



SINGULAR PEOPLE, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE SINGULAR PEOPLE, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

A los Accionistas de SINGULAR PEOPLE, S.A.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF Consolidado) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Singular People, S.A. y Sociedades Dependientes (el adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF Consolidado incluido en el informe de gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Singular People, S.A.. El EINF Consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del punto 10. Marcos del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF Consolidado esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores del Grupo son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF Consolidado.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración de EINF Consolidado, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF Consolidado y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF Consolidado del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF Consolidado del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF Consolidado del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF Consolidado del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF Consolidado del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el punto 10. Marcos del citado Estado (EINF Consolidado).

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

BDO Auditores, S.L.P.

José María Silva Alcaide
Socio

31 de marzo de 2023





SINGULAR PEOPLE, S.L. Y
SOCIEDADES DEPENDIENTES

ANEXO I: Estado de Información
No Financiera 2022

Estado de Información No Financiera de Singular People, S.A. y Sociedades Dependientes

Índice de contenidos

Índice de contenidos

Carta del Presidente

01. Alcance del informe

Sobre este informe

Información general y marco jurídico

02. Sobre el Grupo

Introducción: información general y marco

Un poco de historia

Nuestra Misión

Singular en números

Un Ecosistema de Innovación

Nuestras áreas de trabajo

Tech Competencias

Nuestras formas de trabajar

Cómo nos organizamos en Singular

Cuántos somos y dónde estamos

Qué hacemos en cada país

Creciendo juntos (datos económicos)

Quiénes son nuestros clientes

Claves del éxito y el crecimiento

Expansión local e internacional

Objetivos y estrategia de negocio

Distribución del mercado

Situación del mercado

03 Grupos de interés y materialidad

04 Gestión medioambiental

Concienciados con el medio ambiente

Acciones de sensibilización

Nuestro consumo

Gestión de residuos

05 Cuestiones sociales y de personal

Empleo

Zonas geográficas

Edad y sexo

Tipología de contrato

Remuneración

Categorías profesionales

Rango de edad

Despidos

Flexibilidad y conciliación

Seguridad y salud laboral

Accesibilidad a las instalaciones

Ayudas a la formación

Fomentando una cultura de Feedback

Transparencia

Políticas de bienestar y Responsabilidad Social Corporativa

Igualdad

06. Derechos Humanos

Derechos Humanos

Prevención de riesgos laborales

Servicios Corporativos

07. Lucha contra la corrupción

Protección anticorrupción

Discriminación y acoso

Protección de los activos de Sngular

Integridad y lucha contra la corrupción

Confidencialidad y protección de datos

Uso correcto de las tecnologías de la información y comunicación

Relaciones con proveedores y procedimientos de debida diligencia

Seguimiento y actualización de las medidas anti-corrupción

Impacto en la sociedad

Comunidad/Sociedad: nuestro entorno y nuestros clientes

¿Qué aportamos a nuestro entorno, a la comunidad?

¿Qué aportamos a nuestros clientes y proveedores?

09. Información fiscal

Beneficios por país

Impuestos sobre beneficios

Proyectos subvencionados durante 2022

10. Marcos

Carta del Presidente

Sin duda 2022 ha resultado ser un año clave en la historia de nuestra compañía. Después de un par de años en los que mantuvimos un buen crecimiento incluyendo la exitosa incorporación de diferentes proyectos empresariales, finalizamos el año 2021 con una importante ampliación de capital (18m) y nuestro inicio como empresa cotizada en el BME Growth (el 1 de diciembre de 2021). El objetivo estaba claro, apostar por un año 2022 de crecimiento y diversificación.

Mirando ahora con perspectiva el 2022, puedo decir que siento una gran satisfacción por el trabajo realizado por todo el equipo humano de Sngular porque efectivamente la empresa ha seguido creciendo a un ritmo vertiginoso, pero además ha realizado varias integraciones y fusiones, ha mantenido la rentabilidad en un entorno macroeconómico tan adverso como el que sufrimos (como consecuencia de la inflación y en general de inestabilidad mundial provocada a partir de Febrero de 2022 por la invasión rusa en Ucrania), y porque, además, hemos realizado una importante apuesta cualitativa en los últimos meses de 2022. Vamos por partes.

En cuanto al crecimiento, la empresa ha crecido en todas sus magnitudes fundamentales (plantilla, facturación, resultados) en casi un 40% de manera orgánica. En cuanto al crecimiento inorgánico, no solo ha completado exitosamente durante 2022 las integraciones que se iniciaron dos años atrás con las compras de empresas como Exevi (ahora Sngular Solutions) o ASPGems (ahora Sngular Catalyst), sino que adicionalmente durante 2022 se han realizado las adquisiciones de las compañías Corunet (Coruña, Enero 22), Acilia Internet (Madrid y Uruguay, Enero 22), Atlera (Portugal, Junio 22), Belike (Valencia, Noviembre 22). En algunos de los casos las integraciones de estas compañías adquiridas durante 2022 incluso se han completado 100% (fusión de sociedades, integración completa de equipos) durante el primer ejercicio. En conjunto, la compañía ha crecido en todas sus magnitudes más de un 50% sobre el año anterior.

En cuanto a la rentabilidad, la apuesta de la compañía ha sido siempre crecer con capacidades técnicas complementarias y diversificar en clientes, sectores y geografías pero mantener el alto valor añadido de los servicios que prestamos. Por ello, todo el crecimiento experimentado en el año se ha aprovechado para generar nuevas ventajas competitivas que han compensado el incremento de costes laborales en los distintos países en los que Sngular opera de manera que hemos mantenido márgenes y rentabilidad neta. Para ello, también se han discontinuado apuestas de diversificación geográfica que 2 años después no habían terminado de dar frutos (como EAU y Singapore) y al contrario, se han reforzado apuestas en nuevos territorios (Portugal) o se han montado nuevas estructuras organizativas para crecer los equipos que dan servicios a clientes de USA desde nuestra filial en México.

Todo este crecimiento, manteniendo la rentabilidad, a la vez que se realizan cambios organizativos y se fusionan se integran varias empresas o se repriorizan las apuestas geográficas, es una muestra de la enorme capacidad de adaptación que tiene esta empresa. Y cuando decimos que la empresa tiene una gran capacidad de adaptación no debemos olvidar que eso no significa otra cosa que la capacidad de evolucionar de todo su equipo humano donde una cultura fuerte cohesionada los planes globales de la empresa y permite afrontar con optimismo los cambios y retos continuos a los que se ve sometida una empresa de nuestro sector tan aceleradamente cambiante.

En este sentido, por último, la organización de la compañía ha sufrido durante 2022 una importante metamorfosis. Una compañía que inicia el año 2022 con algo más de 900 personas y que lo termina con más de 1300 necesita cambiar sus estructuras organizativas y de gestión. Pero en Sngular hemos ido un paso más allá. Durante la segunda mitad del 2022 se ha invertido en una nueva estructura que se convierta en los cimientos de un nuevo ciclo expansivo de la compañía. El objetivo es que para mitad de 2023, la compañía tenga una estructura que esté preparada para crecer (o escalar) manteniendo los principios de cercanía con el equipo humano y especialmente para mantener la capacidad de adaptación que ha permitido ser la empresa donde las carreras profesionales técnicas puedan desarrollarse de manera óptima. La nueva estructura ha implicado desmontar estructuras anteriores, conformar lo que llamamos ToT (Team of Teams) donde toda la empresa funciona en torno al concepto de Teams o mini empresas con especialización funcional y técnica, posicionamiento en mercado (sectores, clientes y tipos de proyecto) y a la vez puedan gestionarse con autonomía (para dar recorrido a los profesionales dentro de cada Team) y coordinación con objetivos globales (una especie de federación de empresas funcionales de alto crecimiento dentro de una gran empresa). Para liderar la transformación y el impulso de esta nueva organización, se han redefinido muchos de los roles del comité de dirección, empezando por mi rol como Presidente, y se ha incorporado a una nueva persona como CEO Global: Sarah Harmon que había sido Consejera Independiente en nuestro Consejo de Administración durante un año hasta Septiembre de 2022 fecha en la que se incorporó a nuestra dirección para liderar esta nueva etapa de Sngular.

Sin duda un año de grandes resultados y grandes apuestas, cuantitativas y cualitativas. Se han combinado los retos de ordenar y profesionalizar la compañía en todos sus procesos y políticas de gobierno (al ser nuestro primer año cotizados); a la vez que un año de gran crecimiento orgánico e inorgánico; y al mismo tiempo que se ha realizado una gran apuesta en una nueva organización.

El mérito es todo de nuestro equipo humano: nuestras personas han sido capaces de afrontar una gran carga de trabajo, con la gran incertidumbre añadida de fusiones y reorganizaciones y han mantenido la mejor de las actitudes ante todos los cambios y retos. Han entendido siempre que el mejor momento para cambiar, para apostar y para arriesgar es precisamente cuando las cosas van bien. Dice mucho del nivel de ambición que tiene el equipo humano de esta compañía. También es para mí una gran satisfacción ver cómo se ha asumido la nueva dirección de la compañía que nos trae un nuevo impulso y nos marca el inicio de un nuevo ciclo expansivo. Es para mí un orgullo acompañar a la compañía en su nueva etapa, ahora desde mi rol de Presidente y no ya como CEO, y siento una gran ilusión por los nuevos retos que afrontará la compañía en 2023 y años venideros.

01

Alcance del informe

Sobre este informe

El informe da respuesta a los requerimientos de información de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010 de 2 de julio) y la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015 de 20 de julio) de información no financiera y diversidad.

Este informe forma parte del Informe de Gestión y evidencia el compromiso del órgano más alto de la compañía con la gestión y supervisión de los aspectos no financieros de la empresa.

En la redacción de este documento se han seguido las indicaciones de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de memorias de sostenibilidad y demuestra el compromiso de la compañía con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (UNGC, por sus siglas en inglés).

Asimismo, para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta los resultados del análisis de importancia relativa..

La información reportada hace referencia al año fiscal 2022, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El presente informe ha sido verificado externamente por la firma BDO Auditores, S.L.P.

Información general y marco jurídico

A lo largo del ejercicio 2022, hemos analizado las áreas de mayor significatividad para la elaboración de este informe. Partimos de un análisis a nivel global hasta concluir con un análisis individualizado para todas las sociedades del Grupo, lo que nos permite identificar las particularidades locales y áreas más significativas de cada una de ellas.

Este análisis nos permite identificar aquellos asuntos que son más relevantes para nuestro negocio y para nuestros grupos de interés, no solo por su impacto en nuestra actividad sino también por cómo nosotros impactamos en la economía, el medioambiente y las personas. Esto nos permite seguir avanzando en nuestros planes estratégicos y en nuestra ambición por generar valor 360° alineado con las expectativas de los grupos de interés y las tendencias globales en materia ESG (Environmental, Social, Governance).

En la elaboración de este análisis, hemos seguido las directrices que establece el estándar GRI.

En 2017 se produjo la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE, mediante el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre. Posteriormente, en 2018, se aprobó la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Esta Ley supone un cambio significativo en las exigencias de reporte de la información no financiera de las compañías sujetas a la misma, ya que fija un marco común de contenidos sobre los cuales se debe focalizar la información no financiera, incluyendo aspectos

medioambientales, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, de personal y empleo, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad.

Por otro lado, la Directiva 2014/95/UE amplía el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo que deben publicar las sociedades con el fin de mejorar la transparencia facilitando la comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa.

Por ello, mediante el presente Estado de Información No Financiera y Diversidad, desde Sngular se da respuesta a los requerimientos derivados de la Ley 11/2018, el cual será elaborado anualmente, con el objetivo de proporcionar la información considerada significativa para nuestros Grupos de Interés, relativas a Sngular y sus Sociedades Dependientes con respecto a los ámbitos de reporte considerados por la Ley 11/2018.

Cabe destacar que alguna de las sociedades del Grupo no ha sido consideradas dentro del alcance de la elaboración del Estado de Información No Financiera y Diversidad, debido a que a cierre del ejercicio 2022 están liquidadas o no son relevantes dada su actividad comercial y la no inclusión en este informe no desvirtúa la imagen de Sngular como grupo empresarial. Las sociedades que no se han incluido son las siguientes:

- SINGULAR TEAMLABS, S.L.
- MATERIA WORKS, S.L.U.
- MEANING CLOUD EUROPE, S.L.
- SINGULAR PEOPLE PORTUGAL UNIPessoal, LDA.
- SINGULAR VENTURES, S.L.
- BELIKE SOFTWARE, S.L.
- ATLERA SOFTWARE, LDA.

Respecto a las sociedades Belike Software, S.L. y Atera Software, LDA., señalar que no se incluyen en el alcance de la elaboración del Estado de Información No Financiera y Diversidad, debido a su reciente adquisición (23 de noviembre del 2022 y 29 de junio de 2022 respectivamente) por el Grupo y no ser representativos sobre el total.

Adicionalmente, en cuanto a las cuestiones sociales y relacionadas con el personal, no se ha incluido información referente a las remuneraciones medias de las sociedades Singular People Private Limited (Singapur) y Singular People SpA (Chile) debido a que ambas han contado con tres y un empleado, respectivamente, durante el ejercicio 2022, habiendo además la primera iniciado los trámites para la liquidación, la cual quedará formalizada en el ejercicio siguiente.

02

Sobre el Grupo

Introducción: información general y marco

Sngular es un grupo empresarial diversificado en cuanto a líneas de negocio y tipología de clientes, con un elemento común y central que es el talento tecnológico habilitador de los proyectos de transformación basados en tecnología e innovación. Sngular tiene clientes en más de 7 países, entre los que destacan España, Estados Unidos, México y Portugal, contando con más de 1.400 personas, que desarrollan proyectos de transformación en distintos sectores (banca, retail, energía, seguros, salud, turismo, telco...).

El negocio core de Sngular es el diseño, desarrollo, despliegue y promoción de proyectos de transformación basados en tecnología y de nuevos productos digitales orientados a resolver las necesidades derivadas de la digitalización de la sociedad y la economía.

Un poco de historia

Singular People S.L. se funda en el año 2014 para aglutinar un grupo de empresas con más de 20 años de trayectoria, especializadas en diferentes servicios de tecnología (software, cloud, inteligencia artificial, movilidad, ecommerce) y creatividad (marketing digital, experiencia de usuario) que son cada vez más complementarios en un número creciente de proyectos de transformación digital y que compartían experiencias comunes en numerosos clientes y, sobre todo, una cultura común basada en desarrollo del talento como elemento diferencial.

En 2015, se construye la marca Sngular y se fusionan los equipos y capacidades de todas estas empresas dentro de una única organización, con vocación de crecer e incorporar todas las competencias necesarias para ofrecer a los clientes la capacidad de hacer proyectos más relevantes y multidisciplinares.

Los frutos de esta mezcla de capacidades son notoriamente positivos en cuanto al tipo de proyectos y nuevos sectores en los que la empresa se desarrolla, así como en las capacidades técnicas con las que se va enriqueciendo Sngular. Entre 2016 y 2018, se sumaron equipos especializados en Realidad Virtual, Internet de las Cosas, Diseño de Interfaces Avanzados, Big Data..., y gracias a la combinación de competencias se iniciaron proyectos cada vez más relevantes y transformadores en numerosos nuevos clientes. Y a día de hoy, desde que en verano de 2015 se fundara Sngular, el equipo humano de Sngular ya supera los 1.400 empleados, distribuidos y trabajando como un único equipo en más de 16 ciudades de 5 países (España, Portugal, Estados Unidos, México y Chile).

Nuestra Misión

Sngular es una empresa tecnológica multinacional que genera ventajas competitivas para grandes clientes gracias a la combinación de diversas capacidades digitales, tanto técnicas como metodológicas, y gracias a una cultura ágil e innovadora que fomenta la creatividad, la igualdad, la iniciativa y la colaboración abierta.

Nuestra Visión: la apuesta por nuestro equipo es el mejor medio para satisfacer a nuestros clientes

Aunque la transformación digital se define como el proceso por el que las empresas incorporan la tecnología digital a su estrategia, en base a la evolución acelerada de las capacidades tecnológicas, el éxito de la adaptación de las empresas al entorno de cambio permanente está fundamentado en sus equipos humanos.

Para servir de ayuda a nuestros clientes, es imprescindible que el equipo humano de Sngular comparta unos valores y unas formas de trabajo que fomenten la estabilidad, la confianza, la transparencia, la igualdad de oportunidades, el compromiso, la búsqueda de la excelencia, la cooperación y la inquietud intelectual de todos sus miembros.

La primera prioridad de Sngular es mantener el entorno en el que se fomentan y cultivan estos valores, pilares de una cultura y forma de hacer, de manera que, cuidando de nuestro equipo, consigamos el mejor desempeño, actitud y compromiso con los retos de nuestros clientes.

Sngular en números

En Sngular trabajamos en una cultura centrada en las personas, porque creemos firmemente que solo así, poniendo el foco en el equipo, aportaremos valor, impactaremos en nuestro entorno y alcanzaremos los mejores resultados como organización. Algunas de las cifras del negocio, así lo reflejan, entre ellas:

- Casi **12 millones de descargas** de aplicaciones desarrolladas para nuestros clientes (10,5 millones en 2021).
- **39 millones de personas** emplean los canales digitales que hemos desarrollado para entidades bancarias líderes del sector (28 millones en 2021).
- **342 eventos** (171 en 2021) celebrados en 5 ciudades con más de **11,5K asistentes** (5,5K en 2021).
- **15K horas de formación** realizada para seguir apoyando a nuestros equipos a crecer profesionalmente (6k en 2021).

Todo ello gracias a un equipo con una gran vocación por la excelencia y ganas de aportar lo mejor en cualquier reto tecnológico en el que se impliquen.

Un Ecosistema de Innovación

La innovación en Sngular va más allá de buscar nuevas ideas o entender las últimas tendencias tecnológicas del mercado. Para nosotros, la mezcla de talento es la clave, y nuestra empresa está diseñada para funcionar como un ecosistema de innovación. Para ello, combinamos equipos de expertos en diferentes áreas y tecnologías para fomentar la experimentación desde dentro.

En nuestro modelo, hablamos de talento y de competencias clave que creemos que aportan ventajas diferenciales a nuestros clientes. Esas competencias se construyen con distintas tecnologías combinando las habilidades de nuestros Teams.

Las áreas de competencia de Sngular están formadas por un equipo de especialistas distribuidos; nuestras habilidades y capacidad de delivery son globales, porque Sngular es una empresa global. Cada área de competencia tiene a su vez su propio corpus de conocimiento, y tienen sus propias metodologías y formas de trabajo específicas para lograr el delivery de un producto o servicio. En un entorno de cambio acelerado y constante, la Transformación Digital de las empresas requiere mezclar competencias diversas para dar respuesta a desafíos complejos. Así definimos nuestras capacidades (capabilities), que se combinan de diferentes formas para abordar nuevos proyectos y soluciones para los clientes.

Esas capacidades quedan reflejadas en distintas unidades de negocio y áreas de trabajo dentro de la organización.

Como hemos indicado anteriormente, el negocio core de Sngular es el diseño, desarrollo, despliegue y promoción de proyectos de transformación basados en tecnología e innovación que resuelven necesidades derivadas de la digitalización de la sociedad y la economía. Los proyectos tienen otro denominador común: las soluciones nacen del trabajo conjunto del talento tecnológico diverso; más de 1.250 personas trabajando en distintos sectores (banca, retail, energía, seguros, salud, turismo, telco, etc). Esta diversidad se refleja en las distintas líneas de negocio y tipología de clientes, que se presentan en un amplio abanico de posibilidades en el mercado.

Por otro lado, Sngular desarrolla y comercializa productos, que se definen como soluciones digitales accesibles para clientes como Software As A Service. Además, esta diversificación en el talento y tipo de proyectos también se ve directamente reflejada en el aumento progresivo de países donde Sngular opera: España, Estados Unidos, México, Singapur, Chile, Emiratos Árabes Unidos y Portugal.

Unidades de Negocio de SNGULAR: integración de Consultoría Digital y Ecosistema de Talento SNGULAR integra servicios de Consultoría Digital (Company Market & Enterprise Transformation) con su propio Ecosistema de Talento (recurso escaso del sector), y áreas complementarias con alto crecimiento.

Así, SNGULAR ofrece servicios y soluciones en numerosas Líneas de Negocio (LoB) que se pueden agrupar funcionalmente en torno a las siguientes Business Units (BUs):

- **BU1 - Market Growth:** Sngular ayuda a las organizaciones a transformarse para entender mejor a sus clientes, diseñar nuevas interacciones, nuevos modelos de relación, nuevos servicios y productos y optimizar sus canales digitales de relación con el mercado. Es, por tanto, una unidad de negocio que considera la relación de los clientes de Sngular con su entorno, que se materializa en vías de ingresos que se trasladan a segmentos de clientes en mercados a través de productos y servicios no exclusivamente digitales. Sngular cuenta con un equipo de más de 430 profesionales (más de 300 profesionales en 2021) en la unidad de negocio de Market Growth (diseñadores, consultores marketing digital, desarrolladores front-end,

desarrolladores móvil, experiencia de usuario, entre otros perfiles). Dentro de la unidad de negocio de Market Growth, se encuentran las líneas de actividad de Customer Relationship y New Markets.

- **BU2 - Enterprise Transformation:** Sngular diseña y construye plataformas que posibilitan a las organizaciones transformar sus modelos de negocio, procesos y metodologías. Esta transformación les permite ganar velocidad, optimizar sus procesos, ser más ágiles y adaptativas y tomar decisiones que se basan en el tratamiento y gestión de grandes cantidades de datos. Además, Sngular ayuda a las empresas a migrar y adaptarse a la nube de forma sólida y escalable, así como a la transformación de sus estructuras organizativas tradicionales en estructuras ágiles. Sngular cuenta con un equipo de más de 510 profesionales (más de 400 profesionales en 2021) en la unidad de negocio de Enterprise Transformation (desarrolladores de software, ingenieros, analistas Big Data, entre otros perfiles). Dentro de la unidad de negocio de Enterprise Transformation, se encuentran las líneas de actividad de Platform Evolution y Organizational Excellence.
- **BU3 - Talent Development:** La Business Unit de Talent proporciona servicios de alto valor añadido de recruiting, employer branding y consultoría estratégica para que las empresas puedan encontrar, atraer, retener y desarrollar el talento necesario para acometer sus proyectos e iniciativas. Todas estas acciones se ven acompañadas de una estrategia disruptiva e innovadora que consiste en ofertar de forma paralela una serie de servicios y productos que también aporten valor a dicho talento a lo largo de su carrera profesional. Dentro de la unidad de negocio de Talent Development, se encuentran las líneas de actividad de agencia de talento, portal de talento, servicios de talento y herramientas de talento.
- **BU4 - Learning Disruption:** Sngular nace y se desarrolla en un entorno en el que el aprendizaje continuo no es una opción: aprender siempre es la única manera de adaptarse a los constantes cambios que nos trae la revolución digital. Aprender apoyándose en procesos tradicionales de formación ya no es suficiente, y las organizaciones necesitan aceleradores del aprendizaje y, por tanto, del cambio. En Sngular saben que el aprender haciendo, y además haciéndolo en equipo, es la mejor y más rápida manera de aprender. Los laboratorios de aprendizaje en equipo que diseña y desarrolla esta unidad catalizan esa ventaja en procesos de aprendizaje que son más rápidos, más eficaces y, sobre todo, más significativos y pegados a las necesidades de aprendizaje del talento que es clave. Dentro de la unidad de negocio de Learning Disruption, se encuentran las líneas de actividad de Teamlabs (Grados Universitarios) y Sngular Teamlabs (LifeLong Learning).
- **BU5 - Ventures:** En esta unidad de negocio, Sngular se implica en el desarrollo de startups cuyo origen puede estar en el lanzamiento de proyectos por empleados de la propia compañía (spinoffs), en nuevos proyectos de clientes que desean que Sngular participe como socio tecnológico (joint ventures) o en proyectos de terceros, industriales o financieros, que consideran a Sngular como un socio con la reputación y el expertise necesario para desarrollar el proyecto (ventures). De esta forma, Ventures se convierte en el catalizador de la actividad emprendedora, tanto interna como externa, dado su conocimiento de la tecnología, el entorno digital y su experiencia en transformación de negocios. Más adelante, se detallan los

escenarios de posible inversión de Sngular en desarrollo de startups, los proyectos en los que Sngular ha invertido y los casos de éxito.

- BU6 - Community Building:** Desde Community, Sngular potencia la conexión de la comunidad tecnológica y de innovación para posicionarse como referente, construir una sólida imagen y liderar los entornos de talento, así como para servir de puente entre cada uno de los agentes que forman el ecosistema tecnológico. Al facilitar este entorno y ponerlo a disposición de todos, impulsa a sus clientes para que saquen partido de procesos de innovación y plataformas abiertas, incorporen partners a sus proyectos y conecten con las comunidades técnicas. Esta BU se construye sobre la vocación de Sngular de actuar como nodo entre comunidades tecnológicas y de innovación, startups y corporates. Esta posición central de Sngular se ha apoyado en buena medida en la capacidad de alojar, impulsar, organizar y difundir eventos desde los distintos Hubs que la compañía tiene en todos los países en los que está presente. Dentro de la unidad de negocio de Community Building, se encuentran las líneas de actividad de Sngular Hubs y Sngular Media.



Nuestras áreas de trabajo

A continuación, desglosamos nuestras 4 principales áreas de trabajo y las distintas tecnologías o especializaciones involucradas en ellas.

Tech Competencies

Singular ofrece servicios y soluciones tecnológicas integrales que abarcan desde el desarrollo de software a medida, pasando por cloud hosting o la realidad virtual. Trabajamos como un solo equipo con nuestros clientes, combinando nuestras distintas capacidades y tecnologías para crear las mejores soluciones con el objetivo de hacer crecer su negocio y mejorar su eficiencia operativa. En esta área están las capacidades de:

- **Artificial Intelligence:** desde sencillos bots a asistentes personales, construimos soluciones sobre plataformas como IBM Watson, Google Dialogflow o Microsoft Luis para aplicar Inteligencia Artificial a la resolución de problemas.
- **Digital Marketing:** para crear la marca y presencia online de clientes, productos y servicios; y lanzarlos al mercado asegurando relevancia, masa de usuarios y conversión.
- **VR & Advanced Interfaces:** creamos una nueva relación entre una marca y su público a través de una experiencia inmersiva en realidad Virtual / Aumentada / Extendida.
- **eCommerce:** lanzamos modelos de negocio online que aplican el círculo virtuoso: generación de tráfico cualificado, experiencia de producto, conversión, entrega y servicio al cliente.
- **User eXperience:** conceptualizamos un producto o servicio digital centrado en la experiencia de la persona. Definimos los patrones de interacción con los usuarios, y rematamos la experiencia con un diseño visual moderno, intuitivo y realizable.
- **Internet of Things:** aprovechamos la capacidad de integración de dispositivos y mecanismos conectados para automatizar tareas, monitorizar su uso o hacerlo más eficiente.
- **Data Science:** a partir de grandes volúmenes de datos somos capaces de obtener tendencias, predecir comportamiento, y en general, extraer valor para el negocio creando algoritmos para el análisis y tratamiento de datos.
- **Software Development:** nuestro equipo de desarrollo front/back/móvil/integración tiene la capacidad de construir cualquier solución que se nos ocurra a nosotros o a nuestros clientes. Desarrollamos soluciones de software a medida en JAVA, .NET y movilidad, e integramos sistemas con arquitecturas de microservicios.
- **Cloud & DevOps:** aseguramos el delivery de soluciones aplicando prácticas y principios de DevOps, integración Continua, test automation y Despliegue Continuo. Diseñamos y montamos arquitecturas elásticas en la nube de Amazon, Microsoft, Google, etc.

- **Salesforce:** Sngular es un partner de Salesforce. Nuestro equipo de profesionales certificados en Administración, Service Cloud, Marketing Cloud, Platform Development y App Builder.
- **Quality Assurance:** apostamos por un modelo de testing ágil, sin silos, haciendo mucho hincapié en la parte técnica y sus sinergias con la filosofía DevOps. Gracias a este enfoque, el alineamiento con los objetivos de negocio resulta más natural, reducimos las ineficiencias que provoca un desarrollo de baja calidad consiguiendo entregas más rápidas y libres de errores.
- **Catalyst:** nuestro equipo de Catalyst construye soluciones completas que maximizan y aportan valor al negocio rápidamente y se adapta al entorno para potenciar las ventajas competitivas de los clientes. Las soluciones llevadas a cabo por este equipo emprenden un viaje evolutivo, desde productos mínimos viables hasta crecer y convertirse en plataformas escalables con capacidad de soportar millones de usuarios.

Agile Methodologies

Sngular es 100% Agile, por lo que entendemos a la perfección y de primera mano el proceso de transformación ágil. Somos expertos en la gestión de “Agile Co-Located Teams” en diferentes localizaciones internacionales.

Nuestros servicios de Service Design se basan en nuestros conocimientos técnicos para proporcionar una estrategia más completa y tecnológicamente avanzada.

Aquí encontrarás capacidades como:

- **Agile Transformation:** enfocado en crear una cultura organizativa de excelencia y compartición que fomente la atracción de talento y el éxito de los proyectos a partir de los valores ágiles de Adaptación, Transparencia, Prioridades compartidas, Inspección, Auto-gestión y Personas por encima de los procesos.
- **Agile Co-Located Teams:** nuestro modelo de desarrollo agile co-localizado logra el éxito de los proyectos combinando equipos de trabajo remotos coordinados por personas que trabajan codo con codo con el cliente. Ejecutamos proyectos desde nuestros centros de excelencia Agile en 3 países.
- **Service Design:** ayudamos a las organizaciones a identificar las necesidades insatisfechas de los clientes y a crear valor a partir de ellas. Nuestros expertos en Diseño de Servicios aplican un enfoque de extremo a extremo. Se encargan de analizar todos los escenarios posibles del usuario y lo que sucede realmente para discernir lo que experimentan antes, durante y después de las interacciones con el servicio. Como resultado, obtenemos una mejor comprensión de las necesidades del cliente.
- **Labs:** los laboratorios de Sngular exploran nuevas tendencias tecnológicas y las aplican en escenarios de validación de su idoneidad para resolver los retos de nuestros clientes. Esta forma iterativa y permanente de encontrar nuevas competencias digitales es la que mantiene a Sngular como una empresa a la vanguardia de la tecnología.

Business Transformation:

Sngular nació como una startup en 2015 y desde entonces ha lanzado numerosos productos, servicios, startups, joint ventures y spin-offs. Nuestras credenciales en la transformación de negocios parten de nuestra propia experiencia. Entendemos el valor de identificar las mejores oportunidades digitales, proporcionar soluciones y, lo más importante, implementarlas y hacerlas realidad. Engloba las capacidades de:

- **Open Innovation:** enfocado en fomentar los entornos y programas de colaboración entre grandes organizaciones y startups, que beneficia a ambos. Los primeros, porque encuentran soluciones a sus necesidades que no pueden atender por sus objetivos del “Business as Usual”. Los segundos, porque encuentran ese cliente que les ayuda a crecer y validar su modelo.
- **Observatorios:** nuestros expertos son capaces de identificar tendencias tecnológicas y su impacto en diferentes sectores, así como detectar aquellos players con potencial de propiciar cambios relevantes.
- **Innovation as a Service:** desde la hoja de papel en blanco hasta un producto digital desplegado que permite validar hipótesis, nuestro modelo cíclico e iterativo de innovación está dirigido a aquellas empresas que quieren encontrar nuevos productos y servicios que lanzar a sus clientes para mantenerse líderes de sus sectores.

Digital Strategy: definimos estrategias digitales realizando una aproximación al negocio digital de nuestros clientes, a sus objetivos y la forma más adecuada de llevarla a cabo. Siempre construyendo sobre la tecnología.

Ventures

Sngular Ventures aprovecha su conocimiento y experiencia fundando, invirtiendo, lanzando o adquiriendo startups basadas en tecnología, para impulsar un ecosistema de innovación que ofrezca oportunidades a muchos profesionales, emprendedores y empresas. Las capacidades que se incluyen en este grupo serían:

- **Venture Investment:** Sngular tiene un fondo de inversión en startup, con nuestro propio proceso de hacer la valoración técnica de la madurez de la empresa, del equipo de trabajo y de la solvencia del modelo de negocio.
- **Venture Building:** creamos y gestionamos la creación de startups de grandes organizaciones, en su búsqueda de la diversificación hacia nuevos retos o modelos de negocio.

Nuestras formas de trabajar

Contamos con equipos especializados que se combinan para diseñar y desarrollar soluciones en distintas tecnologías, utilizando metodologías Agile para aportar valor dentro de los proyectos de nuestros clientes.

Connected Teams

Muchas empresas no disponen del talento técnico con las capacidades necesarias para enfrentarse a proyectos tecnológicos de gran transformación. Aunque externalizar estos proyectos tecnológicos a grandes consultoras externas o empresas de “offshoring”, puede servir para gestionar grandes volúmenes de trabajo en un corto periodo de tiempo, posiblemente no van a ofrecer la calidad o el nivel de experiencia técnica requerida. Sngular ofrece su propio modelo de Agile Teams para llevar su talento a todos los lugares, lo cual nos permite obtener:

- Mejores precios.
- Mayor escalabilidad del proyecto.
- Plazos de entrega más reducidos.
- Un modelo que nos permite atraer a los mejores profesionales y tener un equipo lleno de talento.

Diferentes Modelos de Trabajo

Sngular ha trabajado con cientos de clientes y se adapta a una amplia variedad de modelos de trabajo, desde la necesidad de aumentar el equipo hasta asociarnos puntualmente o participar en joint ventures para compartir los riesgos de desarrollar tecnologías innovadoras.

Nos enorgullece ver cómo muchas de las relaciones con nuestros clientes se mantienen durante décadas, ayudándoles a navegar entre los rápidos y complejos cambios tecnológicos. Ellos mismos nos describen como un socio tecnológico activo que entrega código, no PowerPoint.

Cómo nos organizamos en Sngular

Presencia geográfica

En Sngular, las fronteras se nos quedan pequeñas y en lugar de hablar de países, hablamos de regiones para llegar a todo el mundo.

En la actualidad, diferenciamos tres regiones:

- **Región 1: EMEA.** Engloba todos los países de Europa, Oriente Medio y África.
- **Región 2: LATAM.** Con origen en nuestra oficina en Ciudad de México, sumamos actividades en otros países como Chile, Perú y Colombia.
- **Región 3: USA & APAC.** Incluye toda la actividad que se desarrolla en USA e incluimos otros territorios como Canadá o Asia.

Cada una de las regiones tiene un Country Manager que lidera el equipo y es responsable de abrir mercado en los distintos países que componen cada una de ellas. Dentro de sus principales funciones, está que el crecimiento en proyectos y en equipos se consiga de forma sostenible y alineada con la estructura de la compañía en todas las sedes de la región.

Igualmente, existen en cada región equipos que reflejan las principales áreas funcionales dentro de la Compañía:

- **Corporate:** incluye todos los servicios de estructura como administración, finanzas, inversiones, etc.
- **People & Culture:** responsable de atracción, selección, desarrollo de talento y experiencia de empleado.
- **Operaciones y Tecnología:** responsable de optimizar la composición de los equipos responsables de ejecutar los proyectos, asegurando la entrega acorde a las necesidades de los clientes. Asimismo, es responsable de la elección de las tecnologías adecuadas para cada proyecto, según el contexto de cada cliente, y de mantener las capacidades de Sngular en la punta de lanza del estado del arte.
- **Desarrollo de negocio:** responsable de ganar clientes y desarrollar relaciones a largo plazo con los mismos.
- **Tecnología:** responsable de mantener las capacidades de Sngular en la punta de lanza del estado del arte.
- **Marketing y Comunicación:** responsable de la construcción y promoción de la marca.

Dentro de cada una de las regiones, también encontramos distintas sedes que cuentan con un/a **responsable de oficina**. Independientemente de los roles principales que puedan desarrollar en determinados proyectos (Referente técnico, Project Manager, etc.) o bien como empleados de otras áreas de la Compañía (Desarrollo de Negocio, People, Administración, etc.), las personas que asumen el rol de Responsable de Oficina se comprometen a asumir las siguientes responsabilidades:

- Colaborar y apoyar en la elaboración e implantación de **nuevos procedimientos y protocolos** para optimizar los procesos corporativos.
- Velar por el **cumplimiento de la normativa** de la Compañía vigente en cada momento y **apoyar la difusión de la filosofía, valores y cultura de Sngular**.
- **Supervisar el esfuerzo, el compromiso y el desempeño de los equipos/proyectos** de su delegación, reportando a la Dirección General, Dirección de Operaciones y Dirección de People los problemas/soluciones, desviaciones o áreas de mejora que identifique.
- Realizar las acciones de **representación de la Compañía** necesarias para fomentar la imagen de Sngular en el área de influencia de su localidad o región, siguiendo las directrices marcadas por el área de Comunicación/Eventos.
- **Facilitar los recursos materiales** que necesiten los equipos/proyectos de su localidad, garantizando su eficiencia y optimización.
-

Roles transversales

Entre los roles transversales de toda la compañía tenemos las figuras de:

- **Presidente:** presidente, actúa a nivel de empresa como Product Owner y vela por los intereses de nuestro equipo, clientes y colaboradores. Bajo su liderazgo, Sngular ha pasado de ser una empresa de desarrollo de software a medida a una compañía internacional que ofrece una amplia variedad de soluciones tecnológicas.
 - **Corporate Managing Director:** junto al Presidente de la compañía, define la estrategia de inversión y financiación con el propósito de maximizar el valor de la compañía. Como miembro del comité de dirección, participa en el diseño de la estrategia global de Sngular, ejecutando las acciones bajo su área de responsabilidad. Realiza el seguimiento de la consecución de los objetivos, tanto en el corto como en el largo plazo, proponiendo acciones de mejora operativas y organizativas.
 - **CEO Global:** se encarga de supervisar los proyectos tecnológicos de la compañía y proporciona un liderazgo innovador para ampliar los límites de cómo se usa la tecnología. A nivel global, juega un papel fundamental a la hora de liderar la definición de la estrategia tecnológica y las capacidades digitales específicas de Sngular.
 - **Chief Strategy Officer:** es responsable de liderar distintas iniciativas de la compañía para aportar valor en el posicionamiento estratégico de Sngular. Estas acciones pasan por analizar nuevas tecnologías, modelos de negocio y organización que ayuden a que la compañía siga creciendo e innovando, manteniendo siempre nuestra cultura.
 - **Organizational Excellence Director:** tiene un rol global centrado en definir, unificar y velar por que todos los procedimientos corporativos se cumplan en todas las regiones de Sngular. Anteriormente, ha ejercido como Directora de Administración en Sngular España, supervisando y coordinando todos los servicios de apoyo y equipos administrativos. Facilita la comunicación entre nuestros empleados, clientes, socios y proveedores, erigiéndose como nexo de unión.
- Cross-Border Business Director:** es responsable de aprovechar el talento técnico altamente cualificado de Sngular en todas las geografías para crear equipos de desarrollo onshore, nearshore y offshore. Se encarga de la creación y coordinación de equipos y proyectos en los que se involucra en las fases de venta y/o ejecución en varias regiones de Sngular.

Nuestros Teams

Además de los roles transversales a toda la organización, encontramos equipos especializados que tienen su propia estructura y que están focalizados en una rama de soluciones o servicios. Dentro de los Teams de Sngular encontramos:

Sngular Studios

Sngular Studios es un equipo enfocado a crear espacios donde la innovación tecnológica se fusiona con la creatividad multimedia. Diseñamos productos dinámicos a medida poniendo el foco en la experiencia de usuario y aplicando discursos visuales especializados. Sngular Studios nace de la diversidad tecnológica y creativa de Sngular, como una consecuencia natural a los desafíos que muestra el mercado en áreas específicas como la gamificación, el diseño visual, las realidades mixtas y el marketing tecnológico.

Somos líderes tecnológicos y visionarios en la creación de experiencias visuales multimedia e interactivas. Actualmente, Sngular Studios cuenta con varias verticales: Video Games, Museums & Events, VR/ VR Immersive Reality y Marketing Experiencial.

Sngular Data & Artificial Intelligence

Sngular Data & AI es nuestro equipo centrado en crear soluciones de Inteligencia Artificial y ciencia de datos. Desde este equipo ayudamos a nuestros clientes a aprovechar el poder de los datos y la inteligencia artificial para crear nuevas y mejores experiencias y servicios. Además, ayudamos a transformar organizaciones tradicionales utilizando los datos para conseguir ventajas competitivas. Las líneas de especialización incluyen big data, visión artificial, procesamiento de lenguaje natural y aprendizaje automático.

Sngular Design

Sngular Design es un equipo que ayuda a grandes organizaciones a resolver problemas estratégicos a través de metodologías y procesos de diseño. Desde este equipo, hacemos Human Centered Design y ponemos a las personas en el centro de lo que pensamos y diseñamos. De esta forma, levantamos nuevas oportunidades, creamos nuevos productos, experiencias y servicios desde una mentalidad innovadora. Ayudamos a personas y organizaciones a diseñar futuros mejores.

Sngular Quality Engineering

Mucho más allá del tradicional Quality Assurance (testing manual tradicional), el equipo adopta las más avanzadas técnicas de automatización de pruebas, contract testing e integración en todo el ciclo de vida del software. Establece pruebas de aceptación, test unitarios de integración y se implica en los casos de uso. Sobre todo, ello tiene una integración plena con el ciclo DevOps en el que se automatiza el proceso y se utilizan las herramientas más avanzadas para permitir un pipeline de integración y entrega continua (CI/CD).

Sngular Catalyst

Es el equipo especializado en construir soluciones partiendo desde etapas muy tempranas con gran indefinición. Pruebas de concepto y Productos Mínimos Viables que maximizan el valor de la inversión de los clientes para validar la viabilidad de una línea de negocio que genere una ventaja competitiva. A partir de ahí, son capaces de evolucionar ese software hasta convertirlo en un activo para los clientes en forma de plataforma que puede escalar.

Sngular Apps

Más allá de las aplicaciones para dispositivos móviles, el equipo de Apps es capaz de desarrollar aplicaciones para todo tipo de dispositivos (smartphones, tablets, smartwatches, smartTVs, smart-speakers, etc). Sus habilidades comprenden desde aplicaciones nativas en los principales fabricantes (iOS, Android), hasta soluciones híbridas multiplataforma.

Sngular Atlera

En todo el sector tecnológico, la suite de aplicaciones de Atlassian es ampliamente utilizada. Por ejemplo, del Fortune 500, el 83% de las compañías utilizan Jira como herramienta de gestión de proyectos. Además, Atlassian es un ecosistema en el que terceros pueden desarrollar productos y adaptaciones a medida. Aquí es donde entra el equipo de Sngular Atlera, cuyo conjunto de especialistas con habilidades específicas de programación sobre Atlassian, provee a nuestros clientes la capacidad de desarrollar sus propias soluciones embebidas en esta suite.

Sngular Solutions

Se dedica a la transformación digital de medianas empresas, implantando soluciones propias (como Dialenga, producto propio de comunicación interna) o de terceros. Además de la implantación, intermedian con licencias de terceros, y ofrecen servicios recurrentes sobre SaaS. El tipo de proyectos que realizan es altamente repetible, con un equipo muy estable, altamente eficiente. Algunas de las soluciones son: RPAs (Robot Process Automation), Customer Services (OTRS, Dynamics 365 y Zendesk), CRM (Dynamics 365), Agentes conversacionales, Canal WhatsApp (integrado con OTRS y otros).

Sngular IoT

Es el equipo de Sngular especializado en ofrecer soluciones a clientes industriales. Utilizamos las posibilidades que ofrecen el software, el internet de las cosas (IoT), la robótica, el diseño de hardware a medida, la automatización de procesos, y cualquier tecnología que sea relevante en el ámbito industrial, para ofrecer al cliente entornos únicos de gestión de su información que le permitan ganar en eficiencia, evitar el vendor lock-in y hacer mantenimiento predictivo, entre otros. Ofrecemos soluciones llave en mano y trabajamos con partners que nos complementan cuando así lo requiere el proyecto.

Sngular Marketing Technologies (MarTech)

Es el equipo que aborda los retos a los que se enfrenta el Marketing actual usando para ello diferentes herramientas y servicios tecnológicos con los que construimos soluciones end-to-end para hacer más eficiente cada etapa del ciclo de vida de los clientes: el awareness, la captación, la cualificación de leads, la integración en CRM, hasta la fidelización.

Desde este equipo ayudamos a los departamentos de marketing y negocio, a identificar, definir e implementar diferentes soluciones de mercado, para conseguir que tengan una marca relevante, sostenible y ágil que dé respuesta a lo que los consumidores actuales demandan.

Diseñamos arquitecturas y combinamos herramientas para generar experiencias relevantes que produzcan resultados, apoyándonos en el conocimiento del cliente y el impacto emocional que se genera en cada una de sus interacciones con la marca. Todo ello con un enfoque técnico, donde se miden todos los puntos del funnel de conversión y las métricas dirigen decisiones basadas en datos.

Singular Cloud Adoption

El equipo de Cloud Adoption ayuda a otras organizaciones a adoptar las ventajas de la nube en cada proyecto. Esto, en muchas ocasiones, se traduce en cambiar y rediseñar procesos que antes no era posible acometer en un modelo tradicional.

Entre las capacidades de este equipo, encontramos la migración asegurando el cumplimiento de las regulaciones del sector y las políticas internas de seguridad, auditoría y trazabilidad, CI/ CD Pipelines para distribuir frecuentemente aplicaciones a los clientes a través de automatizaciones o CaaS, servicios que permiten a los usuarios implementar y gestionar aplicaciones para agilizar su creación y su proceso de distribución.

Singular Media

Singular Media es un equipo que busca construir puentes de comunicación y conversación y ponerlos al servicio del ecosistema de innovación y tecnología que nos rodea, para conectar más y mejor todo el talento que nos rodea.

Para cumplir ese objetivo, el equipo cuenta con personas y medios técnicos para liderar una comunicación transmedia y ponerla al servicio de la divulgación, el aprendizaje, la interacción y la creatividad colectiva. Una de las principales cabeceras de contenido en las que trabaja el equipo es UNIQ, una serie de conversaciones lideradas por José Manuel Calderón junto a personas únicas de distintos sectores.

Singular Scalable Platforms

Muchas organizaciones encuentran en la tecnología la fórmula para crear su propuesta de valor y su ventaja competitiva. Desde Scalable Platforms se afrontan 4 retos principales en el desarrollo de soluciones: evolución, calidad, rendimiento y omnicanalidad.

Para conseguirlos, se apoyan en sus capacidades: API & Open Platforms, Salesforce & CRM, Arquitectura de microservicios, Integración de plataformas, Middleware, Ecommerce, Canales digitales. Uno de los principales retos de este equipo es ser capaz de adaptarse al ritmo de los cambios, proponer soluciones robustas y de alto rendimiento y ofrecer experiencias únicas desde cualquier canal.

Este tipo de proyectos tecnológicos es muy numeroso en Singular y el volumen de personas es alto, por lo que se organiza desde las tres regiones como tres teams: Scalable Plataforms¹ (EMEA), 2 (LATAM) y 3 (USA).

Sngular Payments

El dominio técnico y funcional de pagos constituye el valor de este equipo. Está especializado en sistemas transaccionales de alta demanda, que soporte picos de cientos de miles de usuarios como sucede en fechas señaladas, como el black-friday.

Su ámbito de actuación empieza por la monitorización en tiempo real de la información en todo el proceso de pago. Continúa por la detección de puntos de abandono del proceso de check-out, cuantificando el negocio potencialmente perdido por una indisponibilidad del sistema o una mala experiencia de usuario en un “momento de la verdad” tan importante como es el del pago. Proponen mecanismos que mejoren los ratios de conversión en ese momento de la verdad, y orquestan sistemas que puedan manejar distintos proveedores de pagos, para balancear carga, diferir tráfico en función de distintos parámetros (país, divisa, saturación, ...) u optimizar comisiones, de forma que se asegure la continuidad del negocio en escenarios de alta demanda.

Manfred

Este equipo constituye una línea de negocio no basada en desarrollos tecnológicos, dentro de la sociedad Manfred. Su objetivo es el de conectar empresas que necesitan talento tecnológico con técnicos que buscan un cambio profesional. Pero lo hacen de manera inversa a la tradicional: ganar la confianza de los profesionales (en Manfred son técnicos entendiendo a técnicos) desde antes de que quieran cambiar de trabajo, entender cómo quieren enfocar su carrera profesional, y ofrecerle sólo lo que encaje con ellos, cuando llegue la oportunidad. Tienen una gran reputación porque son personas del mismo perfil técnico que los candidatos, y tienen una gran capacidad de llegada mediática en España, participando en multitud de eventos. Es un negocio en auge que ha tenido mucho crecimiento.

Sngular Ventures

Desde Sngular Ventures se promueve el intraemprendimiento y la construcción de joint ventures con clientes, inversores y partners que busquen iniciar proyectos innovadores de base tecnológica. También trabajan con distintas startups para impulsar la creación de un ecosistema de innovación que ofrezca oportunidades a muchos profesionales, emprendedores y empresas.

Buscan aportar valor en aquellos sectores y proyectos donde se trabajan soluciones técnicas. Este apoyo puede incluir capital, capacidad de gestión y monitorización para ayudar a los equipos a encontrar el encaje de su proyecto con el mercado.

Cuántos somos y dónde estamos

Durante el ejercicio 2022, el equipo humano de Sngular ha crecido una media de un 30% (25% - 30% en 2021). La proporcionalidad en la edad de las personas que se incorporan en los equipos es también bastante constante (siempre entre 30 y 35 años), así como el número de personas en diferentes niveles de experiencia.

A final de 2022 contamos con de 1.277 empleados (937 empleados en 2021), distribuidos en más de 16 ciudades y 5 países (España, Portugal, Estados Unidos, México y Chile).

A través del siguiente link puedes ver en cualquier momento en qué ciudades tenemos oficinas <http://officesmap.sngular.com/>

Qué hacemos en cada país

A medida que llevamos más tiempo en un país, más desarrollada es nuestra red de relaciones profesionales con el equipo y con los clientes y, por tanto, mayor es la variedad de competencias que nuestro equipo puede ofrecer y la cantidad de clientes y sectores en los que trabajamos.

En España, tras 20 años de actividad de las empresas que fundaron Sngular, es donde tenemos la mayor variedad de servicios y competencias, así como diversidad de clientes y sectores. Se trabaja actualmente para más de 750 clientes diferentes (más de 400 clientes en 2021), desde 16 ciudades en 5 países y con 1.277 personas en el equipo a final del 2022 (937 personas en 2021).

En México estamos presentes desde el año 2012. A final de 2022 contamos con un equipo de 196 personas (167 personas en 2021), cubriendo ya casi todas las competencias digitales y trabajando para una docena de grandes clientes concentrados en el sector financiero, asegurador y de la distribución, todos ellos en Ciudad de México donde tenemos nuestra única oficina en el país.

En USA empezamos a trabajar en 2013 y a final de 2022 el equipo estaba formado por 97 personas (95 personas en 2021), repartidas principalmente en 4 ciudades (Birmingham, Boston, Dallas y Pittsburgh) y con presencia testimonial en algunas otras ciudades como Miami, donde reside Alma Miller, nuestra Country Manager para Sngular USA. Aunque progresivamente los proyectos que tenemos en USA son cada vez más heterogéneos, actualmente los clientes que tenemos en USA son principalmente entidades financieras consolidadas y de reconocido prestigio en este país, para las que desarrollamos proyectos estratégicos en el ámbito de la digitalización de su negocio.

En 2018 comenzamos actividades en Chile y en 2019 empezamos a trabajar con varios clientes para los que trabajamos apoyados inicialmente por nuestros equipos de compañeros de Sngular España y México. En Chile, a cierre del ejercicio 2022 contamos con una persona en el equipo (una persona en 2021).

A finales del ejercicio 2021, se abrió una nueva oficina en Portugal, compuesta por 1 persona. Durante 2022 la actividad en Portugal ha comenzado a cobrar relevancia con la llegada de nuevos proyectos. Tras la actividad acontecida, el Grupo decide adquirir la Sociedad con la que tenía su principal rama de negocio (Atlera, L.d.a.).

Sngular apuesta fuertemente por la relación y combinación entre todos los equipos de todos los países. La actividad comercial está sincronizada a nivel global y se fomenta todo lo posible la movilidad geográfica de todos los empleados que quieran aprovechar nuestra presencia internacional para desarrollar una carrera con etapas en otros países.

Esto ayuda a mantener una única cultura Sngular a nivel global, a trasladar know-how y competencias de unos territorios a otros y a que podamos ofrecer a nuestros clientes un servicio compuesto de múltiples equipos especializados y con capacidad de escalar ante proyectos ambiciosos que no cuentan con suficiente talento local. Ello, suponen una ventaja para Sngular respecto a nuestros competidores por nuestro método de trabajo deslocalizado, entrenado y optimizado en numerosos proyectos exitosos en los que hemos aprendido a trabajar en equipos que, a pesar de estar deslocalizados, mantienen un trato

cercano al cliente y una capacidad de respuesta ágil y especializada desde diferentes ubicaciones.

Creciendo juntos (datos económicos)

Sngular, como compañía internacional de soluciones tecnológicas e innovación, ha mejorado durante 2022 sus principales magnitudes financieras. Los ingresos consolidados han superado los 91 millones de euros (59 millones de euros en 2021), lo que supone un aumento del 54% con respecto al 2021 (31% de aumento en 2021 con respecto a 2020) y suponiendo un margen sobre las ventas totales del ejercicio de un 13% (15% en 2021).

Hablamos de resultados ordinarios y consolidados de todos los países, los cuales provienen de la actividad principal de Sngular, es decir, la prestación de servicios, productos y proyectos de innovación y tecnología.

Este importante crecimiento, sostenido en el tiempo, ha sido posible gracias a una elevada solvencia financiera y un reducido endeudamiento.

Quiénes son nuestros clientes

Durante el año 2022 se realizaron proyectos para más de 750 clientes distintos (más de 400 clientes en 2021):

El 85% de los clientes (80% en 2021) son grandes empresas (empresas de varios miles de empleados y en varios casos empresas globales de cientos de miles de empleados).

Hay un 10% de nuestros clientes (15% en 2021) que son medianas empresas con potencial de crecimiento, en sectores o modelos de negocio emergentes. A ser los socios o partners tecnológicos de estas empresas les ayudamos a marcar la diferencia.

Hay un 5% de clientes (5% en 2021) que son startups donde consideramos que podemos apostar, junto con nuestros clientes, por tecnologías o metodologías de trabajo innovadoras que deben ser testadas en pruebas de concepto o productos mínimos viables y que nos permiten explorar si existen oportunidades de mercado y “best practices” que podamos escalar a empresas más grandes.

En algunos de los casos, Sngular asume riesgo invirtiendo recursos propios en proyectos a través de la inversión de capital, proporcionando servicios, formando joint ventures con algunos de nuestros clientes o lanzando spin-offs en los que buscamos socios específicos para determinados tipos de negocios.

También se han lanzado diferentes iniciativas a partir de proyectos iniciados por personas de nuestro equipo que se han convertido en socios para productos, servicios o empresas específicas.

Claves del éxito y el crecimiento

Sngular basa su éxito y su capacidad de crecimiento de forma sostenida sobre dos pilares principales. El primero es la firme apuesta por la atracción y fidelización de talento altamente cualificado que además tiene las aptitudes necesarias para trabajar en equipo. En la línea de este primer punto, durante 2022, nuestra plantilla ha crecido en 340 personas (306 personas en 2021), llegando a cierre de 2022 con 1.277 empleados (937 empleados en 2021).

Además, hemos intensificado los programas enfocados al desarrollo del equipo humano a través de la figura del Chef Happiness & Learning Officer, con el objetivo de mantener unos índices de rotación de personal muy por debajo del mercado, y por la convicción de que la cultura corporativa es el secreto de la satisfacción de clientes y de nuestro crecimiento en el mercado.

Cabe destacar que el área de atracción de talento ha consolidado un equipo que, a final de 2022, está compuesto por 11 personas (10 personas en 2021).

El segundo pilar es la construcción de un auténtico ecosistema de innovación alrededor de una empresa de servicios de tecnología. Por una parte, Sngular ha reorganizado sus capacidades, complementando su “core” técnico con metodologías y capacidades vinculadas con la participación y el impulso en nuevos modelos de negocio y de organización.

Por otra parte, se han puesto en marcha lo que en Sngular denominamos Teams, que son equipos estables de personas especializadas en determinados clientes, proyectos y tecnologías.

Algunos ejemplos de este esquema son Sngular Studios, orientado a nuevos modelos de interacción, videojuegos, VR y AR; Sngular Industry, que combina IoT con inteligencia artificial (IA) y con hardware a medida para resolver las necesidades de las grandes empresas industriales; Sngular Design, dedicado a proyectos de research y de diseño, poniendo especial énfasis en los sistemas de diseño, al igual que Sngular AI y Sngular MarTech.

Para el fortalecimiento de este ecosistema, Sngular está potenciando sus conexiones con la comunidad innovadora a través de eventos, observatorios, colaboraciones y alianzas con terceros.

Expansión local e internacional

A cierre de 2022, seguimos creciendo en Estados Unidos a buen ritmo y México ha cerrado el año con uno de los mejores resultados desde su constitución.

En España y Portugal durante el ejercicio 2022 se han adquirido varias sociedades (Corunet, S.L., Belike, S.L. y Atlera Software, Lda.), así como ampliado el porcentaje de participación en varias de las sociedades del Grupo, lo que nos ha permitido expandirnos a zonas geográficas de la Península donde la localización de Sngular estaba más reducida.

Todas estas operaciones nos han permitido cerrar el ejercicio con oficinas en más de 16 ciudades en 5 países, resultado de la necesidad de dar respuesta a nuestros clientes allí donde tienen presencia y de los esfuerzos de Sngular por consolidarse en proyectos ligados a la transformación digital y la innovación.

Objetivos y estrategia de negocio

El ejercicio 2022, el crecimiento de la cifra de ingresos consolidados del grupo ha sido del 54% con respecto a 2021, año en el que crecimos un 31% en los mismos términos de ingresos por ventas.

Distribución del mercado

Atendiendo a la distribución del mercado en función de las zonas que hemos descrito con anterioridad, la situación actualmente es la siguiente:

EMEA: 62.040.058€ (35.767.697€ en 2021)

LATAM: 6.500.065€ (3.701.615€ en 2021)

USA-PACIFIC: 23.441.047€ (19.712.987€ en 2021)

Situación del mercado

La evolución de la economía en los últimos años ha estado marcada por el impacto producido por la pandemia de la COVID- 19. Tras la caída generalizada e intensa de la actividad producida en 2020 como consecuencia de los efectos y medidas tomadas por los diferentes gobiernos, en 2021 se inició una recuperación progresiva de los mercados, que fue ganando intensidad hasta que en 2022 podemos hablar de una situación de recuperación.

La pandemia, trajo consigo una aceleración de forma drástica la transformación digital en la que nos encontramos inmersos a nivel global. Las medidas de limitación de la movilidad de las personas supusieron, entre otras muchas cuestiones, la implantación del trabajo remoto, lo que en muchos sectores se ha mantenido tras la pandemia como medida habitual de trabajo. En este contexto, el sector de las tecnologías de la información juega un papel fundamental como facilitador de productos y servicios que posibilitan la continua digitalización de la economía y la sociedad.

Por otra parte, el año 2022 ha estado especialmente marcado por el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania, lo que ha tenido efectos en la economía a nivel mundial, especialmente, debido al impacto que ha causado dicho conflicto en los precios de la energía, alcanzando tasas de inflación cercanas al 10% en la Unión Europea y Estados Unidos.

Como consecuencia de esta situación y siguiendo en línea con la tendencia de los últimos años, existe una preocupación global por la seguridad de la información en un contexto en el que cada vez los sistemas son capaces de almacenar una mayor cantidad de datos. La ciberseguridad, así como la modernización de los procesos de obtención y gestión de información están siendo actualmente los principales drivers para la transformación digital de las organizaciones. El aspecto de la ciberseguridad se convierte en especialmente relevante teniendo en cuenta que la inmensa mayoría de los empleados de las empresas

del sector se encuentran trabajando desde casa, con lo que el reto de la seguridad de la información y la privacidad incrementa.

Así mismo, de forma incremental, las compañías “early adopters” están viendo en la implantación de XaaS como una herramienta crítica para incrementar la agilidad de sus negocios y facilitar el acceso a tecnologías innovadoras como la Inteligencia Artificial (IA). Como resultado, las inversiones en cloud se espera que doblen su presupuesto en los 3 próximos años conforme las compañías buscan plataformas con un alto componente de innovación, tales como analytics, cloud y blockchain.

La demanda de servicios cloud as-a-service sigue creciendo rápidamente, y se espera que este crecimiento se incremente aún más con la llegada de nuevos modelos de negocio como content-as-a-service, artificial intelligence-as-a-service o Internet of Things-as-a-service.

En relación con el mercado del software de IA, existen predicciones y estudios en base a los que se espera un incremento de los ingresos relacionados con esta tecnología de hasta los 100.000 millones de dólares a nivel mundial hasta el año 2025. Además, la generalización de las redes 5G como catalizador de esta tendencia permitirá que se acelere y habilite el contexto para la implementación de estas tecnologías y su aplicación en distintos sectores.

A pesar de la situación socioeconómica a nivel mundial, el propio ADN de Sngular nos hace estar presentes en la mayoría de las oportunidades que surgen e implantan estas tecnologías y, aunque el mercado nacional o europeo no se encuentra tan desarrollado como el estadounidense en este sentido, hemos percibido que existe una nueva generación de empresas que están focalizando sus esfuerzos en innovaciones tecnológicas en ámbitos relacionados principalmente con la inteligencia artificial y el aprendizaje automatizado o “machine learning”.

Con respecto a la organización de Sngular y sus distintas áreas, a finales de 2020 se decide empezar con un proceso de reestructuración societario para dar cabida y ordenar a todas estas capacidades tecnológicas, lo cual tiene su repercusión a nivel societario, así como en la organización interna de la sociedad y sus distintos departamentos. Este proceso continúa llevándose a cabo en los años 2021 y 2022.

03

Grupos de interés y áreas significativas

GRUPOS DE INTERÉS Y ÁREAS SIGNIFICATIVAS

Desde el inicio de su existencia, Sngular apuesta firmemente por seguir impulsando el desarrollo de su proyecto, aportando valor en los sectores estratégicos en los que opera y reforzando su presencia en el mercado a través del crecimiento, la innovación y las nuevas tecnologías. Esto solo es posible con el compromiso de todos los grupos de interés que forman parte del ecosistema de Sngular: clientes (públicos y privados), proveedores y partners de negocio, empleados, accionistas y la sociedad en la que operamos.

- **Accionistas:** fundadores y dueños de la compañía. El objetivo final de la compañía satisfacer sus expectativas de crecimiento y rentabilidad.
- **Empleados:** el mayor activo de Sngular. La compañía busca el crecimiento apoyado en el desarrollo personal y profesional de sus empleados.
- **Cientes públicos y privados:** la compañía está en un proceso constante de identificación de las necesidades y expectativas de sus clientes y del mercado, propiciando la colaboración en su evolución competitiva.
- **Proveedores y aliados tecnológicos:** Sngular comparte con proveedores y partners estratégicos el enfoque de su proyecto, con el fin de generar un mayor número de oportunidades de desarrollo y crecimiento, al tiempo que refuerza la capacidad innovadora en las organizaciones de su entorno.
- **Sociedad:** el proyecto de Sngular tiene entre sus objetivos ser un agente activo en la mejora y en el progreso de la sociedad, impulsando el desarrollo tecnológico, así como la implantación de nuevas metodologías y tecnologías, generando valor y riqueza para el entorno en las distintas geografías en las que operamos.

Una vez analizados y definidos los distintos grupos de interés, hemos realizado un análisis de importancia relativa para identificar aquellas cuestiones que son relevantes en la relación con los agentes que forman parte de nuestro ecosistema. Para ello, nos hemos basado en referencias internacionales como el Global Reporting Initiative: Sustainability Topics for sector (Software and Services), la materialidad de SASB y ha elaborado un análisis basado en un benchmark de otros competidores del sector.

En base a estas referencias, se ha determinado que los aspectos más relevantes que afectan al sector tecnológico y de software son los que se recogen a continuación:

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

- Eficiencia del consumo energético
- Gestión de residuos
- Reducción del consumo de plástico y las emisiones
- Cadena de suministro y contribución al desarrollo local

GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO

- Creación de empleo
- Igualdad de oportunidades
- Salud y seguridad laboral
- Condiciones laborales

- Relaciones sociales
- Plan de formación y gestión del talento
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

ÉTICA, INTEGRIDAD Y DERECHOS HUMANOS

- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Gestión de riesgos y sistemas de control
- Cumplimiento del código ético
- Buen gobierno corporativo
- Transparencia informativa
- Reputación e imagen
- Calidad y eficiencia
- Protección y satisfacción de los clientes

OTROS COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD

- Compromiso con la comunidad local para la divulgación del conocimiento
- Desarrollo tecnológico y nuevas soluciones para el mercado
- Desarrollo sostenible

04

Gestión medioambiental

Concienciados con el medio ambiente

En Sngular trabajamos para que la concienciación sobre el respeto al medio ambiente esté presente dentro de la cultura de la organización. Se trata de una responsabilidad compartida en la que todas las personas que trabajan en Sngular pueden aportar, a través de acciones personales o medidas que se apliquen a determinadas oficinas o toda la organización.

Dentro de las actividades que realiza Sngular y debido a que las ubicaciones de nuestras oficinas no se encuentran en zonas protegidas, consideramos que no existe un impacto medioambiental o a la biodiversidad directo, por lo que no existen provisiones o garantías específicas para prevenir riesgos ambientales, más allá de las acciones de concienciación o aquellas que ya hemos puesto en marcha y que mantenemos en el tiempo.

A consecuencia de la naturaleza neutral de nuestra actividad a nivel medioambiental, actualmente no disponemos de procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Tampoco se han destinado durante 2022 recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales por este mismo hecho.

Sngular dispone de oficinas en ciudades como Madrid, Sevilla, Oviedo, Barcelona, Badajoz, Cáceres, Córdoba, Jaén, Albacete, Tenerife, Zaragoza, A Coruña, Lisboa, Pittsburgh, Dallas, Boston, Ciudad de México y Chile, todas ellas en zonas urbanas donde la contaminación lumínica similar a la de otros centros de trabajo. En nuestro caso, no existe contaminación de ruido ambiental debido a nuestra actividad.

Acciones de sensibilización

Oficinas sin papeles

Una de las acciones transversales a toda la compañía, es la apuesta de Sngular por unas **oficinas sin papeles y una política de mesas limpias**, es por ello por lo que toda la documentación que generamos se almacena automáticamente en la nube. Con esto, buscamos reducir al máximo el uso del papel en nuestras instalaciones para mejorar el impacto sobre el medio ambiente.

Comunicaciones especiales

Nuestros equipos de People & Culture, Administration y Communications, trabajan conjuntamente para crear planes de contenidos y publicaciones que ayuden a **sensibilizar a las personas** que trabajan en Sngular, fomentando las buenas prácticas para el ahorro energético y de agua, así como de reciclaje.

A través de estas comunicaciones, también solicitamos feedback al equipo para que cada persona pueda aportar ideas sobre iniciativas que nos ayuden a reducir nuestro impacto medioambiental. Por ello, lanzamos una encuesta solicitando propuestas con el objetivo de mejorar en:

- Cómo reducir nuestro impacto medioambiental como individuos y como organización (eficiencia energética y gestión responsable del agua)
- Oficina sin papeles
- Reciclaje
- Uso responsable de recursos
- Huella ambiental/ de carbono

Segunda vida a los equipos informáticos

Nuestra política interna contempla la renovación de equipos informáticos cada 4 años. Pasado este tiempo, ofrecemos la opción de conservar el ordenador a nivel personal, tras hacer el correspondiente borrado de información y formateo. De esta forma, estos equipos siguen siendo útiles para nuestras compañeras y compañeros aun cuando en Sngular ya no vamos a utilizarlos. En los casos en los que no conseguimos dar una segunda vida al equipo, gestionamos su retirada para que sean depositados en puntos limpios o son utilizados por distintos equipos para la realización de pruebas.

Nuestro consumo

A partir del año 2020 y con motivo del incremento de las medidas de seguridad y salud adoptadas desde la situación de pandemia, gran parte de la plantilla empezó a trabajar en remoto, lo que ha supuesto un ahorro en los consumos de nuestras oficinas que se ha mantenido a lo largo de 2021 y 2022 con la adopción del trabajo remoto voluntario.

En relación con este hecho, hemos obtenido un detalle del consumo de materias primas durante el año 2022, considerando como materias primas la compra de papel, tóner para impresoras y otro material de oficina. No se ha incluido la compra de ordenadores ya que se considera una inversión en activo fijo (CapEx). El consumo de materias primas durante el año 2022 según el cálculo realizado ha supuesto un gasto de 16.797,43 euros (3.146,09 euros en 2021).

El papel en nuestras oficinas

Como hemos comentado, en Sngular apostamos por un modelo de oficina sin papeles. Es por ello por lo que, desde hace años, hemos implementado sistemas de almacenamiento de información en la nube para evitar el uso de este material. Igualmente, disponemos de contenedores de reciclaje de papel para poder procesar este tipo de residuos de forma adecuada. En la actualidad, no disponemos de un sistema de medición de consumo de papel, pero revisaremos este punto para ver las posibilidades de implementar un sistema que nos permita tener esta información en los próximos años.

Consumo de agua

Durante 2022, el consumo de agua se ha visto reducido en nuestras oficinas. El principal motivo ha sido la adopción de la modalidad de teletrabajo con opción de acudir a las oficinas de forma voluntaria desde el mes de marzo de 2020, medida que ha seguido vigente durante los años 2021 y 2022.

Aportamos algunas de las tablas de consumo de las que disponemos, ya que, en varias de nuestras oficinas, esta gestión la trata directamente la entidad que nos facilita el alquiler y no disponemos de la información. En España, en nuestras oficinas de Badajoz, Barcelona y Cáceres, es el propio arrendador de estas quien nos repercute en las facturas mensuales los consumos de agua por lo que no tenemos esta información. Igualmente ocurre en las oficinas que tenemos en Estados Unidos y Latinoamérica.

Consumo de agua oficina Madrid (m3) año 2022 y 2021

	19/11/21 24/01/22	24/01/22 22/03/22	22/03/22 24/05/22	24/05/22 20/07/22	20/07/22 20/09/22	20/09/22 19/11/22
Madrid (m3)	30	30	28	20	21	-
		27/01/21 26/03/21	26/03/21 27/05/21	27/05/21 23/07/21	23/07/21 20/09/21	20/09/21 19/11/21
Madrid (m3)	-	9	17	19	17	24

Consumo de agua oficina Sevilla (m3) año 2022 y 2021

	30/03/22 07/04/22	07/04/22 08/07/22	08/07/22 10/10/22
Sevilla (m3)	-	4	2
	12/01/21 12/04/21	12/04/21 07/07/21	07/07/21 15/10/21
Sevilla (m3)	5	4	2

Consumo de agua oficina Oviedo (m3) año 2022 y 2021

	18/01/22 15/03/22	15/03/22 16/05/22	16/05/22 15/07/22	15/07/22 14/09/22	14/09/22 15/11/22
Oviedo (m3)	2	2	2	1	1
	15/01/20 15/03/21	15/03/21 14/05/21	14/05/21 15/07/21	15/07/21 15/09/21	15/09/21 12/11/21
Oviedo (m3)	1	2	2	2	2

Consumo de agua oficina Córdoba (m3) año 2022 y 2021

	14/12/21 09/02/22	10/02/22 08/04/22	09/04/22 09/06/22	10/06/22 10/08/22	11/08/22 10/10/22	11/10/22 09/12/22
Córdoba (m3)	-	1	2	1	1	2
	15/12/20 09/02/21	10/02/21 13/04/21	14/04/21 10/06/21	11/06/21 11/08/21	12/08/21 13/10/21	14/10/21 13/12/21
Córdoba (m3)	-	-	1	-	-	2

Eficiencia del consumo energético

En Sngular hacemos un consumo responsable de la energía, especialmente en nuestras oficinas en las que trabajamos con sistemas de domótica que nos ayudan a controlar la temperatura o ajustar los puntos de luz necesarios en cada zona de trabajo.

Aunque debido a la naturaleza de nuestra actividad no consumimos grandes cantidades de energía, disponemos de sistemas de termostatos que nos permiten iniciar y finalizar los programas de calefacción y refrigeración a unas horas determinadas. Además, disponemos de iluminación de bajo consumo que se agrupa por zonas, lo que permite iluminar solo los espacios necesarios en los que haya personas trabajando. Esto resulta especialmente útil, ya que con el modelo de teletrabajo hay menos gente en las oficinas y podemos controlar las zonas encendidas y apagadas de cada planta.

Además, el 90% de la energía que se consume en las instalaciones de Sngular proviene de fuentes de energía renovables.

A continuación, incluimos los datos de consumo eléctrico de algunas de nuestras oficinas, ya que en otras esta gestión corresponde directamente a la entidad que nos facilita el alquiler y no disponemos de la información. En España, en nuestras oficinas de Badajoz y Barcelona, es el propio arrendador de estas quien nos repercute en las facturas mensuales los consumos de energéticos por lo que no tenemos esta información. Igualmente ocurre en las oficinas que tenemos en Estados Unidos y Latinoamérica.

Consumo eléctrico (kWh) oficina Madrid año 2022 y 2021

	01/01/22 31/01/22	01/02/22 28/02/22	01/03/22 31/03/22	01/04/22 30/04/22	01/05/22 31/05/22	01/06/22 30/06/22	01/07/22 31/07/22	01/08/22 31/08/22	01/09/22 30/09/22	01/10/22 31/10/22	01/11/22 30/11/22
Madrid (kWh)	15.384	12.661	14.183	10.321	8.431	10.183	9.568	8.920	8.684	-	19.493
	28/12/20 27/01/21	27/01/21 28/02/21	01/03/22 30/03/22	31/03/21 30/04/21	30/04/21 31/05/21	01/06/21 30/06/21	01/07/21 31/07/21	01/08/21 31/08/21	01/09/21 30/09/21	01/10/21 31/10/21	01/11/21 30/11/21
Madrid (kWh)	9.942	9.438	8.149	7.236	5.731	6.464	6.968	7.650	6.233	6.471	14.341

Consumo eléctrico (kWh) oficina Sevilla año 2022 y 2021

	01/01/22 07/02/22	08/02/22 28/02/22	01/03/22 31/03/22	01/04/22 30/04/22	01/05/22 31/05/22	01/06/22 30/06/22	01/07/22 31/07/22	01/08/22 31/08/22	01/09/22 30/09/22	01/10/22 31/10/22	01/11/22 31/11/22	01/12/22 31/12/22
Sevilla (kWh)	1.679	918	1.369	1.310	1.617	2.135	1.753	2.330	2.393	2.040	1.398	1.175
	31/12/20 10/01/21	10/01/21 09/02/21	09/02/21 10/03/21	10/03/21 30/04/21	30/04/21 26/05/21	01/06/21 30/06/21	01/07/21 31/07/21	01/08/21 31/08/21	01/09/21 30/09/21	01/10/21 31/10/21	01/11/21 31/11/21	01/12/21 31/12/21
Sevilla (kWh)	333	923	1.075	1.519	1.094	1.439	1.509	1.879	2.134	1.868	1.456	1.297

Consumo eléctrico (kWh) oficina Oviedo año 2022 y 2021

	01/01/22 31/01/22	01/02/22 28/02/22	01/03/22 31/03/22	01/04/22 30/04/22	01/05/22 30/05/22	01/06/22 30/06/22	01/07/22 31/07/22	01/08/22 31/08/22	01/09/22 30/09/22	01/10/22 31/10/22	01/11/22 30/11/22	01/12/22 31/12/22
Oviedo (kWh)	264	391	781	558	427	359	343	305	409	328	398	327
	09/01/21 09/02/21	09/02/21 09/03/21	09/03/21 09/04/21	09/04/21 09/05/21	09/05/21 31/05/21	31/05/21 04/06/21	05/06/21 31/07/21	01/08/21 31/08/21	01/09/21 30/09/21	01/10/21 31/10/21	01/11/21 30/11/21	01/12/21 31/12/21
Oviedo (kWh)	361	305	269	269	253	86	543	258	284	383	337	471

Consumo eléctrico (kWh) oficina Córdoba año 2022 y 2021

	24/12/21 25/01/22	26/01/22 22/02/22	23/02/22 22/03/22	23/03/22 27/04/22	28/04/22 24/05/22	25/05/22 22/06/22	23/06/2022 24/07/2022	25/07/22 23/08/22	24/08/22 21/09/22	22/09/22 25/10/22	26/10/22 24/11/22	25/11/22 26/12/22
Córdoba (kWh)	167,77	195,25	177,72	131,27	179,92	182,50	210,58	244,19	143,12	128,06	185,7	681,94
	02/02/21 04/03/21	04/03/21 07/04/21	07/04/21 05/05/21	05/05/21 26/05/21	27/05/21 31/05/21	01/06/2021 22/06/2021	23/06/21 24/07/21	25/07/21 24/08/21	25/08/21 20/09/21	21/09/21 25/10/21	26/10/21 23/11/21	24/12/21 25/01/22
Córdoba (kWh)	46	55	49	51	10	48,1	45,79	54,66	38,25	131,82	144,83	167,77

Consumo eléctrico (kWh) oficina Cáceres año 2022 y 2021

	05/01/22 02/02/22	03/02/22 02/03/22	03/03/22 04/04/22	05/04/22 03/05/22	04/05/22 02/06/22	03/06/22 04/07/22	05/07/22 02/08/22	03/08/22 04/09/22	05/09/22 04/10/22	05/10/22 03/11/22	04/11/22 04/12/22
Cáceres (kWh)	17	16	18	17	24	246	517	257	89	79	66
	04/01/21 02/02/21	02/02/21 02/03/21	02/03/21 06/04/21	06/04/21 26/05/21	27/05/21 31/05/21	01/06/21 04/07/21	05/07/21 03/08/21	04/08/21 02/09/21	03/09/21 04/10/21	05/10/21 03/11/21	04/11/21 02/12/21
Cáceres (kWh)	49	246	170	192	14	107	125	110	79	51	17

Gestión de residuos

Además, en nuestras oficinas se han implementado contenedores para **clasificar los residuos** y así facilitar su reciclado. Actualmente, en nuestras oficinas separamos los residuos que generamos en orgánico, envases, papel, vidrio y restos. En algunas oficinas, también disponemos de espacios para depositar las pilas y eliminarlas de forma adecuada.

Todas estas acciones tienen como objetivo fomentar el consumo responsable, llevar a cabo una gestión de los residuos adecuada y facilitar el reciclaje en los espacios de trabajo.

Por la naturaleza de nuestra actividad, no podemos disponer de medidas sobre el desperdicio de alimentos, ya que nuestros espacios de office y cafetería son de uso público y cada persona consume los alimentos que necesita de forma independiente.

Control de emisiones y cambio climático

Aunque nuestra actividad no genera emisiones de carbono directas y de forma significativa, trabajamos en poner en marcha iniciativas que apoyen la reducción de emisiones indirectas, como pueden ser el consumo eléctrico de nuestras oficinas o los desplazamientos en transporte de las personas que colaboran con Sngular.

Sobre la reducción del consumo eléctrico, fomentamos un uso responsable de la energía utilizando iluminación de bajo consumo y dividida en nuestras oficinas por secciones, para activarla solo aquellos espacios que realmente lo necesitan. También disponemos de sistemas de control de temperatura que se pueden programar para que sean activados y desactivados dentro de unos horarios determinados.

En relación con la reducción indirecta de emisiones por desplazamientos, desde marzo de 2020 la mayoría de la plantilla ejerce su rol en modalidad de trabajo remoto. El hecho de poder trabajar desde casa ayuda a reducir los desplazamientos y, en consecuencia, las emisiones derivadas de los mismos en transporte público o vehículo propio.

En Sngular hacemos un consumo responsable de la energía, especialmente en nuestras oficinas en las que trabajamos con sistemas de domótica que nos ayudan a controlar la temperatura o ajustar los puntos de luz necesarios en cada zona de trabajo.

Disponemos de sistemas de termostatos que nos permiten iniciar y finalizar los programas de calefacción y refrigeración a unas horas determinadas. Además, disponemos de iluminación de bajo consumo que se agrupa por zonas, lo que permite iluminar solo los espacios necesarios en los que haya personas trabajando.

Taxonomía

De acuerdo con el Reglamento Europeo 2020/852 publicado el 18 de junio de 2020, para las empresas o grupos de empresas obligadas a presentar el Estado de Información No Financiera se establece un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el anterior reglamento (UE) 2019/2088.

Este Reglamento establece los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible a efectos de fijar el grado de sostenibilidad medioambiental de las inversiones.

A efectos del presente informe, para el ejercicio 2022 se reporta sobre los siguientes objetivos medioambientales:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático

Con respecto a estos dos objetivos:

Se ha realizado un análisis para determinar los riesgos climáticos físicos que pueden afectar al desempeño de la actividad económica de Sngular. En este sentido, se ha determinado que la actividad no está expuesta a un riesgo debido a uno o varios de los riesgos climáticos enumerados en el Reglamento delegado 2021/2139 de 4 de junio de 2021.

Esta evaluación de las vulnerabilidades y de los riesgos climáticos se ha llevado a cabo de manera proporcional a la escala de la actividad. En base al análisis, hemos concluido que la actividad económica de Sngular cumple los criterios técnicos de selección relativos al principio de no causar un perjuicio significativo.

A pesar de ello, llevamos a cabo acciones alineadas con los objetivos marcados por la Unión Europea en cuanto a la reducción de gases de efecto invernadero y de la huella de carbono.

A continuación, enumeramos algunos de los hechos más relevantes relacionados con estos objetivos:

- Actualmente, más del 90% de la energía consumida en nuestras sedes procede de fuentes de energía renovables, lo cual se sitúa muy por encima del objetivo vinculante para la UE en 2030 de, al menos, un uso del 32% de energías renovables en el consumo de energía.
- Trabajamos con proveedores de material informático esencial para nuestra actividad que utilizan flotas de vehículos de bajas emisiones para el reparto de sus productos.
- Todos los ordenadores utilizados por los empleados de Sngular poseen el certificado de eficiencia energética. Además, el 53% de los ordenadores que utilizamos están fabricados a partir de materiales reciclados en un 80%.
- Trabajamos en proyectos con clientes dedicados al diseño y fabricación de medios de transporte eléctricos.
- Colaboramos en proyectos con clientes que están investigando sobre la migración de combustibles fósiles a otros sintéticos, así como sobre otras fuentes de energía alternativas más sostenibles.

Adicionalmente, existen los siguientes cuatro objetivos medioambientales, que dada la tipología del negocio y las actividades a las que se dedica el Grupo, no resultan de aplicación:

- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos
- Transición hacia una economía circular
- Prevención y control de la contaminación
- Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

Respecto a los ratios calculados en relación con la taxonomía así como las actividades consideradas como facilitadoras de conformidad con el artículo 11, apartado 1, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 se ha obtenido lo siguiente:

El cálculo del indicador clave de resultados relativos al volumen de negocios, expresado como la parte del volumen de negocios neto derivado de productos o servicios, incluidos los inmateriales, asociados con actividades económicas que se ajustan a la taxonomía (numerador), dividido por el volumen de negocios neto (denominador) tiene como resultado un 2,37% (2,17% en 2021).

Por otro lado, el ratio de la inversión en activos fijos (CapEx) que se ajustan a la taxonomía previamente explicada, expresado como un porcentaje sobre el total de altas de inmovilizado material e intangible arroja un valor de 1,13% (1,93% en 2021).

Finalmente, de acuerdo con el Reglamento (UE) 2020/852 se incluiría el indicador clave de resultados relativo a los gastos operativos (OpEx), expresado como una fracción donde en el numerador figura la parte de los gastos operativos relacionada con activos o procesos asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía y en el denominador se incluyen los costes directos no capitalizados que se relacionan con la investigación y el desarrollo, las medidas de renovación de edificios, los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, así como otros gastos directos relacionados con el mantenimiento de activos materiales por la empresa o un tercero que se subcontrate y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos. Tras realizar el cálculo, no hemos obtenido un valor lo suficientemente valorable y debido a esto no lo incluimos en nuestro informe.

05

Cuestiones sociales y de personal

CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

El capital humano es un factor clave de nuestra organización a nivel estratégico. En Sngular, este hecho se acentúa debido a que la clave del éxito que tenemos son las personas que trabajan en los proyectos, no existiendo a diferencia de otras empresas de corte más tradicional un producto tangible o almacenable, por lo que contar con los mejores profesionales es fundamental para prestar un mejor servicio a nuestros clientes.

El departamento de People & Culture tiene encomendada la misión de definir las políticas internas de gestión de los recursos humanos y tomar las medidas oportunas para que las personas que desarrollan su labor dentro de Sngular lo hagan en las mejores condiciones posibles. Gracias al trabajo de este departamento, Sngular cuenta en cada momento con el capital humano que necesita con las aptitudes adecuadas.

La totalidad de los empleados que trabajan en las distintas sociedades de España están cubiertos por Convenio Colectivo. El Convenio de aplicación es el de Consultoría, estudios de mercado y opinión pública, excepto los empleados de la rama de enseñanza que están cubiertos con el Convenio de enseñanza no reglada. Con respecto a los empleados del resto de países en los que trabaja el Grupo, no se encuentran adscritos a ningún Convenio Colectivo.

Empleo

Sngular desarrolla su actividad en un sector en el que el mayor porcentaje de profesionales son ingenieros informáticos, titulación en la que la presencia femenina es muy escasa. Es conveniente realizar esta aclaración de cara a los datos que se muestran a continuación, ya que podrían dar a entender al lector que existe un desequilibrio entre el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en Sngular.

No obstante, desde Sngular colaboramos con diversas organizaciones tales como “Woman Who Code” que promueven el empleo femenino en carreras relacionadas con la tecnología, así como también hemos patrocinado durante 2022 y 2021 un evento focalizado en el emprendimiento femenino llamado “Female Founders Day”.

Zonas geográficas

La plantilla total de Sngular ha estado formada en 2022 por más de 1.100 personas (más de 900 personas en 2021), distribuidas de la siguiente manera por zona geográfica:

PAÍS	Hombres		Mujeres	
	2022	2021	2022	2021
España	758	535	277	136
Estados Unidos	82	80	15	15
México	158	132	36	35
Chile	1	1	-	-
Singapur	-	2	-	1
TOTAL	999	750	278	187

DATOS GLOBALES

- Hombres: 999 (750 en 2021)
- Mujeres: 278 (187 en 2021)
- TOTAL: 1.277 (937 en 2021)

La plantilla de Sngular está formada a cierre de 2022 por 1.277 personas (937 en 2021), sin tener en cuenta el personal acogido a acuerdos de colaboración con universidades y centros de formación realizando prácticas profesionales dado que no se encuentran vinculados con Sngular mediante un contrato laboral. Actualmente, el 100% de los empleados que desarrollan su labor en países donde existe el convenio colectivo están cubiertos por él.

La distribución por cualificación y sexo se desglosa a continuación, incluyendo los porcentajes de brecha salarial entre sexos por categoría y distinguiendo por regiones entre España, Estados Unidos y México.

El porcentaje de la brecha salarial se ha calculado como la media del salario de los hombres menos la media del salario de las mujeres, dividido entre la media del salario de los hombres.

Plantilla final de Singular por categoría profesional y sexo a 31 de diciembre de 2022 y 2021:

TOTAL GRUPO

CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directivo	38	35	10	9	48	44
Titulado Superior	564	501	189	140	753	640
Técnico	394	214	79	38	473	252
Auxiliar	2	-	1	-	3	-
TOTAL	998	750	279	187	1.277	937

A continuación, mostramos el desglose por países:

ESPAÑA

CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directivo	27	25	4	2	31	27
Titulado Superior	336	297	143	95	479	392
Técnico	394	213	79	39	473	252
Auxiliar	1	-	1	-	2	-
TOTAL	758	535	227	136	985	671

ESTADOS UNIDOS

CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directivo	7	7	2	3	9	10
Titulado Superior	75	73	13	12	88	85
Técnico	-	-	-	-	-	-
Auxiliar	-	-	-	-	-	-
TOTAL	82	80	15	15	97	95

MÉXICO

CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directivo	4	4	4	3	8	7
Titulado Superior	152	128	33	32	185	160
Técnico	-	-	-	-	-	-
Auxiliar	1	-	-	-	1	-
TOTAL	157	132	37	35	194	167

CHILE

CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directivo	-	-	-	-	-	-
Titulado Superior	1	1	-	-	1	1
Técnico	-	-	-	-	-	-
Auxiliar	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	1	-	-	1	1

SINGAPUR

CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directivo	-	-	-	1	-	1
Titulado Superior	-	1	-	-	-	1
Técnico	-	1	-	-	-	1
Auxiliar	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	1	-	1	-	3

Edad y sexo

Plantilla final de Sngular por edad y sexo a 31 de diciembre de 2022 y 2021:

TOTAL GRUPO

EDAD	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	243	172	78	44	317	216
30-39	456	353	134	101	592	454
40-49	255	187	57	37	314	224
50-59	42	36	9	6	51	43
60-69	3	-	-	-	3	-
TOTAL	999	748	278	188	1.227	937

ESPAÑA

EDAD	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	168	114	58	35	226	149
30-39	333	234	108	66	441	300
40-49	219	155	53	31	272	186
50-59	36	32	8	4	44	36
60-69	2	-	-	-	2	-
TOTAL	758	535	227	136	985	671

ESTADOS UNIDOS

EDAD	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	11	13	1	2	12	15
30-39	50	43	12	10	62	53
40-49	17	21	1	2	18	23
50-59	3	3	1	1	4	4
60-69	1	-	-	-	1	-
TOTAL	82	80	15	15	97	95

MÉXICO

EDAD	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	64	45	19	7	83	52
30-39	72	76	14	24	86	100
40-49	19	10	3	4	22	14
50-59	3	1	-	-	1	1
60-69	-	-	-	-	-	-
TOTAL	158	160	36	35	194	167

CHILE

EDAD	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	-	-	-	-	-	-
30-39	1	1	-	-	1	1
40-49	-	-	-	-	-	-
50-59	-	-	-	-	-	-
60-69	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	1	-	-	1	1

SINGAPUR

EDAD	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	-	-	-	-	-	-
30-39	-	1	-	-	-	1
40-49	-	1	-	-	-	1
50-59	-	-	-	1	-	1
60-69	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	2	-	1	-	3

Tipología de contrato

Plantilla final de Sngular por tipología de contrato a 31 de diciembre de 2022 y 2021:

TOTAL GRUPO

CONTRATO	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Contrato indefinido	993	734	278	187	1.271	921
Contrato temporal	6	14	-	2	6	16
TOTAL	999	748	278	188	1.277	937

ESPAÑA

CONTRATO	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Contrato indefinido	754	533	227	136	981	669
Contrato temporal	4	2	-	-	4	2
TOTAL	758	535	227	136	985	671

ESTADOS UNIDOS

CONTRATO	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Contrato indefinido	82	80	15	15	97	95
Contrato temporal	-	-	-	-	-	-
TOTAL	82	80	15	15	97	95

MÉXICO

CONTRATO	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Contrato indefinido	156	120	36	33	192	153
Contrato temporal	2	12	-	2	2	14
TOTAL	158	132	36	35	194	167

CHILE

CONTRATO	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Contrato indefinido	1	1	-	-	1	1
Contrato temporal	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	1	-	-	1	1

SINGAPUR

CONTRATO	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Contrato indefinido	-	2	-	1	-	3
Contrato temporal	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	2	-	1	-	3

No existen empleados contratados a tiempo parcial en ninguna de las sociedades del Grupo a 31 de diciembre de 2022 y 2021.

El número medio de empleados durante el año 2022 y 2021 distinguiendo por sexo, edad y calificación profesional y tipología de contrato es el siguiente, refiriéndonos en todo caso a cifras globales consolidadas, no por regiones.

Plantilla media del ejercicio 2022 y 2021 por tipología de contrato:

TOTAL GRUPO

CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directivo	36,80	32,17	9,50	6,08	45,30	38,25
Titulado Superior	516,71	530,25	170,21	116,92	586,91	647,17
Técnico	558,52	84,23	66,18	31,25	517,70	115,48
Auxiliar	1,87	-	0,84	-	10,71	-
TOTAL	913,90	646,65	246,73	154,25	1.160,63	800,90

Plantilla media del ejercicio 2022 y 2021 por tramos de edad:

TOTAL GRUPO

EDAD	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	216,39	130,57	64,02	32,17	280,41	162,74
30-39	421,48	309,83	125,79	82,92	547,27	392,75
40-49	232,47	174,42	49,74	32,17	282,21	206,58
50-59	40,56	31,92	7,18	6,92	47,74	38,83
60-69	3,00	-	-	-	3,00	-
TOTAL	913,90	646,74	246,73	154,17	1.160,63	800,90

Plantilla media del ejercicio 2022 y 2021 por tipo de contrato:

TOTAL GRUPO

CONTRATO	Hombres		Mujeres		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Contrato indefinido	903,21	636,60	243,62	152,85	1.146,83	789,45
Contrato temporal	10,69	10,02	3,11	1,43	13,80	11,45
TOTAL	913,90	646,62	246,73	154,28	1.160,63	800,90

Remuneración

Durante el año 2022 la remuneración media global de los empleados de Sngular ha sido de 59.501,06€ (42.135,26€ en 2021) en el caso de los hombres y 54.102,96€ (35.768,70€ en 2021) para las mujeres. Mostramos a continuación un desglose con respecto a las remuneraciones medias percibidas por empleados en base a su categoría profesional, rango de edad y género. Por otra parte, la brecha salarial entendida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres respecto al de los hombres, se sitúa en un 9% 2022 (14% en 2021).

Se ha de tener en cuenta cuando hablamos de la brecha salarial, que por lo general los puestos de trabajo relacionados con el desarrollo de software son ocupados por hombres principalmente, mientras que en los puestos de staff o de administración, la presencia femenina es más prevalente. Entendemos que este dato resulta muy explicativo y a pesar de que nos gustaría contar con mayor presencia femenina en los puestos de desarrollo, la realidad del sector es que está mayoritariamente compuesto por hombres. En este sentido, desde Sngular estamos llevando a cabo iniciativas para promover y atraer el talento femenino al sector del desarrollo de software.

En las tablas anexas a continuación no se ha incluido información sobre las remuneraciones del personal de Singular People Private Limited (Singapur) y Singular People SpA (Chile), debido a que tiene muy pocos empleados y por tanto, se considera que el dato no es significativo.

Remuneraciones medias según sexo durante el ejercicio 2022 y 2021, expresadas en euros:

TOTAL GRUPO

TOTAL GRUPO	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Hombres	59.501,06	42.135,26	913	747	9%	14%
Mujeres	54.102,96	35.768,70	247	186		
TOTAL	56.802,01	40.865,90	1.160	933		

ESPAÑA

	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Hombres	36.036,64	39.494,19	693	535	16%	15%
Mujeres	30.152,51	33.551,92	196	136		
TOTAL	33.094,57	38.289,66	889	671		

ESTADOS UNIDOS

	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Hombres	117.682,99	94.426,44	86	80	4%	2%
Mujeres	112.800,08	92.440,68	14	15		
TOTAL	115.241,54	94.112,58	100	95		

MÉXICO

	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Hombres	24.783,55	21.148,58	154	132	22%	5%
Mujeres	19.356,29	20.093,91	37	35		
TOTAL	22.069,92	20.927,89	171	167		

Categorías profesionales

Remuneraciones medias según categoría profesional y sexo durante el ejercicio 2022 y 2021:

ESPAÑA

DIRECTIVOS	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	92.208,87	80.300,00	26	25
Mujeres	90.659,70	71.750,00	4	2
TITULADO SUPERIOR	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	39.712,02	39.275,91	353	297
Mujeres	37.975,51	34.544,74	144	95
TÉCNICO	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	28.789,56	35.099,20	387	213
Mujeres	22.036,84	29.174,32	77	39
AUXILIAR	SUELDO	PERSONAS		
	2022	2021	2022	2021
Hombres	3.000,00	-	1	-
Mujeres	14.125,80	-	2	-

ESTADOS UNIDOS

DIRECTIVOS	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	157.857,19	111.460,34	7	7
Mujeres	165.000,00	109.421,15	2	3
TITULADO SUPERIOR	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	113.933,40	92.793,06	75	73
Mujeres	104.769,32	88.195,66	13	12
TÉCNICO	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	-	-	-	-
Mujeres	-	-	-	-
AUXILIAR	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	-	-	-	-
Mujeres	-	-	-	-

MÉXICO

DIRECTIVOS	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	37.232,99	50.042,73	5	4
Mujeres	33.954,59	31.129,20	4	3
TITULADO SUPERIOR	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	24.600,86	19.503,18	154	128
Mujeres	17.531,51	16.671,22	32	32
TÉCNICO	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	-	-	-	-
Mujeres	-	-	-	-
AUXILIAR	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Hombres	2.937,34	-	1	-
Mujeres	-	-	-	-

Rango de edad

Remuneraciones medias según el rango de edad durante el ejercicio 2022 y 2021:

ESPAÑA

EDAD	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	26.319,95	30.305,37	200	149
30-39	42.017,83	36.706,33	402	300
40-49	70.716,93	44.100,80	245	186
50-59	43.394,05	54.508,47	40	36
60-69	34.408,90	-	2	-
TOTAL	43.371,53	38.289,80	889	671

ESTADOS UNIDOS

EDAD	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	104.375,06	80.054,27	11	15
30-39	111.362,98	91.895,71	63	53
40-49	138.833,39	103.023,53	19	23
50-59	142.750,08	124.974,62	5	4
60-69	115.000,08	-	1	-
TOTAL	122.464,32	94.113,16	100	95

MÉXICO

EDAD	SUELDO		PERSONAS	
	2022	2021	2022	2021
Menos de 30	19.227,26	17.019,99	69	58
30-39	24.952,53	20.965,26	81	93
40-49	34.456,03	24.157,24	18	16
50-59	36.221,51	-	3	-
TOTAL	22.971,47	19.900,70	171	167

Por otra parte, el Consejo de Administración actual ha devengado durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022 un importe de 418,671€ correspondiente a sueldos y salarios y otras remuneraciones (237.658€ en el ejercicio 2021), siendo 302.631 euros (211.998 euros en el ejercicio 2021) en concepto de dirección y 126.040 euros (25.660 euros en el ejercicio 2021) en concepto de retribución por cargo de consejero.

Durante el ejercicio 2022 y 2021 los Administradores no tienen concedidos anticipos o créditos, ni se han asumido obligaciones por cuenta de ellos a título de garantía. Asimismo, la Sociedad no tiene contraídas obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto a antiguos o actuales Administradores de la Sociedad y no han recibido ningún tipo de retribución en concepto de dietas.

Además de los miembros del Órgano de Administración, no existe otro personal de la Sociedad que cumpla la definición de personal de alta dirección.

Al 31 de diciembre de 2022 la Sociedad mantiene contratada una póliza de responsabilidad civil para Administradores y directivos, siendo el importe satisfecho por ese concepto de 24.117 euros (siendo 22.711 euros a 31 de diciembre de 2021).

No todos los miembros del Consejo reciben una retribución por su labor en él, sino que únicamente están retribuidos los consejeros independientes y el presidente del Consejo, que en este caso serían 4 hombres y 1 mujer (3 hombres y 2 mujeres en 2021). No se procede a desglosar las remuneraciones medias de los consejeros por sexo por motivos de confidencialidad al existir una única mujer en 2022.

Adicionalmente, con ocasión del acceso a un mercado cotizado como es BME Growth, se realizaron las comunicaciones correspondientes a la composición del Consejo de Administración. Esta y otras comunicaciones de carácter relevante se publican a través del portal de BME Growth así como de nuestra web destinada a inversores, <https://investors.sngular.com/>.

Con respecto a la diversidad de los miembros del Consejo de Administración, no existe documentación específica sobre los procedimientos de selección en cuanto a diversidad de género, edad, discapacidad o formación. No obstante, el actual del Consejo está formado por cuatro hombres y una mujer, lo que acredita la ausencia de sesgo por razones de sexo y edad, ya que, además, la horquilla de edad del Consejo es muy amplia.

En el Plan de Igualdad que actualmente se está elaborando, se definirán unos objetivos y criterios de selección que garanticen esta diversidad, así como la ausencia de sesgos en los procesos de selección.

Despidos

El número de despidos que tuvieron lugar durante 2022 y 2021 clasificados por sexo, edad y cualificación profesional se muestra a continuación:

ESPAÑA

SEXO	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	8	2
Mujeres	2	1
TOTAL	10	3

EDAD	DESPIDOS	
	2022	2021
Menos de 30	3	1
30-39	4	1
40-49	1	1
50-59	2	-
TOTAL	10	3

DIRECTIVOS	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
TITULADO SUPERIOR	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	4	2
Mujeres	2	-
TÉCNICO	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	1	-
Mujeres	-	1
AUXILIAR	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	-	-
Mujeres	-	-

ESTADOS UNIDOS

SEXO	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	1	3
Mujeres	-	-
TOTAL	1	3

EDAD	DESPIDOS	
	2022	2021
Menos de 30	-	-
30-39	-	2
40-49	-	-
50-59	1	1
60-69	-	-
TOTAL	1	3

DIRECTIVOS	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
TITULADO SUPERIOR	2022	2021
	Hombres	1
Mujeres	-	-
TÉCNICO	2022	2021
	Hombres	-
Mujeres	-	-
AUXILIAR	2022	2021
	Hombres	-
Mujeres	-	-

MÉXICO

SEXO	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	4	1
Mujeres	1	2
TOTAL	5	3

EDAD	DESPIDOS	
	2022	2021
Menos de 30	2	1
30-39	3	2
40-49	-	-
50-59	-	-
TOTAL	5	3

DIRECTIVOS	DESPIDOS	
	2022	2021
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
TITULADO SUPERIOR	2022	2021
Hombres	4	1
Mujeres	1	2
TÉCNICO	2022	2021
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
AUXILIAR	2022	2021
Hombres	-	-
Mujeres	-	-

Durante el año 2022 ha habido siete personas empleadas en posesión de certificado de discapacidad (3 personas en 2021).

Flexibilidad y conciliación

En Sngular trabajamos por ser flexibles, ya que muchos de nuestros equipos trabajan en remoto desde distintos puntos del mundo y necesitan coordinarse para un mismo proyecto.

En este sentido, las personas que trabajan en Sngular desempeñarán funciones inherentes a su puesto de trabajo en horarios y días pactados en el que el 80% de la jornada coincida con el horario de la oficina. Durante el horario de trabajo, es necesario estar accesible por los canales de comunicación corporativos como el email, chat o videoconferencia.

Con respecto al absentismo durante el año 2022, se ha registrado un total de 28.636 horas (16.048 horas en 2021), equivalentes a 3.580 jornadas laborales (2.006 en 2021) a una media de 8 horas. Conviene puntualizar que el dato de absentismo aportado comprende únicamente las ausencias por enfermedad, accidente laboral y no laboral con baja médica, sin tener en cuenta cualquier otro tipo de permiso retribuido y ausencia.

Derecho a la desconexión digital

Sngular implanta y coordina el teletrabajo desde el respeto y reconocimiento del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, de acuerdo al art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

Este documento pretende garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Por tanto, se entiende que las personas trabajadoras tienen derecho a ejercer la desconexión digital, fuera de la jornada laboral pactada con la empresa para el teletrabajo.

Sngular se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Este derecho actualmente sólo se garantiza para los empleados de España, sin embargo, desde People & Culture se está trabajando en poder llevar estas políticas a nuestras sedes situadas fuera de la Unión Europea, especialmente en Estados Unidos y México.

Medidas de conciliación

La conciliación personal, laboral y familiar consiste en un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que las personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres, tengan unas condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar. Es un concepto que hace referencia al equilibrio existente entre la vida profesional y personal.

Entre los objetivos de la conciliación familiar y laboral, está la modificación de los roles y estereotipos de género, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y aumentar y mejorar la satisfacción de las personas en su puesto de trabajo, su ámbito laboral y su calidad de vida en general.

La normativa aplicable sobre la conciliación laboral se recoge tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Además de las medidas recogidas por norma, desde Sngular impulsamos medidas de conciliación adicionales para mejorar las condiciones de las personas que trabajan en la compañía, como:

- Jornada laboral flexible para adaptar nuestras necesidades personales y las del proyecto o área en la que trabajamos.
- Jornada laboral continua los viernes de todo el año.
- Jornada intensiva durante los meses de julio y agosto para tener la tarde libre y cuando no resulte posible, compensación con días adicionales de vacaciones.
- Libre elección de teletrabajo con posibilidad de ejercerlo desde varias ubicaciones.
- Nochebuena y Nochevieja se establecen como días no laborables.
- Disfrutar del día libre en tu cumpleaños.
- 4 días naturales en caso de fallecimiento de suegros, equiparando el permiso al correspondiente para padres, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- 1 día para formalizar una relación de pareja de hecho.
- Hasta 2 días retribuidos por descanso o reposo domiciliario debidamente justificado y emitido por personal médico u hospitalario, sin necesidad de aportar parte de baja médica.
- Ausencias justificadas para el acompañamiento de hijos e hijas a citas médicas o asistencia sanitaria.

Seguridad y salud laboral

En el artículo 26 del convenio colectivo de aplicación en España tiene en cuenta de manera específica las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad de los empleados. Sin embargo, la legislación local de otras regiones en las que estamos presentes no tiene en cuenta de la misma forma la salud y la seguridad en el trabajo. Desde Sngular estamos trabajando para mejorar las garantías laborales de países en los que tenemos presencia con relación a la seguridad y la salud laboral.

Durante el año 2022 y 2021, no se han registrado accidentes laborales en ninguna de nuestras sedes.

Accesibilidad a las instalaciones

Nuestras instalaciones cuentan con las medidas de accesibilidad necesarias para que cualquier persona pueda llegar y desplazarse por nuestras oficinas. Todas ellas son alquiladas a terceros y cumplen con la normativa vigente.

Además, con nuestro modelo de trabajo remoto, todos los miembros del equipo pueden trabajar desde casa, pudiendo acudir a las oficinas de forma voluntaria.

Ayudas a la formación

Otro de los aspectos más relevantes y que intentamos impulsar en Sngular es el aprendizaje continuo y para ello, contamos con distintas iniciativas para apoyar a los empleados que quieren mejorar sus conocimientos y habilidades para seguir creciendo profesionalmente.

Presupuesto personal de formación

Cada empleado, en función de la región en la que se encuentre, dispone de una ayuda para su formación y la asistencia a eventos. Este importe se puede utilizar para comprar material formativo como libros, cursos online o también entradas para asistir a eventos de carácter tecnológico, siempre y cuando la asistencia sea en días no laborables. En caso contrario, ese día/días, deberán solicitarse como días de vacaciones. Excepcionalmente, si se trata de un evento que la empresa considera de asistencia obligatoria, no se consumiría días de vacaciones, ni la cantidad destinada a la ayuda.

Clases de inglés

Dentro de las iniciativas de formación de Sngular queremos ofrecer la posibilidad de recibir clases individuales de inglés. Para ello, tanto en Región 1 (EMEA) como Región 3 (USA y APAC), hemos cerrado un acuerdo con la empresa de formación online mediante el cual podremos recibir hasta 50 clases de inglés a través de videoconferencia, con profesores nativos, a través de la plataforma Ibox. Cada sesión es de 55 minutos y la única condición para beneficiarse de esta ayuda es realizar un mínimo de 10 clases.

No hay nivel mínimo para poder recibir las clases, aunque a partir de B1 se puede elegir entre “business english” y “general english”. Cada alumno tendrá asignado un coordinador académico, con quien definirá continuamente sus objetivos didácticos y la estrategia pedagógica para alcanzarlos.

En el caso de las clases de inglés para los empleados de Región 2 (LATAM), el apoyo será de hasta un máximo de 12 meses teniendo en cuenta lo siguiente:

- El colaborador podrá utilizarlo para pagar parte de sus mensualidades.
- Este apoyo podrá solicitarse una sola vez, durante su permanencia en Sngular.
- No es necesario contar con antigüedad en Sngular.

Para solicitar esta ayuda, el colaborador deberá notificar con mínimo, una semana de anticipación antes de iniciar su curso.

Plataforma de formación online

Todos los empleados tienen acceso ilimitado y gratuito a cursos de la plataforma UdeMy a través de sngular.udemy.com.

Desde los distintos equipos técnicos se irán proponiendo itinerarios de formación que combinen distintos cursos que ofrece la plataforma.

Formaciones in-company 2022

En 2022 los singulares invirtieron más de 5.015h horas en formaciones in-company (1.667 horas en 2021) tanto técnicas como enfocadas a las soft skills. Esto dividido por el número de participantes, han supuesto más de 550 horas de formación en las sesiones propuestas por parte de la compañía (300 horas en 2021).

Estas formaciones son accesibles para todas las personas que forman parte de Sngular, no existen formaciones específicas para distintas categorías profesionales, por lo que tanto perfiles juniors o seniors, como equipo de dirección, pueden optar a este tipo de sesiones.

Dadas las limitaciones de nuestro sistema a la hora de extraer los datos, no es posible desagregar las horas de formación impartidas más allá de la distinción entre directivos y resto de categorías profesionales, tal y como se muestra en la tabla a continuación:

	Directivos	Resto de categorías profesionales
2022	0 horas	5.015 horas
2021	0 horas	1.667 horas

Certificaciones

Por obtener alguna certificación de interés para Sngular, se abonará una cantidad que se revisará anualmente. Es necesario confirmar con los equipos de People & Culture de cada región la validez de la certificación antes de solicitar esta bonificación.

Fomentando una cultura de Feedback

En Sngular consideramos el feedback como algo indispensable para la evolución y mejora de las organizaciones, es por ello por lo que hemos puesto en marcha distintas iniciativas que ayuden a ampliar y mejorar los canales de comunicación para trasladar feedback, así como espacios dedicados a facilitar información, formación y sesiones personalizadas para trabajar la gestión de feedback dentro de los equipos.

A continuación, incluimos algunas de las acciones que hemos llevado a cabo en 2022.

Implementación de herramienta de feedback

En 2020 se implementó a nivel global una herramienta de feedback que permite a los trabajadores y trabajadoras hacer comentarios y sugerencias sobre cualquier temática de forma totalmente anónima. Para ello, nos apoyamos en servicios de terceros que garantizan el anonimato de los mensajes recibidos.

Esta herramienta envía encuestas periódicas para conocer el estado de las personas sobre distintos aspectos y facilitar la información anonimizada para que los equipos de People & Culture puedan analizar la información y proponer acciones que mejoren la experiencia de los empleados y empleadas.

Las 10 métricas que se miden a través de esta herramienta son: dirección, feedback, carrera, reconocimiento, bienestar, imagen de empresa, felicidad, compañerismo, responsables y satisfacción. Así mismo, a través de esta herramienta, los empleados pueden mandar semanalmente aplausos a otros compañeros como muestra del reconocimiento de su trabajo o apoyo,

Espacio Challenge Your Company

Un espacio de chat en el que cualquier miembro del equipo de Sngular puede proponer mejoras para la compañía. Desde la organización, consideramos que cualquier persona puede aportar ideas y ayudarnos a mejorar. Con el objetivo de canalizar todas esas propuestas y comentarios, lanzamos el canal Challenge Your Company, donde pedimos a los miembros del equipo que propongan desafíos a la compañía para mejorar nuestro entorno de trabajo.

Tuttis desde casa

Es una reunión informal de unos 30 minutos, que se celebra todos los viernes por la mañana y que sirve de punto de encuentro para todos los sngulares. En estos espacios, conocemos desde el último proyecto que va a presentar uno de nuestros equipos, hasta las últimas novedades de lo que se cuece dentro de Sngular. Además de informativas, estas reuniones son informales y distendidas.

Let's Grow Together

En Sngular somos conscientes de que el desarrollo profesional está vinculado a muchos factores: los proyectos en los que participamos, las tecnologías que utilizamos, las formaciones que recibimos, pero creemos firmemente que los más importantes son el equipo que nos rodea y las personas que nos acompañan a lo largo de nuestra carrera.

Sentir el apoyo, la transparencia, la confianza y el respaldo de nuestro equipo y nuestros responsables, es clave para que podamos experimentar, equivocarnos, aprender y repetir este proceso para seguir creciendo sin miedo a fracasar. También es importante entender que, en mayor o menor medida, todos formamos parte de esta experiencia para otras personas.

Let's Grow Together es nuestro plan de acción orientado a apoyar a sngulares que tienen un rol de responsabilidad y gestión de equipos, para que puedan ayudar a las personas a desarrollar su talento y sentirse valoradas.

Este plan de acción se centra en 4 aspectos clave:

- **Documentación:** generamos materiales y recopilamos artículos sobre liderazgo y feedback para ayudar a los empleados que se inician en roles de responsabilidad y que no están tan familiarizadas con la práctica de las dinámicas de feedback.
- **Formación:** creamos un espacio con recursos formativos a los que cualquier empleado de Sngular tiene acceso para mejorar sus habilidades para dar y gestionar feedback.

- **Sesiones de acompañamiento:** realizamos sesiones de acompañamiento con aquellos empleados que necesiten apoyo para mejorar sus habilidades para dar feedback, gestionar y liderar equipos de trabajo.
- **Herramientas:** diseñamos algunas herramientas para ayudar a los managers a hacer un seguimiento periódico de su equipo, a través de sesiones 1:1.

Comunidades en Sngular

Apoyamos el desarrollo de comunidades especializadas dentro de la compañía. Algunos de los ejemplos de este tipo de iniciativas son la puesta en marcha de la CoP Agile y el grupo Standards.

La CoP Agile, surge para compartir información y experiencias en proyectos Agile. Durante el año, se han organizado distintos encuentros y se han realizado publicaciones en los canales corporativos que aportan valor a la organización.

El grupo Standards, trabajó para recopilar buenas prácticas y definir itinerarios formativos para distintas ramas de especialización tecnológica. Además de tener su propio site donde recopilan todo el contenido, han redactado el “Libro Naranja” que recopila buenas prácticas en el ámbito del desarrollo y lo han compartido y es accesible para todos los miembros del equipo

Transparencia

Apostamos por una comunicación transparente con nuestro equipo y con nuestro entorno, respetando siempre la normativa vigente en cuestiones de confidencialidad de la información y protección de datos.

Creemos que compartir lo que nos funciona es positivo para nosotros y para otras organizaciones que busquen experiencias y contenidos para documentarse sobre las dinámicas de otras empresas.

Como resultado de este ejercicio de transparencia, publicamos el [Libro Azul](#), nuestro particular manual del empleado que compartimos con la comunidad en nuestra web. En este documento hablamos sobre la historia de la compañía, nuestra estructura, nuestras políticas internas y nuestra forma de trabajar, entre otros muchos temas.

Políticas de bienestar y Responsabilidad Social Corporativa

Otro de los aspectos que se trabajan especialmente en Sngular son las políticas de bienestar y responsabilidad Social Corporativa con intención de contribuir a crear un ambiente favorable para nuestros empleados y contribuir con causas sociales.

Ayudas para mobiliario Home Office

En octubre de 2020 lanzamos un acuerdo de teletrabajo en **EMEA** a través del cual se reflejaron distintas iniciativas. Para favorecer un entorno de teletrabajo óptimo, Sngular ha provisto a los trabajadores de una ayuda económica para la compra de mobiliario de “Home Office” (silla, mesa). Esta iniciativa ha seguido vigente durante los años 2021 y 2022.

Ventures: Intraemprendimiento

En Sngular siempre se ha tratado de fomentar la proactividad, la creatividad y el emprendimiento de los empleados. Por ello, existen canales de comunicación abiertos, para que los propios empleados puedan presentar sus proyectos personales, en los que Sngular actúa como asesor llegando incluso a prestar financiación para llevar a cabo dichos proyectos si se observa una oportunidad y el proyecto es viable desde un punto de vista económico.

Seguimiento personalizado de People & Culture

En 2020 se implementó un sistema de seguimiento individualizado para que nuestro equipo de People & Culture contactase personalmente con todas las personas que trabajan en Sngular de forma periódica. Se trata de una acción que se puso en marcha en el mes de marzo para estar al día de cómo estaba el equipo, que pasó de un modelo de trabajo presencial a estar en remoto.

Este seguimiento personalizado nos facilitó mucho feedback y nos ayudó a poner en marcha distintas iniciativas y adaptarnos a esta nueva forma de trabajar. En 2021, evolucionó ese modelo a un sistema de seguimiento por equipos lo que nos permite entender mejor el funcionamiento y principales preocupaciones que surgen dentro de cada grupo de trabajo y nos permite crear espacios de confianza en los que tratar temas del día a día y acciones de mejora. Este nuevo modelo ha seguido vigente durante 2022.

Entrevistas de onboarding y seguimiento

Además de realizar el seguimiento personalizado, comentado en el punto anterior, en Sngular hacemos seguimiento durante el proceso de onboarding y establecemos una entrevista 1:1 de feedback con las personas que cumplen 3 meses en la compañía. Con esta iniciativa buscamos recopilar información y detectar puntos de mejora sobre los que podamos trabajar para mejorar la experiencia dentro de Sngular. Concienciación sobre el derecho a la desconexión digital

Desde 2021 trabajamos en la concienciación sobre el derecho a la desconexión digital, como queda reflejado en nuestro acuerdo de teletrabajo (EMEA). En dicho documento, se manifiesta que Sngular implementará y coordinará el trabajo desde el respeto y reconocimiento del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, de acuerdo al art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Con este ejercicio de compromiso se busca garantizar la flexibilidad y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Donativo voluntario de Cesta de Navidad

Cada año, nuestros empleados reciben una cesta de navidad con diferentes productos (embutidos, cava, etc). Desde 2021, se ofrece la posibilidad de colaborar voluntariamente con CÁRITAS para, en lugar de recibir la cesta, donar el importe íntegro a esta asociación y poder así ayudar a personas más desfavorecidas. Iniciativa Rey Mago Anónimo (EMEA)

En colaboración con la asociación “Soñar Despierto”, tenemos la posibilidad de poder convertirnos en Rey Mago por un día. De esta forma, desde “Soñar Despierto” nos hacen llegar cartas escritas por los propios niños que residen en diferentes Centros de Acogida para que los empleados podamos comprar el regalo deseado por los niños y ninguno se quede sin regalo en Navidad.

Alianza con Hazloposible

En 2021 firmamos una alianza estratégica con la Fundación Hazloposible para dar apoyo a las más de 9.000 ONGs que forman parte de la base social de la fundación en sus procesos de digitalización y facilitar el uso de las nuevas tecnologías.

A lo largo del año hemos creado un portal de voluntariado interno para que cualquier persona pueda colaborar con cualquier proyecto que necesite apoyo de profesionales de la tecnología. Además, organizamos dos hackathones, de una semana de duración, junto a la fundación para apoyar a proyectos que necesitaban dar un impulso a su organización.

Igualdad

En Sngular apostamos por la igualdad de oportunidades, así queda reflejado en nuestra misión, visión y valores como Compañía.

Consideramos que para hacer bien nuestro trabajo, es imprescindible que el equipo humano comparta unos valores y unas formas de trabajo que fomenten la estabilidad, la confianza, la transparencia, la igualdad de oportunidades, el compromiso, la búsqueda de la excelencia, la cooperación y la inquietud intelectual de todos sus miembros.

La primera prioridad de Sngular es mantener el entorno en el que se fomentan y cultivan estos valores, pilares de una cultura y forma de hacer, de manera que, cuidando de nuestro equipo, consigamos el mejor desempeño, actitud y compromiso con los retos de nuestros clientes.

Específicamente en España, disponemos de un Plan de Igualdad que refuerza este aspecto y propone medidas sobre las que trabajar para seguir mejorando y haciendo de Sngular una empresa en la que existe la igualdad de oportunidades.

Así mismo, desde Sngular se fomenta la integración de los empleados con discapacidad dentro de los equipos, procurando potenciar y desarrollar al trabajador y otorgando las mismas oportunidades a la totalidad de los profesionales de Sngular.

06

Derechos Humanos

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

Derechos Humanos

El marco legal propio del ámbito geográfico y empresarial en el que Sngular desarrolla su actividad garantiza un entorno seguro, en el que no existen riesgos relevantes relacionados con estas cuestiones que requieran de procedimientos de prevención específicos, en aspectos tales como la vulneración de derechos humanos o la eliminación del trabajo forzoso e infantil.

Sngular tiene descrito en su modelo de gestión estratégico de Recursos Humanos/ People & Culture el protocolo contra cualquier tipo de acoso por razones de sexo. Igualmente, la empresa está en contra de cualquier tipo de discriminación por cualquier causa y así lo refleja en su Código de Conducta.

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia se tolerará el trabajo infantil, como también se observa en el procedimiento corporativo de Selección de personal; a través de los sistemas que se utilizan para dar de alta a nuevos empleados se detecta y examina por el responsable de People & Culture de la sociedad que se trata de empleados en edad legal de trabajar.

El código contempla la prohibición del trabajo forzoso en cualquiera de las compañías que forman parte de Sngular, especialmente importante en nuestra empresa por los distintos países en los que operamos y que es verificada igualmente por People & Culture.

También a través de nuestro código de conducta se contemplan procedimientos en materia de Derechos Humanos y la prevención de la vulneración de los mismos, así como las medidas para mitigar o reparar los casos si los hubiera.

En el ejercicio 2022 y 2021 no ha habido ninguna denuncia por casos de vulneración de Derechos Humanos.

Prevención de riesgos laborales

En Sngular se han tomado medidas para garantizar la seguridad del personal. En cualquier caso, el responsable inmediato velará por que se cumplan las condiciones de seguridad establecidas en los procedimientos aplicables. Estas medidas son de uso obligatorio.

Desde Sngular, somos muy conscientes de la importancia fundamental de todos los aspectos relativos a la Salud y Seguridad de todos los trabajadores. Desde la situación de pandemia disponemos de un acuerdo de trabajo en remoto para cuidar a las personas que trabajan en Sngular y evitar los desplazamientos innecesarios. Desde la implantación de esta solución, Sngular envía un documento de Autoevaluación del espacio de teletrabajo que sirve de guía para conocer los puntos importantes para la prevención de riesgos laborales cuando trabajas desde casa.

Este cuestionario, permite a los compañeros y compañeras de Sngular autoevaluar las condiciones de sus nuevos espacios de trabajo y se dan recomendaciones sobre:

- Aspectos básicos como la disposición del espacio, ajustes de temperatura y humedad, cantidad de luz, colocación del puesto de trabajo, revisión del cableado.
- Sobre el mobiliario: estabilidad de la silla y libertad de movimiento, dimensiones de la mesa de trabajo y tipo de superficie, entre otros.
- Sobre el cableado: estado del cableado eléctrico, disposición en el espacio de teletrabajo y cantidad de fuentes de alimentación disponibles.
- Sobre el ordenador y la pantalla: regulación de la pantalla en intensidad y altura, colocación para evitar giros, distancia adecuada para la lectura de la pantalla.
- Sobre el teclado y el ratón: espacio suficiente para incluir ambos elementos, correcta colocación de las manos y brazos durante las horas de trabajo.
- Sobre la gestión del tipo y las comunicaciones: planificación de tiempos y horarios de teletrabajo, priorización de tareas, canales de comunicación para resolver dudas e incidencias dentro de la compañía.

Servicios Corporativos

En Sngular hemos desarrollado un área de servicios corporativos con la finalidad de liderar todas las unidades de negocio. A través de esta área se busca y se pretende crear un entorno propicio y un clima laboral que fomente el ejercicio de la innovación continua, buscando siempre la mejora y el valor añadido en todas las áreas y actividades.

Además, existen en cada región equipos que reflejan las principales áreas funcionales dentro de la Compañía:

- **Corporate:** incluye todos los servicios de estructura como administración, finanzas, inversiones, etc.
- **People & Culture:** responsable de atracción, desarrollo de talento y experiencia de los miembros del equipo.
- **Proyectos:** responsable de optimizar la combinación de necesidades de clientes, con personas y con las tecnologías adecuadas.
- **Desarrollo de negocio:** responsable de ganar clientes y desarrollar relaciones a largo plazo con los mismos.
- **Tecnología:** responsable de mantener las capacidades de Sngular en la punta de lanza del estado del arte.
- **Marketing y Comunicación:** responsable de la construcción y promoción de la marca.

07

Lucha contra la corrupción

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Protección anticorrupción

El compromiso de respeto a los derechos humanos es una constante dentro de Sngular, tal y como refleja nuestro compromiso con:

- Los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- La legislación laboral local de aplicación en cada territorio.

Para asegurar el compromiso de respeto a los derechos humanos, se creó el “Código de Conducta Profesional”, cuyo objetivo es establecer los valores que deben guiar el comportamiento en Sngular, estableciendo pautas de conducta comunes, aceptadas y respetadas por todos los profesionales dentro de la organización. Los siguientes principios de actuación se encuentran plasmados en el “Código de Conducta Profesional” que es firmado por todos los empleados de Sngular. También en dicho documento hacemos mención a las medidas para la lucha contra la corrupción, que se tienen en cuenta en las relaciones con terceros ajenos a la organización.

Dentro de los principios generales de este código tratamos aspectos como:

Discriminación y acoso

Sngular respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de la persona trabajadora y está comprometida a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso.

Por tanto, las personas trabajadoras no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Hemos articulado vías de comunicación para que los empleados y empleadas de Sngular que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados en los párrafos anteriores, puedan plantear sus preocupaciones a los responsables del área de People & Culture y Administración.

Protección de los activos de Sngular

Las personas que forman la plantilla de Sngular nunca deberán verse envueltas en una acción fraudulenta u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de la Sociedad o de un tercero.

Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el “know-how”, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, Sngular se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en que sus empleados utilizan sus activos.

Integridad y lucha contra la corrupción

Todas las personas que forman la plantilla de Sngular nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio, u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.

Asimismo, deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

No se podrán aceptar obsequios de los clientes de Sngular ni hacer obsequios a clientes, organismos oficiales o cualquier persona que esté relacionada con el ejercicio profesional de Sngular, salvo que se trate de obsequios de valor insignificante que representen un mero gesto de cortesía (ej. una comida, una entrada de baloncesto, obsequios de pequeño material publicitario, etc).

No aceptar comisiones por asuntos relacionados con los negocios de un cliente ni transferir fondos a un tercero por cuenta de un cliente o a un cliente por cuenta de un tercero, salvo que la transferencia sea requerida legalmente.

Con respecto a medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, actualmente no se incluyen mencionadas explícitamente en nuestro Código de Conducta Profesional, no obstante, en 2023 estamos trabajando para incluirlas en una nueva versión de dicho documento.

Ética, profesionalidad y otras actividades

Nuestro Código de Conducta Profesional recoge un apartado sobre ética profesional donde se refleja que las personas que trabajen en Sngular tienen el deber de desarrollar su actividad con imparcialidad, objetividad e independencia, manteniendo las relaciones con los clientes en el marco profesional para mantener esa independencia.

Del mismo modo, las personas que forman parte de la plantilla de Sngular nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.

Confidencialidad y protección de datos

Como compañía, estamos comprometidos con nuestra responsabilidad de actuar de manera correcta y adoptar las medidas de seguridad necesarias para proteger toda la información confidencial que manejamos, tanto de nuestro equipo como de terceros.

Disponemos de procesos y medidas para proteger esta información confidencial de nuestros equipos, colaboradores, clientes, proveedores, socios y accionistas que se reflejan en nuestras [Políticas de Seguridad](#). Estas políticas son aplicadas en el desarrollo de nuestra actividad conforme a los requisitos estipulados por nuestro Sistema de Gestión de Seguridad en la información (SGSI), que se constituye como un elemento vivo y activo por el que comunicamos los requisitos definidos por la ISO 27001 y los hacemos llegar al resto de la organización.

Dentro de esta política se incluyen apartados específicos como:

- Política de seguridad de la información
- Política general de protección de datos de carácter personal
- Política de control de acceso
- Política de copias de seguridad de la información
- Política de dispositivos móviles
- Política de desarrollo seguro
- Política de clasificación de la información
- Política de procedimientos de intercambio de información
- Política de contraseñas
- Política de uso de dispositivos no corporativos

Información confidencial

La información confidencial es aquella que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye, con carácter meramente enunciativo, pero no limitativo, informaciones comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

Las personas que trabajan en Sngular deberán guardar el más absoluto secreto profesional en relación con la información anterior, no comentando ningún tipo de información relativa a los clientes o trabajos realizados a los clientes con terceras personas, incluso con los propios familiares u otros miembros de la Compañía que no estén asignados al trabajo profesional realizado para el cliente de que se trate.

A menos que así lo exija la ley o lo autorice la dirección de la Sociedad, la plantilla no revelará la información confidencial ni permitirá su divulgación.

Además, todas las personas que forman parte de la compañía deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Uso correcto de las tecnologías de la información y comunicación

Dependemos de los sistemas TIC (Tecnologías de Información y Comunicaciones) para alcanzar nuestros objetivos. Dichos sistemas debemos administrarlos con diligencia, tomando las medidas adecuadas para protegerlos frente a daños accidentales o deliberados que puedan afectar a la disponibilidad, integridad y confidencialidad.

Debemos estar preparados para prevenir, detectar, reaccionar y recuperarnos de incidentes, de acuerdo a lo definido en la ISO 27001 Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información, para este propósito hemos alcanzado dicha certificación y, por ello, desde la dirección de Sngular se ha tomado el firme propósito de desarrollarlo y aplicarlo en el día a día.

Relaciones con proveedores y procedimientos de debida diligencia

En nuestras relaciones con distintos proveedores, realizamos una supervisión regular sobre los proveedores y externos a los que contratamos, implementamos medidas para prevenir y detectar indicios de corrupción, cuando consideramos apropiado y en relación con contractuales con terceros tales como agentes y otros intermediarios, consultores, representantes y socios de joint ventures los siguientes elementos esenciales:

- Documentar debidamente el riesgo relativo a la contratación, así como la adecuada y regular supervisión de nuestros socios comerciales
- Informamos a nuestros socios comerciales del compromiso de Sngular de cumplir con las leyes sobre las prohibiciones contra el soborno extranjero, y de la ética y el cumplimiento de la empresa y medidas para prevenir y detectar este tipo de sobornos

Del mismo modo, cuando Sngular utilice servicios de terceros o ceda información a terceros, se les hará partícipes de la Política de Seguridad y Normativa de Seguridad que atañe a dichos servicios o información.

El proveedor quedará sujeto a las obligaciones establecidas en dicha normativa. Se establecerán procedimientos específicos de reporte, resolución de incidencias, para su control y seguimiento.

Se garantizará que el personal de terceros esté adecuadamente concienciado en materia de seguridad.

A parte de esto, actualmente no incluimos dentro de nuestra política de compras cuestiones de índole social, de igualdad de género o ambientales de forma explícita.

Seguimiento y actualización de las medidas anti-corrupción

Estas medidas comentadas anteriormente tanto las relativas al "Código de Conducta Profesional" así como a terceros son objeto de revisiones periódicas donde se evalúan con el fin de mejorar su eficacia en la prevención y detección de estos casos, teniendo en cuenta desarrollos relevantes en el campo, y la evolución de las normas internacionales y del sector.

08

Impacto en la sociedad

IMPACTO EN LA SOCIEDAD

Comunidad/Sociedad: nuestro entorno y nuestros clientes

Además de desarrollar nuestra actividad profesional, desde Sngular estamos concienciados con el impacto de la tecnología en la evolución de nuestra sociedad, y es por ello que promovemos distintas iniciativas y acciones que aporten un valor añadido a nuestro entorno y a la comunidad.

¿Qué aportamos a nuestro entorno, a la comunidad?

Formaciones gratuitas

En Sngular creemos que la formación es uno de los pilares fundamentales del crecimiento y es por ello por lo que desde nuestra compañía promovemos formaciones gratuitas para la comunidad de profesionales de nuestro sector. A este tipo de formaciones las llamamos KITS. Por lo general, los KITS son formaciones de unas dos horas de duración que imparten especialistas que trabajan en Sngular para dar a conocer una tecnología, metodología o compartir su experiencia profesional con la comunidad. Pueden celebrarse en formato presencial, online o mixto. Desde el 2020 se celebran en formato online, a través de retransmisiones en directo desde nuestros canales sociales.

Todas las formaciones se hacen públicas a través de nuestro [perfil de Eventbrite](#) y nuestros canales sociales, con el objetivo de promover la empleabilidad dentro y fuera de Sngular.

Espacio para eventos de la comunidad

Algunas de nuestras oficinas disponen de espacios para la celebración de eventos que cedemos a las comunidades técnicas o vinculadas con nuestra actividad o sectores de interés que lo soliciten. Nuestro principal espacio en Madrid se transformó a raíz de la pandemia en un plató destinado a la celebración de eventos híbridos, en los que puede haber público presencial y que cuenta con el equipamiento para retransmitirlo en streaming, para las personas que prefieran conectarse online.

Compartir conocimiento a través de contenidos

En nuestra página web, disponemos de un espacio para la difusión y divulgación del conocimiento técnico de nuestro equipo. Fomentamos y apoyamos la investigación y la divulgación de los conocimientos y experiencias de nuestra plantilla a través de nuestro blog técnico, donde compartimos contenidos sobre distintas tecnologías, metodologías y especializaciones.

Para asegurarnos de que el contenido que difundimos es de calidad, disponemos de un proceso interno de revisión técnica para validar el texto antes de su publicación. Además, una vez publicado en nuestro blog, le damos también visibilidad en nuestros canales sociales, con el objetivo de dar difusión y conseguir el máximo alcance.

También participamos en la elaboración de observatorios que las personas pueden descargarse de forma gratuita a través de distintas landings. Los observatorios, son

contenidos sectoriales o especializados en los que implicamos a expertos de distintas organizaciones para analizar las tendencias, tecnologías e innovaciones de un área específica.

Apoyamos la participación en eventos de la comunidad técnica

Además de premiar la impartición de KITS, apoyamos a las personas que trabajan en la compañía y que participan en eventos para compartir su conocimiento con otros miembros de la comunidad tecnológica. Para ello, facilitamos material corporativo y apoyamos con la difusión del evento en nuestros canales de comunicación interna y externa.

Patrocinio de eventos

Fomentamos que las personas que trabajan en Sngular se animen a participar y preparar conferencias para eventos dentro y fuera de la compañía, pero también apoyamos determinados eventos tecnológicos de forma directa a través de contratos de patrocinio.

Normalmente, los eventos que patrocinamos son aquellos más relevantes para la comunidad técnica o aquellos a los que asisten conferenciantes empleados de Sngular a los que queremos respaldar con nuestro apoyo como empresa.

Programa Legends

En los últimos años, nuestro equipo de People & Culture ha trabajado en el programa Legends, una iniciativa orientada a mantener el contacto con las personas que han formado parte de la historia de Sngular pero que han continuado su carrera profesional fuera de nuestra organización.

Desde 2020 la actividad se ha visto reducida a comunicaciones online y la activación de una política de Friendly Referral, la intención original de este programa era la organización de eventos de comunidad y reencuentro entre personas que en algún momento han formado parte de nuestra compañía. En 2022 hemos mantenido vigente este programa.

¿Qué aportamos a nuestros clientes y proveedores?

En Sngular hacemos que los objetivos de nuestros clientes también sean los nuestros cada vez que nos embarcamos en un nuevo proyecto.

Durante el año 2022 Sngular ha trabajado con más 750 clientes (más de 400 clientes en 2021), con alta recurrencia, y diversificados en diferentes sectores. Por ello, entre otros motivos, es muy importante evaluar de manera adecuada la satisfacción de nuestros clientes, se trate de una gran multinacional o una prometedora startup.

Para ello, mantenemos una comunicación fluida con nuestros clientes y les proporcionamos formularios de satisfacción que nos permiten evidenciar líneas de mejora, oportunidades, así como nuestros puntos fuertes.

El hecho de tener equipos tan deslocalizados nos permite adaptarnos a las necesidades de cada cliente y tener la tranquilidad de que prácticamente en cualquier región del mundo hay un equipo de Sngular cerca.

Sngular invierte y alimenta el ecosistema tecnológico local en las comunidades donde está presente. Para ello:

- Se asocia con universidades y organizaciones tecnológicas.
- Apoya iniciativas que desarrollan el talento tecnológico local, como hackatones, encuentros, sesiones de formación y campamentos formativos.
- Comparte espacios de coworking con startups tecnológicas en algunas ciudades para aprovechar el ecosistema empresarial local.

Con respecto a las medidas tomadas para la salud y seguridad de los consumidores, entendemos que al ser una empresa de servicios no tenemos un producto tangible sobre el que aplicar estas medidas, por lo que este punto no sería de aplicación.

09

Información fiscal

INFORMACIÓN FISCAL

Cada una de las empresas pertenecientes al ecosistema de Sngular registra y paga los impuestos en la región en la que opera, contribuyendo de esta manera al desarrollo de la economía local.

Beneficios por país

Datos a 31 de diciembre de 2022:

FILIAL	PAÍS	BENEFICIO/PÉRDIDA (Eur)
Singular People, S.A.	España	5.041.681
Singular People Europe, S.L.	España	814.304
Singular People LLC	Estados Unidos	3.591.870
MN SOFT MEXICO S DE RL DE CV	México	1.140.099
Singular People SpA	Chile	7.513
Singular People Private Limited	Singapur	140.331
Manfredtech, S.L.U.	España	642.816
Singular Learning, S.L.	España	(17.066)
Corunet, S.L.	España	878.384

Datos a 31 de diciembre de 2021:

FILIAL	PAÍS	BENEFICIO/(PÉRDIDA) (Eur)
Singular People, S.A.	España	5.103.329
Singular People Europe, S.L.	España	309.082
Singular People LLC	Estados Unidos	5.518.429
MN SOFT MEXICO S DE RL DE CV	México	933.546
Singular People SpA	Chile	1.824
Singular Ventures, S.L.U.	España	22.975
Singular People Private Limited	Singapur	(54.261)
Manfredtech, S.L.U.	España	612.434
EXEVI, S.L	España	31.389

Impuestos sobre beneficios

Datos a 31 de diciembre de 2022:

FILIAL	PAÍS	IMPUESTOS (Eur)
Singular People, S.A.	España	34.439
Singular People Europe, S.L.	España	(74.651)
Singular People LLC	Estados Unidos	(1.294.905)
MN SOFT MEXICO S DE RL DE CV	México	(496.261)
Singular People SpA	Chile	(828)
Singular People Private Limited	Singapur	-
Manfredtech, S.L.U.	España	(112.636)
Singular Learning, S.L.	España	5.343
Corunet, S.L.	España	(290.419)

Datos a 31 de diciembre de 2021:

FILIAL	PAÍS	IMPUESTOS (Eur)
Singular People, S.A.	España	-
Singular People Europe, S.L.	España	-
Singular People LLC	Estados Unidos	(1.687.113)
MN SOFT MEXICO S DE RL DE CV	México	-
Singular People SpA	Chile	-
Singular Ventures, S.L.U.	España	(7.658)
Singular People Private Limited	Singapur	-
Manfredtech, S.L.U.	España	-
EXEVI, S.L.	España	(106.573)

Proyectos subvencionados durante 2022

El Grupo recibe subvenciones para determinados proyectos, diferenciando entre subvenciones de capital o de explotación.

En primer lugar, se detallan las subvenciones de capital a cierre del ejercicio 2022 y 2021:

Proyecto	Origen	2022	2021
Inenco	Autonómico	29.221	29.240
Inqsa	Autonómico	8.209	10.931
Inopal	Autonómico	22.406	22.406
Inpeve	Autonómico	7.204	7.204
Distrans	Estatal	5.793	8.468
Aimars	Estatal	-	-
		72.833	72.833

Inenco

Con fecha de 1 de febrero de 2017 se concedió a una sociedad del Grupo una subvención de capital, otorgada por la Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura para la realización del proyecto “Investigación sobre nuevos métodos de captura, almacenamiento, depuración, estructuración y análisis de Data Sets generados por dispositivos móviles mediante procesos de recogida por VPN”, denominado “Inenco”. La inversión subvencionable del proyecto asciende a 195.541 euros, financiada con cargo a fondos europeos FEDER resultando una subvención final de 146.655 euros.

Inqsa

Con fecha de 1 de febrero de 2017 se concedió a una sociedad del Grupo una subvención de capital, otorgada por la Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura para la realización del proyecto “Investigación sobre variables que inciden en la transmisión de señales y conexión a redes 2G, 3G, 4G y wifi y creación de un método independiente para la evaluación de calidades de redes señales de datos. Definición y despliegue de API pública para crear repositorio de usuarios sobre os que realizar la investigación”, denominado “Inqsa”. La inversión subvencionable del proyecto asciende a 91.958 euros, financiada con cargo a fondos europeos FEDER resultando una subvención final de 55.175 euros.

Inopal

Con fecha de 16 de julio de 2018 se concedió a una sociedad del Grupo una subvención de capital, otorgada por la Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura para la realización del proyecto “Investigación de nuevos modelos predictivos y de optimización de consumo de energía del alumbrado público”, denominado “Inopal”. La inversión subvencionable del proyecto asciende a 188.063 euros, financiada con cargo a fondos europeos FEDER resultando una subvención final de 94.032 euros.

Inpeve

Con fecha de 16 de julio de 2018 se concedió a una sociedad del Grupo una subvención de capital, otorgada por la Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura para la realización del proyecto “Investigación de nuevos modelos predictivos de flujos y afluencia de personas y vehículos y detección de anomalías”, denominado “Inpeve”. La inversión subvencionable del proyecto asciende a 97.853 euros, financiada con cargo a fondos europeos FEDER, resultando una subvención final de 58.712 euros.

Distrans

Con fecha de 17 de julio de 2018 se concedió a una sociedad del Grupo una subvención de capital, otorgada por la entidad pública empresarial española “Red.es”, dependiente de la Secretaría del Estado para la Sociedad de Información y la Agenda Digital del Ministerio de Industria, Energía y Turismo para la realización del proyecto “Soluciones de computación en la nube para pequeñas y medianas empresas”, denominado “Distrans”. La inversión subvencionable del proyecto asciende a 84.530 euros resultando una subvención final de 59.171 euros.

Aimars

En el año 2018 Sngular entró a formar parte de un consorcio de I+D multisectorial y multidisciplinar en el que colaboran de forma efectiva seis empresas tecnológicas de primer nivel, en un proyecto denominado AI MARS (Artificial Intelligence system for Monitoring, Alert and Response for Security in events). Este proyecto tiene un impacto directo en la seguridad ciudadana, la lucha contra el terrorismo y el crimen organizado.

El proyecto AI MARS facilitará la adopción de soluciones tecnológicas para proporcionar información útil y en tiempo real a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, así como entes privados gestores de grandes espacios públicos.

El reto social que impulsa este proyecto es mejorar la seguridad de las personas disminuyendo el número de atentados, disturbios, aglomeraciones, etc.

Este proyecto se encuentra parcialmente subvencionado por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) y su horizonte temporal y a 31 de diciembre de 2022 el cuarto y último hito del proyecto ha finalizado.

En segundo lugar, se detallan las subvenciones de explotación recibidas por Sociedades del Grupo a cierre del ejercicio 2022 (no existían subvenciones de explotación a cierre del ejercicio 2021):

Sociedad	2022
Corunet, S.L.	42.000
Singular People Europe, S.L.	17.574
Total	59.574

Las subvenciones de explotación alcanzan a 31.12.2022 el importe de 59.574 euros, (siendo 0 euros a 31 de diciembre de 2021). Principalmente destaca la subvención de explotación recibida por la Sociedad Corunet, S.L., siendo un importe de 42.000 euros y correspondiendo a un programa de ayudas por la contratación de personal concedido con fecha 24 de febrero de 2022 por la Xunta de Galicia pendiente de cobro a cierre del ejercicio.

10

Marcos

MARCOS

GRIOECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance

CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	GRI
Descripción del modelo de negocio	Nombre del Grupo.	10	102-1
	Actividad del Grupo.	10 -29	102-2
	Ubicación de la sede.	24	102-3
	Entorno de mercado.	26-29	102-4
	Mercados servidos.	26-29	102-6
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos.	-	103
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Enfoque de gestión.	-	103
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos.	-	102-15
	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	-	205-1

Indicadores clave de resultados no financieros	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	-	103, 102-8, 102-9, 205-2, 305-1, 305-5, 405-1, 405-2, 403-1, 407-1, 408-1, 409-1 y 413-1
Enfoque de gestión	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente.	34-41	103
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica.	34-41	-
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	34-41	103
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua.	35-36	-
	Consumo directo e indirecto de energía.	37-38	-

	Uso de energías renovables.	37	103
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	39	103
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	39	103
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.	39	103
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	34	-
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	34	-
Empleo	Nº total y distribución de empleados.	44-49	103/102-8/405-1
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	49-50	102-8
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial.	51-52	102-8/405-1
	Nº despidos.	59-63	401-1
	Remuneraciones medias y evolución.	52-57	103 /405-2
	Brecha salarial.	52-53	

	Remuneración de puestos de trabajo iguales.	52-57	
	Remuneración media de los consejeros y directivos.	58	
	Políticas de desconexión laboral.	64-65	103
	Empleados con discapacidad.	63	405-1
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	64-65	103
	Número de horas de absentismo.	64-65	403-2
	Medidas de conciliación.	64-65	103
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	65	103
	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.	65	403-2/403-3
	Enfermedades profesionales.	65	403-2/403-3
Relaciones sociales	Organización del diálogo social.	43	103
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	43	102-41
	Balance de los convenios colectivos, salud y la seguridad en el trabajo.	43	102-41

Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	66-71	103
	Cantidad total de horas de formación.	67	404-1
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	65	-
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades.	71	103
	Planes de igualdad.	71	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	71	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	71	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	71	
	Política contra todo tipo de discriminación.	71	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	72-74	103/102-16/102-
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.	72-74	17

	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	72-74	406-1
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	72-74	407-1
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	72-74	103
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	72-74	409-1
	Abolición efectiva del trabajo infantil.	72-74	408-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	75-79	103, 205 - 2, 205 - 3
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	75-79	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	70-71	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	81-82	102 -9/102-12/102-13/102-43/103/204/

	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	81-82	308-1/414-1 y 419-1
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales.	81-82	
	Acciones de asociación o patrocinio.	43	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	82-83	103/416-1 y 416-2
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	82-83	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	82-83	103/102-9 y 204-1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	82-83	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	82-83	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	85	103/201-4
	Impuestos sobre beneficios pagados.	86	

	Subvenciones públicas recibidas.	87-89	
--	---	--------------	--

BDO Auditores S.L.P., es una sociedad limitada española, y miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

bdo.es
bdo.global



Auditoría & Assurance | Advisory | Abogados | Outsourcing