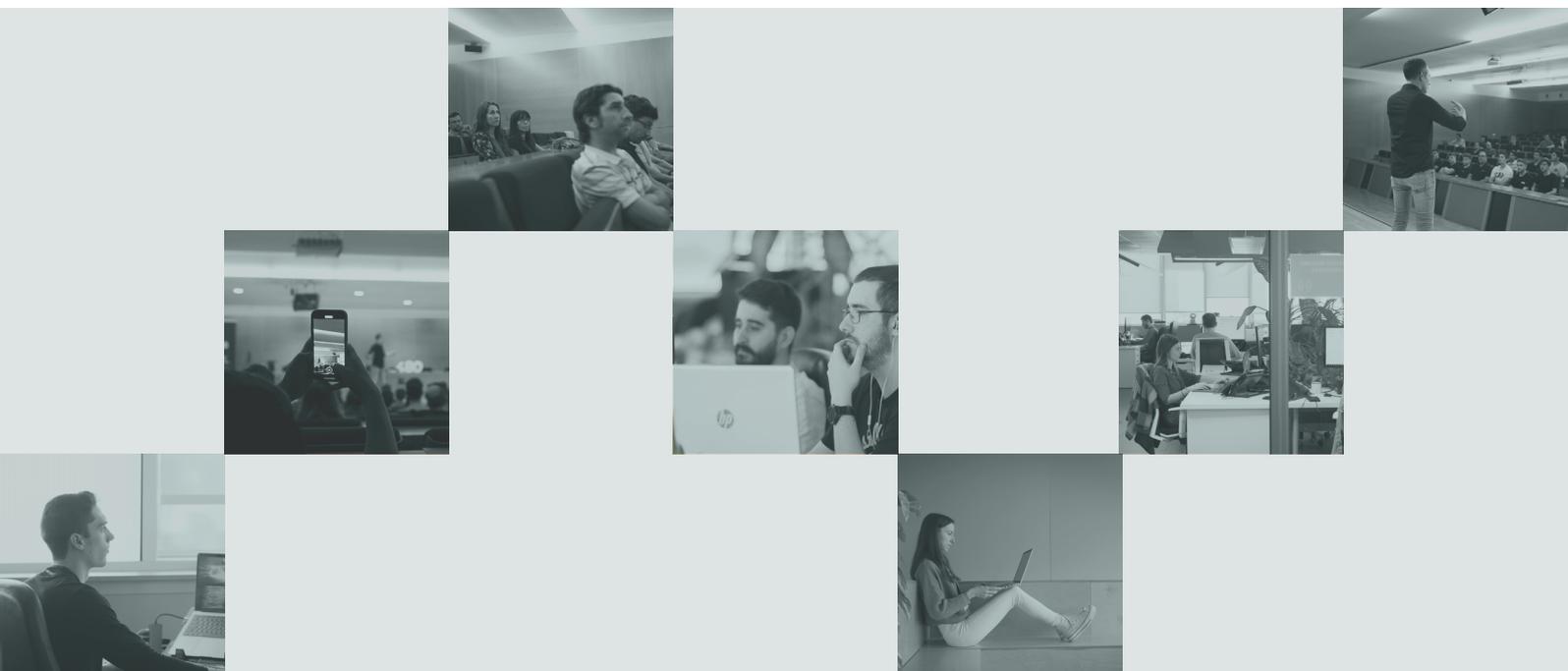
Buscamos la excelencia en todos los ámbitos de nuestro proyecto empresarial, incluyendo la prevención de accidentes y enfermedades profesionales derivados de la actividad y mantenemos nuestro compromiso de disminuir al máximo de nuestras capacidades los riesgos laborales. Este hecho ha permitido lograr 0 accidentes de gravedad durante 2022 y solo 1 leve. Gracias a las medidas tomadas, durante 2022 no se registró ningún accidente de gravedad con baja médica, por lo que el índice de frecuencia y gravedad es 0. Además, 75 de las personas trabajadoras fueron formadas en PRL.



[3.1.9] Formación de las personas

Promovemos la formación continua a través de planes específicos que permiten adquirir, actualizar o mejorar las competencias técnicas y personales para un mejor desempeño de cada persona empleada. Es el/la manager la persona encargada de detectar las necesidades de formación de sus equipos, en colaboración con el departamento de Recursos Humanos y Learnby-do.

La política de formación nos permite conocer las necesidades de formación de la plantilla y regular las distintas actividades formativas de manera que los equipos tengan en todo momento los conocimientos necesarios para ofrecer las mejores soluciones posibles, adecuando los recursos humanos de la organización a los cambios tecnológicos que las empresas clientes demandan.



La política de formación es una de las principales estrategias de la compañía, se establece con el objetivo de satisfacer los intereses, requisitos y expectativas de sus equipos

En el año 2022 la formación total proporcionada por la empresa fue de 7.857 horas. El objetivo es garantizar que toda la plantilla esté a la vanguardia en su campo de trabajo y puedan ofrecer un servicio de calidad. La inversión en

horas de formación durante el periodo de 2022 fue de 70.329€, demostrando el compromiso y la insistencia en el desarrollo profesional de su personal.

[3.2] Evaluación y gestión de riesgos

Realizamos anualmente un análisis de evaluación y gestión de riesgos en base a la metodología MAGERIT elaborada por el CSAE (Consejo Superior de Administración Electrónica), en el contexto de las certificaciones ISO 27001 y Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

La metodología MAGERIT, es una herramienta para el Análisis de Riesgos de Sistemas de Información, cubre las actividades de análisis y tratamiento de riesgos facilitando una gestión de riesgos informada:

- El análisis de riesgos le permite conocer su sistema: sus activos, su valor y las amenazas a las que está expuesto.
- El tratamiento de riesgos se centra en seleccionar medidas de seguridad para conjurar las amenazas.
- La gestión de riesgos es el proceso integral de tratamiento de los riesgos descubiertos durante el análisis.



La evaluación de riesgos da lugar a un Plan de Tratamiento del Riesgo para todos aquellos riesgos no aceptables, con acciones concretas con el fin de que alcancen el “riesgo residual”. Este plan se refleja en su Política y Normativa de Seguridad.

Por otro lado, para identificar las principales oportunidades, debilidades, amenazas o fortalezas se realiza el DAFO de acuerdo con los criterios de las certificaciones ISO27001 y Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

[3.3] Riesgos y medidas de ciberseguridad

En Cuatroochenta trabajamos para poder asegurar nuestras empresas clientes la protección ante ciberamenazas. Por ello, consideramos que la gestión de la ciberseguridad es indispensable y disponemos de un plan de Continuidad que incluye un Business Impact Analysis (BIA) y un Disaster Recovery Plan (DRP) para hacer frente a posibles riesgos materiales.

Trabajamos para poder asegurar a nuestras empresas clientes la protección ante ciberamenazas.



El **Plan de Continuidad de Negocio** (PCN) de Cuatroochenta incluye directrices, criterios, normas de actuación y herramientas organizativas que, ante la ocurrencia de una contingencia que provoque la interrupción de alguna o todas las áreas de negocio de una organización, permiten la recuperación de la operatividad de estas en el menor tiempo posible, de modo que las pérdidas económicas ocasionadas sean mínimas.



El **Business Impact Analysis (BIA)**, es el proceso de análisis de las actividades de negocio y las consecuencias que una interrupción sobre las mismas puede provocar en la organización.



El **Plan de Recuperación ante Desastres** (PRD), forma parte del Plan de Continuidad de Negocio, consta de todas las prácticas necesarias que permiten recuperar en el menor tiempo posible el entorno tecnológico (sistemas, aplicaciones e infraestructuras) que soportan las actividades de una organización.

En nuestra página web está accesible y disponible nuestra política de Seguridad, con la finalidad de poner en conocimiento de nuestros clientes y proveedores la existencia de Directrices de Seguridad de la Información establecidas en nuestra organización. Nos comprometemos con la protección y garantía de los principios de: confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de la información manejada en la Organización.

Trabajamos bajo un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, cuyo alcance no sólo afecta al uso de los activos, sino que se extiende a todas las personas y terceros en el conocimiento y cumplimiento de estas Directrices estructuradas acorde a la norma ISO/IEC 27001:2013, y el Esquema Nacional de Seguridad. Tanto la Política como las Directrices de Seguridad de la Información, están en línea con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Nuestra política incluye acciones en las siguientes áreas:

- **Acceso a las instalaciones.**
- **Acceso a la red corporativa.**
- **Uso de los activos.**
- **Uso de internet.**
- **Gestión de incidencias.**
- **Continuidad de negocio.**
- **Propiedad intelectual.**

Dada la importancia que supone para nosotros, el Comité de Ciberseguridad participa activamente en la revisión de la política y las directrices de seguridad de modo que sigan alineadas a las necesidades de la compañía. Cualquier violación de dichas políticas está sujeta a sanción de acuerdo con los mecanismos habilitados en la legislación vigente en materia de seguridad.

Nuestra principal responsabilidad es ofrecer a nuestros clientes soluciones y servicios innovadores con altos estándares de calidad. Como muestra de garantía y confianza para nuestros clientes, nos sometemos periódicamente a auditorías independientes para la certificación de sus sistemas de gestión y producción de acuerdo a los principales estándares internacionales, entre los que se encuentran:



ISO 27001: Certificación de los Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).



ENS: Esquema Nacional de Seguridad.

[4] SOCIEDAD

[4.1] Relaciones y diálogo con la comunidad

Dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, tenemos establecida una red colaborativa con diferentes entidades, asociaciones sectoriales y empresariales, a través de las cuales se relaciona y dialoga con las comunidades locales donde opera y sus grupos de interés.

Formamos parte de las siguientes asociaciones:



[4.2] Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro e inversión en acciones de asociación o patrocinio

Durante el 2022, hemos colaborado en proyectos de acción social, con el propósito de retornar a las comunidades locales parte de los beneficios obtenidos.

De acuerdo con nuestros principios, hemos colaborado con la Fundación contra el cáncer de mama Le Cadó, el evento benéfico Teletón 20-30, la Fundación Pasqual Maragall, TEACAST y COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica).

Además, hemos invertido en asociaciones, relacionadas con el tejido tecnológico de las zonas en las operamos (principalmente Castellón). Tenemos convenios de colaboración con las siguientes instituciones: UJI, Distrito Digital Comunidad Valenciana, Clúster Aragonés de Alimentación, ITI, APD, las Cámaras de

Comercio de Castellón, València y Barcelona, ADL, AVALNET y Xarxatec.

También auspiciamos como mecenas el webzine cultural independiente Nomepierdoniuna.net, cuya agenda app, desarrollada por Cuatroocheneta en 2010 de forma pionera, se ha convertido en una referencia en Castellón.

Durante 2022 patrocinamos el equipo deportivo de ecorrallye de Pérez Aicart y Herrera, que se proclamaron Campeones de España de Energías Alternativas en la categoría de modelos eléctricos con su Hyundai Kona, invirtiendo recursos en promover proyectos sostenibles que destacan por sus altas capacidades tecnológicas.

El total de las inversiones y aportaciones en 2022 fue de 27.969 €.

[4.3] Impacto en las poblaciones locales y el territorio

Apoyamos nuestro ecosistema más cercano a través de la participación con asociaciones y proyectos de las localidades en las que tenemos sedes; fomentamos el empleo a través de convenios con universidades y centros educativos de la localidad; y organizamos y participamos en eventos divulgativos que tienen como objetivo aportar conocimiento en la comunidad local.



Entre las acciones que causan un impacto positivo realizadas en 2022, destaca la Cátedra Cuatrocienta de IA, Salud y Bienestar de la UJI con un equipo de investigación que participa en acciones de impacto y de desarrollo local; el impulso y participación en proyectos formativos como Saturdays AI, Hackathon FACSA Castellón, Reset Weekend y STEMCamp; la apuesta por la transferencia de conocimiento universidad-empresa a través del CAR Learnby-do; y una cartera de proveedores recurrentes locales.

Los convenios que tenemos vigentes son los siguientes:

- Convenio Marco de Colaboración con la Fundación Universitat Jaume I.
- Convenio con Instituto Técnico de Estudios Profesionales (Madrid).
- Convenio de Colaboración con la Generalitat a través de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte (IES El Caminàs).
- Convenio con Tokyo School S.L. (New Technology School).
- Acuerdo de Cooperación Educativa entre La Escola d'Art i Superior de Disseny (EASD) de Castellón.
- Convenio con IES Álvaro Falomir.
- Convenio con Universidad Rey Juan Carlos (Madrid).
- Convenio con IES Miralcamp.
- Convenio con IUNIT (Madrid).

Para fomentar el empleo local realizamos convenios con universidades y centros de formación con el objetivo de atraer el talento y formarlos, con la posible incorporación posterior a la plantilla.

Nuestro compromiso con el desarrollo local se hace patente mediante el esfuerzo por escoger empresas proveedoras de proximidad, con el fin de generar impacto en el empleo y en la economía local. Durante 2022 hemos trabajado con 1.100 proveedores.

El 60 % de nuestros proveedores son locales.

[4.4] Clientes

Nuestro objetivo es contribuir a minimizar la distancia entre lo que nuestros clientes hacen y lo que son capaces de hacer.

Con el objetivo de conocer los principales asuntos materiales, realizamos la Matriz de partes interesadas, que nos permite saber y conocer cuáles son los temas más importantes para nuestros grupos de interés. Concretamente, con nuestros clientes ponemos el foco en garantizar la seguridad de la información y la calidad de la prestación del servicio.

Disponemos de un contrato de privacidad con los usuarios y usuarias, en el que se describe las medidas de seguridad aplicadas y las obligaciones asumidas en el tratamiento de los datos y la información.

La política de Seguridad y la política de privacidad han dado como resultado no haber reportado ningún incidente ni denuncia relativas a la infracción de la privacidad de las empresas clientes y/o pérdida de su información.

En el año 2022, hemos establecido un plan de monitorización de la satisfacción para los usuarios, y que forma parte del Plan de Excelencia Comercial. El objetivo de este proyecto es medir el grado de satisfacción de las principales empresas clientes de cada línea de negocio y repetir la evaluación de forma periódica para tener una imagen actual y de su evolución. Se detalló una metodología y un proceso de trabajo con dos fases; de forma interna se estructura la información de las empresas clientes y sus proyectos, se prioriza acorde con la relevancia dentro de la compañía y se envía un formulario de satisfacción a los Project Managers. En la segunda fase, nos reunimos con las empresas clientes para obtener su *feedback* y valorar el resultado conjunto del proyecto.

En base a este análisis, se definirán y activarán planes de acción para:

Reconducir situaciones críticas detectadas.

Afianzar la confianza / satisfacción.

Definir un plan de trabajo para hacer crecer la cuenta si hay oportunidad detectada.

Detectar oportunidades de mejora en el plan de monitorización, con el objetivo de optimizar los procesos.

Este 2022 hemos desarrollado con éxito este plan de monitorización de la satisfacción en la línea de Desarrollo a Medida; e internamente en las líneas de FAMA, SGE y CheckingPlan.

[5] MEDIOAMBIENTE

[5.1] Política y riesgos medioambientales

Desde 2016 en una de las principales líneas de negocio de Cuatroochenta, FAMA SYSTEMS, disponemos de un sistema de Gestión ambiental abalado con la ISO 14001. El alcance de este sistema se determina en el desarrollo de proyectos informáticos: consultoría, implantación y mantenimiento, tanto en sistemas propietarios como en SaaS; en el ámbito de Facility Management (gestión integral de inmuebles, mantenimiento y servicios generales), Smart City (gestión de la vía pública), gestión sostenible, ambiental, energética y desarrollo e implantación de sistemas CAE (Coordinación de Actividades Empresariales).

Debido a nuestra actividad, consideramos que los aspectos más relevantes son el consumo eléctrico por su frecuente uso. Para evaluar los impactos ambientales de la compañía, hemos desarrollado el procedimiento de “Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales”. Este procedimiento permite determinar los impactos más significativos en base a los criterios de gravedad y frecuencia. Para ello, utilizamos una matriz que incluye todos los posibles impactos ambientales que pueden generar nuestras actividades. Entre ellos se incluyen: consumos de energía eléctrica, agua y papel, generación de residuos (pilas, RAEEs, luminarias, tóners y residuos peligrosos), generación de ruido y emisiones atmosféricas (escape de gas refrigerante o humo tóxico derivado de un posible incendio). Es importante destacar que este procedimiento cumple con las normas de la ISO 14001.

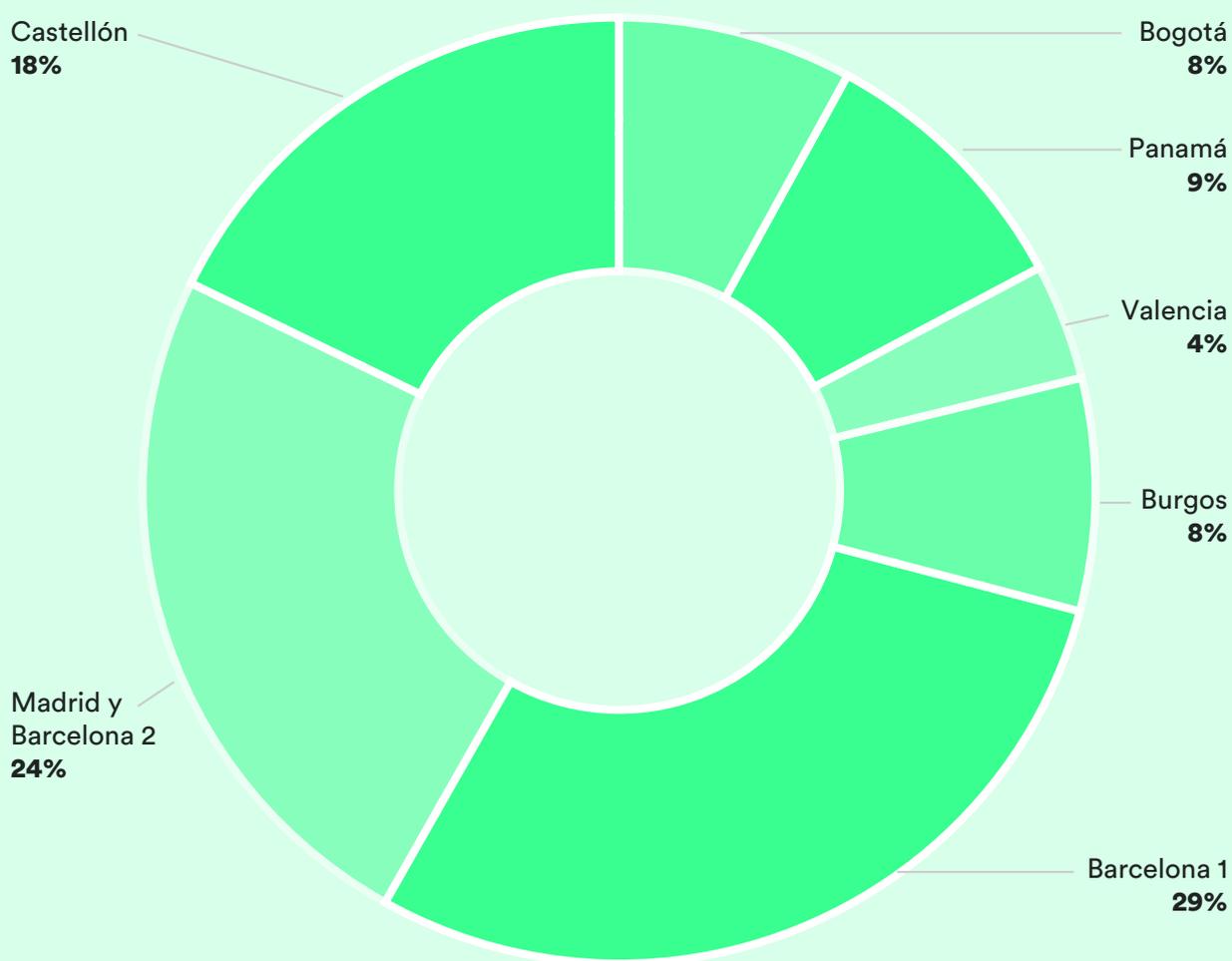
FAMA SOSTENIBLE



[5.2] Consumo energético

El consumo de energía procede principalmente del uso de aparatos electrónicos en nuestras oficinas.

Durante 2022, hemos consumido 148,65 Mwh de energía. Los centros que más consumo energético han realizado son los de Barcelona y Madrid, que representan el 53% del consumo anual. A continuación, puede verse la distribución en cada centro

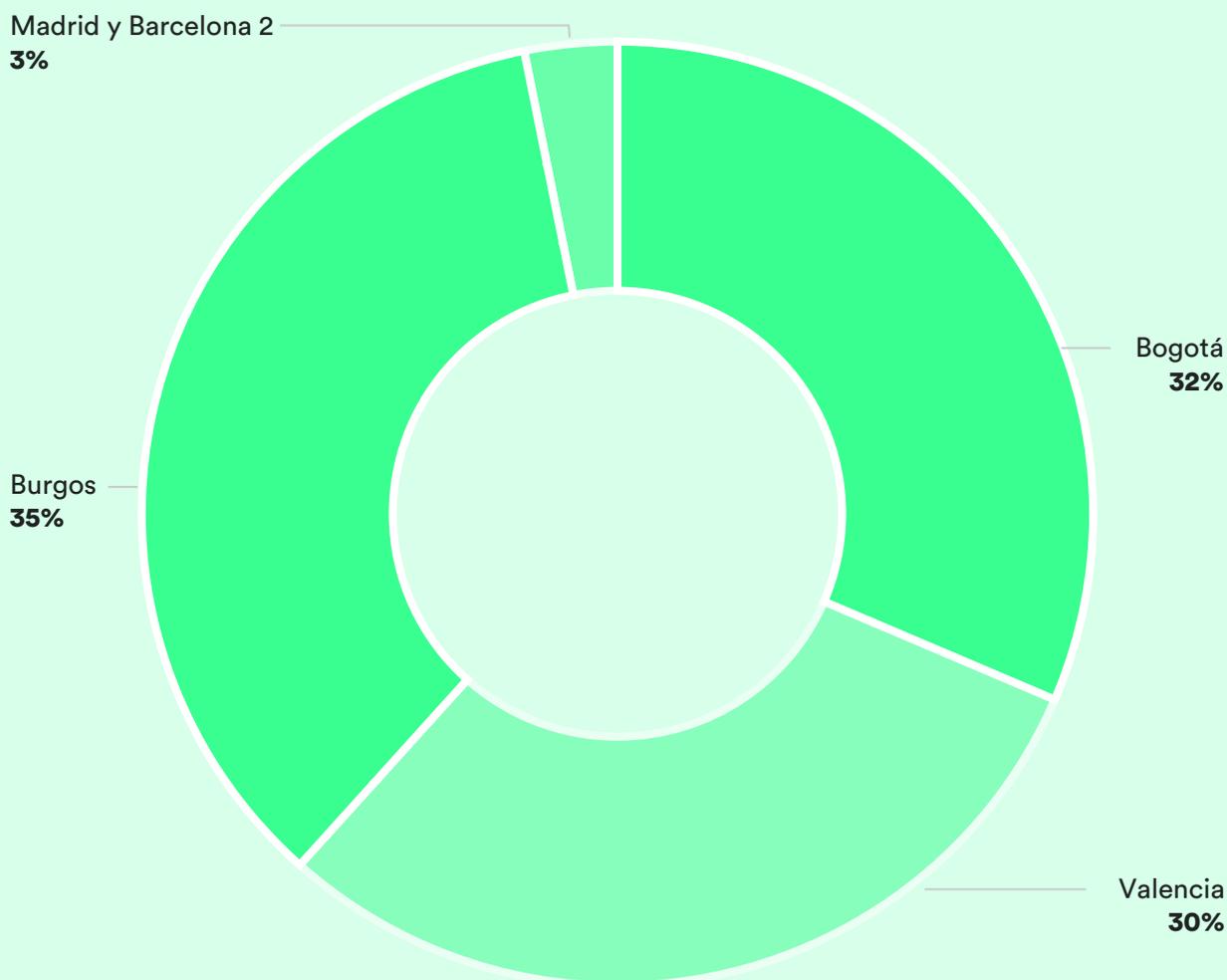


El consumo medio de electricidad de las grandes compañías del sector es de 3,8MWh por empleado. En el caso de Cuatroochenta es de 0,50 MWh por empleado.

Los centros incluidos en el cálculo son los de las oficinas pertenecientes a las siguientes sociedades: Sofistic Colombia, Sofistic Panamá, Develapps, Asintec, Ekamat y FAMA.

[5.3] Consumo de agua

Todo el consumo de agua proviene de la red pública. En 2022 hemos consumido 79,5 m³. Los centros de FAMA en Madrid y Barcelona son los que menos consumo de agua han realizado, un 3%. A continuación, podemos ver la distribución del consumo de agua por centros:



El consumo medio de agua de empresas del sector es de 5m³ por empleado. En el caso de Cuatroochenta, en base a los centros calculados y sus empleados es de 0,86 m³.

Los centros incluidos en el cálculo son los correspondientes a Sofistic Colombia, Develapps, Asintec y FAMA, ya que tenemos control directo sobre ellos; el resto son gestionados por la organización que controla los espacios.

[5.4] Medidas para la eficiencia energética

Aplicamos medidas de eficiencia energética, con el afán de realizar un consumo responsable y reducir el impacto medioambiental. Para ello, llevamos a cabo iniciativas que promueven y generan un impacto positivo en la reducción del consumo y en el uso responsable de los recursos energéticos, especialmente en climatización e iluminación.

Asimismo, hacemos nuestras las limitaciones de temperatura y calefacción de 19 y 27°C respectivamente, establecidas en el Real Decreto-ley 14/2022.

Por otro lado, **fomentamos el ahorro energético en climatización e iluminación**, como el uso de regletas múltiples o recomendaciones de apagado de aparatos electrónicos al final de la jornada, mediante los procedimientos de eficiencia energética establecido en FAMA Systems.

En las oficinas de FAMA, este sistema lo desarrollamos a través de nuestra plataforma tecnológica FAMA Systems, diseñada para la gestión integral de activos e infraestructuras, orientada a la optimización de las empresas y administraciones públicas. Dentro de esta plataforma, se desglosan las siguientes medidas:



Iluminación:

- **No enciendas la luz, si no es necesario.**
- **Evita trabajar con el ordenador portátil enchufado todo el día.**
- **Apagar la luz y los dispositivos electrónicos.**
- **Recuerda apagar las luces que no uses.**
- **Apagar el climatizador.**
- **Cerrar las puertas de salas y despachos.**



Climatización:

- **Climatiza únicamente aquellos espacios que necesites.**
- **Mantén la puerta del office y baño cerradas.**
- **Mantén cerradas las salas comunes o privadas (despachos).**

[6] GOBERNANZA

Como empresa cotizada en BME Growth desde octubre de 2020 con el código 480S, Cuatrochenta es considerada de interés público a nivel de gobernanza, lo que implica un mayor grado de responsabilidad en términos de transparencia y rendición de cuentas:

- Regulación y supervisión por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para garantizar el cumplimiento de las normas y proteger los intereses de los inversores.
- Divulgación de información: obligación de publicar informes financieros auditados y hechos relevantes.
- Cumplimiento de estándares de gobernanza: una estructura de gobierno sólida, con Consejo de Administración independiente y políticas de gestión de riesgos y ética empresarial.
- Participación de los accionistas.
- En el Consejo de Administración está representado el 60% del capital social, lo que nos dota de independencia y continuidad.
- Las cuentas anuales son auditadas por Grant Thornton, auditor externo e independiente.

[6.1] Políticas, medidas e incidentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno y blanqueo de capitales

Contamos con medidas concretas para prevenir la corrupción y el soborno en sus operaciones. El departamento financiero tiene implementados procedimientos de control interno que reducen el riesgo de estos delitos. Estas medidas incluyen la limitación de usuarios con capacidad para realizar pagos, la realización exclusiva de pagos telemáticos, la trazabilidad en los registros contables de los pagos efectuados y la revisión periódica de los movimientos de tesorería.

Estas medidas permiten una mayor transparencia y control en la gestión financiera de la compañía, reduciendo el riesgo de corrupción y soborno en todas las operaciones.

Además, actualmente estamos desarrollando un nuevo sistema Compliance que integre una política concreta de lucha contra la corrupción y soborno. Cabe destacar que, no hemos tenido ningún incidente ni denuncia por irregularidades en materia de corrupción y soborno.

[7] OBJETIVOS 2023

El desarrollo sostenible es una prioridad para nosotros. Creemos que necesitamos continuar avanzando en iniciativas que permitan generar un impacto positivo en la sociedad y en nuestros grupos de interés.

Con el objetivo de minimizar nuestra huella en el medio ambiente, responsabilizarnos del impacto que tiene nuestra tecnología en la sociedad y mantener una gestión ética y transparente, hemos elaborado el mapa de sostenibilidad estratégica que nos ha servido de diagnóstico y guía para definir los siguientes pasos en materia de sostenibilidad.

2022

**Mapa de
sostenibilidad
estratégica**

2023

**Memoria de
sostenibilidad**

La hoja de ruta y objetivos marcados para 2023 son los siguientes:

- **Plan de Cooperación Social.** Elaboración de un programa abierto para la presentación de proyectos que permitan organizar de forma más eficiente la participación de la compañía en proyectos sociales con entidades colaboradoras, de forma que se puedan distribuir los recursos disponibles de la forma más racional y justa. Además, la creación del programa también supondrá la constitución de un comité específico, formado por personas empleadas de Cuatroochenta y externas, encargado de marcar los criterios y la selección de proyectos aprobados.
- **Canal Ético y Código Ético.** Elaboración de un Código Ético y activación de un Canal Ético a través del cual, tanto personal interno como externo, tenga la posibilidad de comunicar incumplimientos de dicho código, así como dudas y consultas en relación con el Sistema de *Compliance* de la compañía.
- **Plan de Igualdad.** Implantación, desarrollo y evaluación de las medidas marcadas por el Plan de Igualdad en cuanto a los procesos de selección y contratación, formación y promoción profesional, clasificación profesional y condiciones de trabajo, así como formación interna relacionada para la sensibilización y prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- **Evaluación de riesgos laborales y actividades preventivas.** Desarrollo de diferentes acciones relacionadas con la evaluación de riesgos laborales y actividades preventivas para el personal empleado de Cuatroochenta: estudio de ergonomía, evaluación de riesgos psicosociales, etc.
- **Plan de Formación.** Desarrollo de una Plan de Formación interno anual que responda a las necesidades de todas las personas empleadas de la compañía, sin importar el tipo de perfil profesional a través del CAR de Cuatroochenta Learnby-do. Además, incluir en el Plan de Beneficios de la compañía una bolsa de horas dedicada a formación del personal.
- **Tech talk.** Desarrollo de una charla anual técnica con un/a experto/a impulsada desde el CAR de Cuatroochenta y que esté dirigida a estudiantes de universidad, ciclos formativos y FP Dual. El objetivo de este tipo de eventos, además de dar a conocer Learnby-do y la apuesta formativa de la compañía, es el de impulsar la divulgación y el conocimiento entre el estudiantado.
- **Jornada de puertas abiertas.** Impulso de un nuevo evento interno pensado para las personas empleadas y familiares y amigos para dar a conocer la sede central y cómo es la compañía a través de charlas, actividades, talleres, etc., con el objetivo de seguir tejiendo el vínculo con el equipo y el sentido de pertenencia.

El análisis de la Memoria de Sostenibilidad y el *roadmap* marcado a partir de éste serán complementarios a la estrategia corporativa de la compañía y el desarrollo de nuestro plan de negocio en los próximos ejercicios, para crecer de forma sostenida, mejorando la oferta de productos y servicios, apostando por la I+D para la mejora de productos propios y procesos internos, garantizando siempre el mejor servicio a los clientes.

[8] TABLA DE EQUIVALENCIAS GRI

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Página
GRI 102 Contenidos Generales			
GRI 102 1. Perfil de la Organización	GRI 102-02 Actividades, marcas productos y servicios	Modelo de negocio y entorno empresarial. Actividades, productos y servicios y mercados atendidos	4 y 14
	GRI 102-06 Mercados servidos	Modelo de negocio y entorno empresarial. Actividades, productos y servicios y mercados atendidos	15
	GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores	Empleados con contrato	22
		Jornada laboral ordinaria máxima	32
GRI 102-09 Cadena de suministro	Política de la cadena de suministro	40	
GRI 102 2. Estrategia	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Identificación de los principales riesgos	36
		Descripción de las metodologías de evaluación de riesgos	36
		Posible impacto de la empresa en el medioambiente	42-44
GRI 102 3. Ética e integridad	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Política en materia medioambiental	42
	Política en cuestiones sociales y relativas al personal		22-25
	Política en materia de respeto a los derechos humanos		46
	Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno		46
	Políticas de prevención de riesgos laborales		36
GRI 102 4. Gobernanza	GRI 102-35 Políticas de remuneración	Brecha salarial	27
		Remuneración de los empleados	20
		Remuneración del consejo	11

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Página
	GRI 102-40 Lista de grupos de interés	Descripción de los grupos de interés de la empresa	8
GRI 102 5. Participación de los grupos de interés	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Empleados cubiertos con convenio colectivo	32
		Diálogo social en la empresa	32-33
	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Diálogo social en la empresa	32-33
GRI 103 Enfoque de Gestión			
		Política en materia medioambiental	42-44
		Política en cuestiones sociales y relativas al personal	33
		Política en materia de respeto a los derechos humanos	45
		Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	45
		Medidas que fomenten el empleo local	40
		Participación y diálogo con las comunidades locales	40
		Descripción de las metodologías de evaluación de riesgos	36
GRI 103 Enfoque de Gestión	GRI 103-02 El enfoque de gestión y sus componentes	Medidas para la eficiencia energética	45
		Medidas de reducción de la producción de residuos	45
		Medidas de desconexión laboral	33
		Medidas contra el acoso	31 y 48
		Medidas de no discriminación	28
		Políticas de prevención de riesgos laborales	35
		Políticas de formación	22-24
		Diálogo social en la empresa	22-25
		Protección de la salud y la seguridad de los consumidores	34
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno.	46

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Página
GRI 200 Temas Económicos			
GRI 201 Desempeño económico	GRI 201-01 Valor económico directo generado y distribuido	Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	39-40
		Inversión en asociaciones o patrocinios	39-40
	GRI 201-02 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Medidas contra el cambio climático	42-45
GRI 203 Impactos económicos indirectos	GRI 203-02 Impactos económicos indirectos significativos	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	40
		Medidas que fomenten el empleo local	40
GRI 204 Prácticas de adquisición	GRI 204-01 Proporción de gasto en proveedores locales	Porcentaje de compras a proveedores locales	40
GRI 205 Anticorrupción	GRI 205-02 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	46
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno.	46
	GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno.	46
GRI 300 Temas Ambientales			
GRI 302 Energía	GRI 302-01 Consumo energético dentro de la organización	Consumo energético total	43-46
		Consumo energético no renovable	43-46
		Consumo energético renovable	43-46
	GRI 302-04 Reducción del consumo energético	Medidas para la eficiencia energética	45
GRI 303 Agua y efluentes	GRI 303-05 Consumo de agua	Consumo de agua	44

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Página
GRI 400 Temas Sociales			
GRI 402 Relaciones trabajador-empresa	GRI 402-01 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Distribución del tiempo de trabajo	32
		Políticas de prevención de riesgos laborales	36
	GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	36
		Políticas de prevención de riesgos laborales	36
	GRI 403-03 Servicios de salud en el trabajo	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	36
		Políticas de prevención de riesgos laborales	36
	GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salusalud y seguridad en el trabajo	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	36
		Políticas de prevención de riesgos laborales	36
	GRI 403-05 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	36
		Medidas de desconexión laboral	33
	GRI 403-06 Fomento de la salud de los trabajadores	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	36
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	36
	GRI 403-08 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Accidentes de trabajo	36
		Enfermedades profesionales	36
		Índice de frecuencia de accidentes	36
		Índice de gravedad de accidentes	36
	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Accidentes de trabajo	36
		Enfermedades profesionales	36
Índice de frecuencia de accidentes		36	
Índice de gravedad de accidentes		36	

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Página
GRI 404 Formación y enseñanza	GRI 404-01 Media de horas de formación al año por empleado	Horas de formación	35
	GRI 404-02 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Políticas de formación	35
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Empleados con discapacidad	28
	GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Brecha salarial	27
		Remuneración de los empleados	27
		Remuneración del consejo	10
GRI 406 No discriminación	GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Medidas de no discriminación	24-26
		Incidentes de discriminación y acoso	31
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	GRI 407-01 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Medidas implementadas para la libertad de asociación	46
GRI 408 Trabajo infantil	GRI 408-01 Operaciones y proveedores con riesgo	Medidas implementadas para la libertad de asociación	46
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio	significativo de casos de trabajo infantil	Medidas implementadas para la libertad de asociación	46

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Página
GRI 412 Evaluación de derechos humanos	GRI 412-01 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Medidas contra el acoso	31
	GRI 412-03 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Prevención de violaciones a los Derechos Humanos	46
		Prevención de violaciones a los Derechos Humanos	46
GRI 413 Comunidades locales	GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	40
		Medidas que fomenten el empleo local	40
		Participación y diálogo con las comunidades locales	40
	GRI 413-02 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	40
GRI 415 Política Pública	GRI 415-01 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	39
GRI 416 Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-01 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Protección de la salud y la seguridad de los consumidores	39

[TECNOLOGÍA_AL SERVICIO_DE: LAS_PERSONAS]

