

[ESTADO DE: INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023]



[ÍNDICE]

1.	Acerca de este EINF	4
1.1	Metodología	4
2.	Alcance	5
3.	Introducción	7
3.1	¿Quiénes somos?	7
3.2	Cuatroochenta de un vistazo	8
3.3	Misión, visión y valores	9
3.4	Análisis de materialidad	10
3.5	Presencia geográfica	12
3.6	Modelo de negocio	12
3.7	Contribución a los ODS	14
3.8	Canales de comunicación	16
4.	La compañía	19
4.1	Hitos 2023	19
5.	Cuatroochenta en 2023	20
6.	Gobernanza	21
6.1	Gobierno corporativo	21
6.2	Estructura societaria y accionarial	22
6.3	Políticas, medidas e incidentes en materia de lucha contra la corrupción y el soborno y blanqueo de capitales	24
6.4	Política en materia de respeto a los Derechos Humanos. Código Ético y política de denuncias	24
7.	Medioambiente	27
7.1	Política y riesgos medioambientales	27
7.2	Impacto ambiental. Contaminación	28
7.3	Uso sostenible de los recursos	30
7.4	Economía circular. Prevención y gestión de residuos	32
7.5	Medidas contra el cambio climático	32
8.	Las personas de Cuatroochenta	35
8.1	Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35
8.2	Empleo	39
8.3	Organización del trabajo	47
8.4	Salud y seguridad	50
8.5	Relaciones sociales	52

8.6	Formación de las personas	52
8.7	Accesibilidad universal	54
8.8	Igualdad	54
8.9	Evaluación y gestión de riesgos	57
8.10	Riesgos y medidas de ciberseguridad	58
9.	Sociedad	61
9.1	Relaciones y diálogo con la comunidad	61
9.2	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	62
9.3	Clientes	63
9.4	Proveedores	64
10.	Información financiera	66
11.	Tabla GRI	67

1. Acerca de este EINF

El presente informe de Estado de Información No Financiera (en adelante, "EINF"), corresponde al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, y forma parte integrante de nuestro Informe de Soluciones Cuatroochenta, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante "Cuatroochenta" o "la compañía"), en cumplimiento de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Mediante este documento reflejamos el desempeño económico, social, laboral y ambiental de Cuatroochenta durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023. Para su elaboración hemos tenido en cuenta la normativa anteriormente citada, elaborándolos con referencia a los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como con los estándares SASB (Value Reporting Foundation) en el análisis de materialidad.

La información que incluimos para el ejercicio 2023 ha sido verificada por un prestador independiente de servicios de verificación. El presente Estado de Información No Financiera incluye el recuerdo de indicadores publicados por nuestra compañía en la [Memoria de Sostenibilidad 2022](#), enriqueciendo el contenido y garantizando una mayor transparencia y comparabilidad. El presente EINF ha sido auditado con los datos de 2023, siendo la información de 2022 incluida de forma voluntaria.

1.1 Metodología

Con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, en Cuatroochenta hemos implementado un sistema de captación de datos caracterizado principalmente por:

- **Digitalización.** Perseguimos una futura trazabilidad de la información reportada, así como aseguramos criterios de evaluación uniformes.
- **Precisión.** Hemos establecido niveles adicionales de validación de la información y fuentes reportadas para garantizar la precisión de los datos.
- **Transparencia.** Garantizamos las metodologías de cálculo empleadas y las fuentes de información utilizadas.

En Cuatroochenta empleamos esta metodología de tratamiento de información no financiera con el objetivo y compromiso de facilitar la transparencia, claridad y comparabilidad en el tiempo.

2. Alcance

El alcance del presente EINF abarca a Soluciones Cuatroochenta, S.A., la sociedad dominante, con domicilio social en Castelló de la Plana (Castellón), y a nuestras Sociedades Dependientes:

- ASINTEC GESTIÓN, S.L.U., con domicilio en Burgos (Burgos), dedicada al desarrollo de soluciones propias bajo modelo de Software as a Service (SaaS).
- IRIS EKAMAT, S.L.U., con domicilio en Barcelona (Barcelona), enfocada a la comercialización de software.
- SOFISTIC, S.A., con domicilio en Panamá (Panamá), especializada en servicios de ciberseguridad.
- FAMA SYSTEMS, S.A.U., con domicilio en Barcelona (Barcelona), dedicada al desarrollo de soluciones propias bajo modelo de Software as a Service (SaaS).
- MENSAMATIC, S.L.U., con domicilio en Valencia (Valencia), especializada en el desarrollo de software a medida.
- SOFISTIC S.A.S., con domicilio en Bogotá (Colombia), enfocada a servicios de ciberseguridad.
- CLOUD FACTORY, S.L.U., con domicilio en Lugo (Lugo), dedicada a la consultoría y desarrollos informáticos sobre Zoho.
- 480 SOFISTIC CORPORATION, con domicilio en Raleigh (Estados Unidos), enfocada a servicios de ciberseguridad.
- SOFISTIC, S.A., con domicilio en San José (Costa Rica), especializada en servicios de ciberseguridad.
- CUATROOCHENTA SOFISTIC MÉXICO, S.A., con domicilio en Ciudad de México (México), dedicada a servicios de ciberseguridad.
- CUATROOCHENTA SOFISTIC ECUADOR, S.A., con domicilio en Daule (Ecuador), enfocada a servicios de ciberseguridad.

Atendiendo a nuestro modelo de negocio y consecuente funcionamiento interno, hemos incluido los indicadores relativos a gobernanza, personal y sociedad de forma consolidada a la compañía. En el apartado ambiental introducimos también los indicadores de políticas y acciones de forma consolidada, a excepción de los consumos que van asociados a las oficinas que cuentan con actividad física:

En España:

- Sede Central. Edificio Espaitec 2, Universitat Jaume I. Avda. Sos Baynat s/n, 12071. Castelló.
- C/ Francisco Salinas, 44, 9003. Burgos.
- Paseo Recoletos 6, 6º, 28001. Madrid.
- C/ Dr. Manuel Candela 8, pl. 1, 46021. València.

- Rúa Cánovas del Castillo 2, Entresuelo B, 27002. Lugo.
- C/ Balmes 89, 4º, 08008. Barcelona.

En América Latina:

- Sede Central Latam. Ctra. 12ª N° 77ª-52 Oficina 505. Bogotá DC (Colombia).
- C/ 55 Este, PH SFC Tower, 23A. Ciudad de Panamá (Panamá).

3. Introducción

3.1 ¿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.

Actualmente, en Cuatroochenta somos 267 personas empleadas en 11 sedes; repartidas en España, Latinoamérica y Estados Unidos.

Como empresa en expansión, Cuatroochenta cotiza en BME Growth desde octubre de 2020 con el código 480S, asegurando los más altos estándares de buen gobierno y transparencia de cara a garantizar la mejor rendición de cuentas.



3.2 Cuatroochenta de un vistazo



Profesionales

267

Personas empleadas

99%

contrato indefinido

1.822h

de formación



Resultados 2023

22.406.369€

Cifra de negocio

14.998.626€

Margen bruto

2.065.602€

EBITDA



Usuarios/as

20M

de personas usan nuestra tecnología

1.040

clientes en todo el mundo

32

países en los que tenemos presencia



Partners y cadena de suministro

Microsoft, Zoho, Darktrace, CrowdStrike, Exabeam, Vodafone.

3.3 Misión, visión y valores

Desde Cuatroochenta, queremos potenciar el rendimiento de las empresas e instituciones (empresas clientes) para mejorar 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

En el núcleo de Cuatroochenta reside un fundamento sólido: la confianza mutua que cultivamos como equipo. Esta confianza, ante todo, nos permite proyectar seguridad tanto hacia nuestros clientes como hacia nuestros colaboradores.



Mejora continua

Nos comprometemos con la mejora constante como vehículo para potenciar nuestra 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.

3.4 Análisis de materialidad

El análisis de materialidad permite detectar los temas más importantes (materiales) para las organizaciones desde el punto de vista de las personas que interactúan de diferente forma con ellas. Desde Cuatroochenta creemos que este proceso nos aporta información valiosa y nos ayuda en la planificación estratégica; integrando la visión y objetivos que desprende en ella. Por eso, durante el 2022 realizamos un Mapa de Sostenibilidad Estratégica, que nos aportó información clave para mejorar la comunicación y fluidez con nuestros grupos de interés. Este estudio dio lugar a la matriz de materialidad que sigue vigente en el 2023.

3.4.1 Grupos de interés

Los grupos de interés son aquellos sectores de la comunidad que se ven afectados por los servicios o acciones de la organización. Sus perspectivas y elecciones tienen el poder de influir o afectar en la consecución de los diversos fines de las compañías.

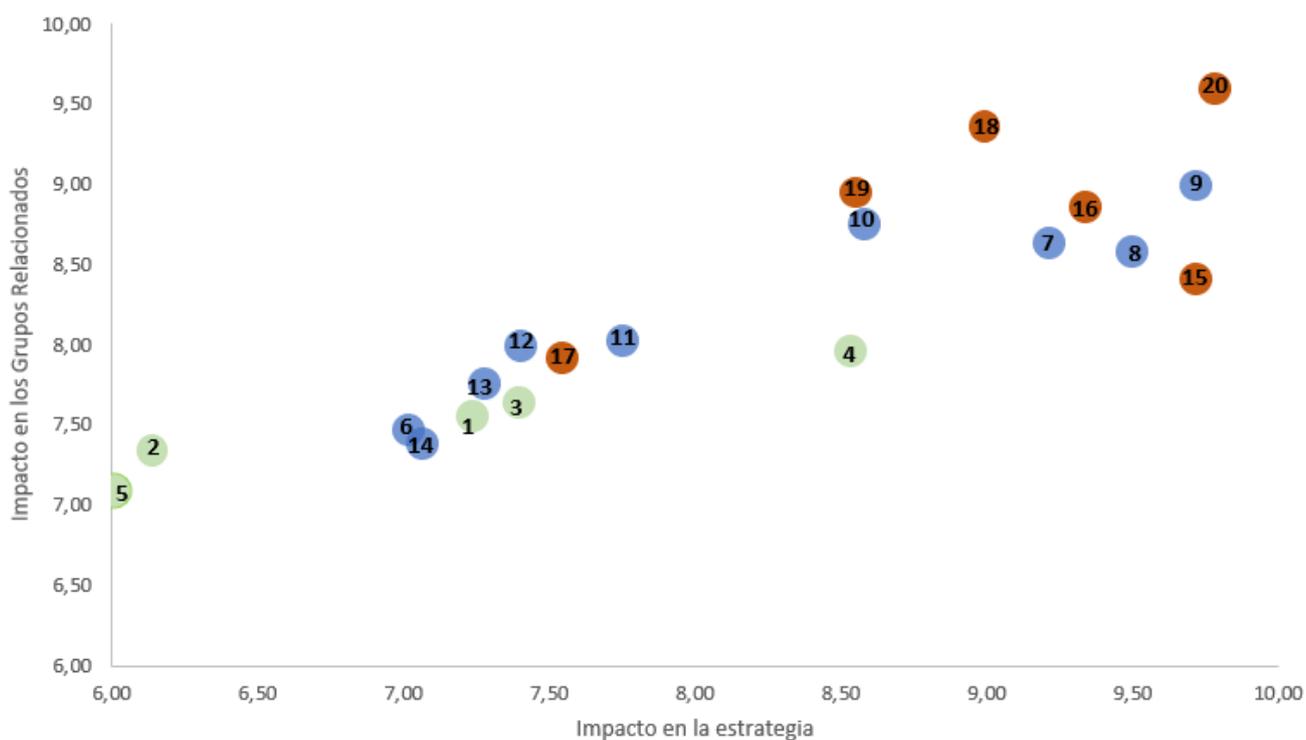
En la revisión de los grupos de interés que realizamos en 2023 en el marco de nuestro Mapa Estratégico de Sostenibilidad y Análisis de Materialidad, definimos y acotamos a aquellos que interactúan en mayor o menor medida con nuestra compañía. Como consecuencia de esta revisión, y tras aplicar criterios de priorización, la nueva clasificación más adecuada a nuestra realidad es:

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

3.4.2 Matriz de Materialidad

Una vez establecidos los grupos de interés y tras el proceso de priorización realizado, iniciamos el proceso de consulta a los *stakeholders*. El Análisis de materialidad permite conocer el grado de alineamiento de la estrategia corporativa con la posición del conjunto de grupos de interés.

Las cuestiones que fueron evaluadas por la dirección y los demás grupos de interés de la compañía para determinar cuáles de estas son materiales fueron 20, las cuales se dividieron entre 5 cuestiones ambientales, 9 cuestiones sociales y 6 cuestiones generales y de negocio. A continuación, detallamos las más relevantes:



Las cuestiones más relevantes, representadas en la matriz, por temática fueron:

- **Ambientales**
 - 4 - Gestionar los residuos de los aparatos electrónicos.
 - 3 – Aplicar prácticas sostenibles sobre los servidores.
 - 1 – Gestión de la energía.
- **De negocio**
 - 8 – Captación y retención del talento.

- 9 – Desarrollo del capital humano.
- 7 – Diversidad, inclusión y bienestar de la plantilla.
- **Sociales**
 - 20 – Ciberseguridad.
 - 18 – Protección de datos y privacidad.
 - 16 – Códigos de conducta empresarial, anticorrupción y soborno de los empleados.

3.5 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 (sede central), Madrid, Barcelona, València, Burgos y Lugo, con una presencia geográfica expandida en diferentes regiones del país. Asimismo, contamos con presencia en Latinoamérica con sede en Ciudad de Panamá (Panamá), Bogotá (Colombia), Santo Domingo (República Dominicana) y San José (Costa Rica). También contamos con sedes en Estados Unidos (Raleigh/Durham) y México.

3.6 Modelo de negocio

Nos caracteriza nuestra capacidad para ofrecer un valor añadido significativo gracias a la especialización, el compromiso e implicación del equipo y una colaboración real con nuestros clientes. Además, nos distingue 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 management & services*, bancario, infraestructuras críticas, industrial, movilidad, salud, *retail*, distribución, turismo, educativo y cultural.

La oferta de servicios con la que contamos se divide en varias áreas, cada una con soluciones específicas y orientadas a las necesidades de cada empresa cliente:



Facility Management

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



Facility Services

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



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.



Desarrollo de software a medida

Ponemos la tecnología más avanzada al servicio de las necesidades del cliente a través de equipos multidisciplinares y una metodología de desarrollo continuo orientada a resultados.

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.

3.7 Contribución a los ODS

En Cuatroochenta estamos comprometidos con el desarrollo sostenible. Con el fin de visualizar nuestros esfuerzos como compañía para avanzar de forma sostenible, mostramos a continuación nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ODS	Nombre	Contribución Cuatroochenta
	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	<p>Continuamos con la Cátedra en la Universitat Jaume I de IA, Salud y Bienestar.</p> <p>Las personas que trabajamos en Cuatroochenta contamos con la opción de seguro de salud privado como retribución flexible.</p> <p>Colaboramos con la Asociación Conquistando Escalones, Fundación Pasqual Maragall o el evento benéfico Teletón 20-30.</p>
	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.	<p>Contamos con más de 10 convenios de colaboración con centros universitarios y de formación profesional. Además, colaboramos en la formación a través de másters, cátedras y diferentes cursos en centros como la Universitat Jaume I o el IES Caminàs.</p> <p>Durante 2023, acogimos a 35 estudiantes en prácticas.</p>
	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.	Mediante el desarrollo, comercialización e implantación de la plataforma FAMA SOS, contribuimos al uso del software 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.	Desde Cuatroochenta hemos apostado por un crecimiento intenso. Formamos parte de la compañía 267 profesionales, siendo la mayoría perfiles altamente cualificados. La tasa de rotación (13,1%) 6,3 puntos inferior a la media anual española (19,4%) ² .

² Informe Infoempleo con Adecco Group emitido en 2022.



Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización y fomentar la innovación.

El conjunto de las soluciones y servicios que ofertamos desde Cuatroochenta buscan mejorar y optimizar las operaciones y procesos de las compañías empleando la tecnología para aumentar su rendimiento y competitividad.



Reducir la desigualdad en y entre los países.

Nuestra presencia física se encuentra en pleno proceso de crecimiento internacional, destacando nuestro desarrollo actual en Latinoamérica. Somos generadores de empleo de calidad, permitiendo contribuir a la mejora de la calidad de vida de nuestros equipos y sus familias.



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Nuestras soluciones contribuyen a la lucha contra el cambio climático. FAMA nos permite optimizar y hacer eficaz la gestión integral de infraestructuras y activos de compañías, contribuyendo así a la eficiencia en el uso de recursos.



Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Desde Cuatroochenta colaboramos estrechamente con universidades, centros de investigación y formativos, reduciendo la distancia entre la academia y el mundo laboral. A través de estas alianzas avanzamos tanto en el campo de la I+D como en su posterior transferencia al mundo académico y empresarial.

3.8 Canales de comunicación

Nos preocupamos por establecer canales de comunicación efectivos y transparentes con todos nuestros públicos, tanto internos (personas empleadas) como externos (clientes, inversores, entorno, etc.). Con este propósito, hemos implementado una serie de herramientas y recursos con el objetivo de facilitar la difusión de información relevantes y de interés de la compañía, conectar con el público interno y abrir la empresa al resto de públicos.

Los principales canales de comunicación son:



Intranet.

Canal interno abierto a todas las personas empleadas de la compañía en el que pueden encontrar información relevante y de interés, acceso a documentación, procesos, formación, recursos, manuales, etc.



Newsletter interna, comunicados y formularios.

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. A través de Comunicación Interna también se realizan comunicados vía email con información relevante. Además, también de formularios internos para recopilar el feedback del equipo de acciones concretas y poder establecer puntos de mejora.



Newsletters externos.

Conectamos y fidelizamos nuestro público externo a través de envíos periódicos, diferenciando los contenidos en función de a quién nos dirigimos. Actualmente contamos con newsletter de accionistas (mensual), suscriptores web (mensual) y partners (mensual); además del envío temático de un whitepaper con los 480>Files (trimestral).



Buzón de sugerencias.

Cualquier persona del equipo puede hacer llegar sus comentarios de manera libre y sin restricciones. Estos comentarios son atendidos y procesados con el fin de desarrollar mejoras en función de las ideas que se presenten.



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.

Celebramos 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 72.000 escuchas en España y América Latina. También se realizan grabaciones en directo en exteriores, como por ejemplo en el Festival de Cine de Sitges.

EN_MODO_AVION

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.



Investors Day.

Encuentro anual presencial con inversores/as en el que se presentan las cuentas anuales de la compañía. También se retransmite en streaming.



Eventos y ferias.

Además de citas anuales como las charlas #EnModoAvión, Investors Day y los Estatus, la compañía también desarrolla diferentes eventos estratégicos a través de sus líneas de negocio para clientes y futuros clientes, público general, estudiantes, etc.; además de la participación en ferias, como por ejemplo la jornada de *facility management* para el sector público, 480> Workshop Fallas, Premios a las Mejores Prácticas en FM&FS Latam...



4. La compañía

4.1 Hitos 2023

Durante este último ejercicio, hemos experimentado numerosos logros que reflejan nuestro firme compromiso con la innovación y el desarrollo continuo. Nuestras soluciones tecnológicas continúan recibiendo reconocimientos y nuestro modelo de negocio nos ha permitido avanzar y contribuir a una mayor excelencia.

Los principales hitos de Cuatroochenta en 2023 han sido:

Los hitos más destacados de 2023 han sido:

La Cámara de Comercio de España y el Banco Santander otorgan a Cuatroochenta el Premio a PYME del año en Formación y Empleo.

Great Place to Work® 2023 certifica a Cuatroochenta como un "excelente sitio para trabajar" por cuarto año consecutivo

Cuatroochenta obtiene el Premio Excelencia Turística Comunitat Valenciana, en la categoría Tecnología, y el Sello a la Innovación de la Comunitat Valenciana en la categoría de PYME.

Microsoft certifica Ekadis y Ekatex, los ERP de Cuatroochenta para distribución y textil en modalidad SaaS.

CrowdStrike destaca a Sofistic con el reconocimiento a Partner con el reconocimiento a Partner y proyecto del año.

Lanzamos de forma externa Learnby-do, nuestro Centro de Alto Rendimiento en Formación Tecnológica.

Publicamos nuestra primera Memoria de Sostenibilidad.

Sofistic colabora con la Universitat Jaume I para ofertar el primer máster dual de la Comunitat Valenciana (Máster en Sistemas Inteligentes).

Sofistic recibe el reconocimiento a Mejor Partner de Seguridad por TD SYNEX Spanish South America y Microsoft en Colombia.

Exabeam reconoce a Sofistic como Partner del año en Latam por su innovación y consolidación y también le concede el Growing Partner Award.

5. Cuatroochenta en 2023



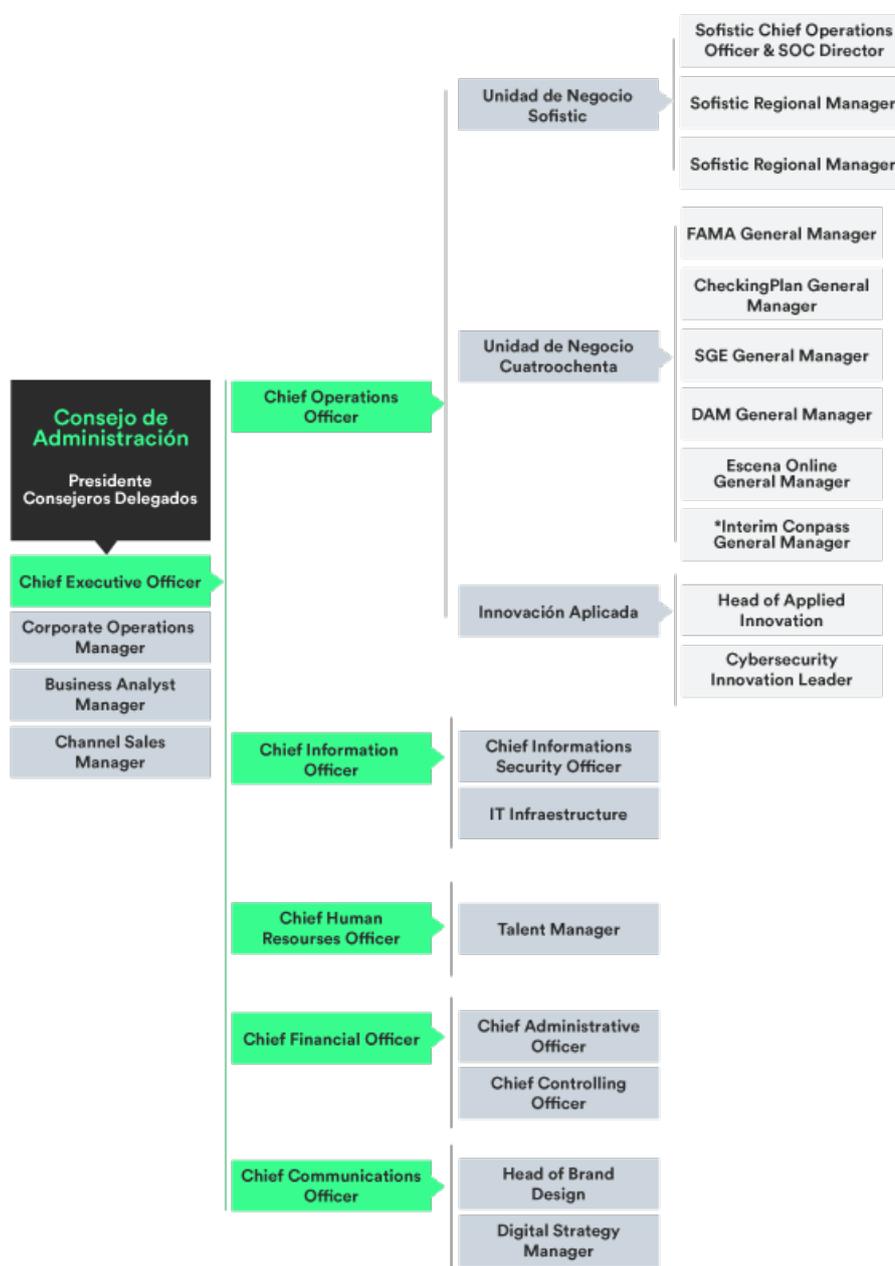
6. Gobernanza

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

En el Consejo de Administración está representado el 60% del capital social, lo que nos dota de independencia y continuidad. En el ejercicio anual de 2023, contamos además con dos consejeros independientes.

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, establecimos diversas áreas de trabajo, cada una con responsabilidades concretas.

Además, en 2023 se constituye el Comité de Dirección con la representación de diferentes departamentos transversales y áreas de negocio de la compañía, que se reúne con periodicidad mensual para la toma de decisiones más ejecutivas.

6.1 Estructura societaria y accionarial

Desde octubre 2020 cotizamos en el mercado de valores BME Growth, siendo la primera compañía en incorporarse desde el Entorno Pre-Mercado, demostrando así nuestra profesionalidad y transparencia.

Entramos en el mercado de valores con el objetivo de potenciar el desarrollo de la compañía, incrementando las posibilidades de financiación y fortaleciendo su presencia en el mercado tecnológico.

Contamos con una sólida trayectoria en el diseño e implementación 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, tanto para las personas usuarias como para nuestros grupos de interés. Para alcanzar estos objetivos, en Cuatroochenta desarrollamos una estrategia de integración de compañías complementarias a nuestro modelo operativo, con el objetivo de reforzar y diversificar nuestra oferta de soluciones digitales.

Adquiriendo nuevas organizaciones, no solo buscamos incorporar personal técnico altamente cualificado, sino también nuevos productos, soluciones y servicios específicos. La combinación de talento y tecnología nos otorga la capacidad de proporcionar una gama más amplia de servicios y soluciones personalizadas a nuestros clientes, mejorando nuestra eficacia en la satisfacción de sus necesidades de manera más efectiva.



Aseguramos nuestra sostenibilidad e independencia con la representación del 60% del capital social en el Consejo de Administración.

Accionista	Participación directa	Participación indirecta
Family Office de la familia Montesinos (a través de World Wide Networks, S.L., Moncon, S.A. y Montesinos Consulting Empresarial, S.L.)	-	19,44%
World Wide Networks, S.L.	18,39%	-
Sergio Aguado González	16,72%	-
Alfredo Raúl Cebrián Fuertes	16,77%	-
Multiactividades Reunidas, S.L.	6,29%	-

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.

Sociedad	Tipo de relación	% participación	País
Asintec Gestión, S.L.U.	Sociedad dependiente	100%	España
Iris Ekamat, S.L.U.	Sociedad dependiente	100%	España
Sofistic, S.A.	Sociedad dependiente	90%	Panamá
Fama Systems, S.A.U.	Sociedad dependiente	100%	España
Mensamatic, S.L.U.	Sociedad dependiente	100%	España
Sofistic, S.A.S.	Sociedad dependiente	100%	Colombia
Cloud Factory, S.L.U.	Sociedad dependiente	100%	España
480 Sofistic Corporation	Sociedad dependiente	100%	Estados Unidos
Sofistic, S.A.	Sociedad dependiente	100%	Costa Rica
Cuatroochenta Sofistic México, S.A.	Sociedad dependiente	100%	México
Cuatroochenta Sofistic Ecuador, S.A.	Sociedad dependiente	100%	Ecuador
Cuatroochenta, S.A.	Sociedad multigrupo	50%	España
Blast Off Partners, S.L.	Sociedad asociada	49%	España
Pavabits, S.L.	Sociedad multigrupo	50%	España
Matrix Development System, S.A.	Sociedad multigrupo	50%*	España

*Participación indirecta a través de Pavabits, S.L.

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

Disponemos de acciones tangibles destinadas a evitar casos de corrupción y soborno en nuestras operaciones. Dentro del departamento financiero se han establecido protocolos y procedimientos de control interno, disminuyendo así el riesgo de actos ilícitos.

Entre las medidas adoptadas se encuentran la restricción de los usuarios autorizados para efectuar pagos, la ejecución exclusiva de transacciones electrónicas, el seguimiento detallado en los registros contables de los desembolsos realizados y la evaluación regular de las actividades financieras.

Gracias a estas medidas, promovemos una gestión financiera más transparente y controlada, lo que a su vez disminuye la probabilidad de corrupción y soborno en cada una de las actividades llevadas a cabo.

6.2.1 Sistema de *Compliance*. Política anticorrupción, contra el soborno y el blanqueo de capitales

Durante el 2023, el Consejo de Administración aprobó el establecimiento de un nuevo Sistema de *Compliance*, donde integramos la política concreta de lucha contra la corrupción y soborno. El Sistema de *Compliance* dispone de un Comité de *Compliance* encargado de la supervisión y despliegue del sistema y que reporta el seguimiento de este al Consejo de Administración.

Durante el presente ejercicio anual hemos elaborado la Memoria de *Compliance*, además de aprobar el Código Ético, el Manual de *Compliance*, la Política de *Compliance* de la que venimos hablando y la Política Anticorrupción.

Como medios para recibir y tratar denuncias, en Cuatroochenta disponemos de un canal de denuncias a través del cual las personas empleadas pueden hacer llegar sus comentarios de forma anónima, o con la accesibilidad y predisposición de alguno de los miembros del Comité de *Compliance*. Cabe destacar que, al igual que en 2022, durante 2023 no hemos tenido ningún incidente ni denuncia por irregularidades en materia de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.

6.3 Política en materia de respeto a los Derechos Humanos. Código Ético y política de denuncias

Velando por nuestra firmeza en el respeto a los Derechos Humanos, en 2023 aprobamos el [Código Ético de la compañía](#). Gracias a su puesta en marcha, mostramos nuestras medidas y acciones para corroborar nuestra voluntad y compromiso de actuar diligentemente, siendo una herramienta de gran valor para ayudarnos a adoptar mejores decisiones.

Con la vista puesta en avanzar en nuestras posiciones de buen gobierno y gestión ética, en el código ético adoptamos una serie de compromisos:

Con nuestras personas empleadas:

- Garantizamos la igualdad de trato y oportunidades en un clima laboral positivo, respetuoso, tolerante y que responde al mérito de las personas.
- Defendemos los procesos justos de selección, formación y evaluación de las personas empleadas.
- Velamos por la igualdad y la tolerancia cero frente al acoso. Contamos con un protocolo de acoso para la prevención y actuación frente a cualquier tipo de discriminación en nuestras oficinas.
- Protegemos la salud y la seguridad de las personas en sus puestos de trabajo. Promovemos un entorno seguro y las máximas medidas de prevención de riesgos laborales.
- Preservamos el uso eficiente y para fines empresariales de los recursos medios y activos.

Con nuestras relaciones con terceros:

- Seleccionamos de manera objetiva, imparcial, eficiencia y solvencia técnica/económica a nuestros proveedores o colaboradores.
- Somos intolerantes frente a prácticas corruptas. En Cuatroochenta queda totalmente prohibido ofrecer ventajas indebidas a cambio de relaciones comerciales, la corrupción del personal público o los regalos e invitaciones que puedan comprometer la integridad de las personas.
- Reconocemos los posibles conflictos de interés, comunicando y gestionando aquellos casos que puedan modificar decisiones por intereses personales.
- Nos comprometemos a garantizar el máximo grado de transparencia con nuestros inversores/as. Como cotizada en BME Growth y empresa de interés público asumimos un mayor grado de transparencia y rendición de cuentas.

Con nuestras relaciones con el mercado y la sociedad:

- Apostando por la máxima calidad en los servicios y soluciones.
- Garantizando la seguridad de la información y la confidencialidad tanto de nuestra Compañía como de las sociedades que interactúan con nosotros.
- Defendemos el respeto al medio ambiente, reduciendo al máximo nuestro impacto ambiental.
- Promocionando de forma veraz nuestros servicios y soluciones con nuestros clientes y el mercado.
- Defendemos la libre competencia.

Con el fin de prevenir, revelar y sancionar las infracciones del Código Ético, en Cuatroochenta contamos con el [Canal Ético](#), un formulario accesible a través de nuestra web corporativa que habilita a las personas, de forma anónima, a poner en conocimiento del Responsable del Canal Ético de Cuatroochenta de cualquier circunstancia que haya podido atentar contra los valores y principios éticos de nuestra compañía. En conjunto, los principios y garantías esenciales del uso y gestión del canal ético son los siguientes:

- Garantía de confidencialidad.
- Anonimato.
- Prohibición de represalias.
- Gestión de la comunicación de forma diligente e imparcial.
- Derecho a realizar la comunicación mediante reunión presencial con nuestra persona Responsable del Canal Ético.
- Derecho a acudir a la Autoridad Independiente (canal externo).
- Derechos en materia de protección de datos personales.

Durante 2023 no registramos incidentes que atentaran sobre el respeto a los Derechos Humanos.

7. Medioambiente

7.1 Política y riesgos medioambientales

Desde 2016, en Cuatroochenta, específicamente en nuestra línea de negocio FAMA, hemos implementado un sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001. Este sistema se enfoca en el desarrollo de proyectos informáticos, abarcando consultoría, implantación y mantenimiento tanto en sistemas propietarios como en SaaS.

Para evaluar los impactos ambientales de la compañía hemos diseñado el procedimiento de "Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales". Este proceso nos permite determinar los impactos más significativos basándonos en criterios de gravedad y frecuencia. Utilizamos una matriz que incluye todos los posibles impactos ambientales que podrían generarse en nuestras actividades. Entre ellos se encuentran: 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 está en conformidad con las normas de la ISO 14001.



7.1.1 Certificados y etiquetas ambientales

En Cuatroochenta contamos con certificaciones que respaldan nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental. Desde 2019, disponemos de la certificación ISO 14001:2015 para FAMA Systems.

Nuestro sistema de gestión ambiental incluye tanto los sistemas propietarios como los del ámbito de *facility management* (gestión integral de inmuebles, mantenimiento y servicios generales), *smart city* (gestión de la vía pública), la gestión sostenible (ambiental y energético) y el desarrollo e implantación de sistemas CAE (Coordinación de Actividades Empresariales). El Sistema de Gestión Ambiental de FAMA Systems fue certificado por un auditor externo en 2022 y 2023.

7.1.2 Recursos y medidas para la prevención de riesgos ambientales

En Cuatroochenta no hemos diseñado medidas específicas para la prevención de cualquier posible riesgo que pueda generar nuestra actividad, si bien dentro del trabajo que se realiza en nuestros centros ninguna de nuestras actividades puede significar un riesgo importante para el medio ambiente, y en el caso de un cambio de actividad o la adición de nuevas tareas que si repercutan en el medio ambiente nosotros siempre mantendremos una visión preventiva hacia los impactos negativos que podamos realizar al medio ambiente.

7.2 Impacto ambiental. Contaminación

7.2.1 Posible impacto de Cuatroochenta en el medio ambiente

En Cuatroochenta, somos plenamente conscientes de la urgencia de la crisis climática que enfrentamos. Aunque los impactos de nuestro modelo de negocio en el entorno son bajos, nos comprometemos a minimizar cualquier impacto evitable.

A través de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, hemos identificado una serie de aspectos que afectan los impactos ambientales de la compañía. Cada aspecto tiene un responsable encargado de supervisar la implementación de medidas para reducir y mitigar estos impactos. Algunos de estos aspectos ambientales, impactos y objetivos asociados incluyen:

Aspecto Ambiental	Impacto Ambiental	Objetivo
Consumo de energía eléctrica no renovable.	Agotamiento de los recursos naturales.	Reducir el consumo de energía eléctrica.
Consumo de papel.	Agotamiento de los recursos naturales.	Reducir el consumo de papel.

Gracias a las acciones dedicadas al seguimiento y la evaluación de los diferentes ítems disponemos, de forma actualizada, de información relativa al estado en el que se encuentran.

7.2.2 Emisiones de gases contaminantes

Debido a nuestro modelo de negocio, las operaciones que hemos llevado a cabo en Cuatroochenta durante 2023 no han supuesto la emisión de gases contaminantes a la atmósfera en el transcurso de un proceso productivo per se.

En relación con la medición de las emisiones de alcance 1 y 2, en fecha de realización del presente estado de información no financiera, no es posible conocer las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas la compañía en el año 2023. Esto se debe a que el Ministerio para la Transición

Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) publica los factores de conversión anualmente entre abril y mayo, lo que impide tener acceso a esta información para el presente informe.

7.2.3 Contaminación acústica

Al tratarse de una actividad que se desarrolla en espacios de oficina, la contaminación acústica que se proyecta al exterior de éstas es prácticamente nula; salvo la que pueda generar la llegada y salida de los empleados del recinto. Al ser los niveles de contaminación acústica tan bajos no es necesario aplicar medidas concretas para reducir niveles de contaminación sonora.

7.2.4 Contaminación lumínica

Actualmente no se nos obliga a realizar ninguna adecuación en nuestras instalaciones por exceder límites de contaminación lumínica. De igual forma, en el periodo que abarca este documento no hemos recibido quejas de particulares referentes a estos asuntos.

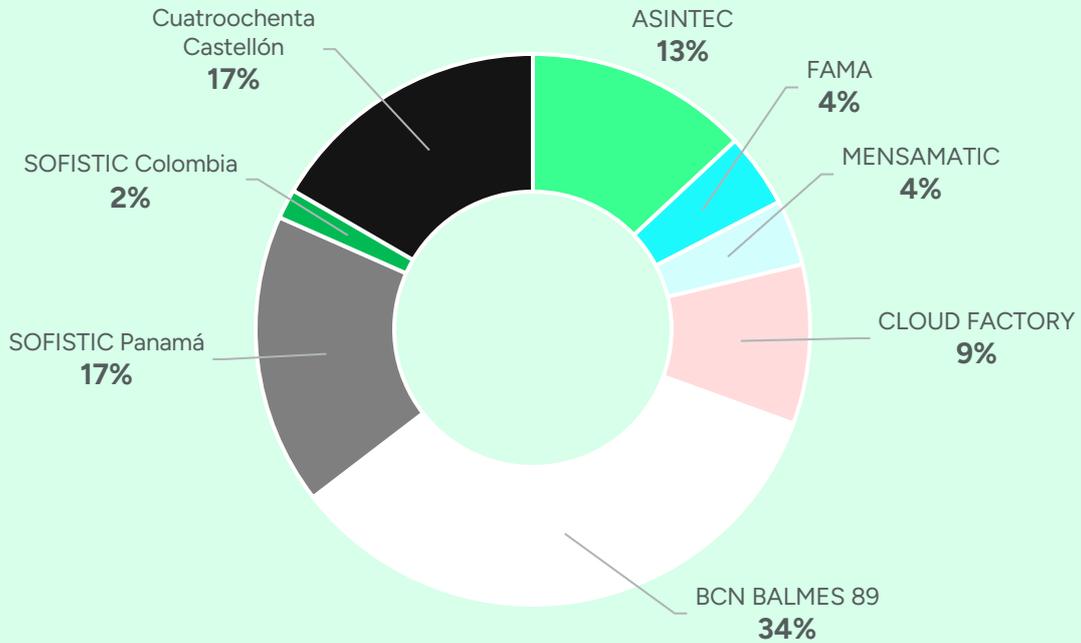


7.3 Uso sostenible de los recursos

7.3.1 Consumo energético. Renovable y no renovable

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

Durante 2023, hemos consumido 163,52 MWh³ de energía, lo que supone un ligero incremento respecto al ejercicio anterior, donde se consumieron un total del 148,65 MWh. Los centros que más consumo energético han realizado son las oficinas de Barcelona (Balmes 89) y Panamá, entre los dos supone el 55% del consumo anual. A continuación, puede verse la distribución de la energía consumida por cada centro:

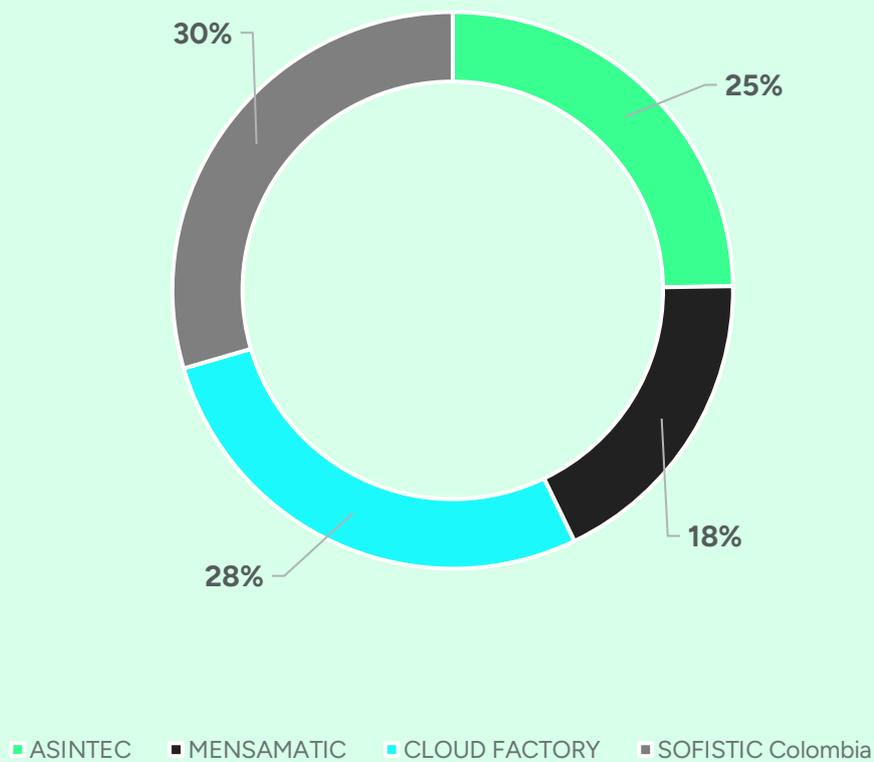


El consumo medio de electricidad de las grandes compañías del sector es de 3,8MWh/persona empleada. En el caso de Cuatroochenta es de 0,57 MWh/persona empleada.

³ Los centros incluidos en el cálculo son Colombia (Sofistic Colombia), Panamá (Sofistic Panamá), València (Mensamatic), Burgos (Asintec), Barcelona (Balmes 89 y Ekamat), Lugo (Cloud Factory) y Castelló (Cuatroochenta Castellón).

7.3.2 Consumo de agua

Todo el consumo de agua proviene de la red pública. En 2023 hemos consumido⁴ 105m³. A continuación, podemos ver la distribución del consumo de agua por centros:



El consumo medio de agua de empresas del sector es de 5m³/persona empleada. En el caso de Cuatroochenta, en base a los centros calculados y sus empleados/as es de 0,39 m³.

⁴ Los centros incluidos en el cálculo son las oficinas de Burgos, València, Lugo y Colombia, ya que tenemos el control directo sobre ellos; el resto son gestionados por la organización que controla los espacios.

7.4 Economía circular. Prevención y gestión de residuos

7.4.1 Generación y gestión de residuos

La gestión de los residuos es fundamental para la protección del medio ambiente y, con ella, se prevén riesgos e impactos derivados de los residuos que generamos. Nuestra compañía no está dada de alta como productora de residuos, ya que las cantidades que genera no son lo suficientemente materiales como para diseñar un plan de gestión elaborado.

En cuanto a los aparatos electrónicos, nuestro objetivo es que todos los equipos que se utilicen puedan tener una segunda vida, siguiendo con el proceso interno marcado dentro de la ISO27001. Así, cuando un equipo ya no se utiliza se formatea y sobrescribe el disco duro para que la información no se pueda recuperar y se configura de nuevo el equipo. Y cuando el equipo ya no se puede recuperar, se destruyen los discos duros y se deposita el equipo en el punto limpio de referencia.

El principal origen de los residuos no peligrosos corresponden a material de oficina (basura, cartón, papel, etc.).

7.4.2 Medidas para la reducción de la producción de residuos

Si bien en este momento no hemos implementado medidas específicas en nuestra empresa hasta ahora, en los planes de futuro de la compañía existe la búsqueda de iniciativas que promuevan la reducción de la producción de residuos en nuestros procesos. Estamos comprometidos en integrar acciones con un enfoque sostenible en nuestras operaciones cuando estas representen un riesgo real para el medio ambiente.

7.5 Medidas contra el cambio climático

Actualmente no contamos con medidas contra el cambio climático, pero somos una empresa que entiende y reconoce la importancia de la lucha contra éste. Es por esto por lo que estamos al tanto de aquellas oportunidades que contribuyan en la reducción de nuestro impacto ambiental.

7.5.1 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°C 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).

7.5.2 Iniciativas de reducción y compensación de las emisiones

Comprendemos la importancia de controlar y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) hacia la atmósfera, dado su papel crucial en el efecto invernadero y su impacto en las generaciones actuales y futuras.

En nuestro caso, las operaciones que realizamos no generan emisiones de gases contaminantes a la atmósfera. Por lo tanto, no hemos implementado iniciativas específicas centradas en la reducción y compensación de emisiones de GEI.

7.5.3 Principio de precaución

En nuestra compañía, el principio de precaución es un pilar fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad. Reconocemos la importancia de anticiparnos a posibles impactos negativos en el medio ambiente, la salud y la sociedad, adoptando decisiones y prácticas que minimicen estos riesgos.

Con este propósito, implementamos diversas acciones enfocadas en prevenir cualquier repercusión negativa en el medio ambiente. Estas acciones se centran en áreas clave, incluyendo:

- Reducción de consumos energéticos.
- Minimización del consumo de agua.
- Disminución de la generación de residuos en nuestras oficinas.
- Fomento de la economía circular.
- Promoción de productos y servicios que optimicen y reduzcan el impacto ambiental.

Este enfoque está integrado en nuestras políticas y procedimientos, guiando nuestras decisiones hacia prácticas más responsables y sostenibles. Comprometidos a operar de manera consciente y proactiva, contribuyendo así a un futuro más sostenible para todos.

7.5.4 Biodiversidad

Para asegurarnos de que en la compañía no repercutíamos negativamente en la biodiversidad, revisamos centro por centro si estos estaban situados dentro de zonas protegidas tanto para flora como para fauna, al no ser el caso, y puesto que la actividad se concentra en edificios de oficinas, no hemos considerado necesario realizar medidas de protección de la biodiversidad, ya que nuestro impacto es nulo.

8. Las personas de Cuatroochenta

8.1 Política en cuestiones sociales y relativas al personal

Nuestro enfoque hacia las políticas sociales y de personal se centra en la flexibilidad y la atención personalizada a las necesidades de nuestra plantilla. Nos esforzamos por ajustarnos a las personas que componen el equipo, tanto en lo referente a las exigencias del cargo o el perfil laboral, como a las del profesional. Aspiramos a fomentar el equilibrio entre la vida profesional y personal de quienes forman parte de Cuatroochenta.

Velamos por la plena igualdad y no discriminación por condición género de nuestra plantilla, por lo que contamos con un Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En él fijamos nuestros objetivos a alcanzar en la compañía, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución junto al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Por cuarto año consecutivo, en 2023, obtuvimos la certificación de Great Place to Work® otorgada a las compañías que persiguen la consecución de excelentes resultados de negocio a través del cuidado a las personas que forman parte de ella, entendiendo como valor fundamental a los miembros de su organización para lograr los objetivos propuestos. La Encuesta de Satisfacción Great Place To Work® fue realizada entre todas las personas que trabajan en Cuatroochenta.

El 86% de las personas empleadas opina que Cuatroochenta es un lugar excelente para trabajar.

**Great
Place
To
Work®**

Certified
FEB 2023–FEB 2024
ESP



En la compañía apostamos por las personas como el activo fundamental y, por ello, trasladamos nuestros principios en todos los aspectos de nuestros equipos, desde el inicio mismo del proceso de selección y contratación.

Empleamos un enfoque transparente y meticuloso para asegurarnos de contratar a las personas que mejor encajen para cada puesto, garantizando no solo su idoneidad profesional sino su alineación con nuestros valores corporativos.

Con el propósito de lograrlo, nos involucramos de manera activa en las principales plataformas de empleo y en los eventos más relevantes en el ámbito laboral, emprendedor y en los encuentros con instituciones educativas y universidades, como es el caso de la Universitat Jaume I (Castellón).

Además, hemos establecido el "Programa de referidos" con el fin de estimular la colaboración de nuestro equipo en la identificación y atracción de nuevos talentos para la compañía.

Para respaldar a las nuevas generaciones y promover el empleo joven, desde Cuatroochenta facilitamos el acceso al primer empleo a través de programas de becas y colaboraciones con diversas entidades. Mediante estas acciones, en 2023 acogimos a 35 alumnos y alumnas en prácticas a lo largo de nuestras distintas sedes.

En lo que respecta al crecimiento y desarrollo profesional de nuestras personas empleadas, contamos con un fuerte compromiso en el impulso de nuevas habilidades y conocimientos. Por ello, fomentamos los procesos de formación continua, permitiéndonos mantener nuestros conocimientos al día en un sector tan dinámico como el tecnológico. Nos aseguramos así que nuestros equipos estén en disposición de ofrecer a nuestros clientes los más altos niveles de calidad y excelencia.

Las estrategias de promoción se implementan mediante evaluaciones de rendimiento que nos permiten conocer el nivel de desarrollo de nuestro equipo y establecer metas para su crecimiento. Ante la necesidad de ocupar una vacante, evaluamos primero a los perfiles internos disponibles, recurriendo a la búsqueda externa tan solo en los casos en los que no encontremos candidatos internos adecuados para el puesto en cuestión.

En nuestros equipos nos centramos en descubrir el talento y el potencial de cada individuo, utilizando herramientas específicas adaptadas a la naturaleza de nuestra actividad y mercado. Nuestro objetivo es que las personas empleadas en Cuatroochenta crezcan; desarrollen competencias que mejoren sus aptitudes y empleabilidad.

Siguiendo dicho objetivo, junto con la firme convicción de mantener a nuestras personas empleadas motivadas, hemos impulsado el Centro de Alto Rendimiento en formación tecnológica, Learnby-do. Este centro está diseñado para promover el aprendizaje práctico y continuo, así como para coordinar todas las iniciativas de formación del personal en nuestra compañía.

Asimismo, hemos desplegado un Plan anual de formación para 2023 y estamos trabajando en la confección de Planes de Carrera Individuales. Los Planes de Carrera Individuales buscarán cumplir con las expectativas de crecimiento en la compañía, asegurando siempre la alineación con el crecimiento de Cuatroochenta en general.

8.1.1 Plan de acogida

En línea con nuestros principios de confianza, transparencia y búsqueda constante de crecimiento, contamos con un Plan de Acogida destinado a quienes se suman a nuestro equipo de trabajo. Este plan es una herramienta para facilitar la integración y adaptación de los nuevos miembros, fomentando su interacción con los equipos existentes para cultivar el compromiso y garantizar el éxito de su incorporación.

El Plan de Acogida refleja el compromiso arraigado de Cuatroochenta con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Este programa asegura la obtención de conocimientos en aspectos fundamentales de nuestra compañía:

- Ayuda en la difusión, comprensión e internalización de la cultura empresarial de Cuatroochenta, así como de nuestra misión, visión y valores.
- Promueve la comunicación interna y contribuye a la integración de las personas en nuestro ambiente laboral.
- Proporciona detalles acerca de nuestro organigrama y la configuración organizativa de Cuatroochenta.
- Aclara las posibles dudas de la nueva persona empleada.

El plan de acogida ofrece a la nueva persona empleada la información organizativa necesaria para desenvolverse adecuadamente en sus labores diarias, abarcando también detalles sobre el entorno tecnológico de nuestra organización. Las nuevas personas componentes del equipo en calidad de contratados reciben:

- Información sobre procedimientos internos; como el de dietas y kilometrajes.
- Acceso a manuales internos tales como el de gestión de partes por incapacidad temporal, el de acceso a las oficinas de Cuatroochenta, el relativo a la reserva de coche y alojamiento, de vacaciones y horas de excesos, de acceso a fichas de empleado y registro de ausencias, así como manuales propios de funcionamiento de cada una de nuestras oficinas (como el relativo a archivos y servidores de nuestra oficina de Barcelona, por ejemplo).

Cabe destacar que mediante el Plan de Acogida informamos de que en Cuatroochenta contamos con: un vehículo de empresa, disponible para aquellas personas empleadas que lo necesiten puntualmente para fines profesionales, y una vivienda en Castelló, para aquellos miembros de nuestro equipo que se desplacen a la sede central por motivos laborales.

El Plan de Acogida asegura una integración exitosa del nuevo empleado, mediante un proceso de *onboarding* definido que repercute positivamente en su desempeño laboral, su nivel de motivación y en la retención de talento en nuestra compañía.



8.2 Empleo

8.2.1 Contratos. Perfil de la plantilla

Durante el año 2023 hemos formado parte de Cuatroochenta un promedio de 267⁵ personas, de las cuales 87 son mujeres (33%) y el resto, 180, hombres (67%); superando la cifra media del año 2022, donde fueron 79 las mujeres empleadas (31%) y 171 los hombres (69%) de un total de 250 personas.

Con relación a los tipos de contrato, durante el ejercicio 2022 contamos con un 98% de contratos indefinidos, cifra que en 2023 ascendió al 99% de las personas empleadas.

Tabla: comparativa personas empleadas por tipo de contrato y género en 2022 y 2023.

	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos	168	77	180	87
Temporales	3	2	1	0
Total por sexo	171 (69%)	79 (31%)	179 (67%)	87 (33%)
Total promedio	250		267	

Atendiendo al tipo de jornada en la que distribuimos los tiempos de trabajo de nuestro equipo, en la siguiente tabla desglosamos los datos obtenidos durante los dos últimos ejercicios anuales. En el 2023 registramos una media de 249 personas empleadas a tiempo completo, de las cuales el 70% fueron hombres (174) y el 30% mujeres (75), y 17 personas a tiempo parcial, siendo el 31% hombres (5) y el 69% mujeres (12). Una evolución positiva con respecto al 2022, cuando fueron 229 las personas empleadas a tiempo completo, de las cuales un 72% fueron hombres (164) y un 28% mujeres (65); y 21 las acogidas a tiempo parcial, un 33% de ellas hombres (7) y el 67% restantes mujeres (14).

Tabla: comparativa personas empleadas promedio por tipo de jornada y género en 2022 y 2023.

	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Completa	164	65	174	75
Parcial	7	14	5	12
Total promedio	250		267	

⁵ No incluye al personal de prácticas.

A continuación, incluimos el número de personas promedio empleadas en Cuatroochenta durante los años 2023 y 2022 atendiendo a tipo de contrato, jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad:

Tabla: personas empleadas promedio con contrato indefinido por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2023.

		2023								
		Hombres			TOTAL	Mujeres			TOTAL Mujeres	TOTAL 480
		Menos de 30	Entre 30 y 50	Mas de 50		Menos de 30	Entre 30 y 50	Mas de 50		
Jornada Completa	Personal Directivo	-	12,5	1,3	13,8	-	3,8	-	3,8	17,5
	Mandos intermedios	3,0	24,8	4,0	31,7	1,0	6,0	-	7,0	38,7
	Personal oficina	5,2	12,8	3,9	21,8	4,1	20,8	2,8	27,8	49,6
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	43,0	53,8	8,6	105,4	12,0	20,7	4,0	36,7	142,1
	Total	51,2	103,8	17,8	172,7	17,2	51,2	6,8	75,2	247,9
Jornada parcial	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	1,9	-	1,9	-	1,4	-	1,4	3,3
	Personal oficina	0,4	0,9	-	1,3	-	2,5	-	2,5	3,8
	Personal operativo	-	-	-	-	-	0,4	0,6	1,0	1,0
	Personal Técnico	2,1	0,1	-	2,3	1,7	5,3	-	7,0	9,3
	Total	2,6	2,9	-	5,5	1,7	9,5	0,6	11,9	17,3

Tabla: personas empleadas promedio con contrato indefinido por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2022.

		2022								
		Hombres			TOTAL Hombres	Mujeres			TOTAL Mujeres	TOTAL 480
		Menos de 30	Entre 30 y 50	Mas de 50		Menos de 30	Entre 30 y 50	Mas de 50		
Jornada Completa	Personal Directivo	-	19,8	1,9	21,8	-	5,0	-	5,0	26,8
	Mandos intermedios	3,0	22,7	3,0	28,7	-	6,0	-	6,0	34,7
	Personal oficina	5,4	14,0	4,0	23,5	4,3	16,9	4,2	25,6	49,1
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	36,3	47,0	5,0	88,3	9,0	15,6	2,0	26,7	115,1
	Total	44,8	103,5	13,9	162,3	13,4	43,6	6,2	63,3	225,6
Jornada parcial	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	1,44	-	1,4	1,4
	Personal oficina	-	0,8	-	0,8	1,6	2,8	-	4,4	5,3
	Personal operativo	-	-	-	-	-	1,2	1	2,2	2,2
	Personal Técnico	2,7	1,5	-	4,3	1,1	3,6	1	5,8	10,1
	Total	2,7	2,4	-	5,1	2,7	9,1	2	13,8	19,0

Tabla: personas empleadas promedio con contrato temporal por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2023.

		2023								
		Hombres			TOTAL Hombres	Mujeres			TOTAL Mujeres	TOTAL 480
		Menos de 30	Entre 30 y 50	Mas de 50		Menos de 30	Entre 30 y 50	Mas de 50		
Jornada Completa	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	1,2	-	-	1,2	-	-	-	-	1,2
	Total	1,2	-	-	1,2	-	-	-	-	1,2
Jornada parcial	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1	0,1
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1	0,1

Tabla: personas empleadas promedio con contrato temporal por tipo de jornada, categoría profesional, sexo y rango de edad en 2022.

		2022								
		Hombres			TOTAL	Mujeres			TOTAL Mujeres	TOTAL Empresa
		Menos de 30	Entre 30 y 50	Mas de 50		Menos de 30	Entre 30 y 50	Mas de 50		
Jornada Completa	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	0,1	0,5	-	0,6	0,6
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	0,7	1	-	1,7	-	0,7	-	0,7	2,4
	Total	0,7	1		1,7	0,1	1,2	-	1,3	3
Jornada parcial	Personal Directivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal oficina	-	-	-	-	0,1	-	-	0,1	0,1
	Personal operativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Personal Técnico	1,1	0,8	-	1,9	-	-	-	-	1,9
	Total	1,1	0,8	-	1,9	0,1	-	-	0,1	2,1

8.2.2 Diversidad

Estamos convencidos de que un ambiente laboral diverso enriquece y fortalece nuestra estructura organizativa, tanto a nivel cultural, como de género y edad.

A finales de 2023 contábamos en nuestra plantilla con personas empleadas de 18 nacionalidades diferentes. La gran variedad de servicios ofertados y nuestra presencia en diferentes países hace que contemos con un equipo multidisciplinar y heterogéneo. A 31 de diciembre de 2023 el 71% de las personas empleadas en Cuatroochenta eran españolas, el 10% colombianas, el 8% panameñas, el 2% rumanas, el 2% venezolanas, un 2% de otras nacionalidades de la Unión Europea y el 5% restantes de otras nacionalidades.

La diversidad de nacionalidades ha aumentado con respecto a 2022, ya que, aunque finalizó con empleadas y empleados procedentes de 22 países diferentes, la mayoría eran españoles (78%).

8.2.3 Remuneración de las personas empleadas

Nos comprometemos a garantizar que nuestra plantilla reciba una remuneración justa, la cual esté alineada con su contribución, responsabilidad y dedicación individual. Buscamos para ello aplicar los principios fundamentales de equidad en este proceso. Al recompensar adecuadamente a nuestros empleados, no solo fomentamos su interés en el trabajo, sino que también mejoramos su bienestar y calidad de vida.

Durante el año 2023, el salario medio anual registrado fue de 31.086,9€ y la brecha salarial media de nuestro equipo fue del 16%. A continuación, desglosamos los datos relativos a las remuneraciones en el año 2023 atendiendo a la categoría profesional, el rango de edad y el sexo de las personas empleadas durante el último ejercicio anual.

Tabla: remuneraciones promedio (€) por sexo en 2023.

2023	Mujeres	Hombres
Cuatroochenta	27.595,2€	32.680,9€

Tabla: remuneraciones promedio (€) por edad en 2023.

2023	Jóvenes (menos de 30 años)	Mediana edad (entre 30 y 50 años)	Mayores (más de 50 años)
Cuatroochenta	19.960,2€	34.832,7€	40.596,2€

Tabla: remuneraciones promedio (€) por categoría profesional en 2023.

2023	Técnicos	Mandos Intermedios	Directivos
Cuatroochenta	25.639,8€	42.374,8€	76.673,9€

Además, contamos con un programa de retribución flexible que permite a nuestro equipo recibir hasta un 30% de su salario bruto anual en forma de productos o servicios proporcionados por Cuatroochenta. Las opciones incluyen seguro de salud, cheques restaurante, cheques guardería, vales de transporte y vales de formación.

Por otro lado, para aquellas personas que quieran potenciar sus habilidades en otros idiomas, tenemos un acuerdo con una plataforma online de idiomas cuyo coste es de 54 €/trimestre; que para las personas empleadas con más de dos años de antigüedad el coste se reduce a 30€.

En cuanto al fomento de la cultura de reconocimiento y colaboración, desde 2017 utilizamos una "moneda de reconocimiento" propia llamada 480Coins. Cada persona tiene dos "monederos", uno para otorgar monedas a sus compañeros/as y otra para canjear las que han recibido por una variedad de productos disponibles en nuestro catálogo. Entre estos productos se incluyen opciones como un día libre extra, entradas de cine, artículos de merchandising, suscripciones a servicios de entretenimiento, cursos de actividades extralaborales, entre otros. Este sistema de reconocimiento fomenta el espíritu de equipo y la confianza entre los miembros del equipo, fortaleciendo la integración y reflejando la transparencia en nuestra cultura empresarial. Los mensajes de reconocimiento pueden ser compartidos en la intranet, previa autorización del autor, para que todas las personas empleadas puedan verlos.



8.2.4 Remuneración del Consejo

El Consejo de Administración de nuestra compañía está integrado por ocho consejeros, de los cuales dos son consejeros independientes. Durante el presente ejercicio, el Consejo de Administración de Cuatroochenta ha percibido remuneraciones por todos los conceptos por valor de 408.878 euros.

8.2.5 Antigüedad laboral, rotación de personal y número de despidos

En nuestra iniciativa para el fomento del crecimiento interno y la generación de oportunidades laborales, apostamos por políticas de promoción y creación de empleo que incrementen el valor de la compañía. Nos comprometemos así a retener a nuestros profesionales más cualificados y formados. Pese a que en Cuatroochenta somos una empresa joven (constituida en 2011), contamos con una antigüedad laboral relevante, indicador que refleja la integración de compañías de mayor antigüedad, así como nuestro compromiso con el equipo. En 2023 nuestra antigüedad laboral promedio fue de 5,17 años.

En un sector extremadamente dinámico 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, del 13.08% en 2023, que comparándolo con la media anual global en España, 19,4%⁶, la diferencia es de -6.3%. Para 2022, se registró un nivel de rotación voluntaria de la plantilla de 11,2%.

Tabla: antigüedad laboral por categoría profesional en 2022 y 2023

Categoría profesional	2022	2023
Personal Directivo	5,78	6,81
Mandos intermedios	9,07	10,13
Personal oficina	3,24	3,55
Personal operativo	4,93	5,93
Personal Técnico	3,33	4,13
Total	4,25	5,17

⁶ Informe Infoempleo con Adecco Group emitido en 2022.

En 2023 causaron baja de la compañía 31 personas, de las que 21 fueron hombres y 10 mujeres. Atendiendo a las categorías profesionales de estas personas: 1 formaba parte del personal directivo, 1 de los mandos intermedios, 18 del personal de oficina 11 pertenecían al personal técnico. Por rango de edad, 4 eran menores de 30 años, 23 tenían entre 30 y 50 años y 4 eran mayores de 50.

8.3 Organización del trabajo

8.3.1 Distribución del tiempo de trabajo

Nos comprometemos a mejorar las condiciones laborales de nuestro equipo, priorizando la conciliación y flexibilidad en el trabajo. Buscamos facilitar la armonización óptima que permita a las personas empleadas desempeñar sus responsabilidades en las mejores condiciones posibles. Además, ofrecemos la opción de teletrabajar desde casa o acudir a la oficina, cubriendo Cuatroochenta, tal y como marca la legislación vigente, los gastos relacionados con el teletrabajo.

Con relación a la flexibilidad horaria, las personas empleadas pueden, acordándolo con sus responsables y en función del puesto, realizar su jornada laboral dentro del rango de las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.

8.3.2 Desconexión digital en el ámbito laboral

Nos comprometemos a asegurar el derecho a la desconexión digital tras el horario laboral, requiriendo para ello el registro preciso de la jornada laboral. Es obligatorio marcar cada entrada y salida durante el día según sea necesario, empleando para ello nuestra app CheckingPlan.



Para garantizar los límites y directrices en este sentido, desde diciembre de 2023 contamos con una Política de Desconexión Digital en el ámbito laboral, en la que se establecen los mecanismos para el cumplimiento de este derecho. Algunas de las medidas que quedan plasmadas en el documento de cara a velar por la responsabilidad de Cuatroochenta sobre su cumplimiento.

Nos comprometemos:

- A promover una cultura laboral que:
 - Respete los horarios del equipo.
 - Garantice espacios de retribución emocional (salario emocional y respeto por los mismos).
 - Considere las solicitudes fuera de horario por los receptores como recibidas en el día hábil siguiente.
 - Evite contactar con el equipo para cuestiones laborales por cualquier medio fuera del horario laboral.
- A la formación en herramientas que nos orienten a manejar de forma óptima el tiempo, así como medios que nos permitan programar envíos o entrega de mensajes en el horario laboral.
- A divulgar la Política de Desconexión Laboral entre las personas empleadas.
- A velar por el cumplimiento efectivo de la Política de Desconexión.

De igual forma, en caso de que no se cumplan las disposiciones que planteamos en Cuatroochenta de cara a la desconexión laboral, las personas empleadas cuentan con un mecanismo de quejas para notificar posibles infracciones. A través de canaletico@cuatroochenta.com pueden presentar la queja ante el Comité Ético que evaluará cada caso.

8.3.3 Jornada laboral ordinaria máxima

La jornada laboral ordinaria máxima con la que contamos en Cuatroochenta responde a las especificaciones del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado. Durante el año 2023, se registró una media de 1.800 horas anuales, distribuidas en 40 horas semanales para todas aquellas personas que formaron parte de la plantilla en España.

Además, desde nuestra convicción de velar por el máximo bienestar de nuestro equipo, hemos implementado una medida interna a través de la cual establecemos la jornada laboral máxima de 40 horas semanales, sin importar el país o la legislación aplicable.

8.3.4 Medidas para el disfrute de la conciliación

Promovemos una gestión más efectiva entre la vida laboral y personal de nuestro equipo. Estamos convencidos de que mantener un equilibrio entre ambas es esencial para construir confianza y una experiencia laboral gratificante, que permita el desarrollo profesional de nuestros empleados sin comprometer su tiempo con su vida privada.

Por eso, las personas empleadas actuales junto a los recién llegados acceden a una serie de beneficios y políticas diseñadas para fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal, respaldando el derecho a la desconexión digital.

Como una de las medidas más destacadas, en Cuatroochenta contamos con la posibilidad de teletrabajo. Esta opción brinda a las personas empleadas la flexibilidad de ajustar sus horarios laborales previa coordinación con su responsable. Asimismo, todo el equipo cuenta con la opción de acudir de forma presencial a la oficina según lo consideren necesario. Gracias a esta alternativa, permitimos la adaptación horaria y la flexibilidad laboral en función de las circunstancias individuales de cada persona.

Para aquellos casos en los que por diferentes motivos se precisen reducciones de jornada, contamos con los mecanismos internos suficientes para adaptarnos a la nueva situación. Se brinda así la posibilidad de solicitar modificaciones y reducir el número total de horas laborales diarias. Durante 2023 fueron 7 las personas que disfrutaron de permiso por maternidad; 5 mujeres y 2 hombres. En 2022 la cifra ascendió a 17 personas, 9 mujeres y 8 hombres.

Tabla: bajas por maternidad y paternidad en 2022 y 2023

	2022	2023
Mujeres	9	5
Hombres	8	2
Total	17	7

También, hemos introducido un día adicional de vacaciones para cada una de las personas empleadas en su cumpleaños, siendo un permiso remunerado. Si el cumpleaños cae en sábado, domingo o día festivo, la persona empleada puede seleccionar el día laborable anterior o posterior al cumpleaños.

8.4 Salud y seguridad

En Cuatroochenta nos preocupamos por el bienestar, la seguridad y la salud de nuestro equipo, incorporando para ello los principios de prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos. Para lograrlo, implementamos una política de prevención centrada en tres componentes fundamentales: la plantilla, los órganos directivos y el servicio de prevención ajeno.

8.4.1 Políticas de prevención de riesgos laborales

Contamos con documentos y procedimientos internos diseñados para agilizar la comunicación de asuntos relacionados con la política de prevención de riesgos.

El Plan de Prevención de riesgos laborales se fundamenta en los siguientes principios:

- Definición por la dirección de la compañía 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 Cuatroochenta, 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 compañía.

8.4.2 Accidentes de trabajo

Nuestro objetivo es alcanzar la excelencia en todos los aspectos de nuestra compañía, lo cual abarca la prevención de accidentes y enfermedades laborales derivadas de nuestras operaciones.

Mantenemos un compromiso constante con la máxima reducción de posibles riesgos laborales. De esta forma, durante el 2023 se registraron 0 accidentes de gravedad y 0 leves. Además, al no registrarse ningún accidente de gravedad con baja médica el índice de frecuencia y gravedad fue de 0. Estas cifras mejoran las del 2022, donde se obtuvieron 0 accidentes de gravedad, 1 accidente leve y unos índices de frecuencia y gravedad de 0. Este año, recibieron formación en Prevención de Riesgos Laborales 37 personas frente a las 75 de las personas trabajadoras del 2022.

En la compañía, contamos un Servicio de Prevención ajeno contratado con la empresa Unimat Prevención S.L., gracias a la cual se realizan evaluaciones periódicas de riesgos laborales en todas las compañías que forman parte de Cuatroochenta. Actualmente, se encuentran en elaboración unas nuevas evaluaciones de riesgos que verán la luz en el próximo ejercicio.

Tabla: accidentes y enfermedades por sexo en 2022 y 2023.

	2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Enfermedades	-	-	-	-
Accidentes	1	-	-	-
Total	1	-	-	-

8.4.3 Absentismo laboral

En 2023, la ratio de absentismo laboral que registramos en Cuatroochenta fue del 9,79%.

En la tabla observamos un descenso de 984 horas con respecto a los datos de 2022, observándose una reducción de las horas de ausencia en cuanto a incapacidad temporal (enfermedades comunes y otras).

Tabla: absentismo laboral en horas en 2022 y 2023.

	2022	2023
Incapacidad temporal	7.728	6.744
Accidentes	0	0
Otros motivos	0	0
Total (horas)	7.728	6.744

8.5 Relaciones sociales

8.5.1.1 Personas empleadas cubiertas con convenio colectivo

Nos adherimos a la normativa vigente sobre condiciones laborales y derechos de las personas empleadas, como la libertad de asociación y la representación sindical, reflejadas en nuestras normativas y convenios.

El 100% de las personas empleadas en Cuatroochenta en España están cubiertas por el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado. En él, además de las cuestiones propias relativas a la duración y tiempos de las jornadas laborales, se establecen cuestiones como la remuneración.

8.5.2 Diálogo Social en la empresa

En Cuatroochenta, contamos con un Comité de Empresa, conformado por personas empleadas cuyo propósito y principal objetivo es representar y defender los intereses de las personas trabajadoras. El Comité de Empresa de Cuatroochenta está conformado por 5 personas, 3 hombres y 2 mujeres.

8.6 Formación de las personas

Apostamos por la formación continua mediante programas concretos diseñados para adquirir, actualizar o mejorar habilidades técnicas y personales con el fin de potenciar el rendimiento.

En 2023 contamos, además de con el Centro de Alto Rendimiento en formación propio Learnby-do, con el primer Plan de Formación anual de la compañía en el que se exponen las necesidades formativas surgidas e identificadas. Con nuestra política de formación, conocemos las necesidades formativas de nuestro equipo, coordinando actividades de capacitación para asegurar que tengan las habilidades necesarias para ofrecer soluciones óptimas. De esta manera, nos adaptamos a las cambiantes necesidades y demandas tecnológicas de nuestros clientes.

La política de formación es una de las principales estrategias de la compañía; por eso hemos triplicado las horas de formación.

Respaldamos la formación interna y externa, delegando la responsabilidad para identificar necesidades formativas de cada equipo a los líderes de los responsables de los equipos, junto con el departamento de Recursos Humanos.

Nuestro propósito es asegurar que cada miembro de nuestro equipo se mantenga actualizado en su área de especialización, pudiendo brindar así un servicio que persigue la excelencia. En 2023, la cifra total fue de 1.822 horas, 1.144 horas más que en el ejercicio anual anterior. Atendiendo a la inversión en formación, el incremento fue de 18.131€, registrándose un total de 88.460€ en 2023.

En 2022 el total de horas de formación proporcionado por la empresa fue de 678 horas. 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.

Tabla: horas de formación por categoría profesional y sexo en 2022 y 2023.

	2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Personal directivo	22	82	104	30	124	154
Mandos intermedios	46	144	190	68	614	682
Personal oficina	100	62	162	57	158	215
Personal Técnico	74	148	222	259	512	771
Total (horas)	242	436	678	413	1.409	1.822

En cuanto a los contenidos de las formaciones en las que participó nuestro equipo, destacan las 428 horas impartidas en formación en medidas contra el acoso. Contribuimos así al desarrollo de las medidas de nuestro Plan de Igualdad. Atendiendo a la formación en medidas anticorrupción y *Compliance*, durante 2023 se publicó el Sistema de *Compliance* de nuestra compañía junto a la primera Memoria Anual de *Compliance*. Si bien durante el ejercicio no llevamos a cabo formaciones en relación con esta área, durante el 2024 están ya calendarizadas dos acciones formativas que profundizan en la nueva herramienta tanto para el Consejo como para todas las personas de Cuatroochenta. Por otro lado, el 100% de las personas que forman parte de nuestro equipo reciben formación en prevención de riesgos laborales al momento de su contratación.

8.7 Accesibilidad universal

Desde la compañía, en nuestro compromiso con la integración de las personas y para que puedan desarrollar sus carreras profesionales bajo el principio de igualdad independientemente de sus condiciones y capacidades personales, contamos con acciones y medidas que apuntan a cubrir las necesidades de aquellas personas que cuentan con algún grado de discapacidad.

Con el propósito de facilitar el pleno desarrollo de cada persona, evaluamos la posibilidad de ajustar cada puesto de trabajo o reubicarlo a otro que se adecue a sus capacidades óptimas. Asimismo, nos esforzamos por adaptar los puestos de trabajo para aquellas personas empleadas que se enfrentan a sus funciones debido a otras cuestiones, independientemente de si cuentan o no con una discapacidad reconocida oficialmente. Durante 2023, el 1,4% de las personas empleadas contaban con algún tipo de discapacidad, incrementándose con respecto al 1,1% de 2022.

8.8 Igualdad

Durante 2023, la plantilla de Cuatroochenta cuenta con un 34% de mujeres frente a un 66% de hombres. Nuestra compañía avanza en su compromiso con la igualdad mejorando en 3 puntos los resultados de 2022 (31% de mujeres y 69% de hombres).

Asimismo, el número total de mujeres directivas en 2023 de todo el grupo, considerando puestos de dirección y mandos intermedios, es de 4 personas (23,53%).

8.8.1 Plan de Igualdad

En Cuatroochenta, nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la progresión profesional, condenando cualquier forma de discriminación basada en el género. Reconocemos que, a pesar de contar con una plantilla mayoritariamente joven, nuestros equipos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) muestran una predominancia masculina que perseguimos equilibrar.

La preponderancia masculina en las titulaciones técnicas que precisa una actividad como la nuestra está detrás de esta situación. Tanto en las universidades como en los institutos de formación profesional, a nivel nacional e internacional, se observa esta dinámica a menudo de manera más pronunciada. Desde nuestros inicios, hemos promovido acciones concretas para abordar y cambiar esta realidad. Algunas de ellas:

- Participación de la compañía en la campaña 'femSTEM: Mujeres Tecnólogas de Castellón', para dar visibilidad a referentes femeninos del sector que puedan inspirar a las estudiantes para contribuir a reducir la masculinización de este tipo de perfiles.

- Elaboración de contenidos para reflexionar sobre esta situación y ofrecer posibles vías de mejora.
- Visibilización de referentes femeninos entre los perfiles técnicos de la empresa. En vídeos, fotografías y comunicaciones corporativas, damos preferencia a las compañeras con responsabilidad en tareas de desarrollo de software para hacer de caja de resonancia tanto a nivel interno como, sobre todo, de cara al alumnado en periodo formativo.

Junto con las medidas previamente mencionadas, hemos alcanzado un hito significativo en la promoción de la igualdad de género mediante la puesta en marcha del Plan de Igualdad. A través de este plan, nos comprometemos a desarrollar políticas que garanticen la equidad en el trato y la promoción de acciones para alcanzar una igualdad efectiva.

El Plan de Igualdad abarca los incidentes catalogados como acoso sexual y discriminación por razón de sexo, junto con un conjunto de pautas de acción para su eventual implementación. Nuestra meta es instituir la igualdad de oportunidades como pilar fundamental de nuestra Política Corporativa y de Personas en todos los aspectos de nuestra operativa; desde la contratación y promoción de las personas, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones laborales, la salud en el trabajo, la corresponsabilidad y la promoción de la conciliación entre otros aspectos cruciales.

Gracias a esta herramienta, establecemos metas específicas de igualdad que Cuatroochenta debe alcanzar, junto con las estrategias y acciones a implementar para alcanzarlas. Asimismo, instaura un método efectivo de seguimiento y evaluación de estos objetivos.

En el Plan de Igualdad presenta 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.**



Durante 2023 hemos avanzado en el desarrollo de las medidas planificadas en el Plan de Igualdad destacando las siguientes acciones:

- Uso del lenguaje inclusivo en los procesos de selección, descripciones de puesto y en las comunicaciones internas.
- Revisión del procedimiento de selección de personal aplicando la perspectiva de género.
- Difusión del protocolo de reclutamiento y selección.
- Avance en la aplicación de medidas para paliar la infrarrepresentación femenina en los puestos más masculinizados.

Nuestro compromiso para 2024 en materia de igualdad es aumentar el número de acciones del Plan de Igualdad implementadas, avanzando así en medidas que incrementen la excelencia de Cuatroochenta en este sentido.

8.8.2 Igualdad de trato y medidas contra el acoso

Junto al Plan de Igualdad, contamos con un protocolo destinado a prevenir y abordar el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo. Este protocolo especifica las medidas preventivas que nuestra compañía debe establecer y poner en práctica para evitar tales comportamientos. En él se identifican las conductas que pueden constituir acoso, se establece el proceso de denuncia y se describen las consecuencias disciplinarias aplicables.

Al implementar este protocolo, reafirmamos nuestra dedicación a prevenir y abordar el acoso sexual, asegurándonos de informar a todas las personas que se relacionan con Cuatroochenta (tanto de forma interna como externa) sobre su aplicación en la compañía. Nuestra política se fundamenta en la tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso sexual o discriminación por razón de sexo.

De igual forma hemos establecido una comisión encargada de investigar y dar seguimiento a presuntos casos de acoso sexual. Su función principal es examinar de manera rápida y detallada cualquier reporte, queja o comunicación relacionada con conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o discriminación de sexo. Todas las quejas, denuncias e investigaciones serán tratadas con plena confidencialidad, garantizando la privacidad de las personas afectadas.

Los pasos y los límites temporales para ejecutar este proceso de actuación son los 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.

Hasta la fecha, no hemos tenido incidentes de discriminación o acoso en ninguna de nuestras oficinas, tanto en España como en Latinoamérica.

8.9 Evaluación y gestión de riesgos

De forma anual, en Cuatroochenta realizamos 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, el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y el SOC 2 (Controles a sistemas y organizaciones 2).

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, debilidad, amenazas u fortalezas. Se realiza el DAFO, de acuerdo con los criterios de las certificaciones ISO27001 y Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

En 2023 se realizó una evaluación interna de identificación y evaluación de riesgos siguiendo el procedimiento interno periódico de Valoración de Riesgos.

8.10 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 ciber amenazas:

Plan de Continuidad de Negocio (PCN), proporciona pautas, estándares y herramientas para la gestión de las situaciones imprevistas que puedan interrumpir parcial o totalmente las operaciones comerciales de nuestros clientes. Su objetivo es restaurar la funcionalidad de estas áreas afectadas lo más rápido posible, minimizando así las pérdidas económicas resultantes.

Business Impact Analysis (BIA), consistente en analizar las operaciones comerciales y evaluar como una interrupción en estas actividades puede afectar a la organización.

Plan de Recuperación ante Desastres (PRD), incluido en el Plan de Continuidad de Negocio, contiene todas las medidas indispensables para restaurar el entorno tecnológico que respalda las operaciones de una organización (aplicaciones, infraestructuras y sistemas) en el menor tiempo posible.

8.10.1 Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores

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).

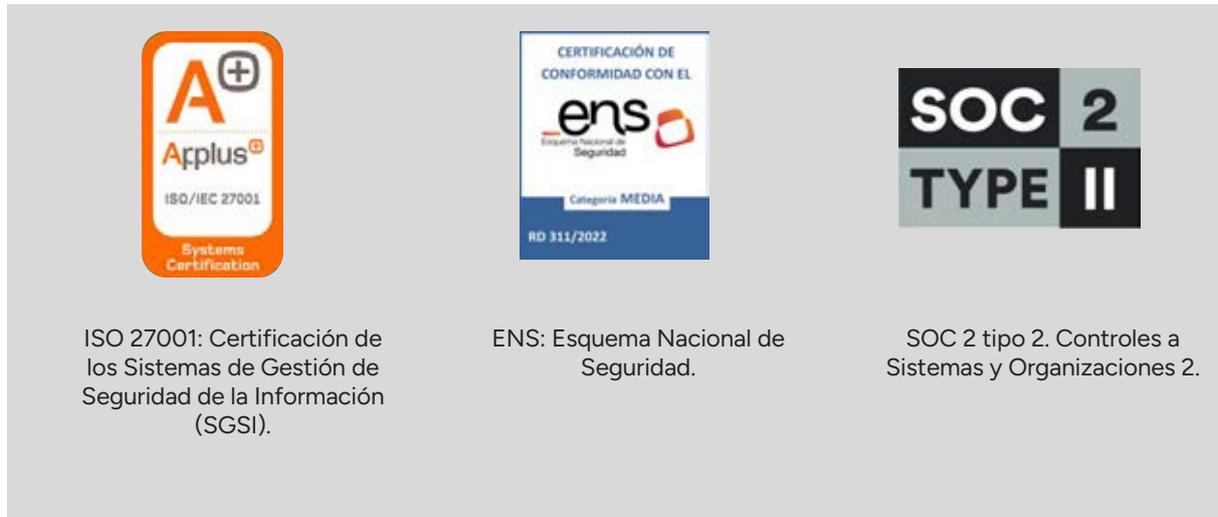
Nuestra política incluye acciones en las siguientes áreas:

- 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. Durante el 2023 se realizó un análisis de la gestión de riesgos en materia de ciberseguridad. Se establecieron además una serie de medidas y acciones para implementar los controles en la materia.

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 con los principales estándares internacionales, entre los que se encuentran:



A finales de 2023, finalizamos el procedimiento para la adopción de la norma ISO 22301:2020 que certifica el sistema de gestión de la continuidad de negocio. Fue auditado para FAMA SYSTEMS en diciembre de 2023 y certificado en enero de 2024.

Durante 2023 no se registraron incidentes sobre la seguridad de la información y privacidad.

9. Sociedad

9.1 Relaciones y diálogo con la comunidad

9.1.1 Asociaciones y patrocinios

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad, contamos con una red colaborativa que involucra a diversas entidades, asociaciones sectoriales y empresariales. A través de esta red, establecemos relaciones y diálogos activos con las comunidades locales donde desarrollamos nuestras actividades, así como con nuestros grupos de interés.

Durante 2023, formamos parte de Xarxatec (Asociación de Empresas Tecnológicas de Castellón), FUE-UJI (Fundació Universitat Jaume I – Empresa), CEEI (Centro Europeo de Empresas e Innovación en Castelló), APD (Asociación para el Progreso de la Dirección), Clúster Aragonés de Alimentación, Programa Órbita -como empresa Corporate-, AVALNET (Asociación de Empresas y Profesionales de Internet de la Comunidad Valenciana) y ADL (Asociación para el Desarrollo de la Logística).

Además, a través de alianzas como la que mantenemos con el Clúster Aragonés de Alimentación, hemos llevado a cabo proyectos como Agrifood-ENV-DSS y DigitalTwin4Biogas. También cabe destacar nuestra colaboración e implicación en la organización de eventos sectoriales, como el caso con ACFM (Asociación Catalana de Facility Management), junto a quienes impulsamos las jornadas sobre *facility management* para profesionales del sector público, que en 2024 contará con una segunda edición.

En cuanto a inversiones en patrocinios y organizaciones de las zonas en las que desarrollamos nuestra actividad, hemos apoyado a diferentes programas formativos (para adultos, jóvenes y niños/as) y a diferentes actividades fuera del ámbito tecnológico. Durante 2023, la inversión total ascendió a 49.537,25€, 4.428,5€ más que en 2022 (45.108,75€).

Las organizaciones y eventos receptoras de los fondos en concepto de inversiones directas, convenios de colaboración, patrocinios y han sido: APD, Clúster Aragonés de Alimentación, ENACTIO, ADL, AVALNET, Xarxatec, Club Corporativo de la Cámara de Comercio de Valencia, ITI, APAFAM, IFMA, ACFM, Cambra de Barcelona, FUE-UJI, ASECAM, AJEV, EVAP, AERCE, WIRES, Socinfo, Bomart, Cesine, Espaitec, Clúster TIC Galicia, Asociación Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación, Abetic, PIMEC, ISMS foun Spain, Textor Confed. Ind. Textil, Asociación Cybersec Clúster, AET, ACES, Saturday AI, EduHack Fest, Isabel Solsona y Distrito Digital Comunidad Valenciana.

9.1.2 Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro

Durante 2023 hemos colaborado en diferentes proyectos de acción social con el propósito de retornar a las comunidades locales en las que nos desarrollamos parte de los beneficios obtenidos.

En este sentido, y de acuerdo a nuestros principios, hemos colaborado con Fundación Mundo 21, Asociación Conquistando Escalones, Teletón 20-30 y la Fundación Pasqual Maragall.

El total de las aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro en 2023 fueron 4.744€.

9.2 Impacto en las poblaciones locales y el territorio

Respaldamos a nuestra comunidad más cercana mediante diversas acciones. A las ya comentadas colaboraciones con asociaciones profesionales, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, se unen nuestras actuaciones para incorporar talento local a través de acuerdos con instituciones educativas de la zona en la que se ubican nuestras sedes. Cabe destacar también nuestra contribución y apoyo a eventos educativos que posibilitan el intercambio de conocimiento y enriquecen a nuestra comunidad.

Entre las acciones que causaron un impacto positivo realizadas en 2023, destaca la continuidad de la Cátedra Cuatroochenta de IA, Salud y Bienestar de la UJI con un equipo de investigación que participa en acciones de impacto y de desarrollo local y que también realiza pruebas en centros locales; el impulso y participación en proyectos formativos como Saturdays AI; y la apuesta por la transferencia de conocimiento universidad-empresa a través del Centro de Alto Rendimiento Learnby-do, con iniciativas como el evento de fin de curso del CAR con una charla sobre tecnología abierta a la comunidad universitaria (Tech Talk Learnby-do).

9.2.1 Fomento del empleo local

En concreto, para el fomento del empleo local, contamos con numerosos convenios con universidades y centros de formación con el objetivo de captar talento, apostando tras el primer periodo de proceso formativo con la posible incorporación a la plantilla.

Actualmente, contamos con convenios vigentes en las siguientes organizaciones:

- Convenio Marco de Colaboración con la Fundació Universitat Jaume I (Castellón).
- Convenio con el Instituto Técnico de Estudios Profesionales (Madrid).
- Convenio de Colaboración con la Generalitat Valenciana a través de la Conselleria de Educació, Cultura y Deporte (IES El Caminàs).
- Convenio con Tokyo School S.L. (New Technology School).

- Acuerdo de Cooperación Educativa con la Escola D'Art i Superior de Disseny (EASD, Castellón)
- Convenio con el IES Álvaro Falomir (Castellón).
- Convenio con la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid).
- Convenio con el IES Miralcamp (Castellón).
- Convenio con IUNIT (Madrid).
- Convenio con ESIC Business & Marketing School.
- Convenio con la Universidad Camilo José Cela (Madrid).

9.3 Clientes

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

La preservación de las máximas garantías y estándares de calidad en la prestación de nuestras soluciones y servicios para nuestros clientes es una prioridad. Para analizar y comprender los temas materiales de nuestros grupos de interés, contamos con la Matriz de las Partes Interesadas. Concretamente, nos centramos en asegurar la confidencialidad de la información y en mantener los más altos estándares de calidad en la prestación de nuestras soluciones y servicios.

Por otro lado, en Cuatroochenta contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, cuya afeción trasciende fundamentalmente a las relaciones con los clientes. Tanto las comunicaciones internas como externas en materia de seguridad de la información son trazadas por el Procedimiento de Comunicación.

Además, en nuestro sitio web, contamos tanto con el Aviso Legal como con un resumen de la Política y Normativa de Seguridad. Tenemos también una Política de Privacidad con nuestras personas usuarias, detallando las medidas de seguridad implementadas y las responsabilidades asumidas en el manejo de los datos e información.

9.3.1 Quejas y reclamaciones de clientes

Las líneas de negocio de la compañía trabajan y gestionan de forma individualizada las incidencias directamente con los clientes a través de los equipos de soporte. Estos equipos son los encargados de recibir cualquier incidencia y canalizarla para poder dar una respuesta rápida al cliente.

Actualmente, trabajamos en el desarrollo de un sistema integral de gestión de experiencia de cliente, con protocolos compartidos para atender quejas y reclamaciones, contabilizando y resolviendo las incidencias, pero también de forma proactiva en búsqueda de la excelencia y la mejora continua.

Durante 2023 no se registraron quejas y reclamaciones de clientes a través organizaciones independientes como la OCU, ni a través del Canal Ético.

9.4 Proveedores

9.4.1 Política de la Cadena de Suministro

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. Por eso, apostamos por el mantenimiento del máximo número posible de relaciones comerciales con compañías que se sitúen en los países en los que contamos con sociedades.

Durante 2023 hemos trabajado con 1020 proveedores diferentes, siendo la mayoría de las compras realizadas a proveedores locales.

El 78% de nuestras compras durante 2023 fueron a proveedores locales.

9.4.2 Valoración de criterios ambientales y sociales de los proveedores para su contratación

A pesar de que tenemos en cuenta cuestiones como la proximidad, buenas prácticas y reputación a la hora de incorporar nuevos colaboradores a nuestros partners, en el presente ejercicio no hemos valorado desde un punto de vista formal a nuestros proveedores bajo criterios ambientales y sociales, siendo esta una cuestión que se planea implantar en un futuro.

9.4.3 Supervisión y auditorías a proveedores

En Cuatroochenta trabajamos con partners que estén alineados con nuestra visión y valores, garantizando así la máxima excelencia en el servicio. De esta forma, colaboramos con proveedores que cumplen requisitos como:

- Mantener un trato digno y respetuoso hacia sus equipos, con tolerancia cero ante cualquier tipo de acción que constituya acoso o discriminación.
- Contar con todas las autorizaciones, licencias y permisos en vigor que son necesarios para llevar a buen término su actividad.
- Asegurar las buenas condiciones de salud de sus empleados, en un entorno saludable, higiénico y seguro.
- Abstenerse de participar en prácticas que impliquen soborno, blanqueo de capitales, extorsión o cualquier acto de corrupción.

Por otro lado, y aunque no contamos con un código de conducta formal para proveedores, en Cuatroochenta 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, al Esquema Nacional de Seguridad y a SOC2 (disponemos del procedimiento PR19 – Gestión y evaluación de suministradores). Tanto la política como las directrices de seguridad de la información están en línea con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Adicionalmente, contamos también con un proceso de supervisión, donde se revisa de forma periódica el cumplimiento del SLA establecido.

Durante el 2023 no se realizaron procesos de supervisión y auditorías a proveedores.

10. Información financiera

En cuanto a indicadores financieros, Cuatroochenta en 2023 ha obtenido los siguientes resultados:

Tabla: información fiscal de Cuatroochenta en 2023.

Variable	Total 2023
Total de los ingresos	22.406.369€
Impuestos sobre beneficios pagados	250.931€
Resultado del ejercicio	172.816€
Subvenciones públicas recibidas	216.668€

Tabla: beneficios por país de Cuatroochenta en 2023.

Beneficios por país	Total 2023
España	621.970€
EE.UU.	-149.009€
Colombia	-119.651€
Panamá	-33.414€
Ecuador	-27.038€
Costa Rica	-228.001€
Total⁷	64.857€

⁷ El beneficio por país difiere del resultado del ejercicio consolidado por el primero no contemplar los ajustes de consolidación.

11. Tabla GRI

Estándar GRI	Contenido GRI	Información reportada	Páginas
GRI 2021 GRI 2 - Temas Generales			
1. La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2: 2-01 (2021) Detalles organizacionales	Información sobre la organización	7-8
	GRI 2: 2-02 (2021) Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5-6
2. Actividades y trabajadores	GRI 2: 2-06 (2021) Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Modelo de negocio y entorno empresarial	12-13
		Cadena de suministro y relaciones comerciales	64
		Cambios significativos en la organización y su cadena de valor	19
		Política de la cadena de suministro	64
		Procedimientos de supervisión y auditorías a proveedores	64-65
		Cantidad de productos o servicios proporcionados	13
		GRI 2: 2-07 (2021) Empleados	Empleados por tipo de contrato
	Empleados por categoría profesional		40-43
	Despidos de empleados		46
	Jornada laboral ordinaria máxima		48
	Cantidad de horas trabajadas		48
	Empleados mujeres por edad		39
	Empleados hombres por edad		39

		Empleados por país	44
3. Gobernanza	GRI 2: 2-09 (2021) Estructura de gobernanza y composición	Estructura de gobernanza y composición	21-23
		Política de diversidad en el Consejo de Administración	46
		Existencia de un consejo de administración	21
		Mujeres en el Consejo	46
		Mujeres en la dirección	20
		GRI 2: 2-11 (2021) Presidente del máximo órgano de gobierno	Presidente no ejecutivo
	GRI 2: 2-12 (2021) Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Consejeros independientes de RSC	21
	GRI 2: 2-13 (2021) Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Consejeros independientes de RSC	21
	GRI 2: 2-14 (2021) Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Consejeros independientes de RSC	21
	GRI 2: 2-16 (2021) Comunicación de inquietudes críticas	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26
		Código Ético y política de denuncias	24-26
		Denuncias recibidas en el canal de denuncias	26
	GRI 2: 2-19 (2021) Políticas de remuneración	Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35-38
		Brecha salarial	20
		Remuneración de empleados	44-45
Remuneración del consejo		46	

4. Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2: 2-22 (2021) Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	14-15
	GRI 2: 2-23 (2021) Compromisos y políticas	Política en materia medioambiental	27-28
		Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35-38
		Política en materia de respeto a los derechos humanos	24-26
		Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	24
		Aplicación del principio de precaución	34
		Políticas de prevención de riesgos laborales	50
		Código de conducta para proveedores	64-65
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26
		Código Ético y política de denuncias	24-26
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	24
	Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales	24	
	GRI 2: 2-26 (2021) Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24-26
		Código Ético y política de denuncias	24-26
		Denuncias recibidas en el canal de denuncias	26
		Incidentes y denuncias por irregularidades en materia de corrupción y soborno	24-26
GRI 2: 2-27 (2021) Cumplimiento de la legislación y las normativas	Incidentes por incumplimiento de la legislación y las normativas	24-26	

	GRI 2: 2-28 (2021) Afiliación a asociaciones	Política en materia de desarrollo local	61-63
		Afiliación a asociaciones y organizaciones	61
5. Participación de los grupos de interés	GRI 2: 2-29 (2021) Enfoque para la participación de los grupos de interés	Descripción de los grupos de interés de la empresa	10
		Diálogo social en la empresa	52
	GRI 2: 2-30 (2021) Convenios de negociación colectiva	Empleados cubiertos con convenio colectivo	52
GRI 2021 GRI 3 - Temas Materiales			
5. Participación de los grupos de interés	GRI 2: 2-30 (2021) Convenios de negociación colectiva	Diálogo social en la empresa	52
2. Contenidos sobre los temas materiales	GRI 3: 3-02 (2021) Lista de temas materiales	Lista de temas materiales	11-12
		Política en materia medioambiental	27-28
	GRI 3: 3-03 (2021) Gestión de los temas materiales	Política en cuestiones sociales y relativas al personal	35-38
		Política en materia de respeto a los derechos humanos	24-26
		Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26
		Medidas que fomenten el empleo local	63
		Política de la cadena de suministro	64-65
		Descripción de las metodologías de evaluación de riesgos	57-58
		Medidas de mitigación de riesgos	57-60
		Plan de contingencia frente a riesgos materiales	57-60
		Medidas para la eficiencia energética	32-33

		Medidas contra el cambio climático	32-33
		Prácticas de preservación de la biodiversidad	34
		Aplicación del principio de precaución	34
		Medidas para la eficiencia del uso de los recursos naturales	33
		Medidas contra el acoso	56-57
		Medidas de no discriminación	56-57
		Medidas para el disfrute de la conciliación	48-49
		Medidas para el teletrabajo	47
		Políticas de prevención de riesgos laborales	50
		Políticas de formación	52-53
		Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores	59-60
		Código de conducta para proveedores	64-65
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26
		Medidas implementadas para la libertad de asociación	52
		Código Ético y política de denuncias	24-26
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26
		Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales	24-26
		Política en materia de acoso	56-57
GRI 2016 200 Temas Económicos			

GRI 201 Desempeño económico	GRI 201-01 (2016) Valor económico directo generado y distribuido	Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	62
		Inversión en asociaciones o patrocinios	61
		Total de los ingresos	66
		Total de los beneficios	66
		Impuestos y tasas pagados a las administraciones	66
	GRI 201-02 (2016) Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Medidas contra el cambio climático	32
GRI 201-04 (2016) Asistencia financiera recibida del gobierno	Asistencia financiera del gobierno y otras ayudas públicas recibidas	66	
GRI 203 Impactos económicos indirectos	GRI 203-02 (2016) Impactos económicos indirectos significativos	Impacto en las poblaciones locales y el territorio	62-63
		Medidas que fomenten el empleo local	62-63
GRI 204 Prácticas de adquisición	GRI 204-01 (2016) Proporción de gasto en proveedores locales	Política en materia de desarrollo local	62-64
		Porcentaje de compras a proveedores locales	64
		Cantidad de proveedores	64
GRI 205 Anticorrupción	GRI 205-01 (2016) Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Incidentes y denuncias por irregularidades en materia de corrupción y soborno	26
		Política en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26
	GRI 205-02 (2016) Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Comunicación y formaciones a empleados en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	53
		Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26

	GRI 205-03 (2016) Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Medidas de lucha contra la corrupción y el soborno	24-26
		Incidentes de corrupción y soborno en el Consejo	24-26
GRI 2016 300 Temas Ambientales			
GRI 301 Materiales	GRI 301-02 (2016) Insumos reciclados	Medidas para la eficiencia del uso de los recursos naturales	32
GRI 302 Energía	GRI 302-01 (2016) Consumo energético dentro de la organización	Consumo energético total (a)	30
		Consumo energético no renovable (a)	30
		Resultado de las medidas de eficiencia energética	0
	GRI 302-04 (2016) Reducción del consumo energético	Resultado de las medidas de eficiencia energética	32-33
Medidas para la eficiencia energética		32-33	
GRI 303 Agua y efluentes	GRI 303-05 (2016) Consumo de agua	Consumo de agua	31
GRI 304 Biodiversidad	GRI 304-02 (2016) Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Impactos de la actividad de la compañía sobre la biodiversidad	34
		Prácticas de preservación de la biodiversidad	34
GRI 305 Emisiones	GRI 305-01 (2016) Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Emisiones totales (a)	Omisión
		Emisiones de Alcance 1	Omisión
	GRI 305-02 (2016) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Emisiones totales (a)	Omisión
		Emisiones de Alcance 2	Omisión
	GRI 305-05 (2016) Reducción de las emisiones de GEI	Iniciativas de reducción y compensación de las emisiones	Omisión
		Metas de reducción de emisiones de carbono	Omisión

		Reducción y compensación de las emisiones	Omisión
GRI 306 Efluentes y residuos	GRI 306-02 (2016) Residuos por tipo y método de eliminación	Cantidad de residuos total (a)	32
		Cantidad de residuos valorizados (a)	32
		Porcentaje de residuos valorizados (a)	32
		Cantidad de residuos peligrosos (a)	32
		Cantidad de residuos no peligrosos eliminados	32
		Cantidad de residuos no peligrosos valorizados	32
		Cantidad de residuos peligrosos eliminados	32
		Cantidad de residuos peligrosos valorizados	32
		Cantidad de residuos de desperdicio alimentario	32
		Medidas para la gestión de residuos alimentarios	32
		Medidas de reducción de la producción de residuos	32
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-01 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	Valoración de criterios ambientales de los proveedores para su contratación	64-65
		Auditorías realizadas a proveedores	64-65
GRI 2016 400 Temas Sociales			
GRI 401 Empleo	GRI 401-02 (2016) Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Diversidad en los empleados	39-44
		Medidas para el disfrute de la conciliación	48-49

	GRI 401-03 (2016) Permiso parental	Empleados con disfrute del derecho al permiso parental	49
GRI 402 Relaciones trabajador-empresa	GRI 402-01 (2016) Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Distribución del tiempo de trabajo	47
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-01 (2016) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Absentismo laboral en horas	51
		Ratio de absentismo	51
		Medidas para el teletrabajo	47
		Políticas de prevención de riesgos laborales	49-51
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
		Empleados formados en prevención de riesgos laborales	53
	GRI 403-02 (2016) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
	GRI 403-03 (2016) Servicios de salud en el trabajo	Políticas de prevención de riesgos laborales	49-51
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
	GRI 403-04 (2016) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Políticas de prevención de riesgos laborales	49-51
		Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
		Participación de los trabajadores en temas de salud y seguridad en el trabajo	49-51
	GRI 403-05 (2016) Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Políticas de prevención de riesgos laborales	49-51
	Beneficios adicionales para empleados	49-51	

	GRI 403-06 (2016) Fomento de la salud de los trabajadores	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
	GRI 403-08 (2016) Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Servicios de salud y seguridad en el trabajo	49-51
	GRI 403-09 (2016) Lesiones por accidente laboral	Absentismo laboral en horas	51
		Ratio de absentismo	51
		Accidentes de trabajo	50-51
		Siniestralidad laboral	50-51
		Enfermedades profesionales	50-51
		Índice de frecuencia de accidentes	50-51
		Índice de gravedad de accidentes	50-51
		Absentismo laboral en días	51
	GRI 403-10 (2016) Dolencias y enfermedades laborales	Accidentes de trabajo	50-51
		Enfermedades profesionales	50-51
		Índice de frecuencia de accidentes	50-51
		Índice de gravedad de accidentes	50-51
GRI 404 Formación y enseñanza	GRI 404-01 (2016) Media de horas de formación al año por empleado	Horas de formación por categoría profesional	52-53
		Horas de formación por sexo	52-53
		Participantes en acciones formativas	52-53
	GRI 404-02 (2016) Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Programas formativos de desarrollo y carrera profesional	35-38
		Políticas de formación	52-53

GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-01 (2016) Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Política en materia de igualdad y diversidad	54-57
		Diversidad en los empleados	39-44
		Diversidad en la alta dirección y órganos de gobierno	20
		Empleados con discapacidad (%)	53-54
	GRI 405-02 (2016) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Brecha salarial	20
		Remuneración de empleados	44-45
		Remuneración del consejo	46
GRI 406 No discriminación	GRI 406-01 (2016) Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Medidas de no discriminación	56-57
		Incidentes de discriminación y acoso	57
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	GRI 407-01 (2016) Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Proveedores y operaciones con riesgo a la libertad de asociación	24-26
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-26
		Medidas implementadas para la libertad de asociación	52
GRI 408 Trabajo infantil	GRI 408-01 (2016) Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Proveedores y operaciones con riesgo de incidentes por trabajo infantil	64-65
		Medidas implementadas para la libertad de asociación	52
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-01 (2016) Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Proveedores y operaciones con riesgo de trabajo forzoso u obligatorio	64-65
		Medidas implementadas para la libertad de asociación	52
GRI 412 Evaluación de derechos humanos	GRI 412-01 (2016) Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de	Medidas contra el acoso	56-57
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-26

	impacto sobre los derechos humanos	Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26
		Política en materia de acoso	56-57
	GRI 412-02 (2016) Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Memoria medioambiental anual	4
		Horas de formación destinadas a medidas contra el acoso	53
		Empleados formados en Derechos Humanos	53
		Medidas en defensa del respeto a los Derechos Humanos	24-26
		Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26
		Formación en materia de respeto de los Derechos Humanos	53
	GRI 412-03 (2016) Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Medidas de prevención de violaciones a los Derechos Humanos	24-26
	GRI 413 Comunidades locales	GRI 413-01 (2016) Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Política en materia de desarrollo local
Impacto en las poblaciones locales y el territorio			62-63
Medidas que fomenten el empleo local			62-63
GRI 413-02 (2016) Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales– en las comunidades locales		Impacto en las poblaciones locales y el territorio	62-63
GRI 414 Evaluación social de los proveedores	GRI 414-01 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Valoración de criterios sociales de los proveedores para su contratación	64-65
		Proveedores informados de criterios ESG	64-65
		Código de conducta para proveedores	64-65

GRI 415 Política Pública	GRI 415-01 (2016) Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Aportaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	62
GRI 416 Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-01 (2016) Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Riesgos para la salud y la seguridad de los consumidores	59-60
		Medidas de protección de la salud y la seguridad de los consumidores	59-60
GRI 418 Privacidad del cliente	GRI 418-01 (2016) Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Política en materia de clientes y consumidores	63-64
		Riesgos de información y ciberseguridad	58-60
		Política de seguridad de la información y ciberseguridad	58-60
		Medidas frente a riesgos de información y ciberseguridad	58-60
		Incidentes sobre privacidad o información de clientes	60
		Transparencia de datos	58-60