

**Singular People, S.A. y Sociedades  
Dependientes**

Informe de verificación independiente  
del estado de información no financiera  
del ejercicio 2023

2 de abril de 2024

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE SINGULAR PEOPLE, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023

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 (en adelante el EINF Consolidado) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Singular People, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

### *Responsabilidad de los Administradores*

La formulación del EINF 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del “Capítulo 06: Marcos” del citado EINF.

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 gestión de la calidad*

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

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

### *Nuestra responsabilidad*

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración 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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “Grupos de interés y áreas significativas”, 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 2023.
- 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 2023.
- 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 2023 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 2023 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del “Capítulo 06: Marcos” del citado EINF.

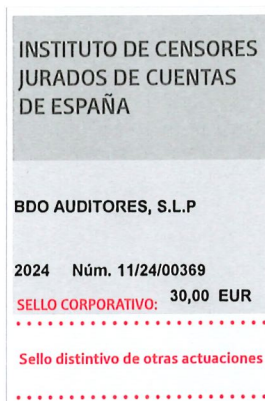
### Uso y distribución

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.

Jose María Silva Alcaide  
Socio

2 de abril de 2024





## Singular People, S.A. y Sociedades Dependientes

### ANEXO I: Estado de Información No Financiera 2023

2023



# Estado de información no financiera.

Singular People S.A y sociedades dependientes

**SNGULAR**

# Índice de contenidos

Estado de información no financiera.....	1
Carta del presidente.....	4
Capítulo 01.....	8
Sobre este informe.....	9
Información general y marco jurídico.....	9
Capítulo 02.....	11
¿Quiénes somos? - Nuestra mejor versión.....	12
Descripción general del negocio.....	12
Nuestra Misión.....	13
Nuestra Visión.....	13
Nuestros valores y mentalidad.....	14
Los principales valores que describen a SNGULAR son los siguientes:.....	14
La mentalidad de SNGULAR se puede definir a través de los siguientes conceptos: 14	
¿De dónde venimos? - Una historia SNGULAR.....	14
Nuestra historia.....	14
Etapas.....	17
Apertura de oficinas por todo el mundo.....	18
Incorporación al BME Growth.....	20
¿En qué somos excelentes? - “The Unconventional, delivered”.....	22
Nuestras líneas de negocio.....	22
Fortalezas competitivas.....	24
Casos de éxito.....	28
VÍTALY.....	28
OYSHO Training.....	29
TPV Cobro en el Móvil.....	30
Pabellón de Arabia Saudí en la Expo 2020 de Dubái.....	31
Alianzas estratégicas.....	32
¿Cómo nos organizamos? - Un ecosistema de innovación.....	36
Regiones geográficas.....	36
Áreas funcionales.....	36
Roles transversales.....	38
Composición accionarial.....	40
Consejo de Administración.....	41
Composición del Órgano de Administración.....	42
Trayectoria profesional de la Administración.....	43
Retribuciones al Consejo de Administración.....	49
Comisión de Auditoría.....	50

Nuestra forma de trabajar.....	52
¿Cuál es nuestro plan? - Estrategia de crecimiento.....	54
Claves del éxito y crecimiento.....	54
Estrategia del negocio.....	54
Situación del mercado.....	55
Caracterización de la cartera de clientes.....	56
Nuestro plan para 2024.....	57
Capítulo 03.....	58
Grupos de interés y áreas significativas.....	59
Gestión medioambiental.....	60
Gestión social y del talento humano.....	60
Gobernanza, ética e integridad.....	60
Capítulo 04.....	61
Cuestiones medioambientales.....	62
Consumo responsable.....	62
Agua.....	62
Energía.....	63
Papel.....	66
Materias primas.....	67
Alimentación.....	67
Economía circular.....	68
Segunda vida a los equipos informáticos.....	68
Segunda vida del mobiliario de oficina.....	68
Canal interno de intercambio para fomentar la reutilización.....	68
Cadena de suministro de portátiles y equipamiento.....	69
Otros materiales de oficina.....	71
Control de emisiones y cambio climático.....	71
Acciones de educación en sostenibilidad.....	78
Evaluación del impacto medioambiental.....	79
Nuestra relación con los ODS.....	80
Taxonomía.....	83
Cuestiones sociales.....	85
Políticas de bienestar y desarrollo de la plantilla.....	85
Impacto positivo en la sociedad.....	94
Cuestiones de buena gobernanza.....	99
Transparencia y control interno.....	99
Protección anticorrupción.....	102
Fomento de una cultura de feedback y comunicación.....	104
Ética, profesionalidad y otras actividades.....	105
Información confidencial.....	105
Cuestiones sobre la plantilla.....	109



Plantilla final de empleados por zonas geográficas.....	109
Plantilla media y final de empleados por categoría profesional.....	111
Plantilla media y final de empleados por edad.....	114
Plantilla media y final de empleados por tipología de contrato.....	117
Remuneraciones.....	120
Remuneraciones medias por sexo.....	121
Remuneraciones medias por categoría profesional.....	123
Remuneraciones medias por rango de edad.....	127
Despidos.....	130
Despidos por rango de edad.....	130
Despidos por categoría profesional.....	132
Despidos por sexo.....	136
Discapacidad.....	137
Cuestiones fiscales.....	137
Beneficio por país.....	137
Impuesto sobre beneficios.....	138
Proyectos subvencionados.....	139
Cuestiones económicas.....	142
Cotización bursátil.....	142
Investigación y desarrollo y aplicaciones informáticas.....	143
Capítulo 06.....	144
Marcos.....	145

# Carta del presidente

Podríamos definir el ejercicio 2023 como un año propedéutico, un año de preparación para un nuevo ciclo económico, social y sobre todo, en nuestro caso, un nuevo ciclo tecnológico.

Tras años de crecimiento vertiginoso, era el momento de ordenar, de simplificar, de observar nuestro alrededor y de tomar decisiones para que los siguientes años la compañía pueda seguir siendo protagonista de este apasionante mundo de revolución tecnológica que nos ha tocado vivir.

Empezando por lo más orgánico, hemos culminado la integración plena (societaria, sistemas, procesos, departamentos staff...) de las compañías adquiridas entre 2020 y 2022. Lo que hemos denominado One Sngular. Una sola compañía con diversas actividades bajo una misma marca con unos procesos y una única forma de aproximarnos al mercado. Era necesario ordenar mejor nuestras ofertas comerciales y de operaciones y hemos conseguido hacerlo sin perder la iniciativa y proactividad que siempre ha caracterizado a nuestros diferentes equipos.

Para ello también se han despriorizado otras líneas de trabajo y, por ejemplo, el ejercicio 2023 ha sido el único año de los últimos cinco donde no hemos realizado ninguna adquisición de compañías.

Durante el pasado año se ha invertido en una nueva estructura de management con mayor peso en la función comercial, con la incorporación de nuevos perfiles complementarios a nuestro tradicional equipo de preventa técnica pero manteniendo nuestra aproximación al cliente siempre basada en nuestro expertise en tecnología. Nuestros equipos son valorados por nuestros clientes por su especialización en tecnología y por su aproximación práctica y aplicada que permita ayudar a los clientes con los grandes retos a los que se enfrentan en estos momentos de transformación y en algunos casos reinención de sus propios modelos de negocio. Quienes conocen nuestro negocio saben que está lleno de tensiones y calendarios de lanzamiento, donde no es admisible cometer errores, y que el cliente valora tremendamente aquellos compañeros de viaje que están dispuestos a ponerlo todo para llegar a meta.

La nueva estructura comercial se ha construido con esas premisas de ayudar a los clientes a visualizar las oportunidades que hoy brinda la tecnología, pero siempre desde la prudencia, la responsabilidad y el compromiso de que nuestra oferta está respaldada con la garantía de delivery que siempre ha sido la seña de identidad de Sngular. El proceso de reorganización interna ha tenido también diferentes etapas de pruebas, rectificaciones y consolidaciones de los cambios en nuestra estructura, incluyendo modificaciones en la composición del equipo de management y el comité de dirección. Esto ha supuesto ineficiencias en los periodos de transición, solapamiento y cancelación de algunas iniciativas que no conseguían los objetivos que se buscaban.

Sabíamos que este era el año para hacer pruebas y cambios, cuando estábamos en nuestro momento más alto histórico en crecimiento y rentabilidad, a sabiendas de que algunas de estas pruebas nos pudieran penalizar temporalmente. El coste de oportunidad de no “cambiar de marcha” organizativamente era demasiado alto. Desde aquí quiero agradecer a todos nuestros

compañeros la increíble profesionalidad que han demostrado en este tiempo de cambios. Siempre es difícil, incluso en una compañía como la nuestra, acostumbrada a los cambios y la agilidad en la toma de decisiones. La manera en la que nuestro equipo de compañeros en Sngular ha reaccionado a estos retos internos, no hace sino confirmar el enorme activo humano que tiene la compañía y me llena de satisfacción saber que, según nuestras encuestas internas recientes, el resultado final de este proceso de casi un año de cambios ha sido finalmente tan bien acogido por todos.

Y finalmente, en paralelo a los cambios organizativos y comerciales, hemos revalidado, como apuesta de futuro, un diseño de compañía siempre enfocado en la excelencia técnica. Hemos reducido el volumen de algunas áreas de actividad que pensamos serán menos diferenciales en los próximos años, a la vez que incrementamos nuestra apuesta por disciplinas técnicas que serán, o están siendo ya, los principales drivers de crecimiento para todos los sectores. En el fondo se trata cada vez más de conseguir más impacto con menos recursos y elegir bien los sectores, tecnologías, tipos de proyectos, en los que Sngular es más diferencial para sus clientes.

Como en otras ocasiones en las que coincidían muchos cambios en nuestra compañía, he podido comprobar nuestro activo sin duda más valioso: el enorme compromiso que existe en el equipo humano con el proyecto común de empresa. Nuestra estrategia a medio plazo sólo es posible teniendo en el centro a esas personas técnicas cualificadas y diferenciales y para ello es necesario hacerlas partícipes de cómo evoluciona nuestra compañía. Y en este año de transiciones y cambios, han demostrado aún más ese compromiso con una respuesta, empuje, y desempeño ejemplares en todas las áreas de actividad, proyectos y clientes.

¿Qué esperamos para 2024?

Afortunadamente, el cierre de 2023 y las perspectivas de arranque en el 2024 confirman que hemos aprovechado bien el tiempo, que hemos acertado con los cambios y el enfoque comercial y que estamos mejor preparados para gestionar la compañía, con crecimiento, con rentabilidad, con diversificación geográfica y de servicios, con innovación y con capacidades para seguir liderando proyectos, de la mano de nuestros fieles clientes, en las últimas tecnologías que hoy amenazan áreas de actividad económica a la par que generan nuevos grandes espacios de oportunidad. Estamos viendo un inicio de 2024 muy prometedor en apertura de oportunidades y en nuevas áreas de actividad, alianzas, proyectos disruptivos.

En este año volveremos a integrar compañías que nos complementen en nuevos territorios (geográficos y funcionales) y gestaremos nuevas alianzas con clientes y con partners de tecnología que necesitan compañías como la nuestra para poder atender un mercado que sigue en crecimiento. Sabemos que la irrupción de la IA aumentará la productividad individual pero nosotros estamos obsesionados en trasladar esa mejora de la productividad a nivel empresarial ya que será ahí donde se consigan las ventajas en competitividad para nuestros clientes. Creo que eso provocará un aumento importante de las actividades que se puedan desarrollar accediendo a retos que no es que antes fueran más costosos sino que antes no podían abordarse, Para ello será necesario contar con compañías que puedan responder a toda esa nueva demanda con personal muy específico.

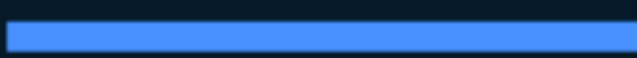
A pesar de los cambios de disciplinas que sacudirán el sector del desarrollo de software, estoy convencido de que el talento muy cualificado, aquel que Sngular ha sido capaz de motivar y retener de manera sobresaliente, seguirá siendo siempre escaso y nos dará más que nunca oportunidades de crecimiento. Pensamos que los tres próximos años pueden ser nuevamente años de importante crecimiento, tanto orgánico como inorgánico, que podemos aprovechar grandes oportunidades que comenzamos a ver acompañando a clientes que se aventuran en nuevos retos habilitados por la nueva tecnología.

Estamos ilusionados y también nos sentimos muy responsables por poder ser, en parte, protagonistas desde nuestro sector para saber afrontar con prudencia los enormes retos de cambios sociales que vendrán habilitados por las nuevas tecnologías. Nos sentimos afortunados de vivir estos tiempos en donde podemos ayudar con todos estos retos, desde una empresa sólida, que cuenta con capacidades muy valoradas por el mercado y con un equipo humano valiente para adaptarse de manera continua a su entorno. Para mí, sin duda, este es el activo más valioso que tenemos en Sngular y creo que es el más necesario en estos momento para que todas las empresas puedan afrontar los intensos cambios en los que todos estamos inmersos.

**José Luis Vallejo Pizarro**  
**Presidente y CEO**  
**SNGULAR**

START





# Capítulo 01

## Alcance del informe

## Sobre este informe

Este 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. 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 2023, que abarca el ejercicio comprendido desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

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 2023, hemos analizado las áreas de mayor significatividad para la elaboración de este informe. 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 360º 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 (Global Reporting Initiative) y definir el impacto del Grupo SNGULAR en los ámbitos sociales, medioambientales y económicos.

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.


A 31 de diciembre de 2023, fecha de elaboración del presente Estado de Información no Financiera, el Grupo está compuesto por las siguientes Sociedades:

- Singular People, S.A.
- Singular People Europe, S.L.
- Manfred Tech, S.L.U.
- Singular People Portugal Unipessoal, LDA. (anteriormente denominada Atlera Software, LDA)
- Singular People S de RL de CV (México)
- Singular People, LLC (USA)

Todas estas sociedades han sido consideradas dentro del alcance de la elaboración del Estado de información no financiera a 31 de diciembre de 2023, a excepción de la sociedad Expoune, INC, debido a que no es relevante dada su actividad comercial y la no inclusión en este informe no desvirtúa la imagen de SNGULAR como grupo empresarial.

Con respecto a la sociedad Singular Learning, S.L. se incluirán sus datos hasta el 11 de abril de 2023, fecha en la que se procedió a su venta.





# Capítulo 02

## Sobre el grupo

# ¿Quiénes somos? – Nuestra mejor versión

## Descripción general del negocio

*“Un ecosistema global de talento y tecnología”*

SNGULAR es un ecosistema de tecnología y talento que desarrolla proyectos de transformación para empresas y profesionales que buscan adaptarse con ventaja a un entorno en constante cambio.

Con más de 20 años de experiencia, SNGULAR desarrolla proyectos de tecnología e innovación a nivel global para empresas líderes en los sectores que impulsan la transformación y la innovación, como Banca, Pharma, Energía, Retail, Salud, Industria, Telco y Entretenimiento.

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

A 31 de diciembre de 2023, SNGULAR emplea a más de 1.280 personas en cuatro países (España, Portugal, Estados Unidos y México).



## Nuestra Misión

*“Ser el mejor ecosistema para que las buenas personas desarrollen todo su talento e impacten positivamente en la sociedad a través de la tecnología”*

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”*

La visión de SNGULAR consiste en convertirse en un grupo líder, con operaciones a nivel global, posicionado como partner tecnológico de referencia para las empresas en su proceso de transformación digital.

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.

## Nuestros valores y mentalidad

Los principales valores que describen a SNGULAR son los siguientes:

- Las personas antes que los resultados a corto plazo
- Compromiso y responsabilidad
- Colaboración abierta y transparente

La mentalidad de SNGULAR se puede definir a través de los siguientes conceptos:

- **Mentalidad abierta, flexible y emprendedora:** Nunca perdemos nuestra flexibilidad, inquieta curiosidad y energía.
- **Enfoques no estándar:** Cada proyecto es una nueva oportunidad para construir mejor.
- **Crecimiento y evolución:** Nos mantenemos en constante movimiento, adaptándonos y liderando el cambio.
- **Personas únicas:** Nuestro talento nos diferencia, unificados por nuestra singularidad.
- **Aprendizaje constante:** Aceptamos nuevos desafíos y posibilidades.
- **Agilidad adaptativa:** Mentes abiertas y soluciones abiertas, tan únicas como los problemas que resuelven.
- **Ingenio receptivo:** Encontramos el camino. Nosotros haremos que pase. Rápido.

## ¿De dónde venimos? - Una historia SNGULAR

### Nuestra historia

Singular People S.L. se fundó el 27 de marzo de 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 y experiencia de usuario) que son cada vez más complementarios en un número creciente de proyectos de transformación digital y que compartían experiencias similares en numerosos clientes y, sobre todo, una cultura común basada en desarrollo del talento como elemento diferencial.

En 2015, Singular People tenía diferentes participaciones en las empresas Media Net Software (desarrollo de software), Evolgroup Internet (agencia de creatividad) y MNI Tech on Rails (software

industrial) que funcionaban de manera totalmente independiente aunque compartieran algunos socios en sus accionarios.

A mediados de 2015, el equipo humano de Media Net Software lideró un proyecto empresarial por el que finalmente se produjo una reestructuración accionarial y societaria y por la que únicamente quedó el 100% de la sociedad Media Net Software dentro de la sociedad Singular People S.L.

Una vez que Media Net Software estuvo al 100% dentro de Singular People, se diseñó un plan de integración de empresas complementarias en capacidades para abordar un proyecto empresarial unificado, con una filosofía común basada en el talento, la tecnología y la capacidad de trabajo multidisciplinar.

Es en este momento, cuando se crea la marca SNGULAR para gestionar un proyecto empresarial único de la empresa Singular People, S.L., como fusión de las siguientes empresas: Media Net Software, Walnuters, Treconite, BillionLabs y MeaningCloud (anteriormente Daedalus)

Los frutos de esta mezcla de capacidades se demostraron rápidamente positivos en cuanto al tipo de proyectos y nuevos sectores en los que la empresa se desarrollaba, así como en las capacidades técnicas con las que se iba enriqueciendo SNGULAR.

En pocos meses se dejaron de usar las marcas originales de las empresas originarias de la fusión para cada una de las diferentes áreas de especialización, y se comenzó a utilizar simplemente SNGULAR como única marca para todas las soluciones a medida que combinaban en cada caso las competencias que fueran necesarias.

En 2017, año y medio después de la fusión entre las primeras 5 empresas y la creación de la nueva marca, desaparecieron societaria, organizativa y comercialmente todas las fronteras internas entre las empresas originales.

En primer lugar los clientes y después poco a poco el resto del mercado (especialmente en España), identificó a SNGULAR como una nueva marca más ambiciosa, con más capacidades y, sobre todo, con la habilidad de combinarlas de manera unificada, integrada y coordinada. Todo esto se tradujo en un crecimiento en su base de clientes, crecimiento en el tamaño y complejidad de los proyectos abordados y en entrada en nuevos sectores.

Además del crecimiento en tamaño y diversidad de competencias técnicas, comenzaron a desarrollarse proyectos con enfoque más completo incluyendo competencias de diseño, marketing, etc.

Desde 2012, mediante Media Net Software, ya operábamos localmente en México y desde 2013 en USA, pero a partir del ejercicio 2017, se empezó a desarrollar negocio local en México y Estados Unidos, aumentando significativamente el número de clientes a los que se prestaban servicio.

Desde ese momento, SNGULAR consolidó un estilo de gestión más profesionalizado, con una estructura organizativa más plana y distribuida (tanto en geografía como en capacidades técnicas o DKC), menos dependiente de personas clave y más basada en objetivos de equipos.

Así mismo, durante 2017 se produjo la fusión por absorción de la sociedad Media Net Software, S.A., seguida de las fusiones de Singular People Andalucía, S.L. y Singular People Extremadura, S.L. en el ejercicio 2018.

Los años 2018 y 2019 se caracterizaron por un crecimiento acelerado basado en la atracción y cuidado del talento, gracias a la ampliación de las capacidades, la diversificación en clientes y geografías y, sobre todo, la capacidad de ofrecer un proyecto empresarial diferente, dinámico, diverso y muy adaptado a las inquietudes actuales del talento técnico.

El crecimiento en el sector estaba y está claramente condicionado por la capacidad de atraer y fidelizar a un tipo de talento técnico. Desde sus inicios, SNGULAR ha tenido clara la prioridad de centrar la compañía en ese cuidado del talento.

A principios de 2020 se plantea el inicio de una nueva etapa de diversificación y crecimiento para SNGULAR. Además de la capacidad de desarrollar proyectos de transformación empresariales dentro de un espacio mayor (SNGULAR Ecosystem), desde fuera se empieza a considerar SNGULAR como un lugar al que traerse sus proyectos e iniciativas para darles una mayor dimensión. Comienza a visualizarse que SNGULAR puede convertirse en una plataforma sobre la que construir o potenciar proyectos basados en innovación y tecnología.

Como parte de esta estrategia de incluir en SNGULAR otros modelos de negocio, se adquiere en marzo de 2020 la compañía Manfred (empresa especializada en recruitment de talento técnico hiperespecializado y con la mejor reputación del sector en España). Se trata de ayudar a las empresas a encontrar talento técnico, pero, sobre todo, se trata de construir una agencia de talento donde ayudar a las personas a desarrollar sus carreras técnicas, no solo trabajando en SNGULAR, sino en cualquier proyecto o empresa que resulte adecuada para su desarrollo en cada momento.

Por otra parte, durante 2021, SNGULAR crece mediante la adquisición de dos nuevos negocios, una línea de actividad de la sociedad Aspgems (hoy SNGULAR Catalyst, y la compañía Exevi (hoy SNGULAR Solutions)

Con fecha 23 de junio de 2021, la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Socios de Singular People, S.L. acordó la transformación en Sociedad Anónima, que pasó a denominarse Singular People, S.A.

Además, fruto del crecimiento tan acelerado de los últimos años, durante el ejercicio 2021, se decide iniciar el proceso de incorporación al mercado BME Growth (1 de diciembre de 2021).

## Etapas

2014	2015	2016	2017
Constitución SNGULAR People S.L.	Nace la marca SNGULAR	Fusión e integración de empresas	Nuevas ventajas competitivas y sinergias
2018	2019	2020	2021-2022
Crecimiento acelerado (25-30 % anual) basado en la atracción y cuidado del talento SNGULAR Ecosystem		Expansión , mezcla y diversificación de modelos de negocio, crecimiento orgánico e inorgánico.	

El ejercicio 2022, que venía marcado por la evolución de SNGULAR y sus sociedades dependientes y la salida a cotización de la compañía, continuó con la tendencia alcista y el ritmo de crecimiento significativo de los últimos años, alcanzando una cifra de ventas de 92 millones de euros.

Con respecto a las diferentes geografías donde el Grupo tenía presencia, cabe destacar el ritmo de crecimiento de las ventas a nivel global durante el ejercicio 2022. Resultó muy significativo el aumento en Europa (67%), México (83%) y en USA (22%). Cabe destacar que en 2022, se continuó con la estrategia de crecimiento y diversificación de SNGULAR, como ecosistema de talento digital y de innovación, incorporando a nuestra estructura organizativa las sociedades de Corunet S.L. y Belike Software, S.L., posteriormente fusionadas en 2023. Además como ampliación de mercado, el Grupo adquirió el 100% de las participaciones sociales de la Sociedad Atlera Software, LDA. actualmente denominada Singular People Portugal Unipessoal, LDA.

Durante el ejercicio 2023, se ha continuado con la estrategia de crecimiento y organización geográfica del Grupo, así como siendo también un ejercicio de fusiones societarias, estructura organizativa e integración de sistemas, lo que ha permitido coger impulso y estabilidad.

Desde sus inicios, SNGULAR ha ido creciendo y captando capital humano con capacidades y experiencia para seguir trabajando en la consecución de nuestro propósito inicial y crear un equipo de personas motivadas por la transformación e innovación.

## Apertura de oficinas por todo el mundo

SNGULAR ha seguido un proceso de expansión e internacionalización a lo largo de su historia, dirigido por dos pilares estratégicos básicos:

- Aprovechamiento de los pools de talento, con especial foco fuera de las grandes ciudades.
- Acompañamiento cercano a clientes (follow the customer).





A continuación se enumeran las aperturas de centros de trabajo más relevantes a lo largo de la historia de SNGULAR:

## 2015

### Oficinas en:

- Madrid (España)
- Oviedo (España)
- Ciudad de México (México)
- Birmingham (EEUU)

### Apertura oficinas en:

- Badajoz (España)
- Sevilla (España)

## 2016

### Apertura representación en:

- Miami (EEUU)

## 2017

### Apertura oficina en:

- Dallas (EEUU)

## 2018

### Apertura representación en:

- Santiago de Chile (Chile)

### Apertura oficina en:

- Cáceres (España)
- Pittsburgh (EEUU)
- Boston (EEUU)

## 2019

### Apertura representación en:

- Singapur (EEUU)

### Apertura oficina en:

- Barcelona (España)
- Córdoba (España)

## 2020

### Apertura representación en:

- Atlanta (EEUU)
- Vienna (EEUU)
- Nueva York (EEUU)

## 2021

### Apertura oficina en:

- Zaragoza (España)
- Tenerife (España)
- Jaén (España)

## 2022

### Apertura oficina en:

- Albacete (España)

### Cierre representación en:

- Singapur (EEUU)

## 2023 (Full remote work)

### Cierre oficina física (\*) en:

- Albacete (España)
- Barcelona (España)
- Cáceres (España)
- Córdoba (España)
- Jaén (España)
- Tenerife (España)
- Zaragoza (España)

### Cierre representación en:

- Santiago de Chile (Chile)

Es importante mencionar que el cierre de oficinas físicas en distintas localidades de España atiende a una política de reducción de consumos tras analizar la baja ocupación de algunas de ellas debido a la libre elección del teletrabajo como medida de conciliación y flexibilidad, implantada en el Grupo desde el año 2020. Si bien, SNGULAR sigue incrementando su plantilla y prestando los mismos servicios a sus clientes.

## Incorporación al BME Growth

*SNGULAR empieza a cotizar en el BME Growth para seguir creciendo y abrirse a un contexto más global*

Con fecha 1 de diciembre de 2021, SNGULAR debutó en el BME Growth (Mercado alternativo Bursátil de España) con el tradicional “toque de campana” de la cúpula directiva en la Bolsa de Madrid.

Esto se consiguió gracias al ritmo de crecimiento sostenido y destacado que la empresa ha ido incurriendo en los ejercicios anteriores, por encima de la media del sector.

La planificación de la salida al BME Growth viene motivada por la fuerte convicción de que las capacidades tecnológicas y de optimización de talento con las que cuenta el grupo, las cuales necesitan ser potenciadas. En este sentido, la diversificación sectorial y geográfica, la alta recurrencia de clientes, los clientes multinacionales y la escalabilidad suponen un gran potencial de crecimiento.

Las principales razones que llevaron a SNGULAR a solicitar la incorporación a BME Growth son las siguientes:

**I Aumentar los fondos propios** de la Compañía para potenciar la estrategia de crecimiento inorgánico y la fase actual de consolidación internacional.

**II Habilitar un mecanismo de financiación** que permita aumentar la capacidad de la Sociedad para captar recursos que podrían financiar el crecimiento futuro, más allá de las ampliaciones de capital.

**III Facilitar la posibilidad de financiar parte de la compra de otras sociedades** mediante entrega parcial de acciones incorporadas en un sistema multilateral de negociación.

**IV Ampliar la base de accionistas** y proporcionar un mecanismo de liquidez y de valoración objetiva de las acciones.

**V Disponer de valores incorporados a negociación** que permitan **fidelizar al personal**.

**VI Aumentar la notoriedad, imagen de marca, transparencia y solvencia** frente a terceros (clientes, proveedores, entidades de crédito, etc.)

Desde la incorporación al mercado BME Growth, hemos continuado creciendo y mejorando nuestra rentabilidad anual.

The  
unconventional,

delivered

## ¿En qué somos excelentes? - “The Unconventional, delivered”

### Nuestras líneas de negocio

SNGULAR ofrece servicios y soluciones en numerosas Líneas de Negocio (LoB) que se pueden agrupar a en 6 unidades de negocio o business units (BU), que sirven para organizar y responder a las necesidades de los clientes.

<b>BU1 Market Growth</b> SNGULAR Design SNGULAR Studios SNGULAR Marketing Transformation SNGULAR Digital Channels	<b>BU2 Enterprise Transformation</b> SNGULAR Scalable Platforms SNGULAR Cloud Adoption SNGULAR Data & AI SNGULAR Solutions SNGULAR Catalyst Dev SNGULAR Internet of Things SNGULAR Agile at Scale SNGULAR Quality Engineering	<b>BU3 Talent Development</b> SNGULAR Manfred SNGULAR Asgard SNGULAR Talent Tools
<b>BU4 Learning</b> SNGULAR Learning SNGULAR UxerSchool	<b>BU5 Ventures Investments</b> SNGULAR Ventures	<b>BU6 Community Building</b> SNGULAR TechBeat SNGULAR Spaces

Las Business Units contempladas en SNGULAR son las siguientes:

- 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. El equipo de profesionales de Market Growth en SNGULAR cuenta con diseñadores, consultores marketing digital, desarrolladores front-end, desarrolladores móvil y 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. El equipo de profesionales de Enterprise Transformation en SNGULAR cuenta con un equipo de desarrolladores de software, ingenieros y 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:** 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. En SNGULAR, esta unidad de negocio incluye Uxer School. Uxer School, una escuela de diseño pensada para el entorno digital, y que entiende que toda la tecnología tiene que tener un centro en las personas (Diseño Centrado en el Usuario). Uxer ofrece servicios de aprendizaje B2C, para personas que quieren reorientar su capacitación hacia el diseño y también para aquellas que buscan una mayor especialización en aspectos tan diversos como la investigación con usuarios o los sistemas de diseño. También ofrece servicios B2B, dentro de compañías, con programas de formación a medida. Por último, esta unidad de negocio, ofrece laboratorios de aprendizaje en metodologías de organización de objetivos “OKR” (OKRLab), y en la adopción de las nuevas tecnologías de inteligencia artificial generativa como ChatGPT, a nivel usuario (IAGenLab).

- **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 (spin offs), 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.
- **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.

## Fortalezas competitivas

SNGULAR cuenta con fortalezas competitivas que permiten al Grupo posicionarse como partner tecnológico de las empresas en su transformación digital, con capacidades a nivel global y acceso al talento.

Entre estas fortalezas se encuentra la presencia geográfica y equipos conectados a nivel global, capacidades digitales crecientes e integración de equipos, capacidades de conectar, atraer y desarrollar talento digital y la participación en la innovación y el desarrollo de nuevas tecnologías.

### Presencia geográfica y equipos conectados a nivel global

*“Evolucionamos para ampliar nuestro impacto”*

SNGULAR cuenta con equipos altamente cualificados conectados a nivel global que permiten garantizar la eficiencia, rapidez, calidad y escalabilidad de los proyectos.

Desde que SNGULAR se lanzó por primera vez al mercado internacional en México a través de la sociedad entonces denominada Media Net Software, la presencia del Grupo en el extranjero ha continuado creciendo, hasta el punto que en 2023 el Grupo tiene presencia con sociedades locales

en España, Portugal, Estados Unidos y México si bien su talento se reparte por más de 7 países y tiene clientes en más 20 países.

En lo que respecta a Estados Unidos y México, la red de relaciones profesionales con el equipo y con los clientes está cada vez más desarrollada y, por tanto, la variedad de competencias que nuestro equipo puede ofrecer y la cantidad de clientes y sectores en los que trabajamos es cada vez mayor.

En México estamos presentes desde el año 2012. A final de 2023 contamos con un equipo de 159 personas (196 personas en 2022), cubriendo ya casi todas las competencias digitales y trabajando para grandes clientes concentrados en el sector financiero, asegurador y de la distribución.

En USA empezamos a trabajar en 2013 y a final de 2023 el equipo está formado por 91 personas en local (97 personas en 2022), repartidas principalmente en 4 ciudades (Birmingham, Boston, Dallas y Pittsburgh) y con presencia testimonial en algunas otras ciudades como Miami. Desde 2023 los clientes de USA son cubiertos tanto desde personal local en USA como desde México y España por lo que el número de nuestros profesionales que viene trabajando para USA aumentan año a año. Aunque progresivamente los proyectos que tenemos en Estados Unidos son cada vez más heterogéneos, actualmente los principales clientes son entidades financieras consolidadas y de reconocido prestigio, para las que desarrollamos proyectos estratégicos en el ámbito de la digitalización de su negocio. También destacan clientes incluidos en el top 10 de “pharmaceutical industry” y en el top 5 de “builders industry”.

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. La actividad en Chile ha cesado durante el ejercicio 2023 por motivos estratégicos y de gestión de negocio.

A finales del ejercicio 2021, se abrió una nueva oficina en Portugal. Progresivamente, la actividad en este país ha comenzado a cobrar relevancia con la llegada de nuevos proyectos, de modo que en 2022 el Grupo decidió adquirir la Sociedad con la que tenía su principal rama de negocio (Atlera, L.d.a.).

En España es donde tenemos la mayor variedad de servicios y competencias, así como diversidad de clientes y sectores. Se trabaja actualmente para 735 clientes diferentes (750 clientes en 2022), desde numerosas ciudades entre las que destacamos Madrid, Sevilla, Oviedo y A Coruña.

La actividad comercial está sincronizada a nivel global y desde SNGULAR se fomenta la movilidad geográfica de todos los empleados que quieran aprovechar nuestra presencia internacional para desarrollar una carrera con etapas en otros países. Este fomento de la movilidad ayuda a mantener una única cultura 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

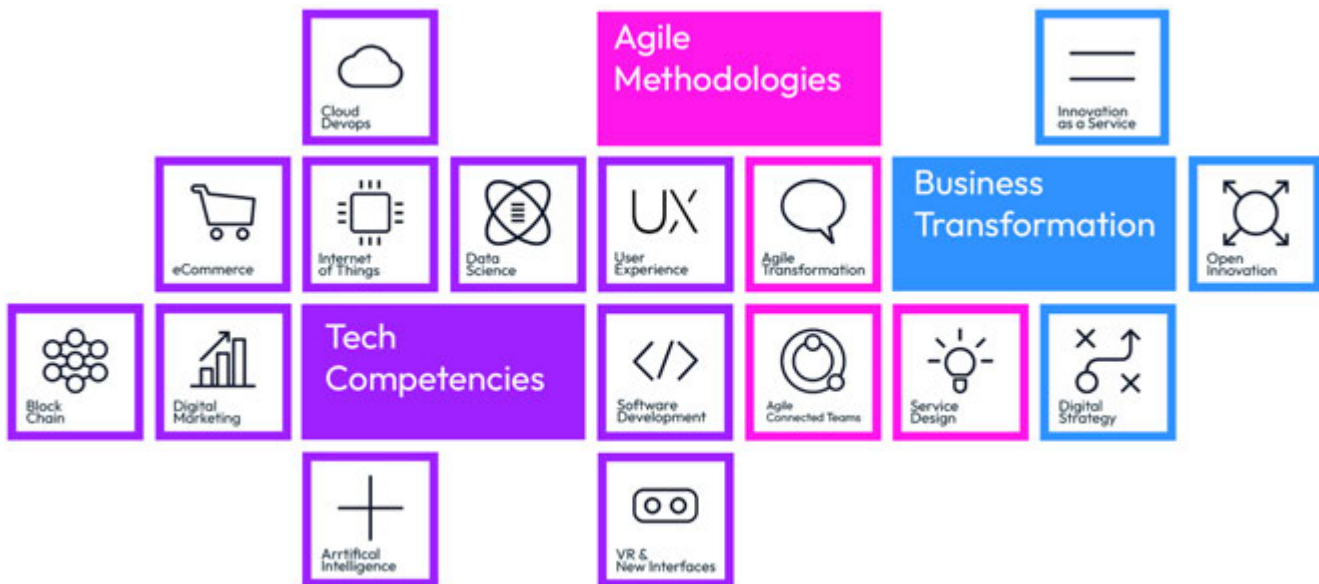
especializados y con capacidad de escalar ante proyectos ambiciosos que no cuentan con suficiente talento local.

Este método de trabajo descentralizado, como hemos comentado, supone una ventaja competitiva para SNGULAR. Esta práctica se ha ido trabajando y optimizando mediante su puesta en práctica en numerosos proyectos que han resultado muy exitosos y de los que hemos aprendido a trabajar en equipos que, a pesar de estar deslocalizados, mantienen un trato cercano entre sí y con el cliente, dando una capacidad de respuesta ágil y especializada desde diferentes ubicaciones.

### Capacidades Digitales crecientes e integración de equipos

Cuando hablamos de capacidades digitales, nos referimos a los bloques de competencias y capacidades de la oferta de cada equipo.

SNGULAR integra equipos especialistas que combinan numerosas capacidades digitales, que permiten ofrecer una amplia oferta de servicios de alto valor añadido. Estos equipos, están en constante formación y evolución tratando de mantenerse siempre al día con las últimas tecnologías y tendencias.





## Capacidad de atraer, retener y desarrollar talento digital

Otro de los elementos diferenciales de SNGULAR es su capacidad de atraer, fidelizar y desarrollar el talento. En particular, SNGULAR se diferencia por su excelente reputación entre la comunidad técnica capaz de atraer el mejor talento tecnológico, por su estrecha conexión con comunidades técnicas y empresariales (SNGULAR Hubs, Meetups, Observatorios, etc.) y por su cultura, que permite mezclar y desarrollar dicho talento como mejor medio para anticipar e impulsar nuevas actividades y oportunidades en torno a la tecnología digital.

Asimismo, SNGULAR se diferencia por contar con unidades de negocio (Talent Development, Learning Disruption y Community Building), basadas en la gestión del talento.

## Participación en innovación y desarrollo de nuevas tecnologías

SNGULAR se diferencia por su apuesta por la innovación y por su capacidad para generar nuevos negocios mediante iniciativas de inversión conjunta con emprendedores, fondos de inversión y clientes que se convierten en partners, con numerosos casos de éxito.

A través de SNGULAR Ventures se apoyan estas iniciativas aportando capital y, sobre todo, capacidad de gestión y mentorización para ayudar a los equipos a encontrar el encaje entre su propuesta de valor y el mercado o sector en el que se mueven.

## Capital humano / Talento

*“Primero personas y después profesionales”*

El talento humano es un factor clave de nuestra organización a nivel estratégico. En SNGULAR identificamos, desarrollamos y apoyamos ese talento, para que cada uno encuentre su misión dentro del Grupo y ofrezca ventajas a nuestros clientes.

SNGULAR defiende que la clave del éxito son las personas que trabajan en los distintos departamentos y proyectos del Grupo, por lo que contar con los mejores profesionales es fundamental para prestar un mejor servicio a nuestros clientes.

Para ello, 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 personal que necesita con las aptitudes adecuadas. Entre otras medidas que se describen más adelante, se potencia la formación, dando facilidades a través de medios digitales, que permiten la asistencia remota y asíncrona. También se mide periódicamente la satisfacción del empleado a través del indicador eNPS (employee net promoter score), y los resultados se comparten mensualmente con el comité ejecutivo.

## Casos de éxito

### VÍTALY



#### La Automatización RPA impulsa la rentabilidad de VÍTALY en un 200%

- **Perfil de Empresa:** Líder en seguridad y salud.
- **Automatización RPA:** Más de 17 procesos repetitivos automatizados, logrando retornos de inversión superiores al 200%.
- **Robots Dedicados en Cada Departamento:** Al menos un robot por departamento libera a los equipos de tareas mecánicas, permitiéndoles enfocarse en labores de mayor valor.
- **Optimización Continua:** Con 3 robots RPA operando 24/7, la optimización de procesos ha mejorado el rendimiento y maximizado la inversión inicial.
- **Impacto Organizacional en VÍTALY:** La adopción de RPA ha transformado la operativa y cultura de la compañía, generando resultados notables y permitiendo que los equipos se centren en tareas más estratégicas y valiosas.

María Eugenia Álvarez Vivas, gestora de proyectos en VÍTALY:

*«La automatización ha aliviado nuestra carga de trabajo, eliminando cuellos de botella y errores comunes. Esta mejora en productividad y reducción de errores nos ha dado una ventaja competitiva en el mercado».*

Vídeo: <https://youtu.be/7TUXwqzMcdY?si=7mwzTXgUfbnH564k>

## OYSHO Training



### OYSHO Training, la Evolución de una Marca de Moda hacia el Deporte

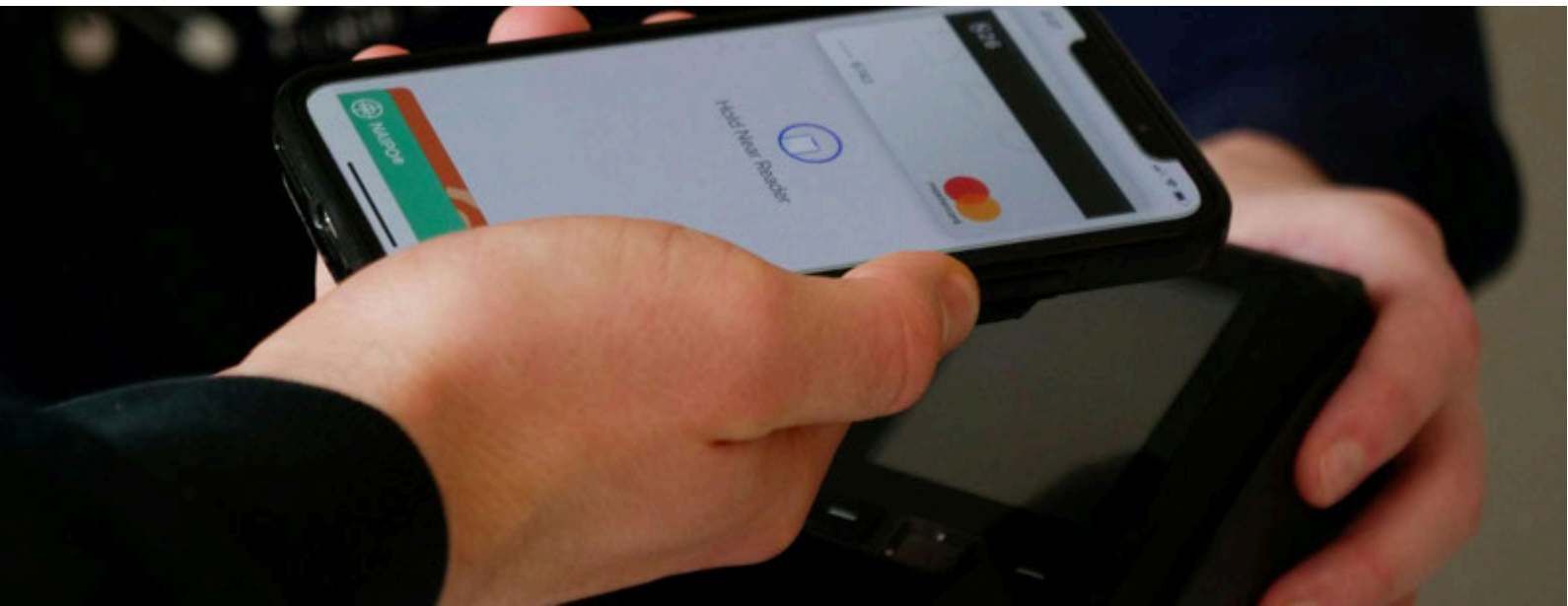
- **Posicionamiento de Marca:** Consolidación y fortalecimiento en el mercado de la ropa deportiva
- **OYSHO Training:** Innovadora aplicación de entrenamiento que permite la práctica autónoma de fitness, yoga y otras disciplinas
- **Conexión Efectiva con Usuaris:** OYSHO Training acerca la marca a las usuarias, comprendiendo mejor sus necesidades y hábitos.
- **Propuesta de valor SNGULAR:** Enfoque en Human Centered Design, escalabilidad y mejora continua.
- **Funcionalidades:** Más de 450 vídeos, motor de recomendación, estadísticas, compatibilidad con múltiples dispositivos.
- **Éxito en Descargas y Valoración:** Más de 100.000 descargas, más de 2.000 reviews con una destacada puntuación de 4.8 sobre 5 en Apple Store y Google Play.

**Jorge Vicente**, Responsable de UX/UI en OYSHO:

*«Colaboramos estrechamente con SNGULAR para garantizar que la aplicación sea fácil de usar, intuitiva y ofrezca una experiencia personalizada para cada mujer».*

Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=cjllpvl-lc>

## TPV Cobro en el Móvil



### Transformando la Experiencia de Pagos para un Banco Global Líder

- **TPV Cobro en el Móvil:** La app permite a los comerciantes utilizar sus smartphones como datáfonos de forma totalmente segura.
- **Funcionalidades Clave:** Permite un seguimiento detallado de cobros, con opciones de devoluciones y la generación de reportes diarios.
- **Integración de Tap on Phone:** Elimina la necesidad del PIN pad, permitiendo pagos al deslizar tarjetas o dispositivos directamente por el móvil del comercio.
- **Opciones de Pago Versátiles:** Admite pagos mediante códigos QR de WeChat Pay y AliPay, ofreciendo una amplia gama de opciones de pago.
- **Alcance Impresionante:** En el último mes, la aplicación atrajo a más de 20,000 usuarios, con una frecuencia asombrosa de aproximadamente 600 usuarios por minuto. Esta rápida adopción sugiere una alta penetración en el mercado, anticipando un reemplazo significativo de los datáfonos convencionales.
- **Alianza Estratégica:** Esta colaboración sólida consolida a SNGULAR como un socio estratégico clave y líder en innovación tecnológica, estableciendo las bases para futuros proyectos tecnológicos en el ámbito financiero a nivel global.
- **Impacto Positivo:** Aboga por la sostenibilidad medioambiental al eliminar los tickets impresos y enviar recibos por correo electrónico. Se ve alineado con los ODS 15 Vida de Ecosistemas y 12 Producción y consumo responsables.

Luis Miguel Reja, Mobile Development en SNGULAR:

*«La colaboración entre el banco líder y SNGULAR no solo ha llevado a un avance tecnológico significativo, sino que también ha sentado las bases para futuras innovaciones en el sector financiero a nivel global».*

## Pabellón de Arabia Saudí en la Expo 2020 de Dubái



### Mesa interactiva monumental para representar Arabia Saudí en EXPO Dubái 2020 diseñada para Boris Micka Associates

- **Gran mesa interactiva:** Con más de 100 metros cuadrados, SNGULAR desarrolla esta obra de alta tecnología que ofrece secuencias de arte desde cualquier ángulo, permitiendo a los visitantes explorar la historia del país de manera envolvente.
- **Tecnología de Vanguardia:** La mesa presentaba una proyección central de 10 minutos con contenido 3D y anamorfosis, visible desde cualquier punto gracias a 20 proyectores 4K cenitales.
- **Esfuerzo Creativo Descomunal:** Artistas digitales crearon contenido en inglés y árabe, generando renders de dimensiones excepcionales (12.000 x 10.000 píxeles). El proyecto requirió un gestor de contenidos propio.
- **Reconocimientos Internacionales:** El Pabellón obtuvo tres Récords Guinness, y la mesa de SNGULAR recibió elogios y premios notables como el Red Hot Design Awards 2022 y el IF Design Awards 2022.

**Daniel Martínez de Leiva**, Project Manager de SNGULAR:

*«Este proyecto demostró la fuerza de la colaboración y creatividad al superar desafíos técnicos y logísticos. A pesar de las limitaciones, entregamos una obra de arte que superó las expectativas. Fue un testimonio del poder de un equipo comprometido y apasionado frente a circunstancias adversas y un tiempo limitado».*

## Alianzas estratégicas

SNGULAR mantiene acuerdos de alianza estratégica o partnerships con diferentes empresas cuyos productos y soluciones son referentes mundiales.

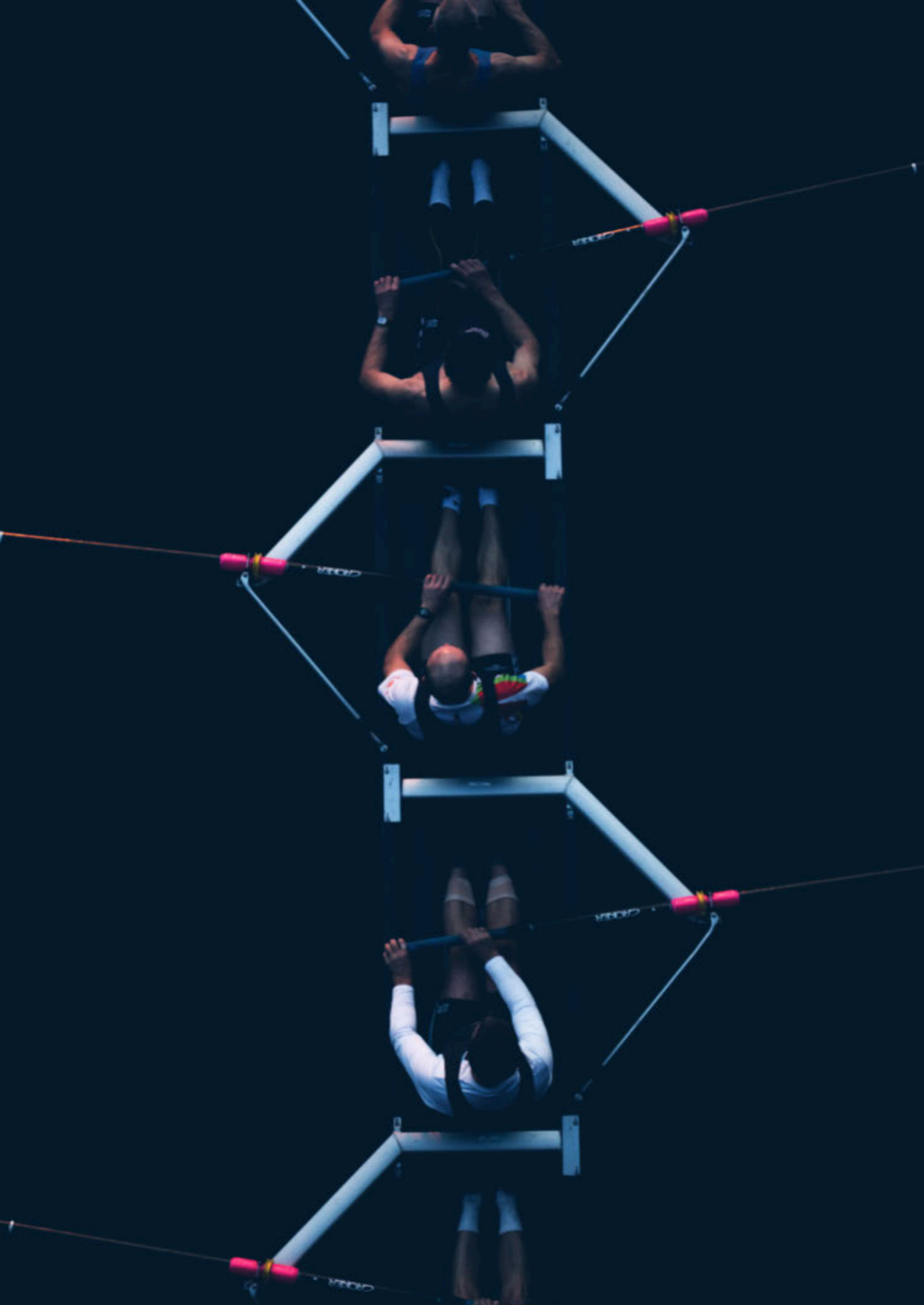
A continuación, se recoge una lista de los principales acuerdos de partnership de SNGULAR con diferentes socios estratégicos:

- **Adobe:** SNGULAR es partner de Adobe. Entre las competencias profesionales con capacitación y certificaciones destacan: Adobe Experience Manager, Campaign, Target, Audience, Analytics, Marketo y Magento Commerce Cloud.
- **Amazon AWS:** SNGULAR es Registered Consulting Partner de Amazon. En la actualidad hay ingenieros con certificaciones de Practitioner, Developer Associate, Architect Associate, Security Specialist y DevOps Professional. La relación de partnership con AWS se inició en el año 2011 con la publicación de un caso de éxito con el Grupo PRISA.
- **Automate:** SNGULAR Transformation Solutions es partner de Automate para la implantación de Robotic Process Automation (RPA).
- **BIAN:** SNGULAR es un miembro activo de BIAN, organización que trabaja para la definición de un estándar que facilite la interoperabilidad de entidades y sistemas bancarios.
- **Bosch:** SNGULAR es partner de desarrollo para la división de cámaras INTEOX. Actualmente los Teams de Internet of Things y Data & Artificial Intelligence trabajan junto con el canal de distribuidores de Bosch para implementar soluciones de Visión Artificial.
- **Browserstack:** Esta compañía lidera el mercado del testeo multidispositivo con dispositivos reales que se manejan remotamente para hacer Aseguramiento de Calidad del desarrollo.
- **Google Cloud Platform:** SNGULAR partner de GCP, el equipo de ingenieros del Team de Cloud Adoption cuenta con certificaciones de Professional Cloud Architect y Associate Cloud Engineer. Además de este partnership con Google, en SNGULAR trabajan personas con el reconocimiento de Google Development Experts.
- **Google Marketing Platform:** En el equipo de Marketing Transformation de SNGULAR hay profesionales capacitados y certificados en Marketing Platform (Display & Video 360, Search Ads 360, Campaign Manager), Tag Manager, Analytics, Data Studio y Optimize.

- **HTC Live:** SINGULAR es partner de desarrollo de la línea de set de realidad virtual del fabricante HTC.
- **Magic Leap:** SINGULAR es partner de desarrollo de Magic Leap, la empresa de soluciones de realidad virtual y aumentada.
- **Meniga:** SINGULAR es partner integrador de Meniga, una empresa que ofrece diferentes soluciones de gestión de finanzas personales. La trayectoria de esta alianza incluye implementaciones de su PFM en España, Portugal, Islandia, Sudáfrica e Italia.
- **Microsoft:** A través de sus equipos, SINGULAR es Gold/Silver partner de Microsoft en múltiples competencias, realizando implantaciones de sus productos y soluciones. Adicionalmente, en SINGULAR trabajan personas que tienen el reconocimiento de Most Valuable Professional en Development Technologies.
- **MongoDB:** SINGULAR tiene un acuerdo de partnership con MongoDB para nuestras operaciones en Estados Unidos, en proceso de hacerse extensivo a todos los países en los que SINGULAR opera.
- **NVIDIA:** SINGULAR es partner de NVIDIA en la categoría de Computación DGX, los sistemas de hardware y software diseñados para Deep Learning.
- **Oculus:** Como developers de Oculus, SINGULAR tiene acceso preferente a los dispositivos físicos.
- **Ferrovial:** Ferrovial ha formalizado una alianza estratégica con SINGULAR, para desarrollar soluciones conjuntas que transformen el sector de las infraestructuras a través de productos digitales basados en inteligencia artificial e Internet de las cosas. La alianza avanza la apuesta de la compañía por la digitalización de la industria, garantizando un impacto sostenible.
- **OTRS:** SINGULAR Transformation Solutions es el partner exclusivo en España de su solución de HelpDesk/ITSM, y que usan grandes corporaciones como NASA, LUFTHANSA, y organismos públicos como Gobierno de Aragón, Gobierno de Canarias, Loterías y Apuestas del Estado, etc.
- **Pactflow:** Empresa líder mundial con su herramienta de contract testing para el aseguramiento de calidad del desarrollo de software.
- **Pico Interactive:** Es un fabricante de dispositivos de Realidad Virtual, con el que SINGULAR tiene un acuerdo de comercialización preferente en Europa, incluyendo soporte técnico para implementar soluciones ad hoc para sus clientes.

- **Piwik Pro:** SNGULAR es partner de Piwik, la solución de analítica omnicanal.
- **RedHat:** SNGULAR es partner de Red Hat, teniendo actividad recurrente en su producto Ansible, solución para automatización de procesos de despliegue y mantenimiento de infraestructura de sistemas, consiguiendo ganar eficiencia en la operativa del día a día de los sistemas.
- **Rokoko:** SNGULAR es partner de Rokoko, fabricante de trajes de motion capture.
- **Samsung:** SNGULAR está dado de alta como desarrollador de aplicaciones para dispositivos Gear.
- **Salesforce:** SNGULAR tiene una alianza con Salesforce. El equipo cuenta con certificaciones en las diversas áreas de Salesforce (Marketing, Sales, Service, Platform, Community, Mulesoft, Tableau) con distintos perfiles profesionales (Administradores, Desarrolladores, Q&A, Project Managers, Business Analysts).
- **Sales Layer:** SNGULAR es partner de este software de Product Information Management, una de las actividades claves de los modelos de comercio online.
- **Selligent:** SNGULAR es partner de Selligent, la plataforma de marketing cloud.
- **Sony Playstation:** SNGULAR es partner del programa PlayStation Talents, en el apartado Alianzas, con CoolPaintrVR, el juego de escultura y diseño en realidad virtual.
- **Tealium:** SNGULAR es partner de Tealium, aprovechando las capacidades de su sistema de IQ Tag management para ayudar a los especialistas en marketing a administrar fácilmente las tecnologías que requieren de trazabilidad de sus canales en tiempo real.
- **Twilio:** SNGULAR es partner de Twilio, la plataforma de comunicación que habilita comunicaciones de voz y mensajería, y acceso a las APIs de Whatsapp for Business.
- **Vonage:** SNGULAR es partner de Vonage, una de las empresas que conceden acceso a las APIs de Whatsapp for Business. Nuestra relación de partnership aplica a las regiones de Asia Pacífico, Europa, LATAM y USA.
- **Zendesk:** SNGULAR es partner de Zendesk, trabajando en la implantación, configuración y extensión de su plataforma de soporte a procesos de atención al cliente.





# ¿Cómo nos organizamos? - Un ecosistema de innovación

## Regiones geográficas

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:** Engloba todos los países de Latino América.
- **Región 3 - USA:** Incluye toda la actividad que se desarrolla en Estados Unidos e incluimos otros territorios como Canadá.

A nivel organizativo interno, agrupamos las regiones de LATAM y USA con la denominación de AMÉRICAS.

## Áreas funcionales

Cada una de las regiones tiene un 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 equipos que reflejan las principales áreas funcionales dentro del Grupo:

- **Corporate:** incluye todos los servicios de estructura como administración, finanzas, legal, compliance, fiscal, I+D+I, etc.
- **People & Culture:** responsable de atracción, selección, desarrollo de talento y experiencia de empleado.
- **Marketing y Comunicación:** responsable de la construcción y promoción de la marca.
- **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 conseguir nuevos clientes y desarrollar relaciones a largo plazo con los mismos.

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 o bien como empleados de otros departamentos o áreas, 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 del Grupo.
- 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 del Grupo 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 del Grupo contamos con las siguientes figuras:

- **Presidencia:** actúa a nivel de empresa como máximo responsable y vela por los intereses de nuestros equipos, 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, bajo un paradigma de ecosistema de innovación, con vínculos con otras compañías.
- **Business Managing Director:** proporciona un liderazgo para ampliar la capacidad de llegada a clientes a través de una gestión transversal que alinee personas y tecnología. A nivel global, juega un papel fundamental a la hora de liderar la definición de la estrategia comercial y las capacidades digitales específicas de SNGULAR para que se alineen a la demanda del mercado, y permita a SNGULAR ampliar su base de clientes en diferentes sectores y geografías. Para un mayor control de la gestión comercial este rol queda dividido en dos figuras a nivel geográfico, las Américas y en EMEA.
- **Corporate Managing Director:** junto a la Presidencia de la compañía, define la estrategia de inversión y financiación con el propósito de maximizar el valor del Grupo. Como parte 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.
- **Delivery Managing Director:** se encarga de supervisar los proyectos tecnológicos del Grupo y proporciona un liderazgo innovador sobre cómo se usa la tecnología para garantizar la mejor de valor entrega posible a nuestros clientes a través de nuestros proyectos. Asimismo garantiza que la compañía se mantiene a la vanguardia de la tecnología, dando las directrices tanto tecnológicas como del talento técnico necesario incorporar para que así siga siendo en el futuro.

- **Chief Digital Officer and Chief of Staff:** este rol abarca la convergencia de la estrategia y la coordinación a nivel ejecutivo. Lidera distintas iniciativas del Grupo para aportar valor en el posicionamiento estratégico de SNGULAR. Estas acciones pasan por analizar modelos de negocio y organización que ayuden a que el Grupo siga creciendo e innovando, manteniendo siempre nuestra cultura. Es responsable de impulsar la transformación de la empresa, liderando iniciativas clave en innovación y experiencia del cliente. Además, como Chief of Staff, desempeña un papel esencial al facilitar la comunicación y coordinación entre los ejecutivos, asegurando la ejecución eficiente de las estrategias empresariales. La posición fusiona la visión digital con la coordinación táctica, siendo un catalizador para la alineación estratégica y la implementación efectiva de las iniciativas clave en nuestra empresa.
- **M&A and New Business:** desempeña un papel crucial en la formulación y ejecución de estrategias de crecimiento a través de la identificación, evaluación y gestión de oportunidades de fusiones y adquisiciones. Encargado de alinear las iniciativas de M&A con los objetivos empresariales, supervisa la evaluación de empresas potenciales, negocia acuerdos, y coordina la integración exitosa de nuevas adquisiciones en la estructura operativa y cultural de la empresa. Además, juega un papel estratégico al evaluar el panorama competitivo y las tendencias del mercado para orientar la toma de decisiones clave en el crecimiento y posicionamiento de la empresa en el sector tecnológico.
- **Global People Officer:** define la estrategia y gestión del talento a nivel global, encabezando las iniciativas de recursos humanos, centrándose en la creación de un entorno laboral inclusivo y motivador, al tiempo que impulsa el desarrollo profesional y personal de los empleados. Este líder se encarga de establecer políticas y prácticas de recursos humanos coherentes en todas las geografías, asegurando una cultura organizacional cohesiva. Además, juega un papel estratégico al alinear las iniciativas de recursos humanos con los objetivos comerciales, garantizando la atracción y retención de talento clave, el fomento de la diversidad e inclusión, y el impulso de la innovación a través del desarrollo del capital humano.
- **Chief Innovation Officer:** define la estrategia de innovación de la compañía, trabajando con líderes globales que buscan nuevos modelos de negocio, servicios o productos de base tecnológica. Esta persona lidera equipos multidisciplinares de ámbito global con una visión de extremo a extremo de la innovación, desde convertir ideas en conceptos hasta su desarrollo, el diseño de estrategias de despliegue y crecimiento. Además, siempre tiene el foco puesto en la innovación, ayudando a diseñar y construir nuevos modelos de negocio que permitan crear valor en las organizaciones y sectores en los que tenemos presencia.

## Composición accionarial

A 31 de diciembre de 2023, la composición del accionariado en la siguiente:

Accionista	% Directo	Nº de acciones directas	% Indirecto	Nº de acciones indirectas
Parenclitic, S.L.	69,22%	37.275.601	-	-
Global Portfolio Investments, S.L.	7,41%	3.992.268	-	-
D. José Luis Vallejo Pizarro	-	-	57,04%	30.718.822,78
Minoritarios	21,35%	11.497.863	-	-
Autocartera	2,02%	1.086.794	-	-

A 31 de diciembre de 2022, la composición del accionariado era la siguiente:

Accionista	% Directo	Nº de acciones directas	% Indirecto	Nº de acciones indirectas
Parenclitic, S.L.	68,70%	36.995.994	-	-
Global Portfolio Investments, S.L.	6,35%	3.421.052	-	-
D. José Luis Vallejo Pizarro	-	-	56,61%	30.488.399
Minoritarios	23,16%	12.470.017	-	-
Autocartera	1,79%	965.463	-	-

## Consejo de Administración

### Funciones del Órgano de Administración

El Consejo de Administración tiene como principal cometido la gestión, representación y administración de la Sociedad de conformidad con lo señalado en la normativa vigente, en los Estatutos Sociales y en las normas de gestión interna que la Compañía ha aprobado.

En la gestión diaria de la Compañía, el Consejo de Administración ha delegado sus funciones con carácter general en el Consejero Delegado junto con el equipo directivo, a excepción de aquellas decisiones de relevancia, en particular aquellas que superen ciertos umbrales económicos y que, por tanto, excedan de las facultades conferidas al equipo directivo en sus respectivos poderes.

El Consejo de Administración, además, tiene la dedicación adecuada para adoptar las medidas necesarias para la buena dirección y control de la Compañía, lo que incluye, a estos efectos, la supervisión y el entendimiento de la información financiera que se hace llegar al BME Growth, a los accionistas y a los diferentes interesados (stakeholders), así como el control interno de la Sociedad.

El Consejo de Administración de SNGULAR se reúne como mínimo una vez al trimestre, por lo que toda decisión de relevancia para la Sociedad es analizada y, a ser posible, consensuada en el seno del Consejo de Administración.

Entre sus principales funciones se destacan:

- Gobierno y administración de la Sociedad.
- Formulación de Cuentas Anuales individuales y consolidadas. La información financiera es preparada por el Departamento Económico-Financiero pero la responsabilidad final recae sobre el Consejo de Administración.
- Elaboración del Informe de Gestión.
- Propuesta de aplicación del resultado.
- Designación de cargos internos.
- Convocatoria de las juntas y elaboración del orden del día, así como información a los accionistas en la Junta.

## Composición del Órgano de Administración

A 31 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración está compuesto por los siguientes Administradores:

Consejero/a	Cargo	Carácter	Fecha de Nombramiento
D. José Luis Vallejo Pizarro	Presidente	Dominical	27 de septiembre de 2021
D. Ignacio García Hernández	Vocal	Ejecutivo	27 de septiembre de 2021
D. César Camargo	Vocal	Ejecutivo	27 de septiembre de 2021
Dña. Sarah Marie Harmon	Vocal	Dominical	5 de diciembre de 2023
D. Ricardo Forcano	Vocal	Independiente	27 de septiembre de 2021
D. José Luis Sancho	Vocal	Independiente	5 de diciembre de 2023
Dña. Begoña Navallas	Vocal	Independiente	5 de diciembre de 2023

A 31 de diciembre de 2022, la composición era la siguiente:

Consejero/a	Cargo	Carácter	Fecha de Nombramiento
D. José Luis Vallejo Pizarro	Presidente	Dominical	27 de septiembre de 2021
D. Ignacio García Hernández	Vocal	Ejecutivo	27 de septiembre de 2021
D. César Camargo	Vocal	Ejecutivo	27 de septiembre de 2021
Dña. Teresa Quirós	Vocal	Independiente	27 de septiembre de 2021
D. Ricardo Forcano	Vocal	Independiente	27 de septiembre de 2021



## Trayectoria profesional de la Administración

### José Luis Vallejo Pizarro

Fundador y Presidente de SNGULAR.



José Luis Vallejo Pizarro es el fundador y Presidente de SNGULAR. 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.

Fiel a su propia experiencia multidisciplinar y a la vocación de la compañía de colaborar con otros, a José Luis le gusta referirse a SNGULAR “no como una compañía, sino como un ecosistema de innovación”.

A su brillante carrera como ingeniero de telecomunicaciones e ingeniero biomédico, se une su éxito como emprendedor. Fue uno de los fundadores de la startup BuyVIP (uno de los primeros clubes privados de ventas online de Europa), que fue adquirida por Amazon en 2010. Ha invertido y colaborado en la creación de plataformas tecnológicas en más de una docena de startups, incluyendo LolaMarket, Belbex, Mercadeuda, Tech on Rails y My TripleA.

También ha invertido en startups biotecnológicas como HealthyTech, NIMGenetics, MedimSight y Enzymlogic.

José Luis nació en Badajoz (España) y reside en Madrid. Posee el Executive MBA por la IESE Business School (Universidad de Navarra) y también el Executive Program de la Singularity University.

**Ignacio García Hernández**

Corporate Managing Director en SNGULAR.



Ignacio García Hernández es Corporate Managing Director en SNGULAR. Junto al Presidente de la compañía, define la estrategia de inversión y financiación con el propósito de maximizar el valor de la empresa.

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.

Asiste a los responsables de las distintas regiones en cualquier materia corporativa que permita controlar adecuadamente los riesgos. Analiza las inversiones propuestas, tanto de SNGULAR Ventures como del resto de SNGULAR, ya sean estratégicas u operativas, al objeto de que sean coherentes con el plan estratégico de la compañía. Diseña y ejecuta las alianzas estratégicas o Joint Ventures con terceros, tanto desde un punto de vista accionarial como organizativo o de negocio.

Antes de unirse a SNGULAR en 2018, Ignacio destacó a lo largo de más de 20 años en el cargo de Chief Financial Officer en varias multinacionales como Ayesa, Befesa y Abengoa, donde comenzó su trayectoria como Controller assistant hasta llegar a convertirse en CFO del área de negocio medioambiental (Befesa).

Ignacio es conocido como un experto financiero en organizaciones y sectores de gran complejidad. Nacido en Sevilla (España), Ignacio es licenciado en Administración de Empresas (US) y Licenciado en Derecho (UNED); además de contar con un PDG por la IESE Business School (Universidad de Navarra) y un CFP por la London Business School.

## César Camargo

Chief Executive Officer de SNGULAR



César Camargo Rodríguez, Chief Executive Officer de SNGULAR, es responsable de dirigir las actividades core de consultoría y operaciones en todas las regiones en las que opera la compañía y garantizar la alineación estratégica de con las mismas, de todas las unidades de negocio.

Antes de ser CEO de SNGULAR, César ejerció como Global CTO jugando un papel fundamental al momento de liderar la definición de la estrategia tecnológica y las capacidades digitales específicas de la Compañía.

Cuenta con más de 20 años de experiencia en diferentes tecnologías y capacidades técnicas. Solo en el sector de los servicios financieros, César ha ayudado a más de diez bancos líderes a acelerar su modernización en TI y a transformar sus canales digitales.

Antes de llegar a SNGULAR en 2007, César trabajó como arquitecto de software e ingeniero informático en diversas empresas de TI en España.

Nacido en Madrid, César reside actualmente en Madrid (España). Estudió Ingeniería Informática en la Universidad Politécnica de Madrid y posee el Executive MBA de la IESE Business School (Universidad de Navarra).

**Ricardo Forcano García****Consejero Independiente en SNGULAR**

Ricardo Forcano es Consejero Independiente en SNGULAR. Ricardo cuenta con 20 años de experiencia en el mundo corporativo, habiendo desempeñado diversos cargos ejecutivos en empresas del sector energético, los medios de comunicación y los servicios financieros.

Durante los últimos años ha sido miembro del comité de dirección del Grupo BBVA, donde ha liderado las funciones globales de Ingeniería y Organización y de Talento y Cultura como CIO y CHRO del banco respectivamente.

Asimismo, cuenta con una dilatada experiencia en BBVA, Endesa y el Grupo Henneo desarrollando las funciones de estrategia y desarrollo corporativo, desarrollo de negocio e innovación, así como realizando inversiones de venture capital en empresas de base tecnológica.

Actualmente Ricardo está llevando a cabo un proyecto de investigación sobre inteligencia colectiva, colabora con empresas de tecnología, ejerce como mentor de emprendedores en Endeavor e imparte clases en IESE Business School.

Ricardo es Ingeniero Industrial por la Universidad de Zaragoza (número uno de su promoción) y posee un Master of Science in Technology Policy por el Massachusetts Institute of Technology (MIT) y un Executive Program por la Singularity University en Silicon Valley.

## Begoña Navallas

Consejera Independiente y Presidenta de la Comisión de Auditoría en SNGULAR



Begoña Navallas Labat es Consejera Independiente y Presidenta de la Comisión de Auditoría en SNGULAR. Begoña cuenta con más de 15 años de experiencia profesional como auditora de cuentas inscrita en el ROAC, realizando trabajos de auditoría de cuentas y emisión de determinados informes adicionales requeridos legalmente.

Asimismo, lleva más de 20 años como profesora universitaria en la especialidad de Auditoría y Contabilidad, siendo desde 2013 profesora doctora.

Adicionalmente es Directora del Máster en Auditoría, Contabilidad y Mercado de Capitales en la Universidad Autónoma de Madrid y Coordinadora del proyecto de Auditoría-Universidad en la agrupación de Madrid del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Begoña es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales y doctora en Ciencias Económicas, Contabilidad y Finanzas ambas por la Universidad Autónoma de Madrid.

## José Luis Sancho

Consejero Independiente en SNGULAR



José Luis Sancho es Consejero Independiente en SNGULAR. José Luis cuenta con más de 34 años de experiencia internacional en consultoría y tecnología desempeñando su carrera en Accenture.

Con un background técnico, como Ingeniero de Telecomunicaciones y de Gestión, cuenta con amplísimo conocimiento sectorial no sólo por los numerosos proyectos de tecnología que ha supervisado sino también por su participación en los últimos años en gran número de fusiones y adquisiciones (M&A) de empresas de tecnología.

José Luis es Ingeniero de Telecomunicaciones por la Universidad Politécnica de Madrid y posee un Management Development Program por la IES Business School- Universidad de Navarra.

**Sarah Marie Harmon**

Consejera dominical en SNGULAR



Sarah Marie Harmon es Consejera dominical en SNGULAR y es miembro del Consejo de Administración de Caixabank Pagos y Consumo, y Vicepresidenta del Consejo Social de la UNED.

Durante el ejercicio 2023 ha desempeñado funciones en SNGULAR relativas al desarrollo y promoción del plan de diversificación de negocios, definición del modelo comercial y construcción de un equipo de desarrollo de negocio para identificar nuevas oportunidades internacionales.

Actualmente, presta servicios a SNGULAR como Senior Advisor, participando en los Strategy Retreats, en comisiones específicas del Exco, en eventos con clientes e inversores y en negociaciones de acuerdos estratégicos con partners, clientes y procesos de M&A.

Sarah Harmon cuenta con más de 25 años de experiencia en transformación digital y crecimiento empresarial a nivel internacional. Ha ocupado cargos de liderazgo en empresas como Microsoft, LinkedIn y Habitissimo. Es una defensora comprometida de los ASG y forma parte de varios consejos, incluyendo Women to Watch y Foundation 29.

Sarah Harmon, emprendedora y empresaria estadounidense, es una de las profesionales más renombradas del ámbito STEM. Además, ha sido reconocida por su compromiso con la sostenibilidad y la igualdad de género. Su capacidad de innovación y visión estratégica la convierten en un referente en el sector empresarial.

## Retribuciones al Consejo de Administración

El Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2023 está formado por siete personas. Los Administradores en concepto de retribución y dietas por cargo de consejero independiente asciende a un total de 62.480 euros (70.960 euros en el ejercicio 2022).

Adicionalmente, los miembros restantes del Consejo de Administración siendo un total de tres personas en 2023 (cuatro personas en 2022), perciben un total de 806.186 euros (875.789 euros en el ejercicio 2022) en concepto de personal de la Sociedad, no percibiendo retribución por consejero.

Durante los ejercicios 2023 y 2022 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 2023 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 24.117 euros a 31 de diciembre de 2022).

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 son a 31 de diciembre de 2023 un total de tres hombres y una mujer (dos hombres y una mujer a 31 de diciembre de 2022).

Por motivos de confidencialidad, al existir una única mujer en la totalidad del 2023 y 2022 no se procede a incluir los datos comparativos.

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 Consejo a 31 de diciembre de 2023 está formado por cinco hombres y dos mujeres, no existiendo sesgo por razones de sexo y edad, ya que, además, la horquilla de edad del Consejo es muy amplia.

## Comisión de Auditoría

El Consejo de Administración, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 13. bis de los Estatutos sociales de la sociedad, ha constituido en su seno la Comisión de Auditoría, que cuenta con las siguientes competencias otorgadas:

- a) Informar a la Junta General de accionistas sobre las cuestiones que se planteen en relación con aquellas materias que sean competencia de la comisión y, en particular, sobre el resultado de la auditoría explicando cómo esta ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la comisión ha desempeñado en ese proceso.
- b) Supervisar la eficacia del control interno de la sociedad, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría.
- c) Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al órgano de administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.
- d) Elevar al consejo de administración las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor externo, así como las condiciones de su contratación y recabar regularmente de él información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) Establecer las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo su independencia, para su examen por la comisión, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas de auditoría. En todo caso, deberán recibir anualmente de los auditores externos la declaración de su independencia en relación con la entidad o entidades vinculadas a ésta directa o indirectamente, así como la información de los servicios adicionales de cualquier clase prestados y los correspondientes honorarios percibidos de estas entidades por el auditor externo o por las personas o entidades vinculados a este de acuerdo con lo dispuesto en la legislación sobre auditoría de cuentas.
- f) Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresa una opinión sobre la independencia del auditor de cuentas. Este informe deberá contener, en todo caso, la valoración de la prestación de los servicios adicionales a que hace referencia la letra anterior, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de auditoría.



- g) Informar sobre las operaciones vinculadas que deba aprobar la junta general o el consejo de administración y supervisar el procedimiento interno que tenga establecido la compañía para aquellas cuya aprobación haya sido delegada.
- h) Informar, con carácter previo, al consejo de administración sobre todas las materias previstas en la Ley, los estatutos sociales y en el reglamento del consejo y en particular, sobre:
- La información financiera y el informe de gestión, que incluirá, cuando proceda, la información no financiera preceptiva que la sociedad deba hacer pública periódicamente; y
  - La creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales.

Actualmente la Comisión de Auditoría está compuesta por tres miembros, la mayoría de ellos independientes y uno de ellos será designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad y auditoría. Se reunirá una vez al semestre, salvo que sea convocada por cualquiera de sus miembros.

El presidente de la Comisión de Auditoría será designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ella y deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde su cese.

Los miembros de la Comisión de auditoría a 31 de diciembre de 2023 son los siguientes:

Consejero/a	Cargo	Fecha de Nombramiento
Dña. Begoña Navallas	Presidenta	05 de diciembre de 2023
D. Ignacio García Hernández	Vocal	27 de septiembre de 2021
D. Ricardo Forcano	Vocal	27 de septiembre de 2021

A 31 de diciembre de 2022, la Comisión de auditoría se componía de los siguientes miembros:

Consejero/a	Cargo	Fecha de Nombramiento
Dña. Teresa Quirós	Presidenta	27 de septiembre de 2021
D. Ignacio García Hernández	Vocal	27 de septiembre de 2021
D. Ricardo Forcano	Vocal	27 de septiembre de 2021

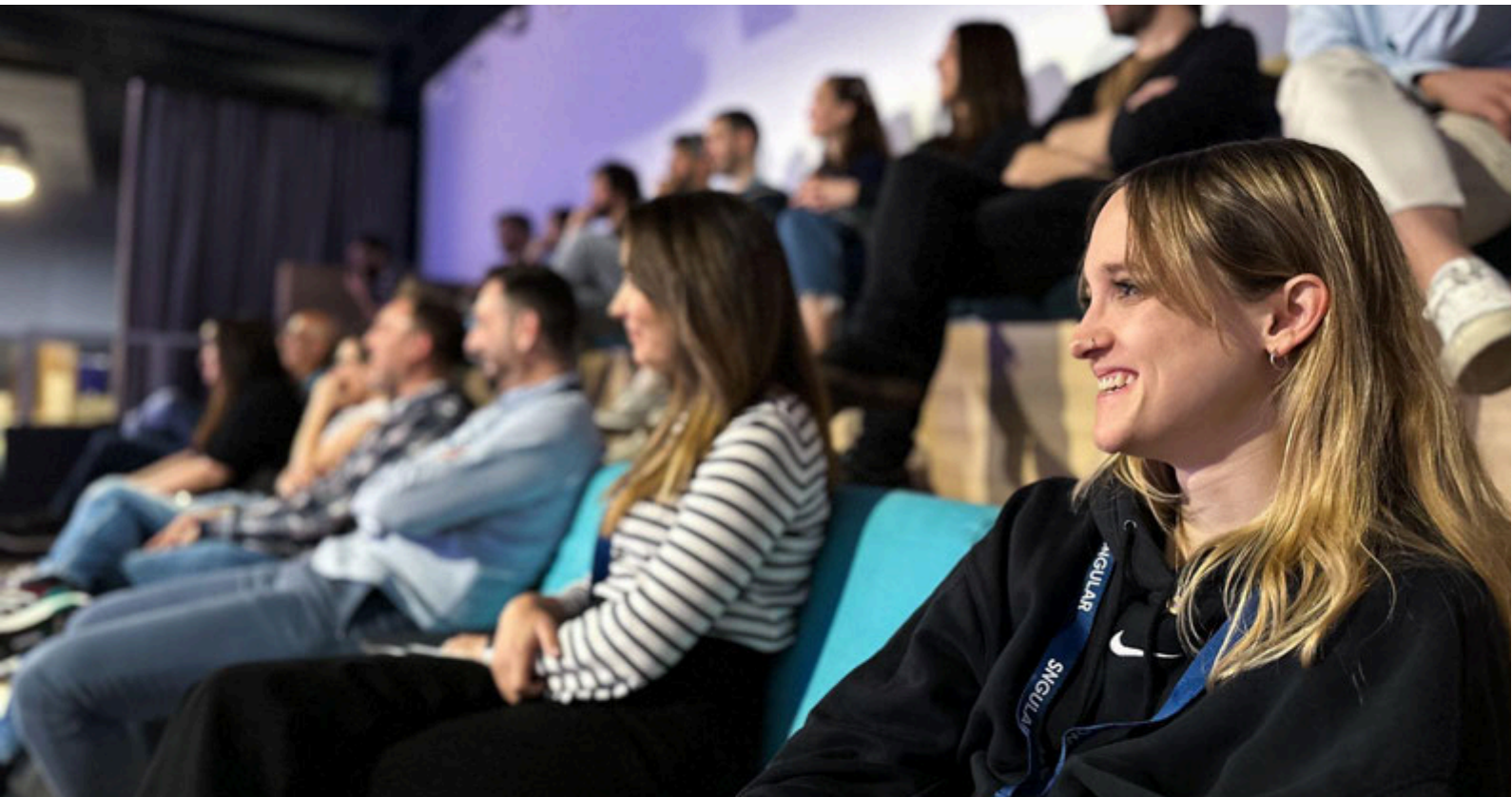
## Nuestra forma de trabajar

En SNGULAR 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.

El hecho de que en SNGULAR no se apueste por la contratación de equipos externos para el desarrollo proyectos tecnológicos de gran envergadura nos permite diferenciarnos de otras consultoras que externalizan su trabajo, puesto que conocemos a la perfección el talento y la experiencia de nuestros equipos y tenemos capacidad suficiente para para gestionar grandes volúmenes de trabajo. Ello nos permite ofrecer mejores precios, mayor escalabilidad de los proyectos, plazos de entrega más reducidos, atraer a los mejores profesionales y tener un equipo lleno de talento.

Durante la trayectoria de SNGULAR hemos trabajado con cientos de clientes y nos hemos adaptado 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.



# Adaptive agility



## ¿Cuál es nuestro plan? - Estrategia de crecimiento

### Claves del éxito y crecimiento

*“Combinar talento y tecnología en un mundo en constante cambio”*

SNGULAR basa su éxito y su capacidad de crecimiento de forma sostenida sobre dos pilares principales.

El primero (1) **es la firme apuesta por la atracción y fidelización de talento** altamente cualificado que además tiene las aptitudes necesarias para trabajar en equipo. En este sentido, hemos intensificado los programas enfocados al desarrollo del equipo humano, con el objetivo de mantener unos índices de rotación de personal muy por debajo del mercado.

El segundo (2) es la **construcción de un auténtico ecosistema de innovación** alrededor de una empresa de servicios de tecnología.

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.

### Estrategia del negocio

La visión de SNGULAR consiste en convertirse en un grupo líder, con operaciones a nivel global, posicionado como partner tecnológico de referencia para las empresas en su proceso de transformación digital.

Para ello, SNGULAR integra capacidades en Tecnología e Innovación (diseño, desarrollo de software para la transformación y optimización tanto de los procesos internos de las empresas como de su interacción con el cliente), con una fuerte cultura basada en el liderazgo en la gestión y desarrollo sostenible del mejor talento técnico (recurso escaso en el sector).

SNGULAR tiene objetivos ambiciosos a futuro en cuanto a su presencia multisectorial, multinacional, en proyectos de impacto basados en tecnología. Pero este liderazgo sectorial no se basa en una cuota de mercado, sino en una presencia mayor en proyectos de transformación y de innovación viables, escalables y que causen verdadero impacto en los clientes y sus sectores como base de la buena reputación de la compañía que resulta clave en su crecimiento. Gran parte de este crecimiento se produce por recomendación entre decisores de una misma compañía o de un mismo sector o área de responsabilidad (i.e. casos como la entrada en uno de los principales bancos de USA tras fichar este a un alto directivo de un banco cliente, o la aproximación y

posterior arranque de colaboración con una empresa líder global en retail a partir de la recomendación de otro cliente).

Adicionalmente, tanto el perímetro de las actividades y líneas de negocio de SNGULAR como la diversidad de capacidades que se combinan en dichas actividades ha crecido y se ha diversificado en el tiempo gracias a la combinación de una estrategia basada en el talento, unas reglas de juego que lo potencian y las relaciones a largo plazo (con la plantilla y con los clientes), además de una gran libertad para articular la oferta de productos y servicios de los equipos que, con autonomía y responsabilidad, son capaces de evolucionar a la velocidad a la que lo demanda el mercado.

La estrategia de SNGULAR se despliega en un momento empresarial en el que la totalidad de los sectores económicos busca en la tecnología para conseguir mejor y mayor acceso a sus mercados potenciales, mejor experiencia para sus clientes, modelos de negocio resilientes o anti-frágiles, procesos más eficientes y ágiles y capacidad de aprender y transformarse de forma permanente como organización. Esto se traduce en un mercado con perspectivas de crecimiento significativas. Esa transformación se ha visto además acelerada por el contexto de pandemia y por la vocación de muchos gobiernos e instituciones supranacionales de aprovechar ese contexto y el necesario impulso para provocar una verdadera transformación en todos los ámbitos.

Nada de todo eso puede abordarse sin el talento adecuado y la experiencia necesaria para combinar equipos de personas que vayan más allá del conocimiento básico de la tecnología, necesario para implantar soluciones estandarizadas.

## Situación del mercado

La evolución de la economía en el año 2022 estuvo especialmente marcado por el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania, lo que tuvo efectos en la economía a nivel mundial, especialmente, debido al impacto que causó dicho conflicto en los precios de la energía, alcanzando tasas de inflación cercanas al 10% en la Unión Europea y Estados Unidos. En el año 2023 la economía a nivel mundial sigue una tendencia descendente, con un bajo crecimiento de la actividad económica.

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 continuará llevándose a cabo en los años 2022 y 2023.

## Caracterización de la cartera de clientes

En 2023 se han realizado proyectos en el Grupo para 736 clientes distintos (750 clientes en 2022) si bien 16 clientes representan el 75% total de ventas.

La cartera de clientes del Grupo se caracteriza por estar compuesta por grandes empresas de varios miles de empleados y en varios casos empresas globales de cientos de miles de empleados.

Así mismo, se realizan proyectos para medianas empresas, con potencial de crecimiento en sectores o modelos de negocio emergentes, así como para pequeñas empresas o startups donde se considera 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.

En lo que respecta a los sectores, la mayor parte de clientes de SNGULAR pertenecen al sector privado, aunque en ocasiones también se trabaja con empresas del sector público.

## Nuestro plan para 2024

Dentro de nuestros planes y objetivos de crecimiento, en 2024 nos centraremos en los siguientes:

- Aprovechar el espacio intermedio entre las pequeñas y grandes compañías del sector, lo que resultará un espacio muy interesante para SNGULAR.
- Continuar con el crecimiento inorgánico, es decir, seguir consolidando y aglutinando el talento de otras compañías pequeñas para aportarles nuevas oportunidades.
- Mantener nuestra flexibilidad y espíritu emprendedor.
- Encontrar aliados que nos ayuden a reforzar nuestra presencia en Estados Unidos y Latinoamérica.
- Sumar nuevos modelos de negocio o producto y propiedad intelectual propios.
- Invertir en joint ventures y lanzar diferentes proyectos en colaboración con terceros.



# Capítulo 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 es satisfacer sus expectativas de crecimiento y rentabilidad.
- **Plantilla:** el mayor activo de SNGULAR. La compañía busca el crecimiento apoyado en el desarrollo personal y profesional de sus empleados.
- **Clientes 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 alianzas tecnológicas:** 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.

Con base en 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

- Consumo responsable
  - Eficiencia del consumo energético
  - Consumo de agua y papel
- Economía circular y Gestión de residuos
- Control de emisiones y cambio climático
- Reducción del consumo de plástico y las emisiones

## Gestión social y del talento humano

- Creación de empleo
- Condiciones laborales
- Políticas de bienestar y desarrollo
  - Desconexión digital
  - Flexibilidad y conciliación familiar
  - Diversidad e igualdad de oportunidades
    - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Seguridad y Salud Laboral
- Plan de formación y gestión del talento
- Fomento de la interacción y mezcla de talento - Relaciones sociales
- Impacto positivo en la sociedad
  - Compromiso con la comunidad local para la divulgación del conocimiento
  - Desarrollo tecnológico y nuevas soluciones para el mercado
  - Desarrollo sostenible
- Derechos humanos

## Gobernanza, ética e integridad

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



# Capítulo 04

## Cuestiones ESG

# Cuestiones medioambientales

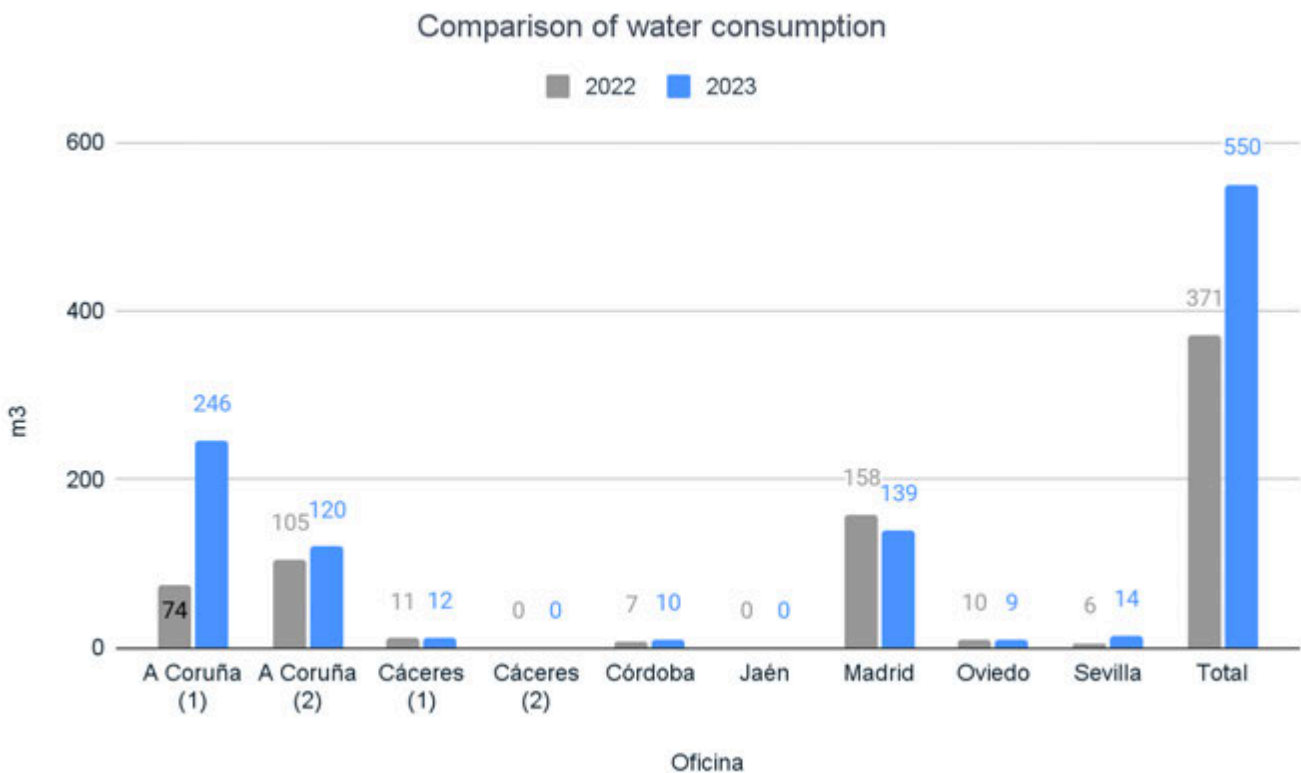
## Consumo responsable

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. Acciones que caen en el ámbito del ODS 12: Producción y Consumo Responsable.

Nótese que para las sedes de Américas (USA, MÉXICO) y otras zonas de trabajo en EMEA (España, Portugal) no se muestran datos sobre el consumo de energía y agua porque la actividad presencial se realiza desde espacios de co-working, o en el caso de Pittsburgh y Birmingham forma parte del contrato de alquiler y no tenemos acceso a estos datos ni proporcionales a nuestro uso, ni globales.

### Agua

A continuación mostramos los consumos (en m<sup>3</sup>) de agua de cada una de nuestras oficinas.



Location	Year	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total m3
A Coruña (1)	2023			28			95			81			42	246
	2022			28			17			9			20	74
A Coruña (2)	2023			23			37			29			31	120
	2022			NA			38			37			30	105
Cáceres (1)	2023		2		1		1		4		4		NA	12
	2022		NA		1		4		0		1		5	11
Cáceres (2)	2023		NA		NA		NA		NA		NA		NA	0
	2022		NA		NA		NA		NA		NA		NA	0
Córdoba	2023		2		3		2		2		1		NA	10
	2022		0		1		2		1		1		2	7
Jaén	2023	0			0			0			0			0
	2022	0			0			0			0			0
Madrid	2023	17		23		34		25		15		25		139
	2022	30		30		28		20		21		29		158
Oviedo	2023	1		2		2		2		1		1		9
	2022	2		2		2		2		1		1		10
Sevilla	2023	4			4			4			2			14
	2022	NA			0			4			2			6

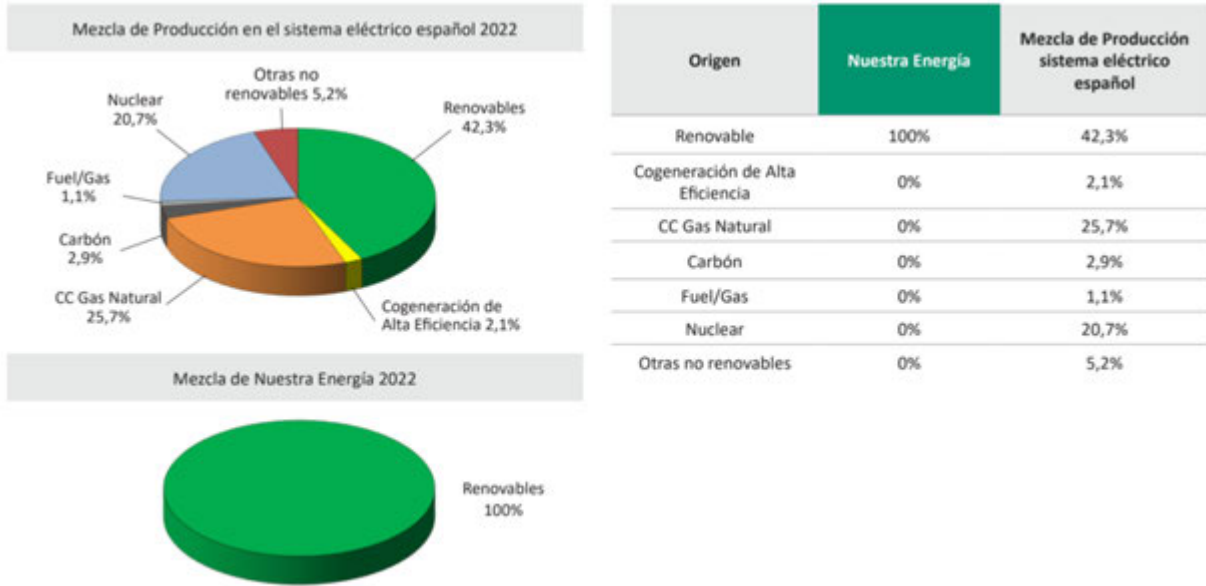
La oficina de A Coruña fue incorporada durante la adquisición de CORUNET y aunque las facturas de 2022 y parte de 2023 (hasta Junio 2023) aún no estaban a nombre de SPE., igualmente mostramos los consumos para su comparación. Por otro lado, los consumos elevados de las facturas de Junio y Septiembre, en la “Oficina 1”, se deben a una fuga recurrente que pretendemos solucionar de forma definitiva en los próximos meses.

## Energía

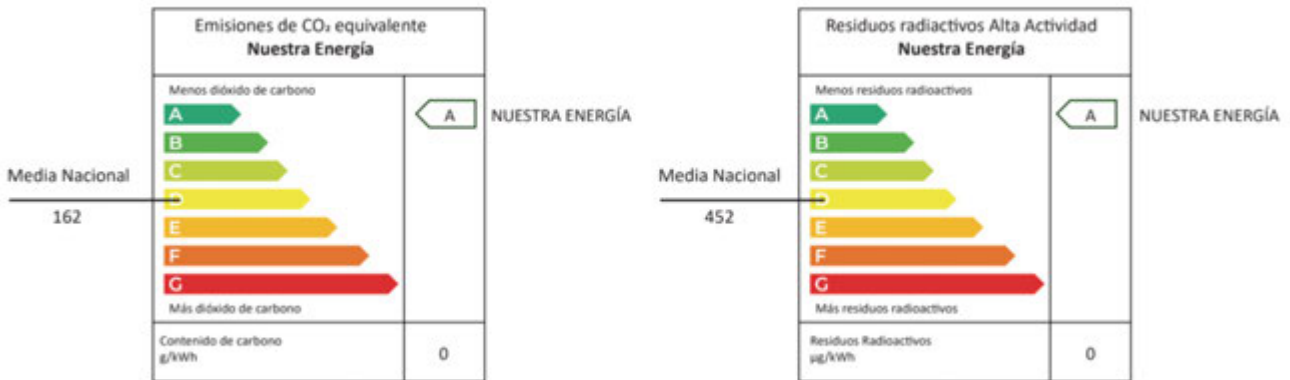
En SNGULAR hacemos un consumo responsable de la energía, especialmente en nuestras oficinas, en las que trabajamos con sistemas de domótica que nos ayudan a controlar la temperatura o agrupar los puntos de luz necesarios para ajustar individualmente cada zona de trabajo.

Aunque es imposible distinguir si la electricidad que llega a nuestras oficinas proviene o no de una fuente 100% renovable, sí es posible garantizar el origen de la producción de energía que consumimos. Las instalaciones de **Cáceres** (oficina 1), **Córdoba**, **Madrid**, **Oviedo** y **Sevilla** se suministran con energía 100% renovable. Nuestro suministro de energía en estas instalaciones posee la certificación de Garantía de Origen (GdO), un mecanismo de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia que asegura que el suministro de tu electricidad es 100% renovable.

A estos efectos se proporciona el desglose de la mezcla de tecnologías de producción nacional para así comparar los porcentajes del promedio nacional con los correspondientes a la energía vendida por la empresa proveedora.



El impacto ambiental de la electricidad depende de las fuentes energéticas utilizadas para su generación. En una escala de A a G, donde A indica el mínimo impacto ambiental y G el máximo, el valor medio del impacto ambiental de nuestra electricidad en las oficinas mencionadas es el A.



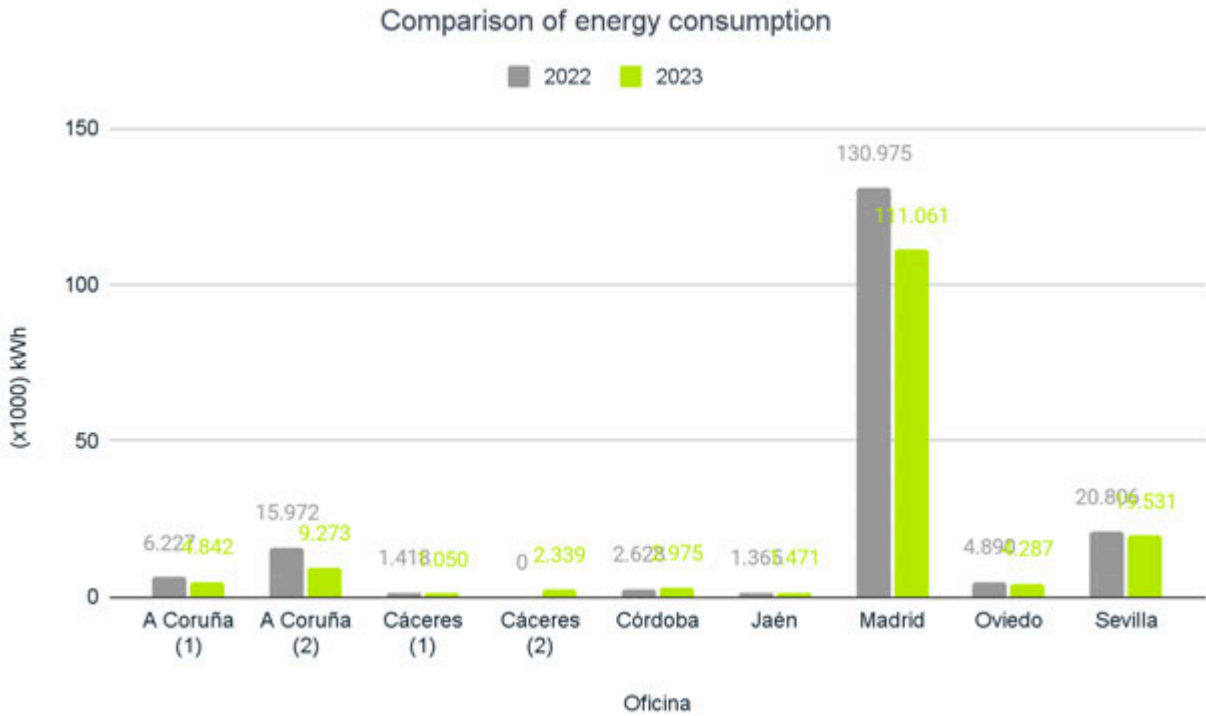
Las instalaciones en **Cáceres** (oficina 2) y **Jaén** se suministran con energía que proviene de fuentes renovables en un 42,7%, variable. Y finalmente, en las instalaciones de **A Coruña**, el suministro de energía proviene en un 2,9 % (parte 1) y un 11,3 % (parte 2) de fuentes renovables. Sin embargo, a finales del ejercicio 2023 se ha hecho el cambio a una proveedora con mayor porcentaje de energías renovables en la mezcla (100%), lo que se puede ver en las facturas más recientes. En el apartado de [Emisiones / Alcance 2](#) se detallan las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente debido al consumo

de electricidad en nuestras oficinas, y además la reducción que supone el uso de mezclas con alto porcentaje de energías renovables.

A continuación mostramos los consumos energéticos (en kWh) de nuestras oficinas comparándolas con los consumos del año pasado.

Location	Year	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total kWh
<b>A Coruña (1)</b>	2023	NA	487	502	496	523	485	468	507	321	536	517		4842
	2022	327	645	333	745	402	358	577	370	978	488	522	482	6227
<b>A Coruña (2)</b>	2023	1163	959	1037	849	878	799	878	849	637	327	897		9273
	2022	648	2609	788	4247	531	565	584	1391	2011	880	859	859	15972
<b>Cáceres (1)</b>	2023	73	56	57	54	94	179	140	164	91	90	52	NA	1050
	2022	17	16	18	17	24	246	517	257	89	79	66	72	1418
<b>Cáceres (2)</b>	2023	372	379	172	156	161	249	248	216	159	213	14	NA	2339
	2022	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0
<b>Córdoba</b>	2023	200,33	343,05	352,39	247,6	177,85	232,85	483	307,52	212,79	224,78	192,88	NA	2.975
	2022	167,77	195,25	177,72	131,27	179,92	182,5	210,58	244,19	143,12	128,06	185,7	681,94	2.628
<b>Jaén</b>	2023	150,45	147,03	85,4	74,16	105,25	304,95	310,25	163,66	64,74	64,74	NA	NA	1.471
	2022	121,19	125,18	96,91	135,11	80,85	91,86	104,24	193,3	127,9	68,18	75,65	144,55	1.365
<b>Madrid</b>	2023	19205	15910	11814	8857	9170	9753	10498,87	8836	7737	9280	0	0	111.061
	2022	15384	12661	14183	10321	8431	10183	9568	8920	8684	0	19493	13147	130.975
<b>Oviedo</b>	2023	473	371	457	321	325	370	344,35	314	369	289	654	0	4.287
	2022	264	391	781	558	427	359	343	305	409	328	398	327	4.890
<b>Sevilla</b>	2023	1243	1152	1220	1059	1522	2048	2632,9	1990	2393	3187	483	601	19.531
	2022	1679	918	1369	1310	1617	2135	2442	2330	2393	2040	1398	1175	20.806

Las facturas de consumo 0 o en blanco a final de año representan cierre de la oficina correspondiente. En el caso de la oficina de Madrid, los consumos a 0 de Nov y Dic, se deben a un error de la proveedora que aún estamos investigando. En el caso de Oviedo, la última factura incluye Noviembre y Diciembre 2023.



## Papel

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.

Además, la firma de contratos se realiza de manera electrónica, con lo que se reduce el consumo de papel derivado de duplicados y transporte entre firmantes.

Otro de nuestros puntos de innovación es la realización de grupos de trabajo, generación de ideas y procesos de brainstorming en formato digital - a través de diferentes herramientas como Miró. Esto hace que reduzcamos el uso de Post-its que se desecharían instantáneamente al terminar la actividad.

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.



## Materias primas

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 con la adopción del trabajo remoto voluntario.

En relación con este hecho, hemos obtenido un detalle del consumo de materias primas durante el año 2023, 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 2023 según el cálculo realizado ha supuesto un gasto de 44.020,20 euros (16.797,43 euros en 2022).

## Alimentación

Por la naturaleza de nuestra actividad, nuestra acción contra el desperdicio de alimentos se limita a la concienciación dentro de nuestros equipos. Estamos trabajando en campañas de comunicación interna que animen a reducir los desperdicios de alimentos y a contribuir con causas benéficas. Además, queremos implementar una política de “take leftovers home” o donaciones de los alimentos no consumidos durante eventos y reuniones.

Además, como parte de nuestra participación en la Cámara de Comercio Americana en España (AmCham Spain) y su colaboración con UnitedWay se nos invitó a participar, con motivo del día de Acción de Gracias (Thanksgiving, 23 noviembre 2023), en comedores sociales de Madrid y Barcelona elaborando y repartiendo comida. Cinco personas SNGULAR participaron y, por cada una, se donaron 70€ (total de 350€) destinados a la compra de comida y productos de primera necesidad, así como la realización del evento. La acción de voluntariado se llevó a cabo en el Centro de Acogida e Integración Social Santiago de Masarnau de la Sociedad de San Vicente de Paúl, de Madrid, que además de servicio de comedor, tiene servicios de ropero y duchas.



## Economía circular

### Segunda vida a los equipos informáticos

Nuestra política interna contempla la renovación de equipos informáticos cada cuatro o cinco años dependiendo del sistema operativo del equipo. 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 utilizados por distintos equipos para la realización de pruebas
- Que sean donados a centros de formación o asociaciones benéficas que puedan aprovecharlos,
- Que sean re-acondicionados y vendidos,
- Como último recurso, que sean depositados en puntos limpios de reciclaje como deshechos electrónicos (e-waste)

### Segunda vida del mobiliario de oficina

Con motivo de las obras realizadas en la oficina de Sevilla y el cierre de las oficinas de Cáceres, Córdoba, Albacete y Jaén durante el ejercicio 2023 con el objetivo de adaptar el tamaño y espacio al número de empleados que acuden a ella y reducir el consumo de agua y electricidad, se ha procedido a la venta y donación de cierto mobiliario. En concreto se han donado cuatro mesas de trabajo de gran tamaño, sillas y otro mobiliario menor a la asociación ANDEX (Asociación de padres de niños con cáncer de Andalucía), Cáritas, a la Fundación Victoria Diaz, a la Fundación Vedruna Educación y a la Congregación RR. Adoratrices y Esclavas del Santísimo Sacramento.

### Canal interno de intercambio para fomentar la reutilización

Además, internamente tenemos un google space (ras|tro) donde cualquier persona de SNGULAR puede vender, intercambiar o donar materiales, componentes y otros artículos. De esta forma fomentamos darles una segunda vida mediante la reutilización y reciclaje; y además evitamos tirar a la basura objetos que aún se pueden aprovechar.

## Cadena de suministro de portátiles y equipamiento

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.

### Plataforma Mac

Dado que el 60% de los ordenadores de SNGULAR son de Apple, esta sección habla sobre las medidas de Apple en lo relativo a ESG en cuanto a fabricación, materiales y eficiencia de los equipos.

El MacBook Pro de 14 pulgadas se ha diseñado con las siguientes características para reducir su impacto medioambiental. Ver el [informe medioambiental](#) del MacBook Pro de 14 pulgadas.

- [Mejores materiales](#) - 32 % de contenido reciclado o renovable en el dispositivo.
  - Aluminio 100 % reciclado en la carcasa.
  - Oro 100 % reciclado en las placas de varios circuitos impresos
  - Tierras raras 100 % recicladas en todos los imanes, lo cual supone un 98 % de las tierras raras del dispositivo
  - Estaño 100 % reciclado en la soldadura de varios circuitos impresos
  - Plástico un 35 % o más reciclado en varios componentes
- [Eficiencia energética](#) - Certificación ENERGY STAR
- [Química inteligente](#)
  - Vidrio de la pantalla sin arsénico
  - Sin mercurio, BFR, PVC ni berilio
- [Producción ecológica](#)
  - Más del 27 % de la electricidad utilizada en el proceso de fabricación procede de proyectos del programa Clean Energy.
  - El programa de cero residuos de Apple ayuda a nuestros proveedores a no desechar ningún material en vertederos.
- [Embalaje sostenible](#)
  - El 100 % de la fibra virgen procede de bosques gestionados de forma responsable
  - Embalaje compuesto por un 99 % de fibra
  - Avances hacia nuestro objetivo de 2030
  - Reducción superior al 40 % de las emisiones con respecto a los valores de referencia.
- [Apple Trade In](#) - Entrega tu dispositivo válido a cambio de un descuento directo o una Apple Gift Card que podrás usar cuando quieras. Si tu dispositivo ya no tiene valor, lo reciclaremos gratis.

- **Apple y el medio ambiente** - Las operaciones corporativas globales de Apple ya son neutras en carbono, y nuestro objetivo es que todos los productos Apple también lo sean antes de 2030.
- **Macnificos** - Es nuestro proveedor al que compramos los equipos de Apple y equipamiento asociado en SNGULAR. El courier de reparto de los equipos para SNGULAR es Zeleris.
  - [Zeleris](#) - Flota de reparto ECO - Durante el año 2023 continuamos incorporando a nuestra flota de reparto vehículos con distintivo ECO de combustible GNC y vehículos eléctricos. Esta incorporación ha supuesto evitar la emisión en el año 2022 de un total de 133 Tn de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

## Plataforma PC

Esta sección habla sobre las medidas de [Lenovo](#) en lo relativo a ESG en cuanto a fabricación, materiales y eficiencia de los equipos. Existen dos documentos con información sobre ESG relativo al modelo que tenemos homologado dentro de SNGULAR.

📄 LENOVO Thinkpad t14 3gen - Carbon footprint.pdf    📄 LENOVO Thinkpad t14 3gen - Eco declaration.pdf

No existe información tan específica en Lenovo como la que nos da Apple para los modelos homologados en SNGULAR.

- **Valorista** - Es nuestro proveedor al que compramos los equipos de plataforma PC y equipamiento asociado en SNGULAR. El courier de reparto de los equipos para SNGULAR es Seur.
  - SEUR - El objetivo marcado por empresas como SEUR es realizar un reparto 100% ecológico en al menos 20 ciudades españolas, como parte de la [Estrategia 2025 de DPDgroup](#). Actualmente la flota ecológica en España supone ya el 7% y recorre el 10% de los kilómetros que totaliza la compañía: más de 12 millones de km anuales en los que se entregaron más de 8,5 millones de paquetes siguiendo estas directrices ecológicas. SEUR añadió 100 vehículos propulsados por gas natural en 2020, de modo que el 60% de la flota de SEUR Now en toda España ya es ecológica, lo que le permite realizar entregas más rápidas y sostenibles y con un menor impacto medioambiental en las ciudades.

## Otros materiales de oficina

Tanto en nuestras oficinas como en nuestros eventos, tratamos de evitar y reducir al mínimo, la utilización de **plásticos de un solo uso**. Fomentamos el uso de botellas rellenables y vasos de papel biodegradables en las máquinas dispensadoras de bebidas de pandemia las oficinas. Y estamos trabajando en su reducción al mínimo.

## Residuos y Reciclaje

En nuestras oficinas se han instalado contenedores para clasificar los diferentes tipos de 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.

Igualmente, disponemos de contenedores de reciclaje de papel para poder procesar este tipo de residuos de forma adecuada.

## Contaminación lumínica y ruido

Nuestras oficinas no están encendidas fuera del horario laboral, por lo que no aumentan el fondo de brillo del cielo nocturno natural.

En cuanto a la contaminación acústica, nuestra actividad no implica molestia, riesgo o daño para las personas, para el desarrollo de sus actividades o para los bienes de cualquier naturaleza, o que causen efectos significativos sobre el medio ambiente.

## Control de emisiones y cambio climático

### Teletrabajo

Como consecuencia de la pandemia, impulsamos un método de trabajo “Remote first” en el que cada persona puede elegir con total libertad realizar su actividad laboral en las oficinas de SNGULAR o desde cualquier otra localización.

Tras la implementación de esta medida, la mayoría de las personas eligieron el teletrabajo como forma habitual.

Los efectos medioambientales de esta realidad se traducen en una reducción de viajes hacia y desde la oficina por parte de la plantilla, lo cual reduce las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas al transporte.

Además, la necesidad de espacio de oficina disminuyó, con lo que hemos procedido a reducir los espacios, con su consecuente disminución en la huella de carbono y consumos tanto eléctricos como de agua.

A pesar de que, como empresa, nuestra huella y consumos han disminuído gracias al teletrabajo, seguimos fomentando el consumo responsable en los hogares y educando en sostenibilidad a nuestra plantilla.

## Buscando la neutralidad

Nuestro equipo de diseño fue pionero, dentro de SNGULAR, en calcular su huella de carbono y buscar la neutralidad a través de proyectos de compensación - asociado al ODS 13: Acción por el Clima. Realizaron un análisis tanto de los equipos utilizados, como el carbono incorporado durante su producción, la utilización de herramientas en la nube, traslados, y las emisiones relacionadas con el calentamiento y refrigeración de los espacios de trabajo. Estimaron unas 78 toneladas de CO<sub>2</sub> eq./año. por el equipo de 55 personas. En base a este análisis, el equipo procedió a reducir esas emisiones y se propuso adoptar algunas buenas prácticas (*Planet Centric Design*) para reducir sus emisiones. Después se procedió a compensar el resto para llegar al objetivo de cero emisiones netas para todo el año 2023. Elegimos los siguientes proyectos:

**Proyecto de absorción Monte Sobral. Verín (Ourense)** - elegimos un proyecto nacional de absorción del Monte Sobral, avalado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Con esta plantación se pretende recuperar una gran masa boscosa consolidada que fue completamente destruida por dos incendios que se sucedieron con un corto intervalo de tiempo, lo que impidió una normal regeneración natural. Para la compra del proyecto nacional utilizamos la plataforma Climate Trade.

**Proyecto de cocinas mejoradas. Distrito de Nkhata Bay (Malawi)** - Proyecto internacional, avalado por Naciones Unidas el proyecto de cocinas mejoradas, Distrito de Nkhata Bay, Malawi nos pareció un proyecto muy interesante al sumar a la reducción de emisiones de efecto invernadero la lucha contra la deforestación y las enfermedades respiratorias de la población. Para la compra utilizamos la plataforma para la compensación de la huella de carbono de Naciones Unidas. Este proyecto tiene muchas ventajas, ya que las cocinas de leña tradicionales:

- Contribuyen a la deforestación ya que requieren una gran cantidad de leña. Además, las largas horas que demandaría la recolección de leña, se pueden dedicar a la educación y otras actividades;
- Producen mucho humo y por lo tanto causan problemas de salud tales como cáncer de pulmón y neumonía infantil. Las mujeres y los niños son los más afectados por este problema;
- Son inseguras para los niños.

RIPPLE África ha hecho de las cocinas de bajo consumo de combustible una forma de vida en Malawi y ha reducido significativamente las emisiones de gases de efecto invernadero. RIPPLE África utilizará los ingresos generados por las RCEs para ampliar el proyecto y financiar otras actividades como la conservación de peces, plantación de árboles, conservación de bosques, educación y servicios de salud.

## Emisiones

Siguiendo las primeras líneas de descarbonización mencionadas, uno de nuestros objetivos para el próximo año es: estimar la huella de carbono de cada uno de nuestros equipos de trabajo, reducirla en la medida de lo posible, y participar en proyectos de compensación que nos ayuden a lograr un impacto neutral general.

### Alcance 1

SNGULAR no posee una flota de vehículos corporativos, ni produce emisiones por combustión o en procesos industriales o de fabricación. Por lo que las emisiones de primer alcance son nulas.

### Alcance 2

En cuanto a las emisiones de segundo alcance, las nuestras se deben al consumo de electricidad y climatización de nuestras oficinas. En este ejercicio hemos calculado las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalentes asociadas a las facturas de electricidad.

Para ello hemos utilizado la calculadora estándar proporcionada por el Ministerio de España para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico:

<https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html>

Esta calculadora tiene datos de conversión de consumo eléctrico kWh en kgCO<sub>2</sub> eq. para las comercializadoras más comunes.

- Si la comercializadora que tiene contratada no aparece en el listado o bien desconoce cuál es, se escoge la opción "Otras". Se le aplicará en ese caso el mix correspondiente a las comercializadoras sin GdO.
- Hay dos tipos de GdO:
  - Las que acreditan que la energía eléctrica generada proviene de fuentes renovables en cuyo caso el factor de emisión será 0 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh.
  - Las que acreditan que la energía eléctrica generada proviene de sistemas de cogeneración de alta eficiencia en cuyo caso el factor de emisión será 0,302 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh.

Introduciendo los datos de consumo (kWh) - suma de los kWh de los consumos que se indican en las facturas de electricidad del año de estudio - la calculadora aplica un factor de emisión (kg CO<sub>2</sub>e/kWh - kg CO<sub>2</sub>/kWh).

Este factor de mix eléctrico (<https://gdo.cnmc.es/CNE/resumenGdo.do?anio=>) empleado por cada comercializadora para el año de estudio que expresa las emisiones asociadas a la generación de la electricidad que se consume.

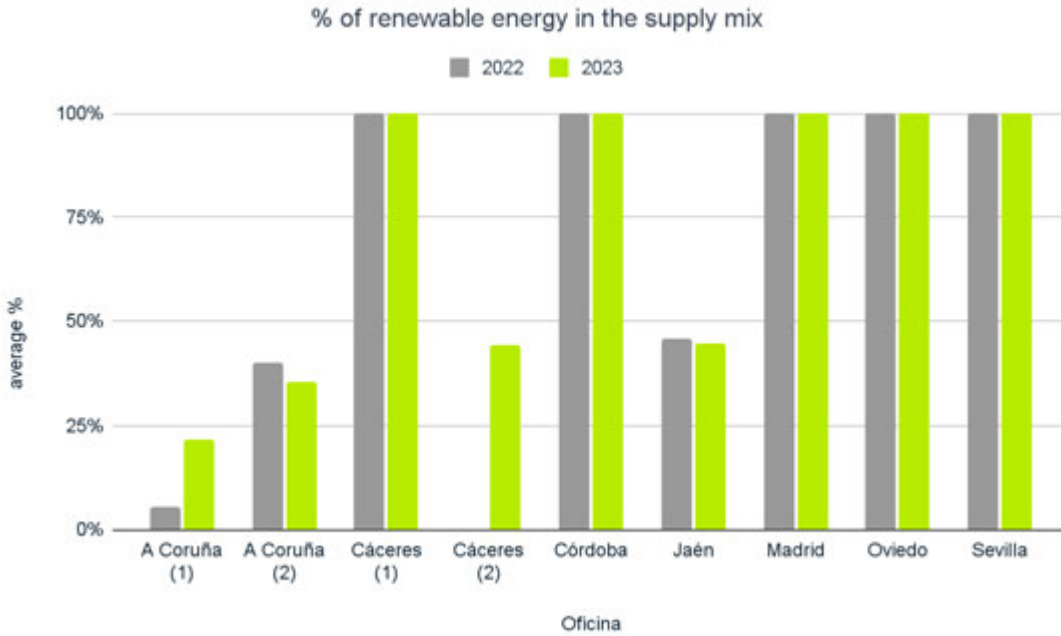
Procedemos a calcular las emisiones equivalentes debidas al consumo eléctrico para los ejercicios de 2022 y 2023. Nótese que la calculadora aún no tiene los factores de mix eléctricos de 2023, por lo que ambos cálculos se realizan con los de 2022.







Como información adicional, proporcionamos la siguiente comparación entre porcentaje medio anual de origen de fuentes renovables en las mezclas de energía:



Si bien en nuestras oficinas intentamos maximizar el uso de energía renovable en nuestros suministros eléctricos - debido al teletrabajo, también animamos a nuestra plantilla a buscar proveedoras sostenibles para suministrar energía a sus hogares, y así reducir, por extensión, el impacto generalizado de nuestra actividad.

### Alcance 3

Quedamos pendientes de cuantificar las emisiones de tercer alcance, desde la fuente o de transformación posterior, para próximos informes.

En el ejercicio de 2023, dividimos los consumos de ambas oficinas de A Coruña para reflejar el cambio a comercializadora con mayor porcentaje de origen de fuentes renovables.

### Resumen cálculo de Emisiones

t CO <sub>2</sub> eq.	2022	2023
Alcance 1	0	0
Alcance 2	6,41	4,25
Alcance 3	no calculadas	no calculadas
<b>Total</b>	<b>6,41</b>	<b>4,25</b>

Captura del resumen de la calculadora de Ministerio para el año 2022:

**DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN**

**AÑO DE CÁLCULO** 2022

<b>NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>C.I.F. / N.I.F.</b>	<b>TIPO DE ORGANIZACIÓN</b>
SINGULAR	802946147	Mediana

**SECTOR**

J.- Información y comunicaciones

En el caso de haber calculado la huella de carbono de su organización para otros años anteriores, indique a continuación cuáles son y los valores de huella de carbono de alcance 1+2 obtenidos. Comience a introducir los datos por el AÑO 1.

<b>AÑO 1</b>	<b>HC AÑO 1</b>	t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO 2</b>	<b>HC AÑO 2</b>	t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO 3</b>	<b>HC AÑO 3</b>	t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO de cálculo</b> 2022	<b>HC año de cálculo</b>	6,41 t CO <sub>2</sub> e

A continuación deberá indicar el índice (nombre, valor numérico y unidades) que refleje de manera más adecuada el nivel de actividad de su organización. En el apartado *Informe final*, Resultador podrá encontrar el valor del ratio de emisiones referido a este índice.

AÑO de cálculo	AÑO	INDICE DE ACTIVIDAD		
		Nombre	Valor numérico	Unidades
Año 1				
Año 2				
Año 3				

De manera opcional, puede cumplimentar los datos de superficie y nº de empleados de su organización con el fin de obtener resultados relativos a estos parámetros en la hoja *Informe final*, Resultador.

AÑO de cálculo	AÑO	Superficie (m <sup>2</sup> )	Nº de empleados
Año 1			
Año 2			
Año 3			

Captura del resumen de la calculadora de Ministerio para el año 2023 (aunque no permita poner años posteriores a 2022):

**DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN**

**AÑO DE CÁLCULO** 2022

<b>NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>C.I.F. / N.I.F.</b>	<b>TIPO DE ORGANIZACIÓN</b>
SINGULAR		Mediana

**SECTOR**

J.- Información y comunicaciones

En el caso de haber calculado la huella de carbono de su organización para otros años anteriores, indique a continuación cuáles son y los valores de huella de carbono de alcance 1+2 obtenidos. Comience a introducir los datos por el AÑO 1.

<b>AÑO 1</b>	<b>HC AÑO 1</b>	t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO 2</b>	<b>HC AÑO 2</b>	t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO 3</b>	<b>HC AÑO 3</b>	t CO <sub>2</sub> e
<b>AÑO de cálculo</b> 2022	<b>HC año de cálculo</b>	4,25 t CO <sub>2</sub> e

A continuación deberá indicar el índice (nombre, valor numérico y unidades) que refleje de manera más adecuada el nivel de actividad de su organización. En el apartado *Informe final*, Resultador podrá encontrar el valor del ratio de emisiones referido a este índice.

AÑO de cálculo	AÑO	INDICE DE ACTIVIDAD		
		Nombre	Valor numérico	Unidades
Año 1				
Año 2				
Año 3				

De manera opcional, puede cumplimentar los datos de superficie y nº de empleados de su organización con el fin de obtener resultados relativos a estos parámetros en la hoja *Informe final*, Resultador.

AÑO de cálculo	AÑO	Superficie (m <sup>2</sup> )	Nº de empleados
Año 1			
Año 2			
Año 3			

## Diseño y programación sostenible

Estamos trabajando en documentar e implementar buenas prácticas de desarrollo de software sostenible e incorporando la metodología de Diseño Centrado en el Planeta (Planet Centric Design). Nuestro equipo de diseño tiene su propia comunidad de práctica, participa en eventos y forma parte de otros grupos del sector que fomentan la formación en este tipo de prácticas sobre el Diseño Sostenible.

## Acciones de educación en sostenibilidad

### Creación del “Libro Verde” de SNGULAR

Con el objetivo de educar a nuestra plantilla en sostenibilidad hemos creado internamente lo que llamamos “El Libro Verde”, que recoge las nociones básicas sobre sostenibilidad y criterios ESG, así como información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, una recopilación de las acciones ESG de SNGULAR y otras empresas; y por último, una sección que llama a la sostenibilidad individual con tips y recomendaciones para que la gente SNGULAR sea más sostenible (medioambiental y socialmente) en su día a día.



## Espacios para la interacción y reflexión sobre cuestiones ESG

### Centralización de la coordinación de iniciativas ESG

Este año hemos incorporado el nuevo rol de ESG Strategy Manager en nuestra plantilla y hemos centralizado la comunicación mail a través de [esg@sngular.com](mailto:esg@sngular.com)

### Grupo de Google Space ESG SNGULAR

Hemos creado un grupo en el que todas las personas interesadas en temas ESG o con ganas de aprender más, pueden compartir ideas, inspiración, enlaces, noticias o propuestas ligadas con la sostenibilidad.

### Think Tanks

El pasado mes de Julio realizamos nuestro primer Think Tank, evolución de los antiguos Observatorios Futurizable by SNGULAR, sobre sostenibilidad, donde nos reunimos para debatir y hacer brainstorming sobre distintos temas ESG. En la edición de sostenibilidad abordamos cuestiones como ¿Qué puede hacer SNGULAR por la sostenibilidad del planeta y el bienestar de las personas?, ¿Cómo podemos ayudar a nuestros clientes en su estrategia de sostenibilidad?, ¿Cómo comunicamos nuestra apuesta por la sostenibilidad evitando el Greenwashing? y ¿Cómo potenciamos que los Teams desarrollen iniciativas relacionadas con la sostenibilidad?

Además, en Think Tanks sobre otras temáticas también abordamos la perspectiva de sostenibilidad. Por ejemplo en el Think Tank de Retail, con el grupo dedicado a la reflexión “El laberinto verde: navegando por los desafíos de sostenibilidad en el retail moderno”. Los resultados de estos debates se analizan internamente para encontrar puntos de mejora, y se materializan cada mes en la Newsletter Tech Beat de SNGULAR.

## Evaluación del impacto medioambiental

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.

Sin embargo, somos conscientes de que el consumo de electricidad para aclimatación de nuestras oficinas sí que tiene un impacto medioambiental asociado - es por ello que procuramos trabajar con proveedoras que aseguren el máximo porcentaje de fuentes renovables en sus mezclas, y además, promovemos en las oficinas un uso responsable de los recursos energéticos, como explicamos en los apartados [Energía](#) y [Emisiones](#). 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 2023 recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales por este mismo hecho.

## Nuestra relación con los ODS

Siguiendo la guía internacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que forman parte de la Agenda 2030, queremos identificar aquellos con los que SNGULAR tiene un compromiso específico como empresa:

### Objetivo 04: Educación de Calidad

“SNGULAR se compromete a contribuir a la **formación y educación tecnológica profesional**”.

Ejemplos de nuestro compromiso:

- Planes de desarrollo personal, seguimiento de carrera profesional.
- Portal de formación y reinención.
- Acceso gratuito a cursos de formación con UDEMY.
- Acceso gratuito a formación en idiomas con GoFluent.



### Objetivo 05: Igualdad de género

“SNGULAR se compromete garantizar la **igualdad de oportunidades independientemente de la identidad de género**”.

Ejemplos de nuestro compromiso:

- Plan de Igualdad, Flexibilidad Laboral.
- Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Patrocinio de eventos en pro de la igualdad de oportunidades y formación: Premios SCIE Zonta, Female Founders Day.

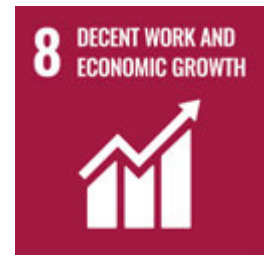


## Objetivo 08: Trabajo decente y crecimiento económico

“SNGULAR se compromete a **cuidar de la salud y las condiciones laborales de la plantilla**”

Ejemplos de nuestro compromiso:

- Planes de crecimiento personal
- Persona dedicada a la Prevención de Riesgos Laborales
- Fomento de la innovación y la creatividad
- Medidas de conciliación y salud laboral
- Ayudas al bienestar y seguros médicos
- Canal ético para controlar salud laboral
- Cumplimiento con todas las normativas de derecho laboral en los países en los que operamos



## Objetivo 12: Producción y consumo responsable

“SNGULAR se compromete a hacer un **uso responsable de las materias primas en la producción de servicios**”.

Ejemplos de nuestro compromiso:

- Reciclaje de materiales en las oficinas,
- provisión de energías renovables, reducción de consumos,
- educación en economía circular y sostenibilidad,
- diseño centrado en el planeta,
- reducción de emisiones de la web de SNGULAR



## Objetivo 13: Acción por el clima

“SNGULAR se compromete a **reforzar las acciones de mitigación y resiliencia ante el cambio climático**”.

Ejemplos de nuestro compromiso:

- Creación del Libro Verde para educar en sostenibilidad,
- Comunicaciones dedicadas a temáticas ESG
- Objetivos de concienciación y descarbonización
- Proyectos relacionados con la mitigación del cambio climático



## Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos

**“SNGULAR se compromete a buscar y participar en alianzas enfocadas a lograr un impacto positivo medioambiental y social”.** Ejemplos de nuestro compromiso:

- Alianzas con instituciones (cátedras, empresas, universidades, ONGs)
- Acciones de voluntariado

Además de nuestro compromiso específico como empresa con estos 6 objetivos, debido a la naturaleza de nuestra actividad, algunos de nuestros proyectos pueden a su vez estar alineados o contribuyendo a otros ODS. Nuestro propósito es encontrar cada vez más proyectos que vayan incorporando este componente sostenible en su definición.





## 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 2023 se reporta sobre los siguientes objetivos medioambientales:

1. **Mitigación del cambio climático:** Como hemos explicado anteriormente, en los apartados de [Consumo responsable](#), [Control de emisiones y cambio climático](#) y [Acciones de educación en sostenibilidad](#), SNGULAR ha tomado, y seguirá tomando, medidas en pro de la mitigación del cambio climático - así como fomentará la cultura ESG, sostenible con las personas y el medioambiente, entre su plantilla de gente SNGULAR.
2. **Adaptación al cambio climático:** 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.
3. **Transición hacia una economía circular:** Como hemos explicado anteriormente, en los apartados de [Consumo responsable](#) y [Economía circular](#), promovemos la reutilización de materiales y equipos así como intentamos darle una segunda vida que a su vez pueda tener un impacto positivo en la sociedad.
4. **Prevención y control de la contaminación:** Como hemos explicado anteriormente, en los apartados de [Consumo responsable](#), [Energía](#), [Residuos y Reciclaje](#) y [Cadena de suministro de portátiles y equipamiento](#) buscamos utilizar energías de origen renovable, disponemos de espacios de separación y reciclaje en nuestras oficinas y hemos empezado un ejercicio de toma de conciencia y descarbonización de nuestra actividad.

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

5. **Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos**
6. **Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.**

Sin embargo, se ven en ocasiones aplicados en proyectos relacionados como es el caso de nuestra colaboración con la **UVA** y su **Cátedra de Forestales** en pro de la recuperación y conservación de los ecosistemas rurales y terrestres.

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 3,26% (2,37% en 2022).

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 2,33% (1,13% en 2022).

Se ha realizado un proceso de análisis de la actividad del Grupo SNGULAR, en el que partiendo del código CNAE 6201 Actividades de programación informática, obtenemos de forma directa el código NACE siendo el 62.01. Se ha verificado mediante la herramienta EU Taxonomy Compass que el código NACE está dentro del alcance de la taxonomía verde, siendo la definición de la actividad incluida como “desarrollo destinado a la recopilación, transmisión y almacenamiento de datos, cuando dichas actividades estén orientadas principalmente al suministro de datos y análisis que permitan reducir las emisiones de GEI”. Esta actividad no corresponde a ninguna de las llevadas a cabo por SNGULAR, concluyendo por tanto la no elegibilidad por la taxonomía verde.

Señalar que SNGULAR por su naturaleza y tipología de negocio está sujeto a actividades no elegibles, por tanto y de manera voluntaria se realiza un cálculo basado en un porcentaje de las ventas y compras realizadas a terceros por sus actividades medioambientales.

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.

## Cuestiones sociales

### Políticas de bienestar y desarrollo de la plantilla

#### Flexibilidad y conciliación familiar

En SNGULAR destacamos por ser flexibles, ya que muchos de nuestros equipos trabajan en remoto desde distintos puntos del mundo y se coordinan para realizar 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, siempre haciendo coincidir el 80% de la jornada 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 2023, se ha registrado un total de 33.047 horas (28.636 horas en 2022), equivalentes a 4.131 jornadas laborales (3.580 en 2022) 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 implementa 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). 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.

## Otras 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 y su ámbito laboral y su calidad de vida en general.

La normativa aplicable sobre conciliación laboral se recoge tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

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.
- 24 y 31 de diciembre se establecen como días no laborables.
- Disfrutar del día libre en tu cumpleaños.
- 4 días en los casos de fallecimiento de parejas de hecho, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- 4 días naturales en caso de fallecimiento de suegros y padres de parejas de hecho registradas, equiparando el permiso al correspondiente para padres, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- 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.

## Diversidad e Igualdad de oportunidades

### Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades

En SNGULAR apostamos por la igualdad de oportunidades, y 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 todas las personas que forman nuestros equipos.

Una 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 profesionales con discapacidad dentro de los equipos, procurando potenciar y desarrollar, y otorgando las mismas oportunidades a la totalidad de la plantilla de SNGULAR.

SNGULAR desarrolla su actividad en un sector en el que el mayor porcentaje de profesionales es en ingeniería informática, una titulación en la que, históricamente, la presencia femenina es muy escasa. No obstante, desde SNGULAR colaboramos con diversas organizaciones que promueven el empleo femenino en carreras relacionadas con la tecnología, así como también hemos patrocinado desde sus inicios en 2021 un evento focalizado en el emprendimiento femenino llamado “Female Founders Day”, organizado por la asociación Female Startup Leaders. También participamos como patrocinadores en los premios SCIE-Zonta-Sngular, que apoyan el talento femenino.

Aunque estos ejemplos se centren en el talento femenino, cuando hablamos de diversidad e igualdad de oportunidades en SNGULAR, siempre lo hacemos pensando en la independencia de identidad de género, origen o situación.

## Accesibilidad a las instalaciones

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

Anualmente, durante el último trimestre del año, se realizan evaluaciones de los centros de trabajo y se llevan a cabo planificaciones preventivas. Para la realización de estas evaluaciones, la persona encargada del área de Prevención de riesgos laborales (PRL) se encarga de realizar una visita a todas las oficinas y analizar aspectos relativos a los riesgos laborales: Sistemas de protección contra incendios, señalización de seguridad, iluminación, condiciones termohigrométricas, existencia de botiquines, etc.). En función de lo observado se realiza la evaluación de riesgos de cada centro, se proponen medidas correctoras y se establecen fechas para su ejecución las cuales se plasman en el documento de Planificación.

Adicionalmente, con nuestro modelo de libre elección de teletrabajo, cualquier persona puede trabajar desde la residencia indicada para ello, teniendo la opción de acudir a las oficinas de forma voluntaria.



## Seguridad y salud laboral

### Estabilidad laboral

En el artículo 39 del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública se indican de manera específica las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad de los empleados. SNGULAR trabaja para asegurar el cumplimiento de estas medidas y para mejorar las garantías laborales de países en los que tenemos presencia con relación a la seguridad y la salud laboral.

Algunas de las medidas que desde SNGULAR España se llevan a cabo para asegurar el conocimiento por parte del personal y el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral son las siguientes:

- A todo el personal de SNGULAR se le entrega las denominadas Fichas de Información de riesgos para dar cumplimiento al art. 18 de la Ley de PRL.
- Todo el personal debe realizar unos cursos de formación de riesgos de su puesto de trabajo para dar cumplimiento al art.19 de la Ley de PRL.
- Se ofrece la posibilidad a los empleados de realizar un reconocimiento médico laboral mediante un documento de Consentimiento/renuncia en el que la persona trabajadora indica si desea o no realizarlo.
- Se hace seguimiento de los test de autoevaluación de teletrabajo, contactando con la persona trabajadora en caso de haber algún caso de falta de conformidad y proponiéndole en este caso medidas para corregirla.
- Para valorar los riesgos psicosociales de los empleados, se les ofrece la posibilidad de participar en test de riesgos psicosociales a fin de valorar la situación de las personas en el Grupo.

Por último, durante el año 2023 en España, se ha registrado un accidente laboral “in itinere” calificado como leve correspondiente a una mujer (no se registraron accidentes laborales en el ejercicio 2022). Según los informes de siniestralidad de la mutua de las sociedades españolas que conforman el Grupo, los índices de frecuencia y gravedad del ejercicio 2023 son los siguientes:

Sociedad	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
Singular People, S.A.	-	-
Singular People Europe, S.L.	2,79	0,12
Manfred Tech, S.L.U.	-	-

Durante el ejercicio 2023 y 2022 no se han registrado accidentes laborales en México, Estados Unidos y Portugal.

## Programas de bienestar

Reconociendo la importancia del entorno laboral en materias de salud mental, y animando a todas las personas que trabajan en SNGULAR a cuidar de la suya, creamos distintas iniciativas en búsqueda de una mejora del bienestar de nuestras personas.

Uno de nuestros esfuerzos en esta línea se concentra en la creación del programa de wellbeing, con el que cada persona cuenta con un presupuesto individual que puede invertirse en diferentes categorías centradas en el bienestar físico, bienestar nutricional y bienestar mental.

## Prevención de riesgos laborales

En 2022 empezamos un cambio de SPA (Servicio de prevención ajeno) a SPP (Servicio de prevención propio). Esto significa que contamos dentro de nuestra plantilla con una persona técnica en prevención de riesgos laborales (PRL) con al menos máster en dos de las cuatro especialidades definidas en la ley.

La persona encargada de ello en SNGULAR tiene tres especialidades por lo que en nuestro caso hemos asumido internamente las funciones relacionadas con la seguridad en el trabajo, la ergonomía-psicosociología aplicada y la higiene industrial; de modo que únicamente, tenemos delegada la rama de medicina del trabajo.

El SPP se constituyó el 30 de septiembre de 2022, y lo que se llevó a cabo durante ese año fue:

- Creación de formatos de documentación: evaluaciones, planificación, plan prevención.
- Protocolo para la solicitud de reconocimientos médicos incluyendo uno inicial en el momento de la incorporación a SNGULAR.
- Realización del Plan de Prevención, Programación de las acciones preventivas y Plan de Formación PRL.
- Realización de Evaluaciones de Riesgos (incluyendo mediciones higiénicas) y Planificación de medidas preventivas/correctoras.
- Realización de planes de emergencia.
- Planificación de visitas a los centros de trabajo
- Calibración equipos de medida.
- Establecimiento de protocolos de actuación.
- Creación de formaciones PRL y fichas información PRL.

Durante este año 2023, hemos puesto en marcha aún más iniciativas, entre las que destacamos:

- Auditoría reglamentaria del Sistema de Gestión de PRL.
- Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo.
- Memoria anual de actividades preventivas.
- Reconocimientos médicos generales para toda la plantilla.
- Protocolo para trabajadores especialmente sensibles.
- Protocolo para trabajadoras embarazadas.



## Seguimiento personalizado de People & Culture

### Entrevistas de onboarding y seguimiento

Con el inicio de la pandemia, se implementó un sistema de seguimiento individualizado enfocado a contactar con cada una de las personas que trabajan en SNGULAR de forma periódica. Su inicial objetivo era estar al día sobre cómo estaba el equipo, que pasó de un modelo de trabajo presencial a estar en remoto. Este sistema nos permitió entender mejor el funcionamiento y principales preocupaciones que surgen dentro de cada grupo de trabajo; y con él, hemos podido crear espacios de confianza en los que tratar temas del día a día y acciones de mejora.

### Ayudas a la formación

Otro de los aspectos más relevantes y que intentamos impulsar en SNGULAR es el aprendizaje continuo. Para ello, contamos con distintas iniciativas para apoyar a nuestras personas en la mejora de sus conocimientos y habilidades para seguir creciendo profesionalmente.

### Presupuesto personal de formación

Cada persona SNGULAR, dispone de un presupuesto individual para formación y 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.

### Clases de inglés

También ofrecemos la posibilidad de recibir clases de inglés a través de la plataforma Ibox.

### Plataforma de formación online

Y acceso ilimitado y gratuito a cursos de la plataforma Udemy a través de [sngular.udemy.com](https://sngular.udemy.com).

### Formaciones *in-company*

En 2023, la plantilla SNGULAR invirtió más de 3.041 horas en formaciones in-company (5.015 horas en 2022) tanto técnicas como enfocadas a las soft skills. En total, 231 personas se han beneficiado de estas formaciones dentro de la organización (550 horas en 2022).

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.

Los cursos están enfocados principalmente a nuestros desarrolladores. A continuación se indican las horas extraídas de formación:

	Directivos	Desarrolladores
2023	0 horas	3.041 horas
2022	0 horas	5.015 horas

### 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 o las formaciones que recibimos. Pero creemos firmemente que los más importantes son: (1) el equipo que nos rodea y las (2) personas que nos acompañan a lo largo de nuestra carrera.

Sentir apoyo, transparencia, confianza y respaldo de nuestro equipo y responsables es clave para que podamos seguir creciendo sin miedo a fracasar. Un proceso cíclico de experimentar, equivocarnos, aprender y repetir todas las anteriores.

También entendemos la importancia de que, en mayor o menor medida, formamos parte de la experiencia de otras personas.



**Let's Grow Together** es nuestro plan de acción orientado a apoyar a la plantilla SNGULAR que tiene 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 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.

## Fomento de la interacción y mezcla de talento

### Tuttis desde casa

Con la implementación de la libre elección sobre el trabajo, son muchas las personas que optan por trabajar desde los hogares. Con el objetivo de mantener el contacto humano y fomentar la socialización entre equipos, trasladamos los "Tuttis" - reuniones semanales a las que puede unirse cualquier persona SNGULAR-, a casa, denominados SUMA (mensuales) en USA. En estas reuniones informales y distendidas, cada viernes por la mañana, acudimos para vernos las caras y ponernos al día con el resto de la plantilla.

Por otro lado, las oficinas siguen quedando a disposición total para servir de punto de encuentro de diversas actividades y formaciones, o como espacio de trabajo en compañía.

### Comunidades en SNGULAR

Apoyamos el desarrollo de comunidades especializadas y de desarrollo profesional 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 un site propio donde se recopila todo el contenido, se redactó el "Libro Naranja" que recopila buenas prácticas en el ámbito del desarrollo y es accesible para todos los miembros del equipo.

## Impacto positivo en la sociedad

Además del impacto de nuestros proyectos y actividades, intentamos extender nuestra influencia en el entorno para lograr un impacto positivo. A continuación, algunos de esos ejemplos relacionados con el ODS 10 Reducción de las desigualdades, el ODS 8 Trabajo decente y crecimiento y el ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos.

### Colaboraciones

#### Donativo voluntario de Cesta de Navidad

Cada año, nuestra gente SNGULAR recibe una cesta de navidad con diferentes productos para celebrar el fin de año. Desde 2021, se ofrece la posibilidad de colaborar voluntariamente con diferentes ONGs para, en lugar de recibir la cesta, donar el importe íntegro y poder así ayudar a diferentes causas. Históricamente se ha donado a Aldeas Infantiles y a la Asociación Española Contra el Cáncer.

#### Colaboración Posada Navideña Soñar Despierto

En colaboración con la asociación “Soñar Despierto”, tenemos la posibilidad de poder colaborar en su Posada Navideña y ser Pajes Reales por un día. De esta forma, desde “Soñar Despierto” nos hacen llegar cartas escritas por los propios niños y niñas que residen en diferentes Centros de Acogida para que las personas SNGULAR puedan colaborar y nadie se quede sin regalo en Navidad. En 2022 se colaboró con más de 50 cartas individuales, y en 2023 con más de 60.

#### Donación a Casa Hogar Fundación Pro Niños (México) 2023

Con motivo de la celebración del día del niño del pasado 30 de abril, SNGULAR quiso ayudar a niños, niñas y jóvenes de 8 a 21 años que viven o están en riesgo de vivir en la calle compartiendo algunos insumos para la casa hogar Fundación pro niños.

### 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 (StageOne y Stage Atlántico) que cedemos a las comunidades técnicas o vinculadas con nuestra actividad. También lo cedemos en ocasiones a sectores de interés, por ejemplo relacionados con materias ESG, 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 retransmitir en streaming, para las personas que prefieren conectarse online.

Por ejemplo, eventos de la Fundación Hazlo posible. Incluida su colaboración con la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos elaborando en conjunto un estudio para medir el impacto real del Voluntariado Corporativo ([enlace](#)). También la presentación de la nueva temporada Vostok 6 “El Podcast de las Pioneras” - “Mujeres pioneras, que inspiran... y que se van de cañas. Y la mesa redonda Ruby en Femenino - La voz de las Desarrolladoras (<https://vimeo.com/715355121>).

El 19 Oct 2023 tuvo lugar en el StageOne el evento de AsyncAPI, una comunidad OpenSource cuyo objetivo es mejorar el estado actual de las arquitecturas impulsadas por eventos (EDA) y hacer que trabajar con EDA sea tan fácil como trabajar con APIs RESTful. Se trata de una organización sin ánimo de lucro y es un gran evento que ha reunido otros años a 4000 personas online, alcanzando picos de 1000 visitas en directo.

Este es el primer año que se hace presencialmente.



## Compartir conocimiento a través de contenidos

En el marco de nuestra estrategia de marketing y comunicación consideramos fundamental organizar actividades encaminadas a compartir conocimiento, especialmente considerando que este conocimiento no debe partir exclusivamente del que tienen las personas que conformamos SNGULAR sino también de todos agentes que forman parte de nuestro ecosistema: clientes, partners, academia, ...

Para que este proceso de gestión del conocimiento fluya comenzamos por convocar a un Think Tank a especialistas en el sector en el que nos queremos enfocar y posteriormente publicamos los resultados de esta actividad en la newsletter Techbeat by SNGULAR.

Los Think Tanks son actividades de innovación abierta en las que se trabaja de manera colaborativa y usando herramientas de design thinking para lograr extraer de los participantes sus mejores aportaciones y que las conclusiones que podamos publicar resulten valiosas para nuestro entorno.

## Patrocinio de eventos

Fomentamos que las personas que trabajan en SNGULAR se animen a participar y preparar conferencias para eventos realizados dentro y fuera de las compañías del Grupo, 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.

Durante 2023 se ha estado trabajando en la elaboración y validación de un procedimiento para el patrocinio de todo tipo de eventos (de People, Comerciales y de Ventas), el cual ha quedado reflejado en el Purple Book de SNGULAR. Con este procedimiento, se pretende aprovechar al máximo cada situación en la que SNGULAR pueda sponsorizar un evento o sus empleados puedan participar.

## Patrocinio del Google Cloud Summit

El Google Cloud Summit es un evento organizado por Google Cloud que proporciona a profesionales y líderes empresariales la oportunidad de aprender sobre las últimas novedades y soluciones en la nube de Google a través de sesiones, talleres y demostraciones.

## Patrocinio de la TRGCON

La TRGCON, antes conocida como TarugoConf, es una conferencia tecnológica que ha ganado relevancia en España. Organizada principalmente por David Bonilla, la conferencia se celebra anualmente y aborda temas relevantes para la comunidad tecnológica y emprendedora. La TRGCON se destaca por ofrecer charlas que presentan problemas y soluciones reales que los asistentes pueden incorporar a su caja de herramientas y aplicar en su día a día.

## Patrocinio del Female Founders Day

Female Founders Day es un evento para visibilizar y conectar referentes femeninos en el ecosistema del emprendimiento innovador. Desde SNGULAR llevamos patrocinándolo desde sus inicios en 2021, ya por tres ediciones, con el objetivo de visibilizar el talento femenino y apoyar a la red de emprendedoras de la comunidad.

## Proyectos

### Proyectos que buscan mejorar la salud

Desde nuestro vertical de Health, seguimos impulsando la participación en proyectos que contribuyan a la mejora de la salud y el bienestar de la sociedad.

### Proyectos que contribuyen directa o indirectamente a la sostenibilidad

Por otro lado, algunos de nuestros proyectos de optimización y automatización de recursos y procesos contribuyen a reducción de consumo de materias primas como papel y situaciones laborales más enriquecedoras y seguras.

Además, más nuestros clientes cada vez, en su firme compromiso con la sostenibilidad, nos hacen partícipes de proyectos de impacto positivo para el medioambiente y la sociedad.

## 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. El principal objetivo es la organización de eventos de comunidad y reencuentro entre personas que en algún momento han formado parte de nuestra compañía para seguir acompañándolos a lo largo de su carrera profesional.

## Relación con nuestros clientes

En SNGULAR hacemos de los objetivos de nuestros clientes los nuestros propios, de modo que cada vez que nos embarcamos en un nuevo proyecto mantenemos una comunicación fluida con ellos 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 lo que lleva a cabo medidas como las siguientes

- 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.

Con respecto al sistema de reclamaciones y quejas con los clientes, aunque no existe un buzón propio, al ser en su totalidad clientes con proyectos contratados, se establece para cada uno de los mencionados proyectos y dependiendo del volumen, entre uno y tres figuras de Business Manager, gestionando de manera individualizada cualquier urgencia que pueda surgir en un proyecto, reclamación o queja y dando respuesta de manera inmediata. Esta gestión establecida para cada proyecto ha permitido la satisfacción de los clientes, trabajando en algunos casos con ellos desde el inicio de SNGULAR.

## 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 los ejercicios 2023 y 2022 no ha habido ninguna denuncia por casos de vulneración de Derechos Humanos.

## Cuestiones de buena gobernanza

### Transparencia y control interno

#### Control interno

Entre las funciones del departamento de auditoría interna se encuentra la de control interno, lo que se define como el conjunto de políticas, procedimientos y prácticas establecidas para garantizar la efectividad, eficiencia y confiabilidad de las operaciones, así como la protección de los activos y el cumplimiento de las leyes y regulaciones.

En este sentido, se está trabajando en la generación de documentos internos donde se recojan los procedimientos a seguir en las distintas prácticas que se llevan a cabo desde cada departamento, de modo que se unifiquen estos procedimientos en las distintas sedes/geografías del Grupo mediante el establecimiento de mapas de riesgos. Una vez se generen la totalidad de documentos que incluyan los procedimientos por áreas se procederá a la implantación de procesos estableciendo los controles previamente definidos tanto automática como manualmente.

Asimismo, se trabaja en la implantación de medidas de control para asegurar el correcto funcionamiento y cumplimiento de los procedimientos, de modo que se minimicen al máximo posible los riesgos asociados a cada uno de ellos.

## Obligación de informar y Canal de denuncias

En el ejercicio 2023 se ha procedido a la implementación de un sistema de gestión de Compliance Penal en SNGULAR, con el objetivo de ayudar al grupo a prevenir la comisión de delitos y reducir los riesgos penales, favoreciendo una cultura ética y de cumplimiento.

Con esta finalidad de promover y facilitar la cultura de cumplimiento normativo, durante el ejercicio 2023 se procedió asimismo a la implantación del Sistema interno de información o Canal Ético en la compañía, un medio a través del cual informar y comunicar comportamientos conocidos en el contexto de la actividad laboral y/o profesional que potencialmente puedan implicar infracciones del Derecho de la Unión Europea o infracciones administrativas y penales.

A estos efectos, todos los empleados del Grupo tienen a su disposición la Política del Sistema interno de información y el Procedimiento de Gestión del Sistema interno de información, con el objetivo de permitir a los mismos conocer los principios que rigen el Canal Ético, las medidas de protección y los derechos y garantías que les son de aplicación.

La existencia del Canal Ético responde a la obligación regulada en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción.

El objetivo de esta ley es promover la transparencia, fomentar la integridad y fortalecer la cultura corporativa en la lucha contra la corrupción y las infracciones normativas.

Este canal, que puede ser utilizado tanto por los empleados del Grupo como por cualquier persona que mantenga relaciones con SNGULAR, se encuentra disponible en la web corporativa de SNGULAR, en el siguiente enlace: <https://canaletico.sngular.com/>

Asimismo, en este marco de implementación del sistema de gestión de Compliance Penal en SNGULAR, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó, con fecha 10 de octubre de 2023, la Política de Compliance Penal de SNGULAR.

La Política de Compliance Penal desarrolla los valores éticos de SNGULAR, ratificando su voluntad de mantener una conducta respetuosa tanto con las normas como con sus principios éticos, definiendo para ello su marco de principios de cumplimiento en materia penal. Adicionalmente, contribuye a dar cumplimiento a las exigencias establecidas en la normativa penal española en cuanto a la necesaria existencia de las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos, de lo cual se encargará en primera instancia el Órgano de Compliance Penal de SNGULAR, como órgano supervisor del sistema de gestión de Compliance Penal.

Esta Política está alineada con la cultura de integridad y respeto hacia las normas de SNGULAR, y tiene en consideración no sólo los intereses del Grupo, sino también las exigencias que puedan provenir de sus partes interesadas. Se trata de un texto alineado con los objetivos estratégicos de

SNGULAR y con su determinación de no tolerar en su seno ninguna conducta que pueda ser constitutiva de delito.

La Política resulta de obligado cumplimiento y de aplicación a todos los empleados del Grupo, que deberán cumplir con su contenido, independientemente del cargo que ocupen y del territorio en el que se encuentren. Asimismo, el contenido y el compromiso de cumplimiento de la presente Política, es extensivo a aquellas personas físicas o jurídicas con las que SNGULAR tenga o prevea establecer algún tipo de relación de negocio.

La Política resulta de aplicación a la prevención y detección de los riesgos penales que puedan surgir en el desarrollo de la actividad social de SINGULAR y de los que pueda derivarse responsabilidad penal conforme a lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal.

## Reglamento interno de conducta

El Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores fue aprobado por el Consejo de Administración de SINGULAR PEOPLE S.A. el 21 de octubre de 2021.

El objetivo del Reglamento Interno de Conducta es establecer los criterios, pautas y normas de conducta a observar por la Sociedad y sus administradores, directivos, empleados y representantes en las materias relacionadas con el mercado de valores, y en especial, en el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, y en el Reglamento (UE) nº 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 sobre abuso de mercado.

## Otros reglamentos internos

- **Política de Operaciones Vinculadas:** El 22 de junio de 2023, el Consejo de Administración de SINGULAR PEOPLE, S.A. aprobó la Política de Operaciones Vinculadas de la Sociedad, en la que se regula el procedimiento de autorización y publicación de aquellos negocios jurídicos que realice SINGULAR PEOPLE, S.A. o sus sociedades dependientes con partes vinculadas.

La finalidad de esta Política es que el Consejo de Administración de la Sociedad, con el apoyo de la Comisión de Auditoría vele para que las operaciones vinculadas se realicen conforme al interés social y en condiciones de mercado. Se velará por la transparencia del proceso, el respeto al principio de igualdad de trato de los accionistas que se encuentren en condiciones idénticas y el cumplimiento de la normativa aplicable.

Asimismo, con la aprobación de esta Política se pretende evitar la influencia en las decisiones sobre las operaciones vinculadas de personas afectadas por motivaciones o fines propios, adicionales o distintos al interés social de SINGULAR PEOPLE, S.A., y asegurar que los consejeros, accionistas significativos y sus respectivas personas vinculadas no gozarán de condiciones económicas o de otro tipo más favorables de las que se reconocerían a un tercero en circunstancias sustancialmente equivalentes, ni se

beneficiarán de condiciones que puedan suponer un trato de favor a los mismos por razón de su condición.

- **Reglamento del Consejo de Administración:** En fecha 21 de octubre de 2021, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó el Reglamento del Consejo de Administración de SINGULAR PEOPLE S.A., cuyo objetivo es determinar los principios de actuación del Consejo de Administración de la Sociedad, así como las reglas básicas de su organización y funcionamiento, y las normas de conducta de sus miembros. Este Reglamento, y las normas de conducta recogidas en él, resultan de aplicación:
  - Al Consejo de Administración y a sus órganos delegados
  - A los comités o comisiones internos que pudieran constituirse
  - A los directivos de SNGULAR, en la medida en que resulten compatibles con su naturaleza específica

Las personas a las que resulte de aplicación este Reglamento están obligadas a conocerlo, cumplirlo y hacerlo cumplir. Para ello, el Secretario del Consejo de Administración facilita a todos ellos un ejemplar del mismo en el momento en que aceptan sus respectivos nombramientos, debiendo éstos entregar al Secretario una declaración firmada en la que manifiesten conocer y aceptar el contenido del presente Reglamento, comprometiéndose a cumplir cuantas obligaciones les sean exigibles en virtud del mismo.

## Protección anticorrupción

### Contra la discriminación y el 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. Entre estas vías destacamos el nuevo Canal ético implantado en 2023.

## 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

SNGULAR mantiene una política de tolerancia cero ante cualquier acto de corrupción o soborno, ya sea en el sector público o en el sector privado, en línea con los niveles más altos de cumplimiento respecto de las normas jurídicas y éticas aplicables.

En pro de dicho compromiso, el 22 de junio de 2023, el Consejo de Administración de SINGULAR PEOPLE, S.A. aprobó la Política Anticorrupción de la Sociedad, que fue comunicada y compartida con todos los empleados.

Con la aprobación de esta Política, SNGULAR requiere el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación, en lo que a corrupción y soborno se refiere, en los países en que ejerce su actividad. Asimismo, proporciona criterios orientativos en la materia para todos los miembros de SNGULAR, en tres ámbitos específicos

- **Regalos y atenciones:** Se establecen los criterios que se deben seguir para la aceptación de regalos y/o atenciones por parte de terceros. Entre los criterios enumerados, se establece que los regalos y las atenciones no tengan un valor superior a 150 euros.
- **Relaciones con funcionarios públicos:** SNGULAR rechaza cualquier práctica relacionada con el soborno en sus relaciones con los funcionarios públicos.
- **Donaciones, patrocinios y convenios de colaboración:** Están prohibidas las donaciones a partidos políticos, tanto directas como indirectas. Cualquier donación, patrocinio o convenio de colaboración que se lleve a cabo en el seno de la compañía, deberá contar con la aprobación del Órgano de Compliance Penal.

La Política está alineada con la cultura de integridad y respeto hacia las normas de SNGULAR y tiene en consideración no sólo los intereses de la compañía sino también las necesidades y expectativas de sus miembros, así como de sus socios de negocio y partes interesadas.

La Política es de obligado cumplimiento y de aplicación, no solo para SNGULAR, sino que también para aquellas personas físicas y/o jurídicas que se relacionen con SNGULAR, en aquello que les resulte aplicable.

Con respecto a medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, debido a la actividad a la que se dedica el Grupo, no existen riesgos al respecto y por tanto no se cuentan con medidas explícitas redactadas en documentos oficiales.

## Fomento de una cultura de feedback y comunicación

### Implementación de herramienta 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.

Hemos implementado, a nivel global, una herramienta de feedback, “Nailted”, que permite a las personas SNGULAR hacer comentarios y sugerencias sobre cualquier temática de forma totalmente anónima. Periódicamente, los equipos de People & Culture analizan la información y proponen 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, las personas pueden mandar semanalmente aplausos a otras personas como muestra del reconocimiento de su trabajo o apoyo.

### Espacio challenge your company

Un espacio de chat en el que cualquier persona del equipo de SNGULAR puede proponer mejoras para la compañía. Desde la organización, consideramos que cualquiera 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.

## 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.

## Información confidencial

### 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.

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.

A nivel de Grupo, 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

## Uso correcto de las tecnologías de la información y comunicación

Puesto que dependemos de los sistemas TIC (Tecnologías de Información y Comunicaciones) para alcanzar nuestros objetivos, en SNGULAR trabajamos de manera continua en revisar, actualizar y mejorar dichos sistemas, incorporando continuamente nuevas tecnologías y procedimientos que nos permitan tanto una mayor productividad como una protección más eficaz frente a amenazas tanto internas como externas.

Administramos nuestros sistemas con diligencia, tomando las medidas adecuadas para protegerlos frente a daños accidentales o deliberados que puedan afectar a la disponibilidad, integridad y confidencialidad.

Así mismo, trabajamos para prevenir, detectar, reaccionar y ser capaces de recuperarnos de incidentes, de acuerdo a lo definido en la ISO 27001 Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información. Para alcanzar este objetivo, hemos obtenido una certificación específica 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:

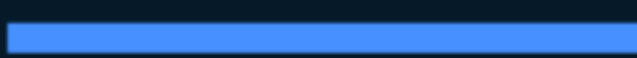
- Documentar debidamente el riesgo relativo a la contratación, así como la adecuada y regular supervisión de nuestros socios comerciales.
- Informamos a nuestros socios comerciales del compromiso de SNGULAR de cumplir con las leyes sobre las prohibiciones contra el soborno extranjero, y de la ética y 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.



# Capítulo 05

## Cuestiones de plantilla, fiscales y económicas

## Cuestiones sobre la plantilla

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, como se ha detallado en apartados anteriores, desde SNGULAR se colabora con distintas organizaciones para la promoción del empleo femenino en carreras relacionadas con la tecnología.

Por otra parte, es importante mencionar que 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. Con respecto a los empleados del resto de países en los que trabaja el Grupo, no se encuentran adscritos a ningún Convenio Colectivo.

## Plantilla final de empleados por zonas geográficas

La distribución de la plantilla final de personal del Grupo distribuida por zona geográfica en la siguiente:

Plantilla final por zona geográfica	Hombres		Mujeres	
	2023	2022	2023	2022
España	775	758	234	227
Estados Unidos	77	82	14	15
México	125	158	34	36
Portugal	24	23	5	7
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>1.021</b>	<b>287</b>	<b>285</b>

Como podemos observar en la tabla anterior, la plantilla de SNGULAR está formada a cierre de 2023 por 1.288 personas (1.306 personas en 2022), 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.



## Plantilla media y final de empleados por categoría profesional

La plantilla media de SNGULAR por categoría profesional a 31 de diciembre de 2023 y 2022 es la siguiente:

Plantilla media por categoría profesional	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Directivo	30,31	27,68	5,99	2,70	36,30	30,38
Desarrollador	954,72	777,84	238,18	166,93	1.192,90	944,77
Negocio y Marketing	30,63	21,86	11,59	12,18	42,22	34,04
Administración, Legal y Recursos Humanos	16,74	15,72	45,03	35,92	61,77	51,64
<b>Total</b>	<b>1.032,40</b>	<b>843,09</b>	<b>300,79</b>	<b>217,73</b>	<b>1.333,19</b>	<b>1.060,82</b>

La plantilla final de SNGULAR por categoría profesional a 31 de diciembre de 2023 y 2022 es la siguiente:

Plantilla final por categoría profesional	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Directivo	31	31	6	3	37	34
Desarrollador	920	940	226	221	1.147	1.160
Negocio y Marketing	33	29	21	16	45	45
Administración, Legal y Recursos Humanos	17	21	43	45	60	66
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>1.021</b>	<b>287</b>	<b>285</b>	<b>1.288</b>	<b>1.306</b>

A continuación, mostramos el desglose de plantilla final por países:

### España:

Plantilla final por categoría profesional	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Directivo	24	24	4	2	28	26
Desarrollador	713	694	191	180	904	874
Negocio y Marketing	28	27	10	14	38	41
Administración, Legal y Recursos Humanos	10	13	29	31	39	44
<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>758</b>	<b>234</b>	<b>227</b>	<b>1.009</b>	<b>985</b>

### Portugal:

Plantilla final por categoría profesional	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Directivo	3	3	-	-	3	3
Desarrollador	21	20	4	6	26	25
Negocio y Marketing	-	-	-	-	x	-
Administración, Legal y Recursos Humanos	-	-	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

**Estados Unidos:**

Plantilla final por categoría profesional	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Directivo	3	3	1	1	4	4
Desarrollador	72	79	10	11	82	90
Negocio y Marketing	2	-	-	-	2	-
Administración, Legal y Recursos Humanos	-	-	3	3	3	3
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>91</b>	<b>97</b>

**México:**

Plantilla final por categoría profesional	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Directivo	1	1	1	-	2	<b>1</b>
Desarrollador	114	147	21	24	135	171
Negocio y Marketing	3	2	2	2	5	4
Administración, Legal y Recursos Humanos	7	8	10	10	17	18
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>158</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>159</b>	<b>194</b>

## Plantilla media y final de empleados por edad

La plantilla media de SNGULAR por edad a 31 de diciembre de 2023 y 2022 es la siguiente:

Plantilla media por edad	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	261,65	216,39	69,66	64,02	331,31	280,41
30-39	449,31	421,48	154,02	125,79	603,32	547,27
40-49	271,03	232,47	66,72	49,74	337,75	282,21
50-59	45,75	40,56	10,39	7,18	56,14	47,74
60-69	4,67	3,00	-	-	4,67	3,00
<b>Total</b>	<b>1.032,40</b>	<b>913,90</b>	<b>300,79</b>	<b>246,73</b>	<b>1.333,19</b>	<b>1.160,63</b>

La plantilla final de SNGULAR por edad a 31 de diciembre de 2023 y 2022 es la siguiente:

Plantilla final por edad	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	232	251	60	80	292	331
30-39	447	467	149	138	596	605
40-49	272	258	68	58	340	316
50-59	45	42	10	9	55	49
60-69	5	3	-	-	5	3
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>1.021</b>	<b>287</b>	<b>285</b>	<b>1.288</b>	<b>1.306</b>



A continuación, mostramos el desglose de plantilla final por países:

### España:

Plantilla final por edad	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	167	168	49	58	216	226
30-39	330	333	118	108	448	441
40-49	233	219	58	53	291	272
50-59	41	36	9	8	50	44
60-69	4	2	-	-	4	2
<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>758</b>	<b>234</b>	<b>227</b>	<b>1.009</b>	<b>985</b>

### Portugal:

Plantilla final por edad	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	8	8	1	2	9	10
30-39	11	12	3	4	14	16
40-49	5	3	1	1	6	4
50-59	-	-	-	-	-	-
60-69	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

## Estados Unidos:

Plantilla final por edad	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	9	11	1	1	10	12
30-39	46	50	10	12	56	62
40-49	18	17	2	1	20	18
50-59	3	3	1	1	4	4
60-69	1	1	-	-	1	1
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>91</b>	<b>97</b>

## México:

Plantilla final por edad	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	48	64	9	19	57	83
30-39	60	72	18	14	78	86
40-49	16	19	7	3	23	22
50-59	1	3	-	-	1	1
60-69	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>158</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>159</b>	<b>194</b>

## Plantilla media y final de empleados por tipología de contrato

La plantilla media de SNGULAR por tipología de contrato a 31 de diciembre de 2023 y 2022 es la siguiente:

Plantilla media por tipología de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Contrato indefinido	1.020,78	903,21	293,82	243,62	1.314,60	1.146,83
Contrato temporal	11,62	10,69	6,97	3,11	18,59	13,80
<b>Total</b>	<b>1.032,40</b>	<b>913,90</b>	<b>300,79</b>	<b>246,73</b>	<b>1.333,19</b>	<b>1.160,63</b>

La plantilla final de SNGULAR por tipología de contrato a 31 de diciembre de 2023 y 2022 es la siguiente:

Plantilla final por tipología de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Contrato indefinido	998	1.015	286	285	1.284	1.300
Contrato temporal	3	6	1	-	4	6
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>1.021</b>	<b>287</b>	<b>285</b>	<b>1.288</b>	<b>1.306</b>

A continuación, mostramos el desglose por países:

### España:

Plantilla final por tipología de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Contrato indefinido	774	754	233	227	1.007	981
Contrato temporal	1	4	1	-	2	4
<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>758</b>	<b>234</b>	<b>227</b>	<b>1.009</b>	<b>985</b>

### Portugal:

Plantilla final por tipología de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Contrato indefinido	23	23	5	7	28	30
Contrato temporal	1	-	-	-	1	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

**Estados Unidos:**

Plantilla final por tipología de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Contrato indefinido	77	82	14	15	91	97
Contrato temporal	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>91</b>	<b>97</b>

**México:**

Plantilla final por tipología de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Contrato indefinido	124	156	34	36	158	192
Contrato temporal	1	2	-	-	1	2
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>158</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>159</b>	<b>194</b>

No existen empleados contratados a tiempo parcial en ninguna de las sociedades del Grupo a 31 de diciembre de 2023 y 2022.

## Remuneraciones

Durante el año 2023 la remuneración media global de los empleados de SNGULAR a cierre del ejercicio ha sido de 53.780,94€ en el caso de los hombres y 50.034,86€ para las mujeres.

Durante el año 2022 la remuneración media global de los empleados de SNGULAR fue de 54.393,89 € en el caso de los hombres y 49.373,89€ para las mujeres. Este cálculo se realizó para el ejercicio 2022 con el número medio de trabajadores. Para una mayor exactitud del cálculo en el ejercicio 2023 SNGULAR decida realizar el cálculo con el número de trabajadores a cierre.

Por su 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 7% 2023 (9% en 2022). 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.

Remuneraciones medias del total del Grupo según sexo durante los ejercicios 2023 y 2022, expresadas en euros son las siguientes:

	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	53.780,94	54.393,89	1.001	956	7%	9%
Mujeres	50.034,86	49.373,89	287	254		
<b>Total</b>	<b>51.907,90</b>	<b>51.883,89</b>	<b>1.288</b>	<b>1.210</b>		

## Remuneraciones medias por sexo

Las remuneraciones medias en función del sexo percibidas por empleados/as de las distintas geografías que entran dentro del alcance de este documento en 2023 y 2022 son las siguientes:

### España:

	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	37.480,28	36.036,64	775	693	16%	16%
Mujeres	31.511,74	30.152,51	234	196		
<b>Total</b>	<b>36.096,10</b>	<b>33.094,57</b>	<b>1.009</b>	<b>889</b>		

### Portugal:

	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	39.164,00	39.072,37	24	23	-6%	10%
Mujeres	41.601,89	35.186,66	5	7		
<b>Total</b>	<b>39.584,33</b>	<b>37.129,52</b>	<b>29</b>	<b>30</b>		

## Estados Unidos:

	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	108.863,56	117.682,99	77	86	5%	4%
Mujeres	103.837,45	112.800,08	14	14		
<b>Total</b>	<b>108.090,31</b>	<b>115.241,54</b>	<b>91</b>	<b>100</b>		

## México:

	SUELDO		PERSONAS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	29.615,92	24.783,55	125	154	22%	22%
Mujeres	23.188,35	19.356,29	34	37		
<b>Total</b>	<b>28.241,47</b>	<b>22.069,92</b>	<b>159</b>	<b>171</b>		



## Remuneraciones medias por categoría profesional

Las remuneraciones medias en función de la categoría profesional percibidas por empleados/as de las distintas geografías que entran dentro del alcance de este documento en 2023 y 2022 son las siguientes:

### España:

Directivos	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	101.300,58	96.204,09	24	28
Mujeres	81.090,67	98.780,98	4	2
Desarrollador	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	34.852,63	33.551,46	713	846
Mujeres	30.576,43	25.715,34	191	214
Negocio y Marketing	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	50.543,94	37.687,66	28	28
Mujeres	45.953,03	38.543,48	10	14
Administración, Legal y Recursos Humanos	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	35.084,59	25.723,07	10	13
Mujeres	25.853,62	33.766,30	29	35

## Portugal:

Directivos	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	90.313,38	86.846,32	3	3
Mujeres	-	-	-	-
Desarrollador	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	31.856,94	31.906,28	21	20
Mujeres	45.061,50	36.573,37	4	6
Negocio y Marketing	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	-	-	-	-
Mujeres	-	-	-	-
Administración, Legal y Recursos Humanos	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	-	-	-	-
Mujeres	27.763,48	26.886,40	1	1

## Estados Unidos:

Directivos	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	158.750,56	159.048,84	3	3
Mujeres	194.199,66	195.543,37	1	1
Desarrollador	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	106.302,54	108.835,42	72	81
Mujeres	105.052,85	105.817,26	10	11
Negocio y Marketing	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	126.229,89	-	2	-
Mujeres	-	-	-	-
Administración, Legal y Recursos Humanos	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	-	-	-	-
Mujeres	69.665,37	76.965,80	3	2

## México:

Directivos	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	62.555,35	48.913,34	1	1
Mujeres	42.224,86	-	1	-
Desarrollador	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	28.826,81	24.792,94	112	149
Mujeres	22.872,32	19.044,83	21	24
Negocio y Marketing	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	42.694,03	33.969,17	1	2
Mujeres	46.838,32	38.813,50	2	2
Administración, Legal y Recursos Humanos	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	33.467,11	18.338,99	11	8
Mujeres	17.218,36	16.212,31	10	10

## Remuneraciones medias por rango de edad

Las remuneraciones medias en función del rango de edad percibidas por empleados/as de las distintas geografías que entran dentro del alcance de este documento en 2023 y 2022 son las siguientes:

### España:

	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	22.348,19	26.319,95	216	200
30-39	34.047,16	42.017,83	448	402
40-49	45.430,50	70.716,93	291	245
50-59	58.301,22	43.394,05	50	40
60-69	51.322,16	34.408,90	10	2
<b>Total</b>	<b>36.096,10</b>	<b>43.371,53</b>	<b>1.009</b>	<b>889</b>

## Portugal:

	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	28.794,72	32.552,29	9	10
30-39	38.413,79	39.716,60	14	16
40-49	58.499,99	45.995,69	6	4
50-59	-	-	-	-
60-69	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>39.584,33</b>		<b>29</b>	<b>30</b>

## Estados Unidos:

	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	97.562,25	104.375,06	10	11
30-39	102.334,71	111.362,98	56	63
40-49	124.680,85	138.833,39	20	19
50-59	132.471,96	142.750,08	4	5
60-69	106.347,51	115.000,08	1	1
<b>Total</b>	<b>108.090,31</b>	<b>122.464,32</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

## México:

	SUELDO		PERSONAS	
	2023	2022	2023	2022
Menos de 30	22.223,61	19.227,26	57	69
30-39	29.232,78	24.952,53	78	81
40-49	38.573,54	34.456,03	23	18
50-59	56.299,82	36.221,51	1	3
<b>Total</b>	<b>28.241,47</b>	<b>22.971,47</b>	<b>159</b>	<b>171</b>

## Despidos

A continuación, se muestra el número de despidos que se han producido en el ejercicio 2023, así como los que tuvieron lugar durante 2022 clasificados por rango de edad, sexo y cualificación profesional.

### Despidos por rango de edad

Los despidos en función del rango de edad de los empleados/as de las distintas geografías que entran dentro del alcance de este documento en 2023 y 2022 son los siguientes:

#### España:

	2023	2022
Menos de 30	8	3
30-39	14	4
40-49	20	1
50-59	5	2
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>10</b>

#### Portugal:

	2023	2022
Menos de 30	-	-
30-39	-	-
40-49	-	-
50-59	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



**Estados Unidos:**

	2023	2022
Menos de 30	-	-
30-39	4	-
40-49	1	-
50-59	-	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

**México:**

	2023	2022
Menos de 30	9	2
30-39	3	3
40-49	3	-
50-59	2	-
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

## Despidos por categoría profesional

Los despidos en función de la categoría profesional de los empleados/as de las distintas geografías que entran dentro del alcance de este documento en 2023 y 2022 son los siguientes:

### España:

<b>Directivos</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	4	-
Mujeres	1	-
<b>Desarrollador</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	25	8
Mujeres	4	2
<b>Negocio y Marketing</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	2	-
Mujeres	1	-
<b>Administración, Legal y Recursos Humanos</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	2	-
Mujeres	8	-

**Portugal:**

<b>Directivos</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
<b>Desarrollador</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
<b>Negocio y Marketing</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
<b>Administración, Legal y Recursos Humanos</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-

**Estados Unidos:**

<b>Directivos</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
<b>Desarrollador</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	3	1
Mujeres	2	-
<b>Negocio y Marketing</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
<b>Administración, Legal y Recursos Humanos</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-

**México:**

<b>Directivos</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
<b>Desarrollador</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	16	-
Mujeres	1	-
<b>Negocio y Marketing</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
<b>Administración, Legal y Recursos Humanos</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Hombres	-	-
Mujeres	-	-

## Despidos por sexo

Los despidos en función del sexo de los empleados/as de las distintas geografías que entran dentro del alcance de este documento en 2023 y 2022 son los siguientes:

### España:

	2023	2022
Hombres	33	8
Mujeres	14	2
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>10</b>

### Portugal:

	2023	2022
Hombres	-	-
Mujeres	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### Estados Unidos:

	2023	2022
Hombres	3	1
Mujeres	2	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

### México:

	2023	2022
Hombres	16	4
Mujeres	1	1
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

## Discapacidad

Durante el año 2023 ha habido cinco personas empleadas en posesión de certificado de discapacidad (7 personas en 2022).

## Cuestiones fiscales

### Beneficio por país

Los datos sobre los beneficios obtenidos por las sociedades que componen el Grupo a 31 de diciembre de 2023 son los siguientes:

FILIAL	PAÍS	BENEFICIO/PÉRDIDA (Eur)
Singular People, S.A.	España	3.004.828
Singular People Europe, S.L.	España	817.680
Singular People LLC	Estados Unidos	2.650.310
Singular People Mexico RL de CV	México	702.939
Manfred Tech, S.L.U.	España	234.852
Singular People Portugal Unipessoal, LDA.	Portugal	908.586

Los datos sobre los beneficios obtenidos por las distintas sociedades que formaban parte del Grupo durante el ejercicio 2022 son los siguientes:

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
Singular People Mexico RL de CV	México	1.140.099
Singular People SpA	Chile	7.513
Singular People Private Limited	Singapur	140.331
Manfred Tech, S.L.U.	España	642.816
Singular Learning, S.L.	España	(17.066)
Corunet, S.L.	España	878.384
Belike, S.L.	España	313.257
ATLERA Software, L.d.a.	Portugal	96.277

## Impuesto sobre beneficios

Los datos sobre los impuestos estimados que han sido calculados a 31 de diciembre de 2023 son los siguientes:

FILIAL	PAÍS	IMPUESTOS (Eur)
Singular People, S.A.	España	125.984
Singular People Europe, S.L.	España	(391.835)
Singular People LLC	Estados Unidos	(967.827)
Singular People Mexico RL de CV	México	(254.565)
Manfred Tech, S.L.U.	España	(57.641)
Singular People Portugal Unipessoal, LDA.	Portugal	(266.440)



Los datos sobre los impuestos estimados que fueron calculados a 31 de diciembre de 2022 son los siguientes:

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)
Singular People Mexico RL de CV	México	(496.261)
Singular People SpA	Chile	(828)
Singular People Private Limited	Singapur	-
Manfred Tech, S.L.U.	España	(112.636)
Singular Learning, S.L.	España	5.343
Corunet, S.L.	España	(290.419)
Belike, S.L.	España	(104.419)
ATLERA Software, L.d.a.	Portugal	(26.367-9

## Proyectos subvencionados

El Grupo recibe subvenciones para determinados proyectos, diferenciando entre subvenciones de capital o de explotación. A continuación, se detallan las subvenciones de capital a cierre del ejercicio 2023 y 2022:

Proyecto	Origen	2023	2022
Inenco	Autonómico	-	29.221
Inqsa	Autonómico	-	8.209
Inopal	Autonómico	22.406	22.406
Inpeve	Autonómico	9.905	7.204
Distrans	Estatal	-	5.793
Aimars	Estatal	43.870	-
		<b>76.181</b>	<b>72.833</b>

## 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 finalizó el cuarto y último hito.

En segundo lugar, se detallan las subvenciones de explotación recibidas por Sociedades del Grupo a cierre del ejercicio 2023 y 2022:

Sociedad	2023	2022
Corunet, S.L.	-	42.000
Singular People Europe, S.L.	-	17.574
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>59.574</b>

SNGULAR no ha recibido subvenciones de explotación durante el ejercicio 2023 (siendo 59.574 euros a cierre del ejercicio 2022). Principalmente destacaron 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.

# Cuestiones económicas

## Cotización bursátil

Los datos más relevantes respecto a la cotización a cierre del ejercicio 2023 son los siguientes:

	2023	2022
<b>Capital admitido</b> (Miles de euros)	5.385	5.385
<b>Nº de acciones</b> (Miles)	53.853	53.853
<b>Precio cierre periodo</b> (Euros)	3,40	3,95
<b>Último precio periodo</b> (Euros)	3,38	3,95
<b>Precio máximo periodo</b> (Euros)	4,23	4,51
<b>Precio mínimo periodo</b> (Euros)	2,87	3,50
<b>Capitalización</b> (Miles de euros)	183.099	212.717
<b>Volumen</b> (Miles de euros)	2.763	2.634
<b>Efectivo</b> (Miles de euros)	10.122	10.528

## Investigación y desarrollo y aplicaciones informáticas

Los gastos de desarrollo activados en 2023 y registrados en el epígrafe “Trabajos realizados por la empresa para su activo” se capitalizan una vez analizada la capacidad financiera para completar el desarrollo de los mismos.

Durante el ejercicio 2023, la totalidad de los gastos de desarrollo capitalizados registrados en el epígrafe “Trabajos realizados por la empresa para su activo” corresponden a un importe de 1.321.250 euros. Este importe se refiere al proyecto Dialenga por importe de 307.446 euros, siendo una plataforma y una aplicación que sirven para gestionar los procesos y la comunicación interna de los empleados y al proyecto ASGARD, siendo una plataforma tecnológica de empleo que permite realizar una íntegra y adecuada gestión de todos los procesos asociados a la búsqueda y contratación de personal, ofreciendo diferentes funcionalidades tanto a los usuarios como a las empresas de recruitment.

Adicionalmente, los importes relativos a aplicaciones informáticas capitalizados durante el ejercicio 2023 se corresponden con los siguientes proyectos:

Aplicaciones informáticas capitalizadas	2023
<b>Satélite 20 Hisp23</b>	25.995
<b>Satélite 20 Hisp26</b>	133.641
<b>Academy</b>	309.196
<b>Globalfast</b>	253.418
<b>Meaning Cloud</b>	322.131

Estos proyectos se corresponden principalmente a plataformas de formación utilizadas por diversos clientes, plataformas avanzadas, así como soluciones software basadas en sistemas modulares con objetivos entre otros de realizar administraciones centralizadas de productos para la venta.



Capítulo 06  
Marcos

# Marcos

CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	GRI
Modelo de negocio	Entorno empresarial	PAG 12-17	(GRI 2-6)
	Organización	PAG 36-52	(GRI 2-1), (GRI 2-2), (GRI 2-9)
	Presencia geográfica	PAG 17	(GRI 2-6)
	Objetivos y estrategias	PAG 54-57	(GRI 2-22)
	Principios factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	PAG 55-57	(GRI 2-22)
Otra información significativa	Otra información sobre el perfil de la compañía	PÁG 59-60	(GRI 3-1), (GRI 3-2)
Global medioambiente	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente.	PAG 89	(GRI 3-3), (GRI 2-27)
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	PAG 79	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	PAG 79	
	La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	PAG 79	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica.	PAG 71-74	(GRI 305-7)

Economía circular y prevención y gestión de los residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	PAG 71-72	(GRI 306-2)
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	PAG 67	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua.	PAG 62-63	(GRI 303-5)
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	PAG 66-67	(GRI 301-1)
	Consumo directo e indirecto de energía.	PAG 63-66	(GRI 302-1)
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	PAG 69-70	(GRI 3-3), (GRI 201-2)
	Uso de energías renovables.	PAG 63-64	(GRI 302-1)
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	PAG 71-77	(GRI 305-2)
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	PAG 71-77	(GRI 3-3), (GRI 201-2)
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.	PAG 71-77	(GRI 3-3), (GRI 305-5)
Protección de la diversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	PAG 79	(GRI 3-3), (GRI 304-3)
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	PAG 79	(GRI 3-3), (GRI 304-2)
Empleo	Nº total y distribución de empleados.	PAG 109-119	(GRI 2-7), (GRI 405-1)
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	PAG 109-119	



	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial.	PAG 109-119	
	Nº despidos.	PAG 130-136	(GRI 3-3)
	Remuneraciones medias y evolución.	PAG 120-122	(GRI 3-3)
	Brecha salarial.	PAG 120-122	(GRI 3-3), (GRI 405-2)
	Remuneración de puestos de trabajo iguales.	PAG 120-122	(GRI 3-3)
	Remuneración media de los consejeros y directivos.	PAG 49	(GRI 2-19)
	Políticas de desconexión laboral.	PAG 85	(GRI 3-3)
	Empleados con discapacidad.	PAG 137	(GRI 3-3), (GRI 405-1)
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	PAG 85-86	(GRI 3-3)
	Número de horas de absentismo.	PAG 85	(GRI 3-3)
	Medidas de conciliación.	PAG 85-86	(GRI 3-3)
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	PAG 89-90	(GRI 403-2)
	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.	PAG 89	(GRI 403-9), (GRI 403-10)
	Enfermedades profesionales.	PAG 89	(GRI 403-9), (GRI 403-10)
	Organización del diálogo social.	PAG 109 y 105	(GRI 3-3)

Relaciones sociales

	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	PAG 109	(GRI 2-30)
	Balance de los convenios colectivos, salud y la seguridad en el trabajo.	PAG 89	(GRI 403-4)
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	PAG 91-93	(GRI 404-2)
	Cantidad total de horas de formación.	PAG 91-92	(GRI 3-3), (GRI 404-1)
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	PAG 88	(GRI 3-3)
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades.	PAG 87	(GRI 3-3)
	Planes de igualdad.	PAG 87	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	PAG 87	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	PAG 98 y 102	
	Integración y accesibilidad universal de las persona con discapacidad.	PAG 87	
	Política contra todo tipo de discriminación.	PAG 98 y 102	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	PAG 98-99	(GRI 2-23), (GRI 2-26)
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.	PAG 98-99	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	PAG 99	(GRI 3-3), (GRI 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.	PAG 98-99	(GRI 3-3), (GRI 407-1)
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	PAG 99	(GRI 408-1), (GRI 409-1)
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	PAG 99	
	Abolición efectiva del trabajo infantil.	PAG 99	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	PAG 103	(GRI 3-3), (GRI 2-23)
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	PAG 104	(GRI 3-3), (GRI 2-23)
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	PAG 94	(GRI 3-3)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	PAG 94-96	(GRI 203-2)
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	PAG 94-96	(GRI 413-2)
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales.	PAG 88	(GRI 2-29)
	Acciones de asociación o patrocinio.	PAG 94-96	(GRI 2-28)
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	PAG 107	(GRI 3-3)
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	PAG 107	(GRI 3-3)
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	PAG 107	(GRI 3-3)

Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	PAG 98 y 105-106	(GRI 3-3), (GRI 416-1)
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	PAG 98	(GRI 3-3), (GRI 418-1)
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	PAG 137-138	(GRI 3-3), (GRI 207-4)
	Impuestos sobre beneficios pagados.	PAG 138-139	(GRI 3-3), (GRI 207-4-b)
	Subvenciones públicas recibidas.	PAG 139	(GRI 201-4)

**SINGULAR PEOPLE, S.A. Y SOCIEDADES CONSOLIDADAS**  
**DILIGENCIA DE FIRMAS**

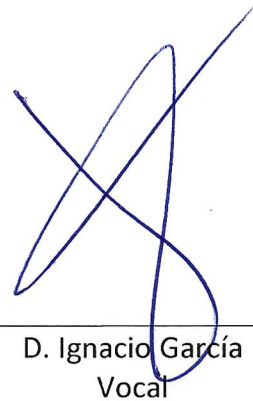
En cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253.2 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, los Administradores proceden a formular la Información no Financiera incluida en el Informe de Gestión Consolidado de **SINGULAR PEOPLE, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES** correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

Madrid, 21 de marzo de 2024



---

D. José Luis Vallejo  
Presidente del Consejo



---

D. Ignacio García  
Vocal



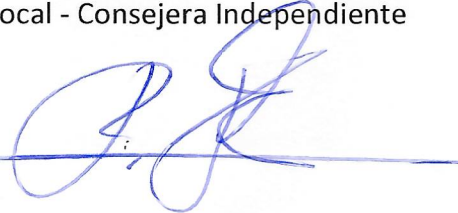
---

Dª Begoña Navallas  
Vocal - Consejera Independiente



---

D. César Camargo  
Vocal



---

D. Ricardo Forcano  
Vocal - Consejero Independiente



---

D. José Luis Sancho  
Vocal - Consejero Independiente



---

Dª Sarah Harmon  
Vocal



Gracias

---

BDO Auditores, S.L.P. es una sociedad limitada española independiente. Es miembro de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

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

Copyright © 2023. Todos los derechos reservados. Publicado en España.

[www.bdo.es](http://www.bdo.es)

[www.bdo.global](http://www.bdo.global)



2023



Non-financial Information  
Singular People S.A. and subsidiaries

**SNGULAR**



# Table of Contents

Statement of non-financial information.....	1
Letter from the president.....	4
Chapter 01.....	8
About this report.....	9
General information and legal framework.....	9
Chapter 02 .....	11
Who are we?Our best version.....	12
Business Overview .....	12
Our Mission .....	13
Our Vision .....	13
Our values and mentality .....	14
The main values that describe SNGULAR are as follows: .....	14
SNGULAR's mentality can be defined through the following concepts: .....	14
Where do we come from?A SNGULAR History .....	14
Our history .....	14
Stages.....	17
Opening of offices.....	18
Joining the BME Growth.....	20
What are we great at?"The Unconventional, delivered" .....	22
Our business lines.....	22
Competitive strengths.....	24
Success stories .....	28
VÍTALY.....	28
OYSHO Training.....	29
Mobile POS Mobile Payment .....	30
Saudi Arabia Pavilion at Expo 2020 in Dubai.....	31
Strategic alliances .....	32
How do we organize ourselves?An innovation ecosystem.....	36
Geographic regions.....	36
Functional areas.....	36
Cross-cutting roles .....	38
Shareholder composition .....	40
of.....	41
Composition of the Governing Body .....	42
Administration Career Path.....	43
Remuneration of the Board of Directors.....	49

Audit Committee .....	50
Our way of working .....	52
What is our plan?Growth strategy .....	54
Keys to success and growth .....	54
Business strategy.....	54
Market situation .....	55
Characterization of the client portfolio.....	56
Our plan for 2024 .....	57
Chapter 03.....	58
and significant areas .....	59
Environmental management .....	60
Social and human talent management.....	60
Governance, ethics and integrity.....	60
Chapter 04.....	61
Environmental issues.....	62
Responsible consumption .....	62
Water .....	62
Energy .....	63
Paper .....	66
Raw materials .....	67
Feeding .....	67
Circular economy.....	68
Second life for computer equipment.....	68
Second life of office furniture .....	68
Internal exchange channel to promote reuse.....	68
Laptop and equipment supply.....	69
Other office supplies.....	71
Emissions control and climate change.....	71
Sustainability education actions.....	78
Environmental impact assessment.....	79
Our relationship with the SDGs.....	80
Taxonomy .....	83
Social issues.....	85
Staff welfare and development policies.....	85
Positive impact on society.....	94
Good governance issues.....	99
Transparency and internal control .....	99
Anti-corruption protection.....	102
Fostering a culture of feedback and communication .....	104
Ethics, professionalism and other activities .....	105

Confidential information.....	105
Staffing issues.....	109
Final headcount by geographic area.....	109
Average and final headcount by professional category.....	111
Average and final headcount by age.....	114
Average and final headcount by type of contract.....	117
Remunerations.....	120
Average remunerations by gender.....	121
Average compensation by professional category.....	123
Average compensation by age.....	127
Layoffs.....	130
Layoffs by age range.....	130
Dismissals by professional category.....	132
Dismissals by gender.....	136
Disability.....	137
Tax issues.....	137
Profit per country.....	137
Income tax.....	138
Subsidized projects.....	139
Economic issues.....	142
Stock price.....	142
Research and development and computer applications.....	143
Chapter 06.....	144
Frames.....	145

## Letter from the President

We could define 2023 as a propaedeutic year, a year of preparation for a new economic and social cycle, and above all, in our case, a new technological cycle.

After years of vertiginous growth, it was time to sort things out, to simplify, to look around us and to make decisions so that in the coming years the company could continue to play a leading role in this exciting world of technological revolution in which we live.

Starting with the most organic, we have completed the full integration (corporate, systems, processes, staff departments...) of the companies acquired between 2020 and 2022. What we have called One Sngular. A single company with different activities under the same brand, with processes and a single way of approaching the market. It was necessary to better organize our commercial and operational offerings and we have managed to do so without losing the initiative and proactivity that has always characterized our different teams.

To this end, other lines of work have also been de-prioritized and, for example, fiscal year 2023 was the only year in the last five years in which we have not made any acquisitions of companies.

During the past year we have invested in a new management structure with greater weight in the commercial function, with the incorporation of new profiles complementary to our traditional technical pre-sales team but maintaining our approach to the client always based on our expertise in technology. Our teams are valued by our clients for their specialization in technology and for their practical and applied approach that allows us to help our clients with the great challenges they are facing in these times of transformation and, in some cases, reinvention of their own business models. Those who know our business know that it is full of tensions and launching schedules, where it is not admissible to make mistakes, and that the client values tremendously those fellow travelers who are willing to put everything to reach the goal.

The new commercial structure has been built on the premise of helping clients to visualize the opportunities that technology offers today, but always with prudence, responsibility and the commitment that our offer is backed by the delivery guarantee that has always been Sngular's hallmark. The internal reorganization process has also had different stages of testing, rectifications and consolidation of the changes in our structure, including changes in the composition of the management team and the steering committee. This has led to inefficiencies in the transition periods, overlapping and cancellation of some initiatives that did not achieve their intended objectives.

We knew that this was the year to make tests and changes, when we were at our historical peak in growth and profitability, knowing that some of these tests could temporarily penalize us. The opportunity cost of not "shifting gears" organizationally was too high. I would like to thank all our colleagues for the incredible professionalism they have shown during this time of change. It is always difficult, even in a company like ours, accustomed to change and agile decision making. The way in which our team of colleagues at Sngular has reacted to these internal challenges only confirms the

enormous human asset that the company has, and it fills me with satisfaction to know that, according to our recent internal surveys, the final result of this process of almost a year of changes has finally been so well received by all.

And finally, in parallel to the organizational and commercial changes, we have revalidated, as a commitment to the future, a company design always focused on technical excellence. We have reduced the volume of some areas of activity that we believe will be less differentiating in the coming years, while increasing our commitment to technical disciplines that will be, or are already being, the main drivers of growth for all sectors. In the end, it is more and more about achieving more impact with fewer resources and choosing well the sectors, technologies, types of projects, in which Sngular is more differential for its clients.

As on other occasions when many changes in our company coincided, I have been able to verify our most valuable asset: the enormous commitment that exists in the human team with the common project of the company. Our medium-term strategy is only possible by having these qualified and differential technical people at the center, and for this it is necessary to make them participants in how our company evolves. And in this year of transitions and changes, they have further demonstrated this commitment with an exemplary response, drive and performance in all areas of activity, projects and clients.

What do we expect for 2024?

Fortunately, the close of 2023 and the prospects for the start-up in 2024 confirm that we have made good use of the time, that we have made the right changes and commercial focus, and that we are better prepared to manage the company, with growth, profitability, geographic and service diversification, innovation and the capacity to continue leading projects, hand in hand with our loyal customers, in the latest technologies that today threaten areas of economic activity while at the same time generating new great areas of opportunity. We are seeing a very promising start to 2024 in terms of opening up opportunities and new areas of activity, alliances and disruptive projects.

This year we will once again integrate companies that complement us in new territories (geographic and functional) and we will forge new alliances with customers and technology partners that need companies like ours to serve a market that continues to grow. We know that the irruption of AI will increase individual productivity, but we are obsessed with transferring this productivity improvement to the business level, as this is where the competitive advantages for our clients will be achieved. I believe that this will lead to a significant increase in the activities that can be developed by accessing challenges that were not more costly before, but that could not be addressed before.

Despite the changes in disciplines that will shake the software development sector, I am convinced that highly skilled talent, the one that Sngular has been able to motivate and retain in an outstanding way, will always remain scarce and will give us more than ever opportunities for growth. We believe that the next three years can again be years of significant growth, both organic and inorganic, that we can take advantage of great opportunities that we are beginning to see accompanying clients who are venturing into new challenges enabled by new technology.

We are excited and also feel very responsible for being able to be, in part, protagonists from our sector to know how to prudently face the enormous challenges of social changes that will come enabled by new technologies. We feel fortunate to live in these times in which we can help with all these challenges, from a solid company, which has capabilities that are highly valued by the market and with a courageous team to continuously adapt to its environment. For me, this is undoubtedly the most valuable asset we have at Sngular and I believe it is the most necessary at this time for all companies to be able to face the intense changes in which we are all immersed.

**José Luis Vallejo Pizarro**

**President and CEO**

**SNGULAR**

START





Chapter 01

Scope of the report



## About this report

This report responds to the information requirements of Law 11/2018 of December 28 amending the Commercial Code, the revised text of the Capital Companies Act (RDL 1/2010 of July 2) and the Audit Act (Law 22/2015 of July 20) on non-financial information and diversity. It is part of the Management Report and evidences the commitment of the highest body of the company to the management and supervision of the non-financial aspects of the company.

This document was drafted in accordance with GRI (Global Reporting Initiative) standards for the preparation of sustainability reports and demonstrates the company's commitment to the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) and the 10 Principles of the United Nations Global Compact (UNGC).

The results of the materiality analysis have also been taken into account in the preparation of this report.

The information reported refers to fiscal year 2023, which covers the fiscal year from January 1, 2023 to December 31, 2023.

This report has been externally audited by the firm BDO Auditores, S.L.P.

## General information and legal framework

Throughout the 2023 financial year, we have analyzed the areas of greatest significance for the preparation of this report. This analysis allows us to identify those issues that are most relevant to our business and to our stakeholders, not only because of their impact on our activity but also because of how we impact the economy, the environment and people. This allows us to continue advancing in our strategic plans and in our ambition to generate 360° value aligned with stakeholder expectations and global ESG (Environmental, Social, Governance) trends. In preparing this analysis, we have followed the guidelines established by the GRI (Global Reporting Initiative) standard and defined the SNGULAR Group's impact in the social, environmental and economic fields.

In 2017, Directive 2014/95/EU was transposed into Spanish law by Royal Decree-Law 18/2017, of November 24. Subsequently, in 2018, Law 11/2018, of December 28, was approved, amending the Commercial Code, the Consolidated Text of the Capital Companies Act approved by Royal Legislative Decree 1/2010, of July 2, and Law 22/2015, of July 20, on Auditing of Accounts, in matters of non-financial information and diversity.

This Law represents a significant change in the reporting requirements for non-financial information of the companies subject to it, as it establishes a common framework of contents on which non-financial information must be focused, including environmental, social, human rights, anti-corruption and bribery, personnel and employment, promotion of equal treatment and compliance with non-discrimination and disability rules.

On the other hand, Directive 2014/95/EU expands the content required in the annual corporate governance report that companies must publish in order to improve transparency by facilitating understanding of the company's corporate organization and business.

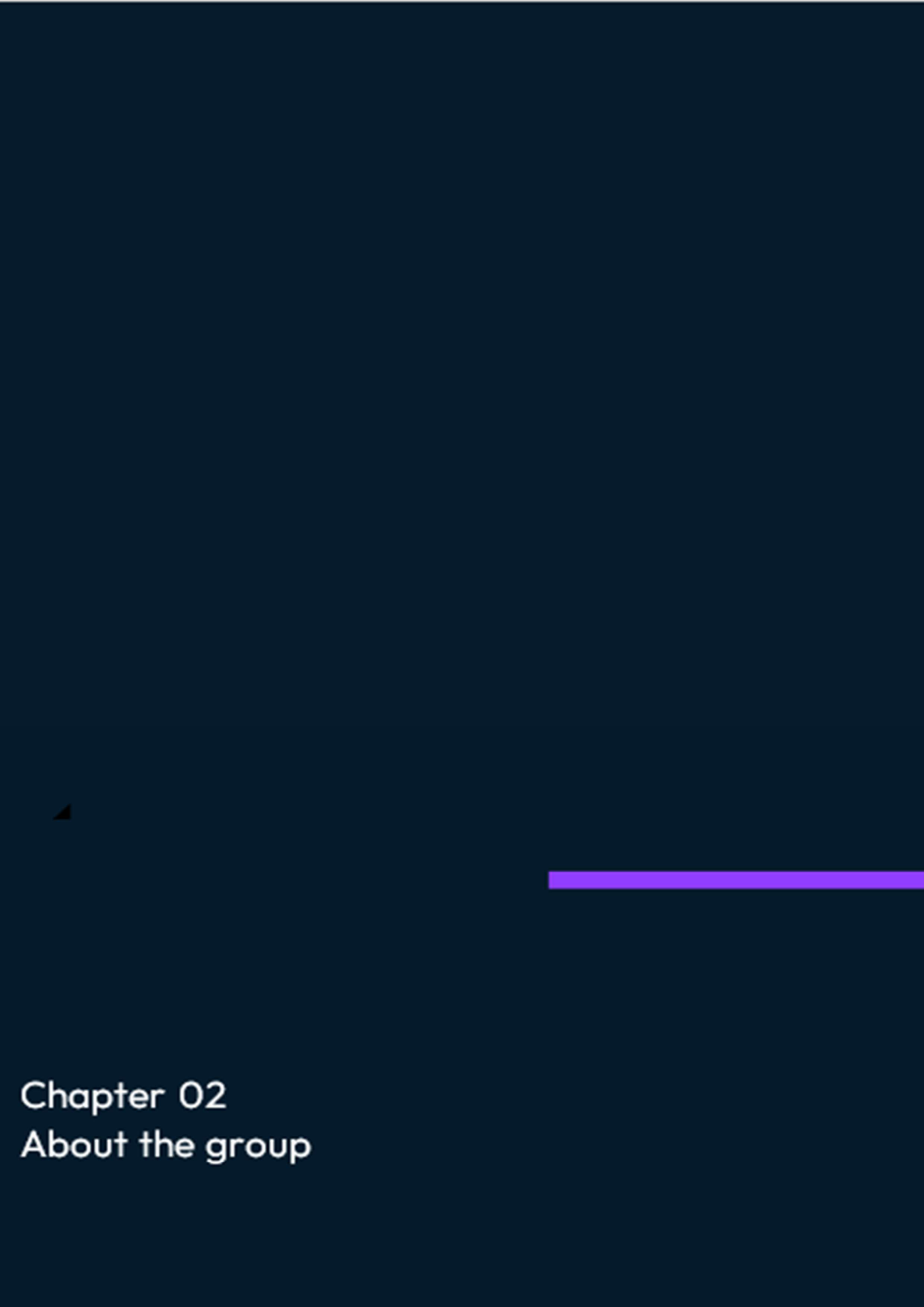
Therefore, through this Statement of Non-Financial Information and Diversity, SNGULAR responds to the requirements derived from Law 11/2018, which will be prepared annually, with the aim of providing the information considered significant for our Stakeholders, relating to SNGULAR and its Subsidiaries with respect to the reporting areas considered by Law 11/2018.

As of December 31, 2023, the date of preparation of this Statement of Non-Financial Information, the Group is composed of the following companies:

- Singular People, S.A.
- Singular People Europe, S.L.
- Manfred Tech, S.L.U.
- Singular People Portugal Unipessoal, LDA (formerly known as Atlera Software, LDA)
- Singular People S de RL de CV (Mexico)
- Singular People, LLC (USA)

All these companies have been considered within the scope of the preparation of the Statement of non-financial information as of December 31, 2023, with the exception of the company Expoune, INC, since it is not relevant given its commercial activity and its non-inclusion in this report does not detract from the image of SNGULAR as a business group.

With respect to the company Singular Learning, S.L., its data will be included until April 11, 2023, the date on which it was sold.



Chapter 02  
About the group

# Who are we? - Our best version

## Business Overview

*"A global ecosystem of talent and technology."*

SNGULAR is an ecosystem of technology and talent that develops transformation projects for companies and professionals seeking to adapt with advantage to a constantly changing environment.

With more than 20 years of experience, SNGULAR develops technology and innovation projects globally for leading companies in sectors that drive transformation and innovation, such as Banking, Pharma, Energy, Retail, Healthcare, Industry, Telco and Entertainment.

SNGULAR's core business is the design, development, deployment and promotion of technology-based (software) transformation projects and new digital products aimed at solving the needs arising from the digitalization of society and the economy.

As of December 31, 2023, SNGULAR employs more than 1,280 people in four countries (Spain, Portugal, the United States and Mexico).



## Our Mission

*"To be the best ecosystem for good people to develop all their talent and positively impact society through technology."*

SNGULAR is a multinational technology company that generates competitive advantages for large clients through the combination of diverse digital capabilities, both technical and methodological, and thanks to an agile and innovative culture that fosters creativity, equality, initiative and open collaboration.

## Our Vision

*"Betting on our team is the best way to satisfy our customers."*

SNGULAR's vision is to become a leading group, with global operations, positioned as a technological partner of reference for companies in their digital transformation process.

Although digital transformation is defined as the process by which companies incorporate digital technology into their strategy, based on the accelerated evolution of technological capabilities, the success of companies' adaptation to the ever-changing environment is based on their human teams.

In order to help our clients, it is essential that the SNGULAR team share values and ways of working that promote stability, trust, transparency, equal opportunities, commitment, the pursuit of excellence, cooperation and intellectual curiosity of all its members.

SNGULAR's first priority is to maintain the environment in which these values are fostered and cultivated, pillars of a culture and way of doing things, so that, by taking care of our team, we achieve the best performance, attitude and commitment to our clients' challenges.

## Our values and mentality

The main values that describe SNGULAR are as follows:

- People before short-term results
- Commitment and responsibility
- Open and transparent collaboration

SNGULAR's mentality can be defined through the following concepts:

- **Open-minded, flexible and entrepreneurial:** We never lose our flexibility, restless curiosity and energy.
- **Non-standard approaches:** Every project is a new opportunity to build better.
- **Growth and evolution:** We are constantly on the move, adapting and leading change.
- **Unique people:** Our talent sets us apart, unified by our uniqueness.
- **Constant learning:** We accept new challenges and possibilities.
- **Adaptive agility:** Open minds and open solutions, as unique as the problems they solve.
- **Responsive ingenuity:** We find the way. We'll make it happen. Quick.

## Where do we come from? - A SNGULAR story

### Our history

Singular People S.L. was founded on March 27, 2014, to bring together a group of companies with more than 20 years of experience, specialized in different technology services (software, cloud, artificial intelligence, mobility, ecommerce) and creativity (digital marketing and user experience) that are increasingly complementary in a growing number of digital transformation projects and that shared similar experiences in numerous clients and, above all, a common culture based on talent development as a differential element.

In 2015, Singular People had different stakes in the companies Media Net Software (software development), Evolgroup Internet (creative agency) and MNI Tech on Rails (industrial software) which operated completely independently even if they shared some partners in their shareholdings.

In mid-2015, the Media Net Software team led a business project that finally led to a shareholder and corporate restructuring, leaving only 100% of the company Media Net Software within the company Singular People SL.

Once Media Net Software was 100% within Singular People, a plan was designed to integrate complementary companies in capabilities to address a unified business project, with a common philosophy based on talent, technology and multidisciplinary work capacity.

At this time, the SNGULAR brand was created to manage a unique business project of the company Singular People, S.L., as a merger of the following companies: Media Net Software, Walnuters, Treconite, BillionLabs and MeaningCloud (formerly Daedalus).

The fruits of this mix of skills quickly proved to be positive in terms of the type of projects and new sectors in which the company was developing, as well as in the technical capabilities with which SNGULAR was being enriched.

Within a few months, the original brands of the merging companies were no longer used for each of the different areas of specialization, and SNGULAR was simply used as a single brand for all customized solutions that combined the necessary competencies in each case.

In 2017, a year and a half after the merger between the first 5 companies and the creation of the new brand, all internal boundaries between the original companies disappeared societally, organizationally and commercially.

SNGULAR was first identified as a new, more ambitious brand, with more capabilities and, above all, with the ability to combine them in a unified, integrated and coordinated manner, first by its clients and then gradually by the rest of the market (especially in Spain). All this translated into a growth in its client base, growth in the size and complexity of the projects undertaken and entry into new sectors.

In addition to the growth in size and diversity of technical competencies, projects with a more comprehensive approach including design, marketing, etc., began to be developed.

Since 2012, through Media Net Software, we were already operating locally in Mexico and since 2013 in the USA, but as of fiscal year 2017, we started to develop local business in Mexico and the United States, significantly increasing the number of clients served.

From that moment on, SNGULAR consolidated a more professionalized management style, with a flatter and more distributed organizational structure (both in geography and in technical capabilities or DKC), less dependent on key people and more based on team objectives.

Likewise, during 2017 the merger by absorption of the company Media Net Software, S.A. took place, followed by the mergers of Singular People Andalucia, S.L. and Singular People Extremadura, S.L. in 2018.

The years 2018 and 2019 were characterized by accelerated growth based on attracting and nurturing talent, thanks to the expansion of capabilities, diversification in clients and geographies and, above all, the ability to offer a different, dynamic, diverse business project that is highly adapted to the current concerns of technical talent.

Growth in the sector was and is clearly conditioned by the ability to attract and retain a certain type of technical talent. Since its beginnings, SNGULAR has had the clear priority of focusing the company on this talent.

At the beginning of 2020, a new stage of diversification and growth for SNGULAR begins. In addition to the ability to develop business transformation projects within a larger space (SNGULAR Ecosystem), SNGULAR is beginning to be seen from outside as a place to bring its projects and initiatives to give them a greater dimension. It is beginning to be seen that SNGULAR can become a platform on which to build or promote projects based on innovation and technology.

As part of this strategy of including other business models in SNGULAR, in March 2020 the company Manfred (a company specializing in the recruitment of highly specialized technical talent and with the best reputation in the sector in Spain) was acquired. The idea is to help companies find technical talent, but, above all, it is to build a talent agency to help people develop their technical careers, not only by working at SNGULAR, but in any project or company that is suitable for their development at any given time.

In addition, in 2021, SNGULAR grew by acquiring two new businesses, a line of activity of the company Aspgems (now SNGULAR Catalyst) and the company Exevi (now SNGULAR Solutions).

On June 23, 2021, the Ordinary and Extraordinary General Shareholders' Meeting of Singular People, S.L. agreed to transform Singular People, S.L. into a Public Limited Company, which was renamed Singular People, S.A.

In addition, as a result of the accelerated growth of recent years, during the 2021 financial year, it was decided to begin the process of incorporation to the BME Growth market (December 1, 2021).



## Stages

2014	2015	2016	2017
Constitution SNGULAR People S.L.	The brand is born SNGULAR	Merger and integration of companies	New competitive advantages and synergies
2018	2019	2020	21-2022
Accelerated growth (25-30 % per year) based on in attracting and nurturing talent SNGULAR Ecosystem		Expansion, mix and diversification of models business, organic and inorganic growth.	

The 2022 financial year, which was marked by the evolution of SNGULAR and its subsidiaries and the company's IPO, continued the upward trend and the significant growth rate of recent years, reaching sales of 92 million euros.

With respect to the different geographies in which the Group was present, it is worth noting the growth rate of global sales during the 2022 financial year. The increase in Europe (67%), Mexico (83%) and the USA (22%) was very significant. It should be noted that in 2022, SNGULAR's growth and diversification strategy continued, as an ecosystem of digital talent and innovation, incorporating into our organizational structure the companies Corunet S.L. and Belike Software, S.L., subsequently merged in 2023. In addition, as a market expansion, the Group acquired 100% of the shares of Atlera Software, LDA. currently called Singular People Portugal Unipessoal, LDA.

During fiscal year 2023, the Group's growth strategy and geographic organization continued, as well as being a year of corporate mergers, organizational structure and systems integration, which has allowed us to gain momentum and stability.

Since its inception, SNGULAR has been growing and attracting human capital with skills and experience to continue working towards achieving our initial purpose and creating a team of people motivated by transformation and innovation.

## Opening of offices worldwide

SNGULAR has followed a process of expansion and internationalization throughout its history, guided by two basic strategic pillars:

- Leveraging talent pools, with a special focus outside major cities.
- Close customer support (follow the customer).



The following is a list of the most relevant work center openings throughout SNGULAR's history:

## 2015

### Offices in:

- Madrid (Spain)
- Oviedo (Spain)
- Mexico City (Mexico)
- Birmingham (USA)

### Opening of offices in:

- Badajoz (Spain)
- Seville (Spain)

## 2016

### Opening representation at:

- Miami (USA)

## 2017

### Office opening in:

- Dallas (USA)

## 2018

### Opening representation at:

- Santiago de Chile (Chile)

### Office opening in:

- Cáceres (Spain)
- Pittsburgh (USA)
- Boston (USA)

## 2019

### Opening representation at:

- Singapore (USA)

### Office opening in:

- Barcelona (Spain)

- Córdoba (Spain)

## 2020

### Opening representation at:

- Atlanta (USA)
- Vienna (USA)
- New York (USA)

## 2021

### Office opening in:

- Zaragoza (Spain)
- Tenerife (Spain)
- Jaén (Spain)

## 2022

### Office opening in:

- Albacete (Spain)

### Closing representation in:

- Singapore (USA)

## 2023 (Full remote work)

### Closing physical office (\*) in:

- Albacete (Spain)
- Barcelona (Spain)
- Cáceres (Spain)
- Córdoba (Spain)
- Jaén (Spain)
- Tenerife (Spain)
- Zaragoza (Spain)

### Closing representation in:

- Santiago de Chile (Chile)

It is important to mention that the closure of physical offices in different locations in Spain is part of a policy to reduce consumption after analyzing the low occupancy of some of them due to the free choice of teleworking as a measure of conciliation and flexibility, implemented in the Group since 2020. However, SNGULAR continues to increase its workforce and to provide the same services to its customers.

## Joining BME Growth

*SNGULAR starts trading on BME Growth to continue growing and open up to a more global context*

On December 1, 2021, SNGULAR made its debut on the BME Growth (Spanish Alternative Stock Market) with the traditional "ringing of the bell" by the top management at the Madrid Stock Exchange.

This was achieved thanks to the sustained and outstanding growth rate that the company has been incurring in previous years, above the industry average.

The planning of the exit to BME Growth is motivated by the strong conviction that the technological and talent optimization capabilities of the group, which need to be enhanced. In this sense, the sectorial and geographical diversification, the high recurrence of clients, the multinational clients and the scalability represent a great growth potential.

The main reasons that led SNGULAR to apply to join BME Growth are as follows:

- I Increase the Company's equity** to strengthen the inorganic growth strategy and the current phase of international consolidation.
- II Enable a financing mechanism** to increase the Company's capacity to raise resources that could finance future growth, beyond capital increases.
- III Facilitate the possibility of financing part of the purchase of other companies** through partial delivery of shares incorporated in a multilateral trading system.
- IV Broaden the shareholder base** and provide a mechanism for liquidity and objective valuation of shares.
- V To have values incorporated into the negotiation process that will enable the loyalty of personnel.**
- VI Increase notoriety, brand image, transparency and solvency vis-à-vis third parties** (customers, suppliers, credit institutions, etc.).

Since joining the BME Growth market, we have continued to grow and improve our annual profitability.

The  
unconventional,

delivered

## What are we great at? - "The Unconventional, delivered"

### Our lines of business

SNGULAR offers services and solutions in numerous Lines of Business (LoB) that can be grouped into 6 business units (BU), which serve to organize and respond to customer needs.

<b>BU1 Market Growth</b> SNGULAR Design SNGULAR Studios SNGULAR Marketing Transformation SNGULAR Digital Channels	<b>BU2 Enterprise Transformation</b> SNGULAR Scalable Platforms SNGULAR Cloud Adoption SNGULAR Data & AI SNGULAR Solutions SNGULAR Catalyst Dev SNGULAR Internet of Things SNGULAR Agile at Scale SNGULAR Quality Engineering	<b>BU3 Talent Development</b> SNGULAR Manfred SNGULAR Asgard SNGULAR Talent Tools
<b>BU4 Learning</b> SNGULAR Learning SNGULAR UxerSchool	<b>BU5 Ventures Investments</b> SNGULAR Ventures	<b>BU6 Community Building</b> SNGULAR TechBeat SNGULAR Spaces

The Business Units contemplated in SNGULAR are the following:

- BU1 - Market Growth:** SNGULAR helps organizations transform themselves to better understand their customers, design new interactions, new relationship models, new services and products, and optimize their digital channels of relationship with the market. It is therefore a business unit that considers the relationship of SNGULAR's clients with their environment, which materializes in revenue streams that are transferred to customer segments in markets through products and services that are not exclusively digital. The team of Market Growth professionals at SNGULAR includes designers, digital marketing consultants, front-end developers, mobile developers and user experience, among other profiles. Within the Market Growth business unit, there are the Customer Relationship and New Markets lines of activity.
- BU2 - Enterprise Transformation:** SNGULAR designs and builds platforms that enable organizations to transform their business models, processes and methodologies. This transformation allows them to gain speed, optimize their processes, become more agile and adaptive, and make decisions based on the processing and management of large

amounts of data. In addition, SNGULAR helps companies to migrate and adapt to the cloud in a robust and scalable way, as well as to transform their traditional organizational structures into agile structures. The Enterprise Transformation team of professionals at SNGULAR includes a team of software developers, engineers and Big Data analysts, among other profiles. Within the Enterprise Transformation business unit, there are the *Platform Evolution* and *Organizational Excellence* lines of activity.

- **BU3 - Talent Development:** The Talent Business Unit provides high value-added recruiting, employer branding and strategic consulting services so that companies can find, attract, retain and develop the talent necessary to undertake their projects and initiatives. All these actions are accompanied by a disruptive and innovative strategy that consists of offering in parallel a series of services and products that also add value to this talent throughout their professional career. Within the Talent Development business unit, there are the following lines of activity: talent agency, talent portal, talent services and talent tools.
- **BU4 - Learning:** SNGULAR was born and developed in an environment where continuous learning is not an option: learning is always the only way to adapt to the constant changes brought by the digital revolution. At SNGULAR, this business unit includes Uxer School. Uxer School, a design school designed for the digital environment, and which understands that all technology has to have a center in people (User-Centered Design). Uxer offers B2C learning services, for people who want to reorient their training towards design and also for those seeking further specialization in aspects as diverse as user research or design systems. It also offers B2B services, within companies, with tailor-made training programs. Finally, this business unit offers learning laboratories in "OKR" target organization methodologies (OKRLab), and in the adoption of new generative artificial intelligence technologies such as ChatGPT, at user level (IAGenLab).
- **BU5 - Ventures:** In this business unit, SNGULAR is involved in the development of startups whose origin may be in the launch of projects by the company's own employees (spin offs), in new projects of clients who want SNGULAR to participate as a technology partner (joint ventures) or in projects of third parties, industrial or financial, who consider SNGULAR as a partner with the reputation and expertise necessary to develop the project (ventures). In this way, Ventures becomes the catalyst for entrepreneurial activity, both internally and externally, given its knowledge of technology, the digital environment and its experience in business transformation.
- **BU6 - Community Building:** From Community, SNGULAR promotes the connection of the technology and innovation community to position itself as a benchmark, build a solid image and lead talent environments, as well as to serve as a bridge between each of the agents that make up the technology ecosystem. By facilitating this environment and making it available to all, it encourages its clients to take advantage of innovation processes and open platforms, incorporate partners into their projects and connect with the technical communities. This BU is built on SNGULAR's vocation to act as a node

between technology and innovation communities, startups and corporations. This central position of SNGULAR has been largely supported by the ability to host, promote, organize and disseminate events from the different Hubs that the company has in all the countries where it is present. Within the Community Building business unit are the SNGULAR Hubs lines of activity.

## Competitive strengths

SNGULAR has competitive strengths that allow the Group to position itself as a technology partner for companies in their digital transformation, with global capabilities and access to talent.

These strengths include geographic presence and globally connected teams, growing digital capabilities and team integration, capabilities to connect, attract and develop digital talent, and involvement in innovation and development of new technologies.

### Geographical presence and globally connected teams

*"We evolved to broaden our impact."*

SNGULAR has highly qualified teams connected globally to ensure efficiency, speed, quality and scalability of projects.

Since SNGULAR first entered the international market in Mexico through the company then called Media Net Software, the Group's presence abroad has continued to grow, to the point that in 2023 the Group has local companies in Spain, Portugal, the United States and Mexico, although its talent is spread over 7 countries and it has clients in more than 20 countries.

With regard to the United States and Mexico, the network of professional relationships with the team and with clients is increasingly developed and, therefore, the variety of competencies that our team can offer and the number of clients and sectors in which we work is growing.

We have been present in Mexico since 2012. By the end of 2023, we will have a team of 159 people (196 people in 2022), covering almost all digital competencies and working for large clients concentrated in the financial, insurance and distribution sectors.

In the USA we started working in 2013 and by the end of 2023 the team consists of 91 people locally (97 people in 2022), mainly distributed in 4 cities (Birmingham, Boston, Dallas and Pittsburgh) and with a testimonial presence in some other cities such as Miami. Since 2023, clients in the USA are covered by local personnel in the USA as well as from Mexico and Spain, so the number of our professionals working for the USA is increasing year by year. Although progressively the projects we have in the United States are increasingly heterogeneous, currently the main clients are consolidated and prestigious financial institutions, for which we develop strategic projects in the



field of digitization of their business. We also have clients included in the top 10 of the "pharmaceutical industry" and in the top 5 of the "builders industry".

In 2018 we started activities in Chile and in 2019 we started working with several clients for whom we work initially supported by our teams of colleagues from SNGULAR Spain and Mexico. The activity in Chile has ceased during fiscal year 2023 for strategic and business management reasons.

At the end of fiscal year 2021, a new office was opened in Portugal. Progressively, the activity in this country has begun to gain relevance with the arrival of new projects, so that in 2022 the Group decided to acquire the Company with which it had its main business branch (Atlera, L.d.a.).

Spain is where we have the greatest variety of services and competencies, as well as a diversity of clients and sectors. We currently work for 735 different clients (750 clients in 2022), from numerous cities including Madrid, Seville, Oviedo and A Coruña.

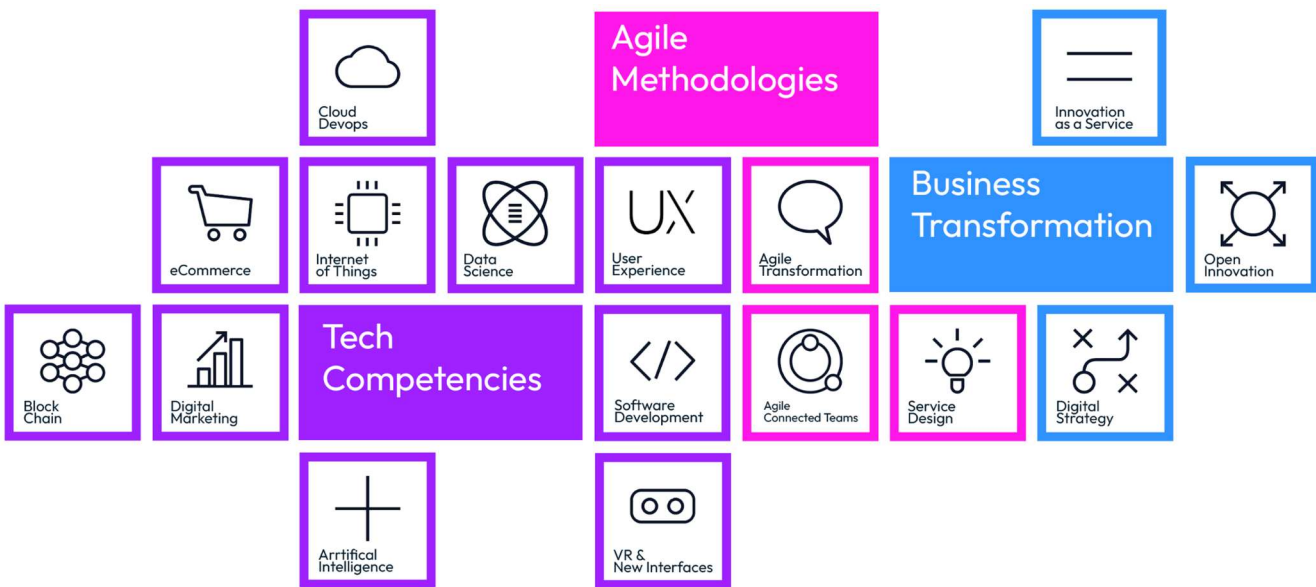
Commercial activity is synchronized at a global level and SNGULAR encourages the geographical mobility of all employees who wish to take advantage of our international presence to develop a career with stages in other countries. This promotion of mobility helps to maintain a single global culture, to transfer know-how and skills from one territory to another, and to offer our clients a service composed of multiple specialized teams with the capacity to scale ambitious projects that do not have sufficient local talent.

This decentralized work method, as we have mentioned, is a competitive advantage for SNGULAR. This practice has been worked and optimized through its implementation in numerous projects that have been very successful and from which we have learned to work in teams that, despite being delocalized, maintain a close relationship with each other and with the client, providing an agile and specialized response capacity from different locations.

### Growing digital capabilities and team integration

When we talk about digital capabilities, we refer to the blocks of competencies and capabilities of each team's offering.

SNGULAR integrates specialized teams that combine numerous digital capabilities, which allow us to offer a wide range of high value-added services. These teams are constantly training and evolving to keep up to date with the latest technologies and trends.



### Ability to attract, retain and develop digital talent

Another of SNGULAR's differentiating elements is its ability to attract, retain and develop talent. In particular, SNGULAR stands out for its excellent reputation among the technical community capable of attracting the best technological talent, for its close connection with technical and business communities (SNGULAR Hubs, Meetups, Observatories, etc.) and for its culture, which allows it to mix and develop this talent as the best way to anticipate and promote new activities and opportunities in digital technology.

SNGULAR also differentiates itself by having business units (Talent Development, Learning Disruption and Community Building) based on talent management.

## Participation in innovation and development of new technologies

SNGULAR stands out for its commitment to innovation and its capacity to generate new businesses through joint investment initiatives with entrepreneurs, investment funds and clients who become partners, with numerous success stories.

SNGULAR Ventures supports these initiatives by providing capital and, above all, management and mentoring capacity to help teams find the right fit between their value proposition and the market or sector in which they operate.

## Human Capital / Talent

*"People first, then professionals."*

Human talent is a key factor in our organization at a strategic level. At SNGULAR we identify, develop and support this talent, so that each person finds his or her mission within the Group and offers advantages to our clients.

SNGULAR believes that the key to success is the people who work in the Group's different departments and projects, so having the best professionals is essential to provide a better service to our customers.

To this end, the People & Culture department is entrusted with the mission of defining internal human resources management policies and taking the appropriate measures to ensure that the people who work at SNGULAR do so in the best possible conditions. Thanks to the work of this department, SNGULAR has at all times the personnel it needs with the right skills. Among other measures described below, training is promoted, providing facilities through digital media, which allow remote and asynchronous assistance. Employee satisfaction is also measured periodically through the eNPS (employee net promoter score) indicator, and the results are shared with the executive committee on a monthly basis.

## Success stories

### VÍTALY



#### RPA Automation boosts VÍTALY's profitability by 200%.

- **Company Profile:** Leader in health and safety.
- **RPA Automation:** More than 17 repetitive processes automated, achieving returns on investment of more than 200%.
- **Dedicated Robots in Each Department:** At least one robot per department frees teams from mechanical tasks, allowing them to focus on higher-value work.
- **Continuous Optimization:** With 3 RPA robots operating 24/7, process optimization has improved throughput and maximized the initial investment.
- **Organizational Impact at VÍTALY:** The adoption of RPA has transformed the company's operations and culture, generating remarkable results and allowing teams to focus on more strategic and valuable tasks.

María Eugenia Álvarez Vivas, project manager at VÍTALY:

*"Automation has eased our workload, eliminating bottlenecks and common errors. This improvement in productivity and reduction of errors has given us a competitive advantage in the marketplace."*

Video: <https://youtu.be/7TUXwqzMcdY?si=7mwzTXgUfbnH564k>

## OYSHO Training



### OYSHO Training, the Evolution of a Fashion Brand towards Sports

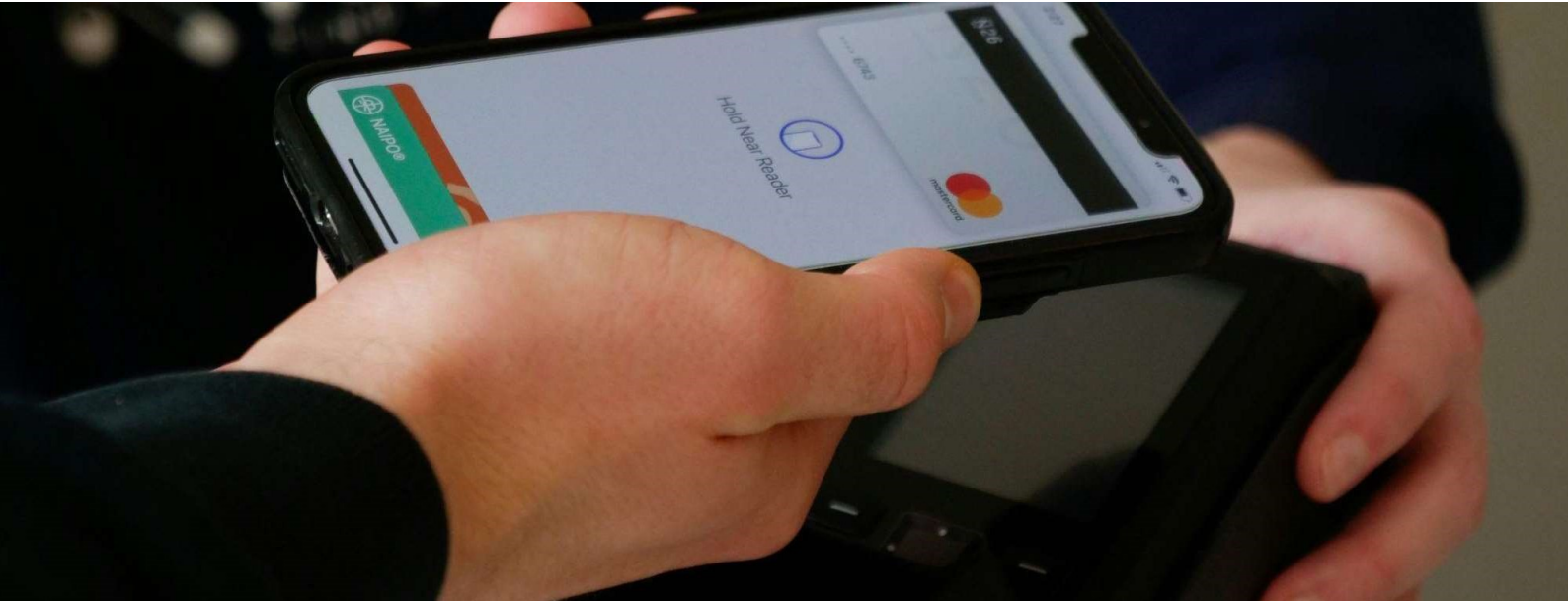
- **Brand positioning:** Consolidation and strengthening in the sportswear market.
- **OYSHO Training:** Innovative training application that allows the autonomous practice of fitness, yoga and other disciplines.
- **Effective Connection with Users:** OYSHO Training brings the brand closer to the users, better understanding their needs and habits.
- **SNGULAR value proposition:** Focus on Human Centered Design, scalability and continuous improvement.
- **Features:** 450+ videos, recommendation engine, statistics, multi-device support.
- **Download and Rating Success:** Over 100,000 downloads, more than 2,000 reviews with an outstanding score of 4.8 out of 5 on Apple Store and Google Play.

**Jorge Vicente**, Head of UX/UI at OYSHO:

*"We collaborated closely with SNGULAR to ensure that the app is easy to use, intuitive and offers a personalized experience for every woman."*

**Video:** <https://www.youtube.com/watch?v=cjjl1pvj-lc>

## Mobile POS Mobile Billing



### Transforming the Payments Experience for a Leading Global Bank

- **Mobile POS:** The app allows merchants to use their smartphones as dataphones in a totally secure way.
- **Key Features:** Allows detailed tracking of collections, with options for returns and the generation of daily reports.
- **Tap on Phone integration:** Eliminates the need for the PIN pad, allowing payments by swiping cards or devices directly through the merchant's mobile.
- **Versatile Payment Options:** Supports WeChat Pay and AliPay QR code payments, offering a wide range of payment options.
- **Impressive reach:** In the last month, the application attracted more than 20,000 users, with an astonishing frequency of approximately 600 users per minute. This rapid adoption suggests high market penetration, anticipating a significant replacement of conventional dataphones.
- **Strategic Alliance:** This solid collaboration consolidates SNGULAR as a key strategic partner and leader in technological innovation, laying the groundwork for future technological projects in the financial sector at a global level.
- **Positive Impact:** Advocates environmental sustainability by eliminating paper tickets and sending receipts via email. It is aligned with SDGs 15 Ecosystem Living and 12 Responsible Consumption and Production.

**Luis Miguel Reja**, Mobile Development at SNGULAR:

*"The collaboration between the leading bank and SNGULAR has not only led to a significant technological breakthrough, but has also laid the foundation for future innovations in the financial sector globally."*

## Saudi Arabian Pavilion at Expo 2020 in Dubai



### Monumental interactive table to represent Saudi Arabia at EXPO Dubai 2020 designed for Boris Micka Associates

- **Large interactive table:** With more than 100 square meters, SNGULAR developed this high-tech work that offers art sequences from any angle, allowing visitors to explore the country's history in an immersive way.
- **Cutting-edge technology:** The table featured a 10-minute central projection with 3D content and anamorphosis, visible from any point thanks to 20 zenithal 4K projectors.
- **Uncommon Creative Effort:** Digital artists created content in English and Arabic, generating renders of exceptional dimensions (12,000 x 10,000 pixels). The project required a proprietary content management system.
- **International Recognitions:** The Pavilion obtained three Guinness World Records, and the SNGULAR table received accolades and notable awards such as the Red Hot Design Awards 2022 and the IF Design Awards 2022.

**Daniel Martínez de Leiva**, Project Manager of SNGULAR:

*"This project demonstrated the strength of collaboration and creativity in overcoming technical and logistical challenges. Despite the constraints, we delivered a work of art that exceeded expectations. It was a testament to the power of a committed and passionate team in the face of adverse circumstances and limited time."*

## Strategic alliances

SNGULAR maintains strategic alliance agreements or partnerships with different companies whose products and solutions are worldwide references.

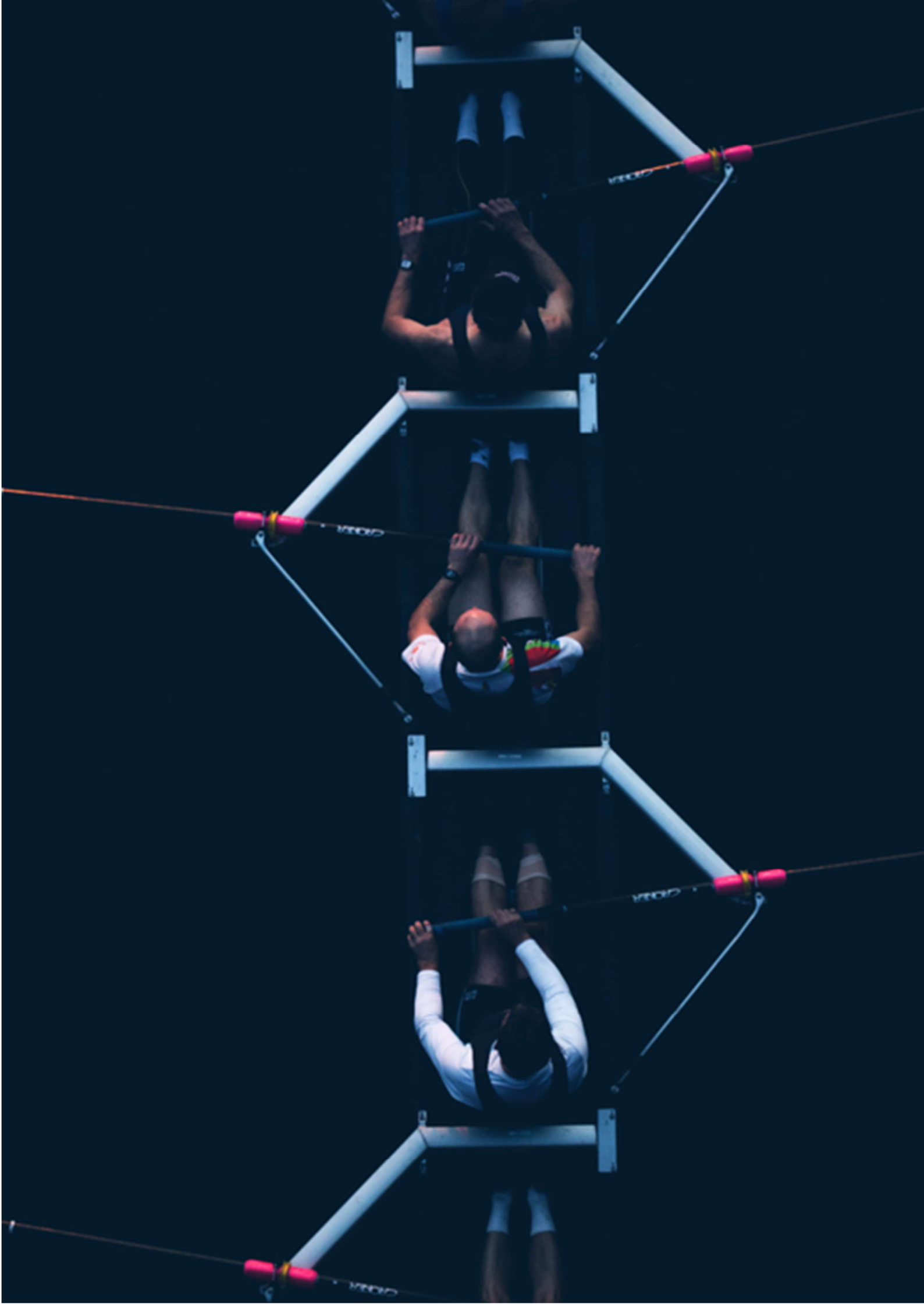
Below is a list of SNGULAR's main partnership agreements with different strategic partners:

- **Adobe:** SNGULAR is an Adobe partner. Professional competencies with training and certifications include: Adobe Experience Manager, Campaign, Target, Audience, Analytics, Marketo and Magento Commerce Cloud.
- **Amazon AWS:** SNGULAR is a Registered Consulting Partner of Amazon. Currently there are engineers with Practitioner, Developer Associate, Architect Associate, Security Specialist and DevOps Professional certifications. The partnership with AWS began in 2011 with the publication of a success story with Grupo PRISA.
- **Automate:** SNGULAR Transformation Solutions is Automate's partner for the implementation of Robotic Process Automation (RPA).
- **BIAN:** SNGULAR is an active member of BIAN, an organization that works towards the definition of a standard to facilitate the interoperability of banking entities and systems.
- **Bosch:** SNGULAR is development partner for the INTEOX camera division. Currently the Internet of Things and Data & Artificial Intelligence Teams are working together with the Bosch distributor channel to implement Machine Vision solutions.
- **Browserstack:** This company leads the market in multi-device testing with real devices that are remotely managed for development Quality Assurance.
- **Google Cloud Platform:** SNGULAR is a GCP partner, and the Cloud Adoption Team's engineers have Professional Cloud Architect and Associate Cloud Engineer certifications. In addition to this partnership with Google, SNGULAR employs people with Google Development Experts recognition.
- **Google Marketing Platform:** SNGULAR's Marketing Transformation team includes professionals trained and certified in Marketing Platform (Display & Video 360, Search Ads 360, Campaign Manager), Tag Manager, Analytics, Data Studio and Optimize.
- **HTC Live:** SNGULAR is a development partner of the virtual reality set line of the manufacturer HTC.



- **Magic Leap:** SNGULAR is a development partner of Magic Leap, the virtual and augmented reality solutions company.
- **Meniga:** SNGULAR is an integration partner of Meniga, a company that offers different personal financial management solutions. The track record of this alliance includes implementations of its PFM in Spain, Portugal, Iceland, South Africa and Italy.
- **Microsoft: Through** its teams, SNGULAR is a Microsoft Gold/Silver partner in multiple competencies, implementing its products and solutions. In addition, SNGULAR employs people who have been recognized as Most Valuable Professional in Development Technologies.
- **MongoDB:** SNGULAR has a partnership agreement with MongoDB for our operations in the United States, which is in the process of being extended to all countries in which SNGULAR operates.
- **NVIDIA:** SNGULAR is a partner of NVIDIA in the DGX Computing category, the hardware and software systems designed for Deep Learning.
- **Oculus:** As Oculus developers, SNGULAR has preferred access to physical devices.
- **Ferrovial:** Ferrovial has entered into a strategic alliance with SNGULAR to develop joint solutions to transform the infrastructure sector through digital products based on artificial intelligence and the Internet of Things. The alliance advances the company's commitment to the digitalization of the industry, ensuring a sustainable impact.
- **OTRS:** SNGULAR Transformation Solutions is the exclusive partner in Spain for its HelpDesk/ITSM solution, which is used by large corporations such as NASA, LUFTHANSA, and public organizations such as the Government of Aragón, the Government of the Canary Islands, Loterías y Apuestas del Estado, etc.
- **Pactflow:** World leading company with its contract testing tool for software development quality assurance.
- **Pico Interactive:** It is a manufacturer of Virtual Reality devices, with which SNGULAR has a preferential marketing agreement in Europe, including technical support to implement ad hoc solutions for its customers.
- **Piwik Pro:** SNGULAR is a partner of Piwik, the omnichannel analytics solution.

- **RedHat:** SNGULAR is a Red Hat partner, having recurrent activity in its product Ansible, a solution for automation of deployment processes and maintenance of systems infrastructure, gaining efficiency in the day-to-day operation of the systems.
- **Rokoko:** SNGULAR is a partner of Rokoko, manufacturer of motion capture suits.
- **Samsung:** SNGULAR is registered as an application developer for Gear devices.
- **Salesforce:** SNGULAR has a partnership with Salesforce. The team has certifications in the various areas of Salesforce (Marketing, Sales, Service, Platform, Community, Mulesoft, Tableau) with different professional profiles (Administrators, Developers, Q&A, Project Managers, Business Analysts).
- **Sales Layer:** SNGULAR is a partner of this Product Information Management software, one of the key activities of online business models.
- **Selligent:** SNGULAR is a partner of Selligent, the cloud marketing platform.
- **Sony Playstation:** SNGULAR is a partner of the PlayStation Talents program, in the Alliances section, with CoolPaintVR, the virtual reality sculpture and design game.
- **Tealium:** SNGULAR is a Tealium partner, leveraging the capabilities of its IQ Tag management system to help marketers easily manage technologies that require real-time traceability of their channels.
- **Twilio:** SNGULAR is a partner of Twilio, the communication platform that enables voice and messaging communications and access to Whatsapp for Business APIs.
- **Vonage:** SNGULAR is a partner of Vonage, one of the companies granting access to Whatsapp for Business APIs. Our partnership relationship applies to the Asia Pacific, Europe, LATAM and USA regions.
- **Zendesk:** SNGULAR is a Zendesk partner, working on the implementation, configuration and extension of its platform to support customer service processes.



## How do we organize ourselves? - An innovation ecosystem

### Geographic regions

At SNGULAR, borders are too small for us and instead of talking about countries, we talk about regions to reach everyone.

At present, we differentiate between three regions:

- **Region 1 - EMEA:** Includes all countries in Europe, the Middle East and Africa.
- **Region 2 - LATAM:** Includes all Latin American countries.
- **Region 3 - USA:** Includes all activity that takes place in the United States and includes other territories such as Canada.

At the internal organizational level, we group the LATAM and USA regions under the name AMERICAS.

### Functional areas

Each of the regions has a manager who leads the team and is responsible for opening markets in the different countries that make up each of them. One of his main functions is to ensure that the growth in projects and teams is achieved in a sustainable manner and aligned with the company's structure in all the locations in the region.

There are also teams that reflect the main functional areas within the Group:

- **Corporate:** includes all structural services such as administration, finance, legal, compliance, tax, R&D, etc.
- **People & Culture:** responsible for attraction, selection, talent development and employee experience.
- **Marketing and Communication:** responsible for building and promoting the brand.
- **Operations and Technology:** responsible for optimizing the composition of the teams responsible for executing projects, ensuring delivery according to clients' needs. He is also responsible for choosing the right technologies for each project, according to the context of each client, and for keeping SNGULAR's capabilities at the cutting edge of the state of the art.
- **Business Development:** responsible for acquiring new clients and developing long-term relationships with them.

Within each of the regions, there are also different sites with an office manager. Regardless of the main roles they may play in certain projects or as employees of other departments or areas, the people who take on the role of office manager are committed to assuming the following responsibilities:

- Collaborate and support in the development and implementation of new procedures and protocols to optimize corporate processes.
- Ensure compliance with the Company's regulations in force at all times and support the dissemination of the Group's philosophy, values and culture.
- Monitor the effort, commitment and performance of the teams/projects of your delegation, reporting to the General Management, Operations Management and People Management the problems/solutions, deviations or areas for improvement that you identify.
- Carry out the necessary actions to represent the Group in order to promote SNGULAR's image in the area of influence of its locality or region, following the guidelines set by the Communication/Events area.
- Facilitate the material resources needed by the teams/projects at your location, guaranteeing their efficiency and optimization.



Cross-cutting roles



Among the Group's transversal roles, we have the following figures:

- **Chairmanship:** acts at the company level as the top manager and looks after the interests of our teams, clients and collaborators. Under his leadership, SNGULAR has evolved from a custom software development company to an international company offering a wide variety of technological solutions, under an innovation ecosystem paradigm, with links to other companies.
- **Business Managing Director:** provides leadership to expand customer outreach capabilities through cross-functional management that aligns people and technology. At a global level, he plays a key role in leading the definition of SNGULAR's commercial strategy and specific digital capabilities to align them with market demand and enable SNGULAR to expand its client base in different sectors and geographies. For greater control of commercial management, this role is divided into two figures at a geographic level, the Americas and EMEA.
- **Corporate Managing Director:** together with the Chairman of the company, he defines the investment and financing strategy in order to maximize the Group's value. As part of the Management Committee, he participates in the design of SNGULAR's global strategy, executing the actions under his area of responsibility. He monitors the achievement of objectives, both in the short and long term, proposing operational and organizational improvement actions.
- **Delivery Managing Director:** oversees the Group's technology projects and provides innovative leadership on how technology is used to ensure the best possible value is delivered to our customers through our projects. He also ensures that the company remains at the forefront of technology, providing guidance on both the technology and the technical talent needed to ensure that it remains so in the future.
- **Chief Digital Officer and Chief of Staff:** this role encompasses strategy convergence and coordination at the executive level. He leads various Group initiatives to add value to SNGULAR's strategic positioning. These actions include analyzing business and

organizational models that help the Group continue to grow and innovate, while maintaining our culture. He is responsible for driving the transformation of the company, leading key initiatives in innovation and customer experience. In addition, as Chief of Staff, he plays an essential role in facilitating communication and coordination among executives, ensuring the efficient execution of business strategies. The position merges digital vision with tactical coordination, being a catalyst for strategic alignment and effective implementation of key initiatives in our company.

- **M&A and New Business:** plays a crucial role in the formulation and execution of growth strategies through the identification, evaluation and management of M&A opportunities. Responsible for aligning M&A initiatives with business objectives, he oversees the evaluation of potential companies, negotiates deals, and coordinates the successful integration of new acquisitions into the company's operational and cultural structure. In addition, he plays a strategic role in assessing the competitive landscape and market trends to guide key decision making in the growth and positioning of the company in the technology sector.
- **Global People Officer:** defines global talent strategy and management, spearheading human resources initiatives, focusing on creating an inclusive and motivating work environment, while driving employees' professional and personal development. This leader is responsible for establishing consistent HR policies and practices across geographies, ensuring a cohesive organizational culture. In addition, he plays a strategic role in aligning HR initiatives with business objectives, ensuring the attraction and retention of key talent, fostering diversity and inclusion, and driving innovation through human capital development.
- **Chief Innovation Officer:** defines the company's innovation strategy, working with global leaders seeking new business models, services or technology-based products. This person leads global multidisciplinary teams with an end-to-end view of innovation, from turning ideas into concepts to their development, the design of deployment and growth strategies. In addition, he/she is always focused on innovation, helping to design and build new business models that create value in the organizations and sectors in which we operate.

## Shareholder composition

As of December 31, 2023, the shareholder structure is as follows:

Shareholder	Direct	No. of direct actionrect		No. of shares hints
Parenclitic, S.L.	69,22%	37.275.601		-
Global Portfolio Investments, S.L.	7,41%	3.992.268		-
Mr. José Luis Vallejo Pizarro	-	-	57,04%	30.718.822,78
Minority	21,35%	11.497.863		-
Treasury stock	2,02%	1.086.794		-

As of December 31, 2022, the shareholder structure was as follows:

Shareholder	Direct	No. of direct actio	Indirect	No. of indirect share
Parenclitic, S.L.	68,70%	36.995.994	-	-
Global Portfolio Investments, S.L.	6,35%	3.421.052	-	-
Mr. José Luis Vallejo Pizarro	-	-	56,61%	30.488.399
Minority	23,16%	12.470.017	-	-
Treasury stock	1,79%	965.463	-	-



## Board of Directors

### Functions of the Administrative Body

The Board of Directors is mainly responsible for the management, representation and administration of the Company in accordance with the provisions of current legislation, the Company's Bylaws and the internal management rules approved by the Company.

In the day-to-day management of the Company, the Board of Directors has generally delegated its functions to the Chief Executive Officer together with the management team, except for those decisions of relevance, in particular those exceeding certain economic thresholds and which, therefore, exceed the powers conferred on the management team in their respective powers.

The Board of Directors also has the appropriate dedication to adopt the necessary measures for the proper management and control of the Company, which includes, for these purposes, the supervision and understanding of the financial information provided to BME Growth, the shareholders and the different stakeholders, as well as the internal control of the Company.

SNGULAR's Board of Directors meets at least once a quarter, so that all decisions of relevance to the Company are analyzed and, if possible, agreed upon by consensus within the Board of Directors.

Among its main functions are the following:

- Governance and administration of the Company.
- Preparation of individual and consolidated Financial Statements. The financial information is prepared by the Economic-Financial Department, but the final responsibility lies with the Board of Directors.
- Preparation of the Management Report.
- Proposed application of the result.
- Appointment of internal positions.
- Calling of meetings and preparation of the agenda, as well as information to shareholders at the meeting.

## Composition of the Administrative Body

As of December 31, 2023, the Board of Directors is composed of the following Directors:

Counselor	Cargo	Character	Date of Appointment
Mr. José Luis Vallejo Pizarro	Chairman	Dominical	September 27, 2021
D. Ignacio García Hernández	Vocal	Executive	September 27, 2021
D. César Camargo	Vocal	Executive	September 27, 2021
Ms. Sarah Marie Harmon	Vocal	Sunday	December 5, 2023
D. Ricardo Forcano	Vocal	Independent	September 27, 2021
Mr. José Luis Sancho	Vocal	Independent	December 5, 2023
Begoña Navallas	Vocal	Independent	December 5, 2023

As of December 31, 2022, the composition was as follows:

Counselor	Cargo	Character	Date of Appointment
Mr. José Luis Vallejo Pizarro	Chairman	Dominical	September 27, 2021
D. Ignacio García Hernández	Vocal	Executive	September 27, 2021
D. César Camargo	Vocal	Executive	September 27, 2021
Ms. Teresa Quirós	Vocal	Independent	September 27, 2021
D. Ricardo Forcano	Vocal	Independent	September 27, 2021

## Management career path

### José Luis Vallejo Pizarro

Founder and President of SNGULAR.



José Luis Vallejo Pizarro is the founder and President of SNGULAR. Under his leadership, SNGULAR has grown from a custom software development company to an international company offering a wide variety of technology solutions.

True to his own multidisciplinary experience and the company's vocation to collaborate with others, José Luis likes to refer to SNGULAR "not as a company, but as an innovation ecosystem".

In addition to his brilliant career as a telecommunications engineer and biomedical engineer, he is also a successful entrepreneur. He was one of the founders of the startup BuyVIP (one of the first private online sales clubs in Europe), which was acquired by Amazon in 2010. He has invested and collaborated in the creation of technology platforms in more than a dozen startups, including LolaMarket, Belbex, Mercadeuda, Tech on Rails and My TripleA.

He has also invested in biotech startups such as HealthyTech, NIMGenetics, MedimSight and Enzymlogic.

José Luis was born in Badajoz (Spain) and lives in Madrid. He holds an Executive MBA from IESE Business School (University of Navarra) and also the Executive Program from Singularity University.

**Ignacio García Hernández**

Corporate Managing Director at SNGULAR.



Ignacio García Hernández is Corporate Managing Director at SNGULAR. Together with the President of the company, he defines the investment and financing strategy in order to maximize the value of the company.

As a member of the management committee, he participates in the design of SNGULAR's global strategy, executing the actions under his area of responsibility.

It monitors the achievement of objectives, both in the short and long term, proposing operational and organizational improvement actions.

Assists the heads of the different regions in any corporate matter that allows them to adequately control risks. Analyzes proposed investments, both SNGULAR Ventures and the rest of SNGULAR, whether strategic or operational, in order to ensure that they are consistent with the company's strategic plan. Designs and executes strategic alliances or Joint Ventures with third parties, both from a shareholding and organizational or business point of view.

Before joining SNGULAR in 2018, Ignacio stood out over more than 20 years in the position of Chief Financial Officer in several multinationals such as Ayesa, Befesa and Abengoa, where he began his career as Controller assistant until becoming CFO of the environmental business area (Befesa).

Ignacio is known as a financial expert in highly complex organizations and sectors. Born in Seville (Spain), Ignacio holds a degree in Business Administration (US) and a degree in Law (UNED); he also holds a PDG from IESE Business School (University of Navarra) and a CFP from London Business School.

**César Camargo**

Chief Executive Officer of SNGULAR



César Camargo Rodríguez, Chief Executive Officer of SNGULAR, is responsible for directing the core consulting and operations activities in all regions in which the company operates and ensuring the strategic alignment of all business units.

Prior to becoming CEO of SNGULAR, Cesar served as Global CTO playing a key role in leading the definition of the Company's technology strategy and specific digital capabilities.

He has more than 20 years of experience in different technologies and technical capabilities. In the financial services sector alone, Cesar has helped more than ten leading banks accelerate their IT modernization and transform their digital channels. Before joining SNGULAR in 2007, César worked as a software architect and computer engineer in several IT companies in Spain.

Born in Madrid, César currently resides in Madrid (Spain). He studied Computer Engineering at the Polytechnic University of Madrid and holds an Executive MBA from IESE Business School (University of Navarra).

**Ricardo Forcano García**

Independent Director at SNGULAR



Ricardo Forcano is an Independent Director at SNGULAR. Ricardo has 20 years of experience in the corporate world, having held various executive positions in companies in the energy, media and financial services sectors.

In recent years he has been a member of the BBVA Group's management committee, where he has led the global functions of Engineering and Organization and Talent and Culture as CIO and CHRO of the bank respectively.

He also has extensive experience in BBVA, Endesa and the Henneo Group, developing the functions of strategy and corporate development, business development and innovation, as well as making venture capital investments in technology-based companies.

Ricardo is currently conducting a research project on collective intelligence, collaborating with technology companies, mentoring entrepreneurs at Endeavor and teaching at IESE Business School.

Ricardo holds a degree in Industrial Engineering from the University of Zaragoza (number one in his class) and a Master of Science in Technology Policy from the Massachusetts Institute of Technology (MIT) and an Executive Program from Singularity University in Silicon Valley.

**Begoña Navallas****Independent Director and Chairwoman of the Audit Committee at SNGULAR**

Begoña Navallas Labat is an Independent Director and Chairman of the Audit Committee at SNGULAR. Begoña has more than 15 years of professional experience as an account auditor registered in the ROAC, auditing accounts and issuing certain additional reports required by law.

She has also spent more than 20 years as a university professor specializing in Auditing and Accounting, and has been a doctoral professor since 2013.

Additionally, she is Director of the Master in Auditing, Accounting and Capital Markets at the Universidad Autónoma de Madrid and Coordinator of the Audit-University project in the Madrid group of the Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

Begoña holds a degree in Economics and Business Administration and a PhD in Economics, Accounting and Finance from the Universidad Autónoma de Madrid.

**José Luis Sancho****Independent Director at SNGULAR**

José Luis Sancho is an Independent Director at SNGULAR. José Luis has more than 34 years of international experience in consulting and technology, having spent his career at Accenture.

With a technical background, as a Telecommunications and Management Engineer, he has extensive industry knowledge not only from the numerous technology projects he has overseen but also from his participation in recent years in a large number of mergers and acquisitions (M&A) of technology companies.

José Luis holds a degree in Telecommunications Engineering from the Universidad Politécnica de Madrid and a Management Development Program from IES Business School- Universidad de Navarra.

**Sarah Marie Harmon****Proprietary director of SNGULAR**

Sarah Marie Harmon is a proprietary director of SNGULAR and is a member of the Board of Directors of Caixabank Pagos y Consumo, and Vice President of the Social Council of the UNED.

During fiscal year 2023, he has performed functions in SNGULAR related to the development and promotion of the business diversification plan, definition of the business model and building a business development team to identify new international opportunities.

He currently serves SNGULAR as Senior Advisor, participating in Strategy Retreats, specific Exco commissions, events with clients and investors, and negotiations of strategic agreements with partners, clients and M&A processes.

Sarah Harmon has over 25 years of experience in digital transformation and international business growth. She has held leadership positions at companies such as Microsoft, LinkedIn and Habitissimo. She is a committed ESG advocate and sits on several boards, including Women to Watch and Foundation 29.

Sarah Harmon, an American entrepreneur and businesswoman, is one of the most renowned professionals in the STEM field. She has also been recognized for her commitment to sustainability and gender equality. Her capacity for innovation and strategic vision make her a reference in the business sector.



## Remuneration of the Board of Directors

The Board of Directors as of December 31, 2023 consists of seven persons. The Directors' remuneration and per diems for the position of independent director amount to a total of 62,480 euros (70,960 euros in 2022).

In addition, the remaining members of the Board of Directors, with a total of three persons in 2023 (four persons in 2022), receive a total of 806,186 euros (875,789 euros in 2023) as personnel of the Company, and do not receive any compensation for directors.

During fiscal years 2023 and 2022, the Directors have not been granted any advances or loans, nor have any obligations been assumed on their behalf by way of guarantee. Likewise, the Company has no pension or life insurance obligations with respect to former or current Directors of the Company and they have not received any type of compensation in the form of per diems. In addition to the members of the Board of Directors, there are no other personnel of the Company that meet the definition of senior management personnel.

As of December 31, 2023, the Company has taken out a Directors' and Officers' liability policy, the amount paid for this concept being 24,117 euros (24,117 euros as of December 31, 2022).

Not all members of the Board receive remuneration for their work on the Board; only the Independent Directors and the Chairman of the Board, who at December 31, 2023 total three men and one woman (two men and one woman at December 31, 2022), are remunerated.

For confidentiality reasons, since there is only one woman in all of 2023 and 2022, comparative data are not included.

With respect to the diversity of the members of the Board of Directors, there is no specific documentation on the selection procedures in terms of gender diversity, age, disability or education. However, the Board as of December 31, 2023 is made up of five men and two women, and there is no gender or age bias, since the age range of the Board is very wide.

## Audit Committee

The Board of Directors, in compliance with the provisions of Article 13. bis of the Company's Bylaws, has established the Audit Committee, which has the following powers:

- a) Report to the General Shareholders' Meeting on any issues that arise in relation to those matters that fall within the committee's competence and, in particular, on the result of the audit, explaining how the audit has contributed to the integrity of the financial information and the role that the committee has played in this process.
- b) Supervise the effectiveness of the company's internal control, internal audit and risk management systems, including tax risks, as well as discuss with the auditor any significant weaknesses in the internal control system detected during the course of the audit.
- c) Supervise the process of preparation and presentation of the mandatory financial information and submit recommendations or proposals to the management body, aimed at safeguarding its integrity.
- d) To submit to the Board of Directors proposals for the selection, appointment, reappointment and replacement of the external auditor, as well as the terms and conditions of his engagement, and to obtain regular information from him on the audit plan and its execution, in addition to preserving his independence in the performance of his duties.
- e) Establish appropriate relations with the external auditor in order to receive information on those matters that may jeopardize its independence, for examination by the committee, and any other matters related to the process of auditing the accounts, as well as any other communications provided for in the legislation on auditing accounts and in the auditing standards. In any case, they must receive annually from the external auditors a declaration of their independence in relation to the entity or entities directly or indirectly related to it, as well as information on the additional services of any kind rendered and the corresponding fees received from these entities by the external auditor or by the persons or entities related to it in accordance with the provisions of the legislation on auditing of accounts.
- f) To issue annually, prior to the issuance of the statutory audit report, a report expressing an opinion on the independence of the statutory auditor. This report shall contain, in any case, an assessment of the provision of the additional services referred to in the preceding paragraph, individually considered and as a whole, other than the statutory audit and in relation to the independence regime or the regulatory audit regulations.

- g) Report on related-party transactions to be approved by the general meeting or the board of directors and supervise the internal procedure established by the company for those whose approval has been delegated.
- h) Report, in advance, to the Board of Directors on all matters provided for in the Law, the Bylaws and the Board Regulations and, in particular, on:
- The financial information and the management report, which shall include, where appropriate, the mandatory non-financial information that the company must periodically disclose; and
  - The creation or acquisition of shares in special purpose entities or entities domiciled in countries or territories that are considered tax havens.

The Audit Committee is currently composed of three members, the majority of whom are independent and one of whom will be appointed on the basis of his knowledge and experience in accounting and auditing matters. It will meet once every six months, unless convened by any of its members.

The chairman of the Audit Committee shall be appointed from among the independent directors who are members thereof and shall be replaced every four years, and may be re-elected after a period of one year has elapsed since his removal.

The members of the Audit Committee as of December 31, 2023 are as follows:

Counselor	Cargo	Date of Appointment
Begoña Navallas	President	December 05, 2023
D. Ignacio García Hernández	Vocal	September 27, 2021
D. Ricardo Forcano	Vocal	September 27, 2021

As of December 31, 2022, the Audit Committee was composed of the following members:

Counselor	Cargo	Date of Appointment
Ms. Teresa Quirós	President	September 27, 2021
D. Ignacio García Hernández	Vocal	September 27, 2021
D. Ricardo Forcano	Vocal	September 27, 2021

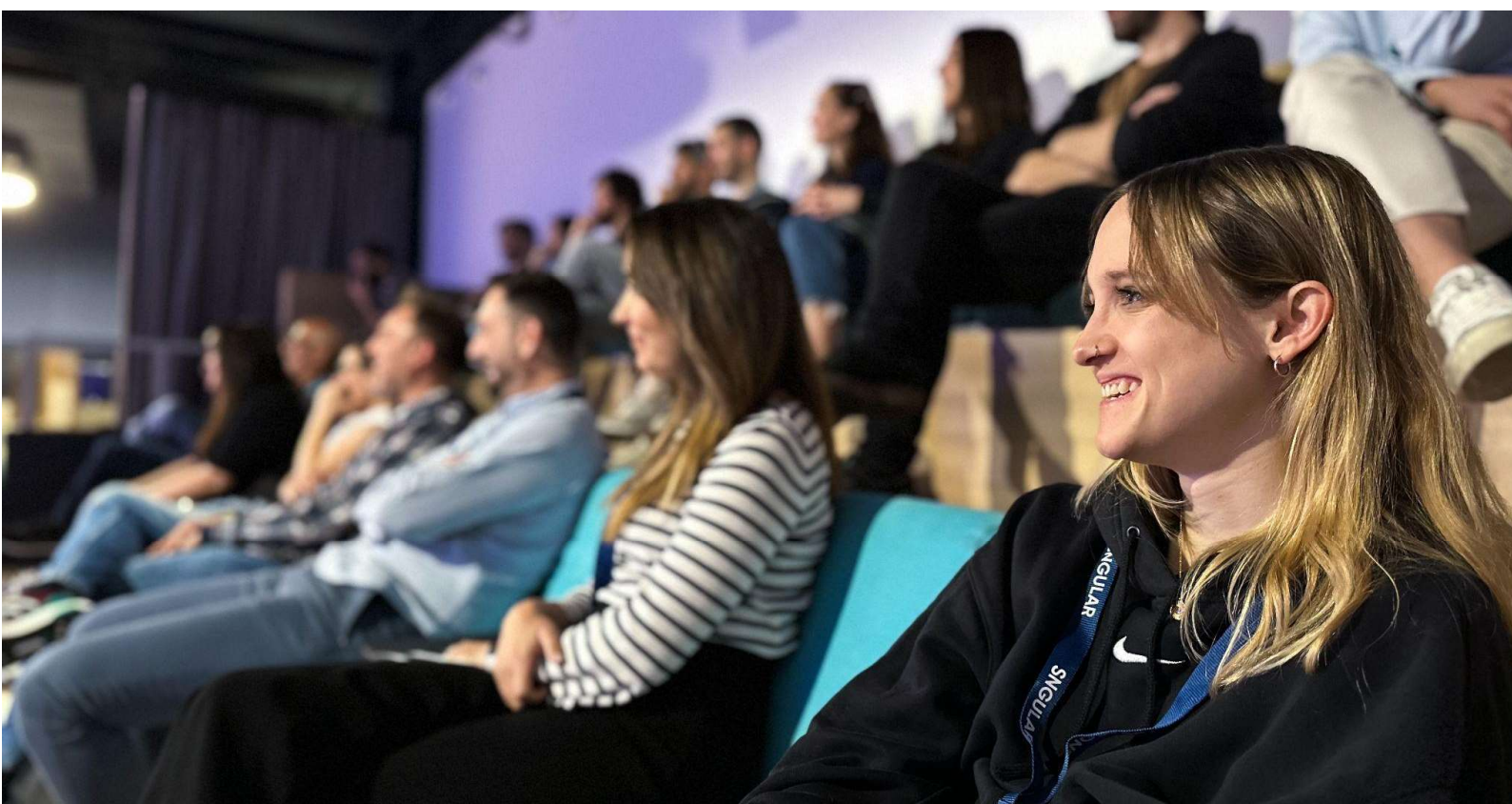
## Our way of working

At SNGULAR we have specialized teams that combine to design and develop solutions in different technologies, using Agile methodologies to add value to our clients' projects.

The fact that SNGULAR does not hire external teams for the development of large technology projects allows us to differentiate ourselves from other consulting firms that outsource their work, since we know perfectly the talent and experience of our teams and we have sufficient capacity to manage large volumes of work. This allows us to offer better prices, greater project scalability, shorter delivery times, attract the best professionals and have a team full of talent.

Throughout SNGULAR's history, we have worked with hundreds of clients and have adapted to a wide variety of working models, from the need to augment the team to partnering on an ad hoc basis or participating in joint ventures to share the risks of developing innovative technologies.

We are proud to see many of our client relationships continue for decades, helping them navigate rapid and complex technological change.



# Adaptive agility



## What is our plan? - Growth strategy

### Keys to success and growth

*"Combining talent and technology in an ever-changing world."*

SNGULAR bases its success and its capacity for sustained growth on two main pillars.

The first (1) **is our firm commitment to attracting and retaining** highly qualified **talent** that also has the necessary skills to work as part of a team. In this sense, we have intensified programs focused on team development, with the aim of maintaining turnover rates well below the market.

The second (2) is the **construction of a true innovation ecosystem** around a technology services company.

SNGULAR has reorganized its capabilities, complementing its technical core with methodologies and capabilities linked to the participation and promotion of new business and organizational models.

### Business strategy

SNGULAR's vision is to become a leading group, with global operations, positioned as a technological partner of reference for companies in their digital transformation process.

To this end, SNGULAR integrates capabilities in Technology and Innovation (design, software development for the transformation and optimization of both the internal processes of companies and their interaction with the client), with a strong culture based on leadership in the management and sustainable development of the best technical talent (a scarce resource in the sector).

SNGULAR has ambitious goals for the future in terms of its multi-sector, multinational presence in technology-based impact projects. But this sector leadership is not based on market share, but on a greater presence in viable, scalable transformation and innovation projects that have a real impact on clients and their sectors as a basis for the company's good reputation, which is key to its growth. Much of this growth is produced by recommendation among decision-makers from the same company or from the same sector or area of responsibility (i.e. cases such as the entry into one of the main US banks after the latter signed up a senior executive from a client bank, or the approach and subsequent start of collaboration with a leading global retail company based on the recommendation of another client).

In addition, both the scope of SNGULAR's activities and business lines and the diversity of skills combined in these activities have grown and diversified over time thanks to the combination of a strategy based on talent, rules of the game that promote it and long-term relationships (with staff and customers), as well as great freedom to articulate the range of products and services offered by teams that, with autonomy and responsibility, are able to evolve at the speed demanded by the market.

SNGULAR's strategy is being deployed at a time when all economic sectors are looking to technology to achieve better and greater access to potential markets, better customer experience, resilient or anti-fragile business models, more efficient and agile processes, and the ability to learn and transform themselves as an organization on an ongoing basis. This translates into a market with significant growth prospects. This transformation has also been accelerated by the pandemic context and by the vocation of many governments and supranational institutions to take advantage of this context and the necessary momentum to bring about a real transformation in all areas.

None of this can be addressed without the right talent and expertise to put together teams of people that go beyond the basic technology knowledge needed to implement standardized solutions.

## Market situation

The evolution of the economy in 2022 was particularly marked by the war between Russia and Ukraine, which had an impact on the world economy, especially due to the impact caused by this conflict on energy prices, reaching inflation rates close to 10% in the European Union and the United States. In the year 2023, the world economy follows a downward trend, with low growth in economic activity.

As a consequence of this situation and in line with the trend of recent years, there is a global concern for information security in a context in which systems are capable of storing an increasing amount of data.

Cybersecurity, as well as the modernization of processes for obtaining and managing information, are currently the main drivers for the digital transformation of organizations. The cybersecurity aspect becomes especially relevant considering that the vast majority of employees of companies in the sector are working from home, which increases the challenge of information security and privacy.

Increasingly, early adopters are also looking to XaaS deployment as a critical tool to increase business agility and facilitate access to innovative technologies such as Artificial Intelligence (AI).

As a result, cloud investments are expected to double in budget over the next 3 years as companies look for innovation-intensive platforms such as analytics, cloud and blockchain.

The demand for as-a-service cloud services continues to grow rapidly, and this growth is expected to increase further with the advent of new business models such as *Content-as-a-service*, *Artificial Intelligence-as-a-service* or *Internet of Things-as-a-service*.

In relation to the AI software market, there are predictions and studies based on which an increase in revenues related to this technology of up to 100 billion dollars worldwide is expected until 2025. In addition, the generalization of 5G networks as a catalyst for this trend will allow the context for the implementation of these technologies and their application in different sectors to be accelerated and enabled.

Despite the global socioeconomic situation, SNGULAR's own DNA makes us be present in most of the opportunities that arise and implement these technologies and, although the national or European market is not as developed as the U.S. in this regard, we have perceived that there is a new generation of companies that are focusing their efforts on technological innovations in areas related mainly to artificial intelligence and machine learning.

With respect to the organization of SNGULAR and its different areas, at the end of 2020 it was decided to begin a corporate restructuring process to accommodate and organize all these technological capabilities, which has an impact on the corporate level, as well as on the internal organization of the company and its different departments. This process will continue in 2022 and 2023.

## Characterization of the customer portfolio

In 2023, projects were carried out in the Group for 736 different customers (750 customers in 2022), although 16 customers accounted for 75% of total sales.

The Group's client portfolio is characterized by large companies with several thousand employees and in several cases global companies with hundreds of thousands of employees.

We also carry out projects for medium-sized companies with growth potential in emerging sectors or business models, as well as for small companies or startups where we believe we can bet, together with our clients, on innovative technologies or work methodologies that must be tested in proofs of concept or minimum viable products and that allow us to explore whether there are market opportunities and "best practices" that we can scale to larger companies.

In some of the cases, SNGULAR takes risk by investing our own resources in projects through equity investment, providing services, forming joint ventures with some of our clients or launching spin-offs in which we seek specific partners for certain types of businesses.



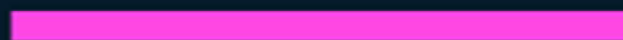
Different initiatives have also been launched from projects initiated by people in our team who have become partners for specific products, services or companies.

In terms of sectors, most of SNGULAR's clients belong to the private sector, although occasionally we also work with companies in the public sector.

## Our plan for 2024

Within our growth plans and objectives, we will focus on the following in 2024:

- To take advantage of the middle ground between small and large companies in the sector, which will be a very interesting space for SNGULAR.
- Continue with inorganic growth, i.e., continue to consolidate and bring together the talent of other small companies to provide them with new opportunities.
- Maintain our flexibility and entrepreneurial spirit.
- Find allies to help us strengthen our presence in the United States and Latin America.
- Add new business or product models and proprietary intellectual property.
- Investing in joint ventures and launching different projects in collaboration with third parties.



Chapter 03  
Stakeholders and  
significant areas

## Stakeholders and significant areas

Since the beginning of its existence, SNGULAR has been firmly committed to continue promoting the development of its project, adding value in the strategic sectors in which it operates and strengthening its presence in the market through growth, innovation and new technologies.

This is only possible with the commitment of all stakeholders that are part of the SNGULAR ecosystem: customers (public and private), suppliers and business partners, employees, shareholders and the society in which we operate.

- **Shareholders:** founders and owners of the company. The company's ultimate goal is to meet its growth and profitability expectations.
- **Staff:** SNGULAR's greatest asset. The company seeks growth supported by the personal and professional development of its employees.
- **Public and private customers:** the company is in a constant process of identifying the needs and expectations of its customers and the market, fostering collaboration in its competitive evolution.
- **Suppliers and technological alliances:** SNGULAR shares with suppliers and strategic partners the focus of its project, in order to generate a greater number of development and growth opportunities, while reinforcing the innovative capacity of the organizations in its environment.
- **Society:** SNGULAR's project has among its objectives to be an active agent in the improvement and progress of society, promoting technological development, as well as the implementation of new methodologies and technologies, generating value and wealth for the environment in the different geographies in which we operate.

Once the different stakeholders have been analyzed and defined, we have performed a materiality analysis to identify those issues that are relevant in the relationship with the agents that are part of our ecosystem. To do so, we have based our analysis on international references such as the Global Reporting Initiative: Sustainability Topics for sector (Software and Services), SASB materiality. Based on these references, it has been determined that the most relevant aspects affecting the technology and software sector are as follows:

## Environmental management

- Responsible consumption
  - Energy consumption efficiency
  - Water and paper consumption
- Circular economy and waste management
- Emissions control and climate change
- Reduction of plastic consumption and emissions

## Social and human talent management

- Job creation
- Working conditions
- Welfare and development policies
  - Digital disconnection
  - Flexibility and family reconciliation
  - Diversity and equal opportunity
    - Universal accessibility for people with disabilities
- Occupational Health and Safety
- Training and talent management plan
- Encouraging interaction and talent mix - Social relations
- Positive impact on society
  - Engagement with the local community for the dissemination of knowledge
  - Technological development and new solutions for the market
  - Sustainable development
- Human rights

## Governance, ethics and integrity

- Risk management and control systems
- Compliance with the code of ethics
- Good corporate governance
- Information transparency and internal control
- Fight against corruption and bribery
- Reputation and image
- Quality and efficiency
- Customer protection and satisfaction

---

Chapter 04  
ESG issues

# Environmental issues

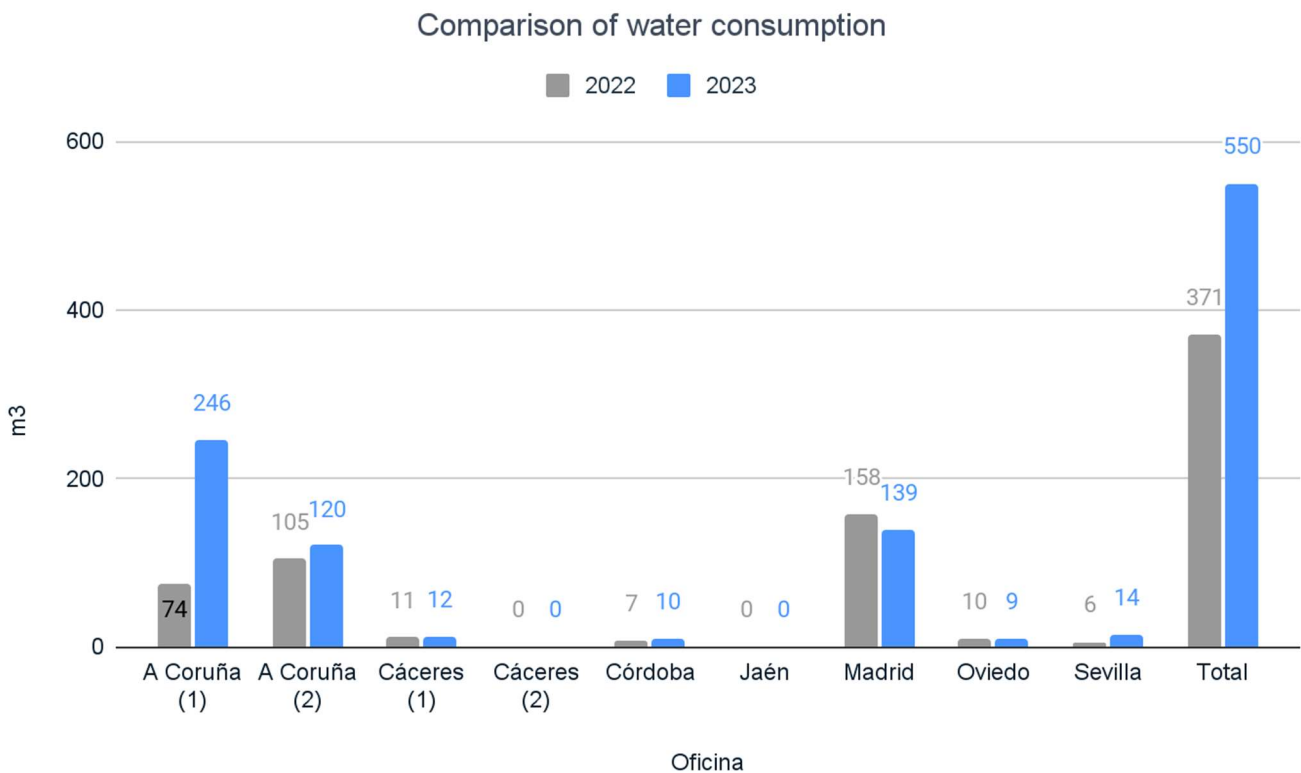
## Responsible consumption

All these actions aim to promote responsible consumption, carry out proper waste management and facilitate recycling in the workplace. Actions that fall within the scope of SDG 12: Responsible Consumption and Production.

Note that for the headquarters in the Americas (USA, MEXICO) and other work areas in EMEA (Spain, Portugal) we do not show data on energy and water consumption because the on-site activity is carried out from co-working spaces, or in the case of Pittsburgh and Birmingham it is part of the rental contract and we do not have access to this data either proportional to our use, or global.

### Water

The water consumption (in m<sup>3</sup>) of each of our offices is shown below.



Location	Year	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total m3
A Coruña (1)	2023			28			95			81			42	246
	2022			28			17			9			20	74
A Coruña (2)	2023			23			37			29			31	120
	2022			NA			38			37			30	105
Cáceres (1)	2023		2		1		1		4		4		NA	12
	2022		NA		1		4		0		1		5	11
Cáceres (2)	2023		NA		NA		NA		NA		NA		NA	0
	2022		NA		NA		NA		NA		NA		NA	0
Córdoba	2023		2		3		2		2		1		NA	10
	2022		0		1		2		1		1		2	7
Jaen	2023	0			0			0			0			0
	2022	0			0			0			0			0
Madrid	2023	17		23		34		25		15		25		139
	2022	30		30		28		20		21		29		158
Oviedo	2023	1		2		2		2		1		1		9
	2022	2		2		2		2		1		1		10
Seville	2023	4			4			4			2			14
	2022	NA			0			4			2			6

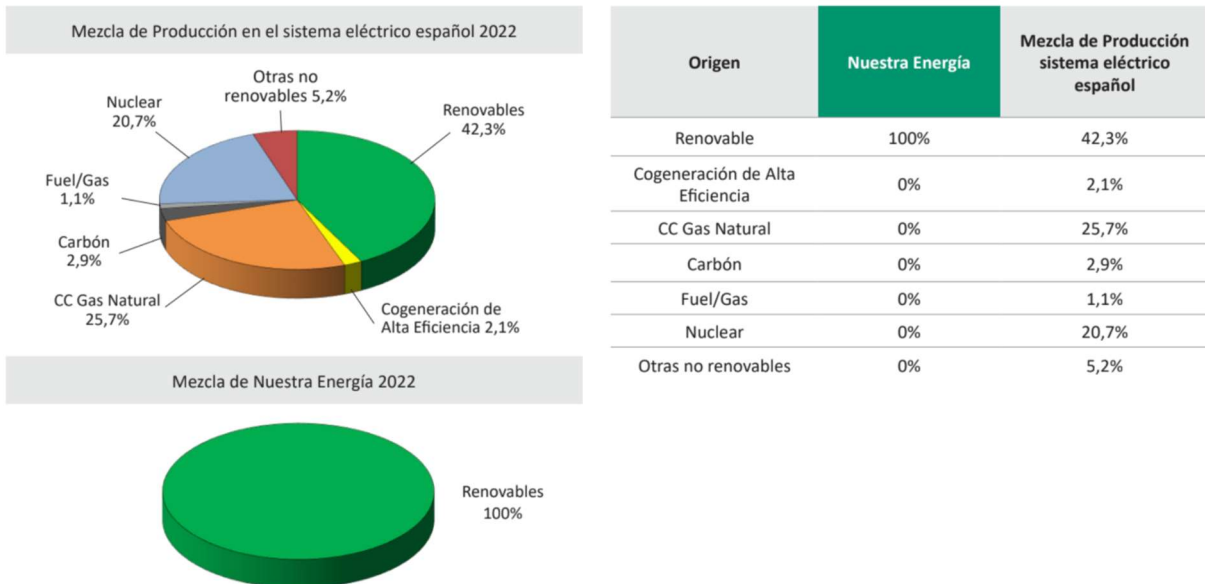
The A Coruña office was incorporated during the acquisition of CORUNET and although the invoices for 2022 and part of 2023 (up to June 2023) were not yet in SPE's name, we still show the consumption for comparison. On the other hand, the high consumption of the June and September invoices, in "Office 1", is due to a recurrent leak that we intend to solve definitively in the next months.

## Energy

At SNGULAR we consume energy responsibly, especially in our offices, where we work with home automation systems that help us control the temperature or group the necessary lighting points to individually adjust each work area.

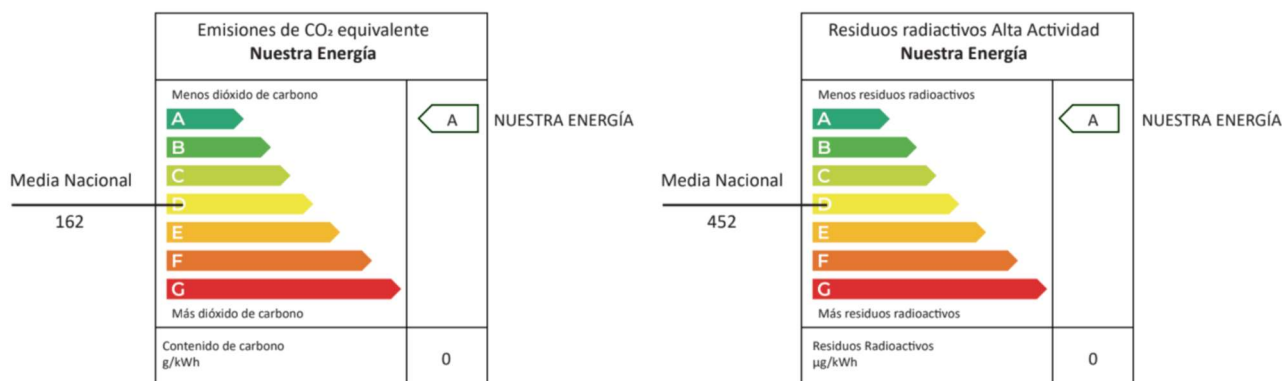
Although it is impossible to distinguish whether or not the electricity that reaches our offices comes from a 100% renewable source, it is possible to guarantee the origin of the energy production we consume. The facilities in **Cáceres** (office 1), **Córdoba**, **Madrid**, **Oviedo** and **Seville** are supplied with 100% renewable energy. Our energy supply in these facilities has the Guarantee of Origin (GoO) certification, a mechanism of the National Commission of Markets and Competition that ensures that the supply of your electricity is 100% renewable.

For this purpose, a breakdown of the mix of national production technologies is provided in order to compare the percentages of the national average with those corresponding to the energy sold by the supplier company.



The environmental impact of electricity depends on the energy sources used for its generation. On a scale of A to G, where A indicates the minimum environmental impact and G the maximum, the average value of the environmental impact of our electricity in the offices mentioned is A.





The facilities in **Cáceres** (office 2) and **Jaén** are supplied with energy coming from renewable sources in a variable 42.7%. And finally, at the facilities in **A Coruña**, 2.9 % (part 1) and 11.3 % (part 2) of the energy supply comes from renewable sources. However, at the end of the 2023 financial year, a change has been made to a supplier with a higher percentage of renewable energy in the mix (100%), which can be seen in the most recent invoices. In the [Emissions / Scope 2](#) section we detail the equivalent CO<sub>2</sub> emissions due to electricity consumption in our offices, and also the reduction that the use of blends with a high percentage of renewable energies entails.

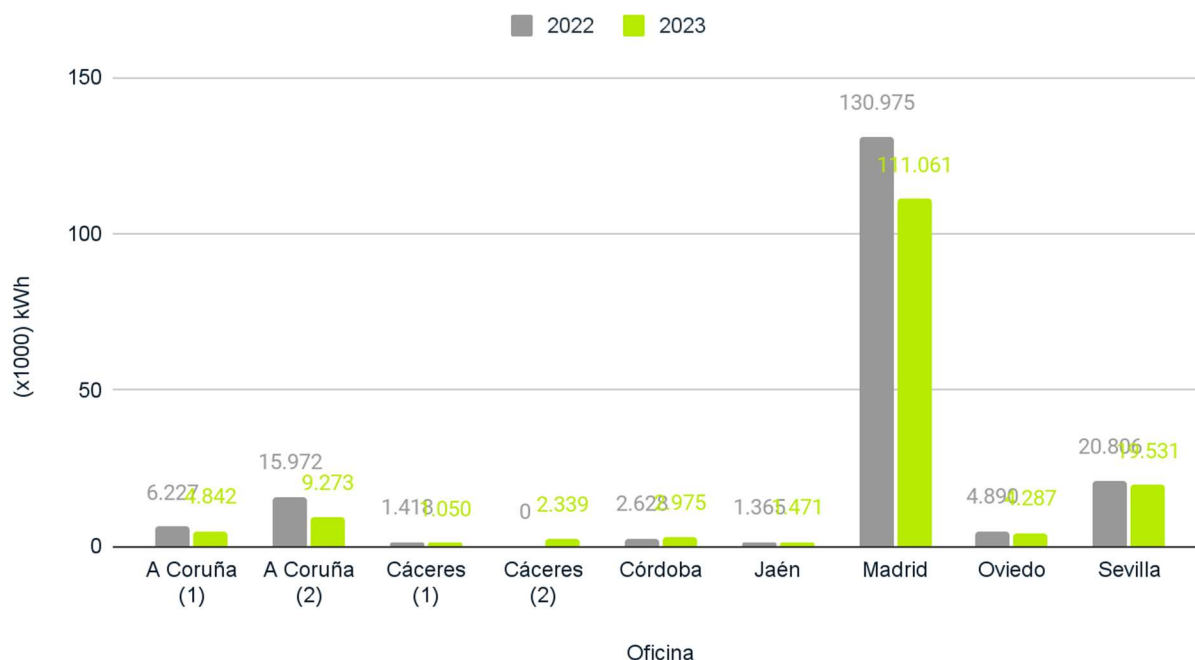
Below we show the energy consumption (in kWh) of our offices compared to last year's consumption.

Location	Year	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total kWh
<b>A Coruña (1)</b>	2023	NA	487	502	496	523	485	468	507	321	536	517		4842
	2022	327	645	333	745	402	358	577	370	978	488	522	482	6227
<b>A Coruña (2)</b>	2023	1163	959	1037	849	878	799	878	849	637	327	897		9273
	2022	648	2609	788	4247	531	565	584	1391	2011	880	859	859	15972
<b>Cáceres (1)</b>	2023	73	56	57	54	94	179	140	164	91	90	52	NA	1050
	2022	17	16	18	17	24	246	517	257	89	79	66	72	1418
<b>Cáceres (2)</b>	2023	372	379	172	156	161	249	248	216	159	213	14	NA	2339
	2022	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0
<b>Córdoba</b>	2023	200,33	343,05	352,39	247,6	177,85	232,85	483	307,52	212,79	224,78	192,88	NA	2.975
	2022	167,77	195,25	177,72	131,27	179,92	182,5	210,58	244,19	143,12	128,06	185,7	681,94	2.628

Jaen	2023	150,45	147,03	85,4	74,16	105,25	304,95	310,25	163,66	64,74	64,74	NA	NA	1.471
	2022	121,19	125,18	96,91	135,11	80,85	91,86	104,24	193,3	127,9	68,18	75,65	144,55	1.365
Madrid	2023	19205	15910	11814	8857	9170	9753	10498,87	8836	7737	9280	0	0	111.061
	2022	15384	12661	14183	10321	8431	10183	9568	8920	8684	0	19493	13147	130.975
Oviedo	2023	473	371	457	321	325	370	344,35	314	369	289	654	0	4.287
	2022	264	391	781	558	427	359	343	305	409	328	398	327	4.890
Seville	2023	1243	1152	1220	1059	1522	2048	2632,9	1990	2393	3187	483	601	19.531
	2022	1679	918	1369	1310	1617	2135	2442	2330	2393	2040	1398	1175	20.806

The invoices with 0 or blank consumption at the end of the year represent the closure of the corresponding office. In the case of the Madrid office, the 0 consumption in Nov and Dec, is due to an error of the supplier that we are still investigating. In the case of Oviedo, the last invoice includes November and December 2023.

### Comparison of energy consumption



## Paper

One of the transversal actions throughout the company is SNGULAR's commitment to paperless offices and a clean desk policy, which is why all the documentation we generate is automatically

stored in the cloud. With this, we seek to reduce to the maximum the use of paper in our facilities to improve the impact on the environment.

In addition, contracts are signed electronically, thus reducing paper consumption due to duplication and transportation between signatories.

Another of our innovation points is the realization of working groups, idea generation and brainstorming processes in digital format - through different tools such as Miró. This reduces the use of Post-its that would be instantly discarded at the end of the activity.

At present, we do not have a system for measuring paper consumption, but we will review this point to see the possibilities of implementing a system that will allow us to have this information in the coming years.

## Raw materials

As of 2020 and due to the increased health and safety measures adopted since the pandemic situation, a large part of the workforce began to work remotely, which has led to savings in the consumption of our offices that have been maintained with the adoption of voluntary remote work.

In relation to this fact, we have obtained a detail of the consumption of raw materials during the year 2023, considering as raw materials the purchase of paper, toner for printers and other office supplies. The purchase of computers has not been included since it is considered a fixed asset investment (CapEx). The consumption of raw materials during the year 2023 according to the calculation made has resulted in an expense of 44,020.20 euros (16,797.43 euros in 2022).

## Feeding

By the nature of our business, our action against food waste is limited to raising awareness within our teams. We are working on internal communication campaigns to encourage people to reduce food waste and to contribute to charitable causes. In addition, we want to implement a policy of "take leftovers home" or donations of uneaten food during events and meetings.

In addition, as part of our participation in the American Chamber of Commerce in Spain (AmCham Spain) and its collaboration with UnitedWay, we were invited to participate, on the occasion of Thanksgiving Day (November 23, 2023), in soup kitchens in Madrid and Barcelona, preparing and distributing food. Five SNGULAR people participated and, for each one, €70 was donated (total of €350) for the purchase of food and basic necessities, as well as the organization of the event. The volunteering action was carried out at the Santiago de Masarnau Shelter and Social Integration Center of the Society of St. Vincent de Paul in Madrid, which, in addition to its dining room service, also has closet and shower facilities.

## Circular economy

### Second life for computer equipment

Our internal policy contemplates the renewal of computer equipment every four or five years depending on the operating system of the equipment. After this time, we offer the option of keeping the computer at a personal level, after the corresponding deletion of information and formatting. In this way, this equipment continues to be useful for our colleagues even when we are no longer going to use it at SNGULAR. In cases where we are not able to give the equipment a second life, we manage its withdrawal for:

- To be used by different teams for testing purposes
- To be donated to training centers or charities that can make use of them,
- To be reconditioned and sold,
- As a last resort, they should be deposited in clean recycling points as electronic waste (e-waste).

### Second life of office furniture

As a result of the works carried out in the Seville office and the closure of the offices in Cáceres, Córdoba, Albacete and Jaén during the year 2023, in order to adapt the size and space to the number of employees who work there and to reduce the consumption of water and electricity, certain furniture has been sold and donated. Specifically, four large work tables, chairs and other minor furniture have been donated to the ANDEX Association (Andalusian Association of Parents of Children with Cancer), Caritas, the Victoria Diaz Foundation, the Vedruna Education Foundation and the Congregation of the Adorers and Slaves of the Blessed Sacrament.

### Internal exchange channel to promote reuse

In addition, internally we have a google space (ras|tro) where anyone from SNGULAR can sell, exchange or donate materials, components and other items. In this way we encourage giving them a second life through reuse and recycling; and we also avoid throwing away objects that can still be used.

## Notebook and equipment supply chain

We work with suppliers of **computer equipment** essential to our business who use fleets of low-emission vehicles to deliver their products. All computers used by SNGULAR employees are certified energy efficient.

### Mac Platform

Since 60% of SNGULAR's computers are from Apple, this section discusses Apple's ESG measures in terms of manufacturing, materials and equipment efficiency.

The 14-inch MacBook Pro is designed with the following features to reduce its environmental impact. View the 14-inch MacBook Pro [environmental report](#).

- **Better materials** - 32% recycled or renewable content in the device.
  - 100% recycled aluminum for the housing.
  - 100% recycled gold on various printed circuit boards
  - 100% recycled rare earths in all magnets, accounting for 98% of the device's rare earths
  - 100 % recycled tin in the soldering of various printed circuit boards
  - 35 % or more recycled plastic in various components
- **Energy Efficiency** - ENERGY STAR Certification
- **Intelligent chemistry**
  - Arsenic-free display glass
  - Mercury, BFR, PVC and beryllium free
- **Organic production**
  - More than 27% of the electricity used in the manufacturing process comes from Clean Energy projects.
  - Apple's zero waste program helps our suppliers not to dispose of any materials in landfills.
- **Sustainable packaging**
  - 100 % of the virgin fiber comes from responsibly managed forests
  - 99% fiber packaging
  - Progress towards our 2030 goal
  - More than 40% reduction in emissions compared to baseline values.
- **Apple Trade In** - Trade in your eligible device for a direct discount or an Apple Gift Card that you can use at any time. If your device is no longer valuable, we'll recycle it for free.
- **Apple and the environment** - Apple's global corporate operations are already carbon neutral, and our goal is to make all Apple products carbon neutral by 2030.
- **Macnificos** - Is our supplier from whom we purchase Apple hardware and associated equipment at SNGULAR. The delivery courier for SNGULAR equipment is Zeleris.
  - **Zeleris** - ECO delivery fleet - During the year 2023 we will continue to incorporate CNG and electric vehicles with the ECO label to our delivery fleet.

This incorporation has meant avoiding the emission of a total of 133 Tn of CO<sub>2</sub> into the atmosphere in 2022.

## PC Platform

This section discusses [Lenovo's](#) ESG measures in terms of manufacturing, materials and equipment efficiency. There are two documents with ESG information related to the model we have approved within SNGULAR.

[LENOVO Thinkpad t14 3gen - Carbon footprint.pdf](#) [LENOVO Thinkpad t14 3gen - Eco declaration.pdf](#)

There is not as specific information at Lenovo as Apple gives us for SNGULAR-approved models.

- **Valorista** - is our supplier from whom we purchase the PC platform equipment and associated equipment at SNGULAR. The delivery courier for SNGULAR equipment is Seur.
  - SEUR - The goal set by companies such as SEUR is to achieve 100% green delivery in at least 20 Spanish cities, as part of [DPDgroup's Strategy 2025](#). Currently the ecological fleet in Spain already represents 7% and covers 10% of the company's total kilometers: more than 12 million km per year in which more than 8.5 million packages were delivered following these ecological guidelines. SEUR added 100 vehicles powered by natural gas in 2020, so that 60% of the SEUR Now fleet throughout Spain is already environmentally friendly, enabling it to make faster and more sustainable deliveries and with a lower environmental impact in cities.

## Other office supplies

In our offices and at our events, we try to avoid and minimize the use of **single-use plastics**. We encourage the use of refillable bottles and biodegradable paper cups in our office vending machines. And we are working to minimize their use.

## Waste and Recycling

Containers have been installed in our offices to classify the different types of waste to facilitate recycling. Currently, in our offices we separate the waste we generate into: organic, packaging, paper, glass and waste. In some offices, we also have spaces for depositing batteries and disposing of them properly.

We also have paper recycling containers in order to be able to process this type of waste appropriately.

## Light and noise pollution

Our offices are not lit outside working hours, so they do not increase the background brightness of the natural night sky.

With regard to noise pollution, our activity does not involve nuisance, risk or damage to people, to the development of their activities or to property of any nature, or cause significant effects on the environment.

## Emissions control and climate change

### Telework

As a consequence of the pandemic, we promoted a "Remote first" work method in which each person can freely choose to work at SNGULAR's offices or from any other location.

After the implementation of this measure, most people chose teleworking as a regular way of working.

The environmental effects of this reality translate into a reduction in travel to and from the office by the workforce, which reduces CO<sub>2</sub> emissions associated with transportation.

In addition, the need for office space has decreased, so we have proceeded to reduce space, with a consequent reduction in our carbon footprint and consumption of electricity and water.

Although, as a company, our footprint and consumption have decreased thanks to teleworking, we continue to promote responsible consumption at home and to educate our staff on sustainability.

### Seeking neutrality

Our design team was a pioneer, within SNGULAR, in calculating its carbon footprint and seeking neutrality through offset projects - associated with SDG 13: Climate Action. They conducted an analysis of the equipment used, the carbon embodied during production, the use of cloud-based tools, relocations, and emissions related to the heating and cooling of workspaces. They estimated 78 tons of CO<sub>2</sub> eq./year by the 55-person team. Based on this analysis, the team proceeded to reduce these emissions and set out to adopt some best practices (*Planet Centric Design*) to reduce their emissions. We then proceeded to offset the rest to reach the goal of zero net emissions for the whole year 2023. We chose the following projects:

**Monte Sobral absorption project. Verín (Ourense)** - we chose a national project for the absorption of Monte Sobral, endorsed by the Ministry for Ecological Transition and Demographic Challenge. The aim of this plantation is to recover a large consolidated forest mass that was completely destroyed by two fires that occurred within a short period of time, which prevented a normal natural regeneration. For the purchase of the national project we used the Climate Trade platform.

**Improved cookstoves project. Nkhata Bay District (Malawi)** - International project, endorsed by the United Nations. The improved cookstoves project, Nkhata Bay District, Malawi, seemed to us to be a very interesting project, as in addition to the reduction of greenhouse gas emissions, the fight against deforestation and respiratory diseases of the population. We used the United Nations carbon footprint offsetting platform for the purchase. This project has many advantages over traditional wood stoves:

- They contribute to deforestation as they require a large amount of firewood. In addition, the long hours required to collect firewood can be dedicated to education and other activities;
- They produce a lot of smoke and therefore cause health problems such as lung cancer and childhood pneumonia. Women and children are the most affected by this problem;
- They are unsafe for children.

RIPPLE Africa has made fuel-efficient stoves a way of life in Malawi and has significantly reduced greenhouse gas emissions. RIPPLE Africa will use the income generated from the CERs to expand the project and fund other activities such as fish conservation, tree planting, forest conservation, education and health services.

## Emissions

Following the first lines of decarbonization mentioned above, one of our objectives for the coming year is to: estimate the carbon footprint of each of our work teams, reduce it as much as possible, and participate in offsetting projects that will help us achieve an overall neutral impact.

### Scope 1

SNGULAR does not own a fleet of corporate vehicles, nor does it produce emissions from combustion or industrial or manufacturing processes. Therefore, first-range emissions are zero.

### Scope 2

As for second-range emissions, ours are due to electricity consumption and acclimatization of our offices. In this exercise we have calculated the CO<sub>2</sub> equivalent emissions associated with electricity bills.

For this purpose, we have used the standard calculator provided by the Spanish Ministry for Ecological Transition and Demographic Challenge:

<https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html>



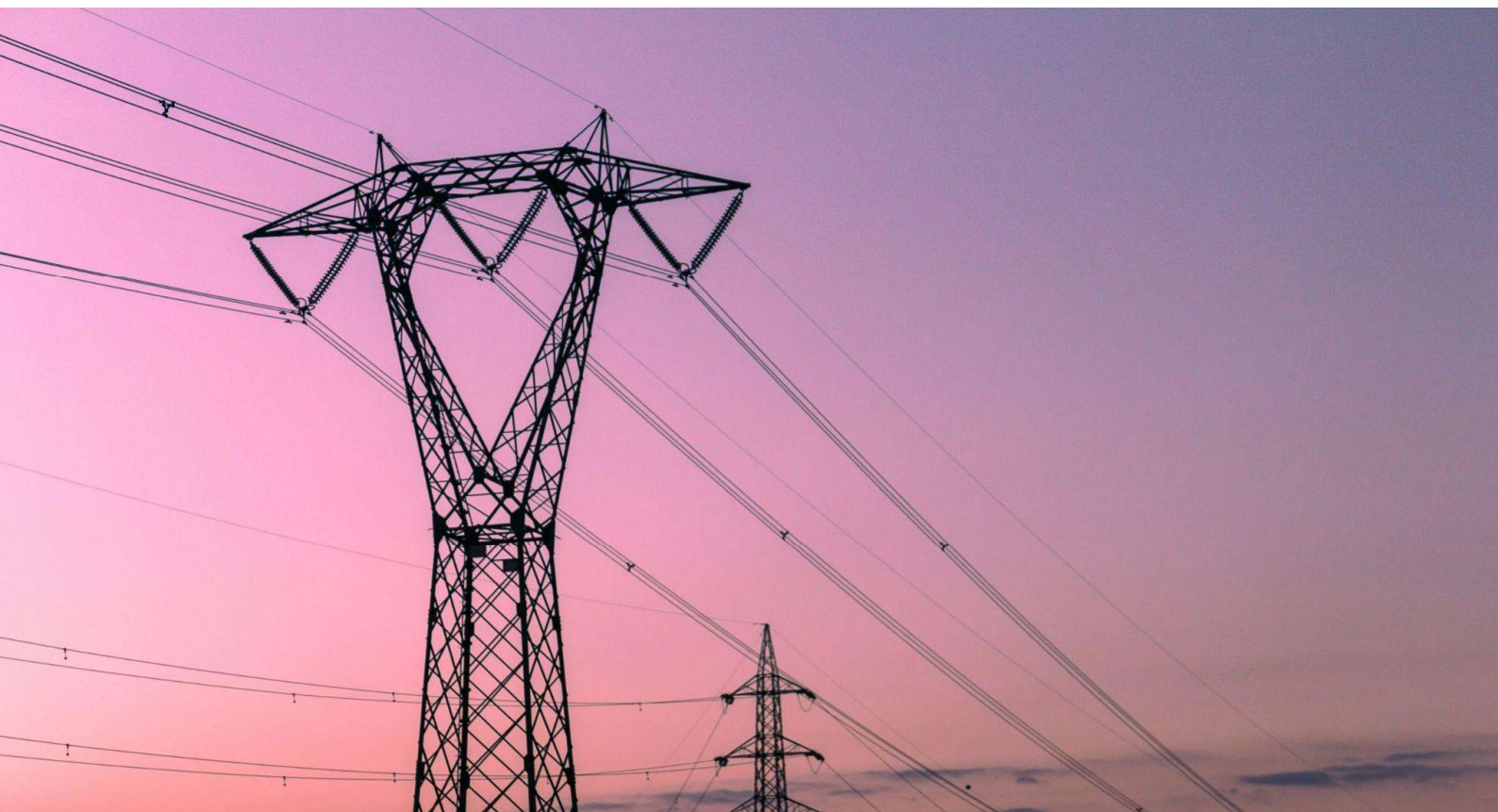
This calculator has kWh electricity consumption conversion data in kgCO<sub>2</sub> eq. for the most common suppliers.

- If the supplier you have contracted does not appear on the list or if you do not know which one it is, choose the "Others" option. In this case, the mix corresponding to suppliers without GdO will be applied.
- There are two types of GoO:
  - Those that certify that the electricity generated comes from renewable sources, in which case the emission factor will be 0 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh.
  - Those that certify that the electricity generated comes from high efficiency cogeneration systems, in which case the emission factor will be 0.302 kg CO<sub>2</sub>eq/kWh.

By entering the consumption data (kWh) - sum of the kWh of consumption indicated in the electricity bills for the year under study - the calculator applies an emission factor (kg CO<sub>2</sub>e/kWh - kg CO<sub>2</sub>/kWh).

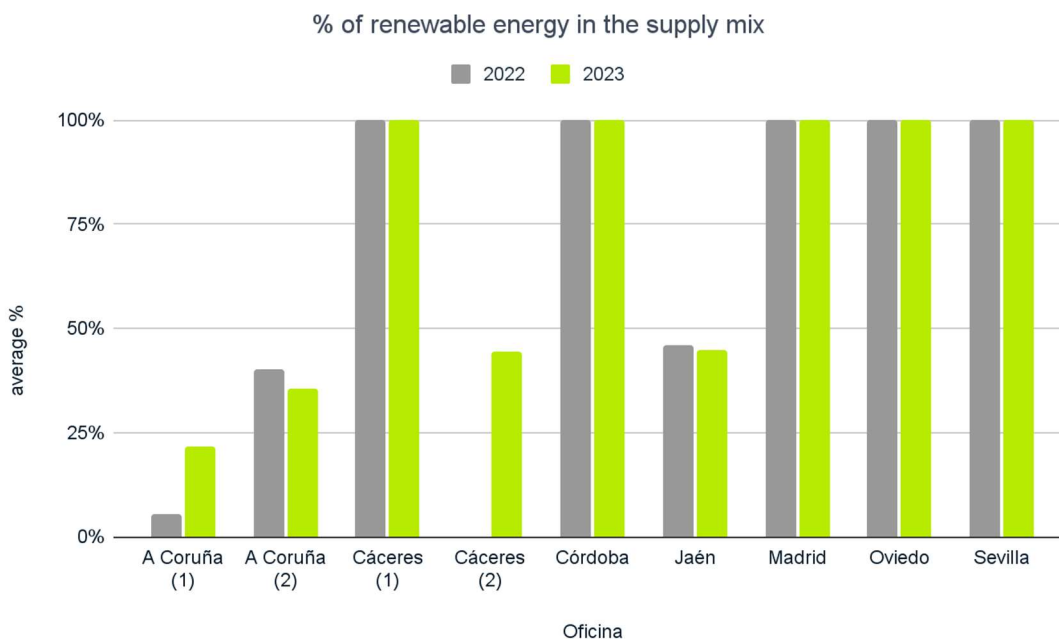
This electricity mix factor (<https://gdo.cnm.es/CNE/resumenGdo.do?anio=>) used by each marketer for the year under study expresses the emissions associated with the generation of the electricity consumed.

We proceed to calculate the equivalent emissions due to electricity consumption for 2022 and 2023. Note that the calculator does not yet have the electricity mix factors for 2023, so both calculations are performed with those for 2022.





As additional information, we provide the following comparison between the average annual percentage of renewable sources in the energy mix:



While in our offices we try to maximize the use of renewable energy in our power supplies - due to teleworking, we also encourage our staff to seek out sustainable suppliers to power their homes, thereby reducing, by extension, the overall impact of our activity.

### Scope 3

We have yet to quantify third-scope emissions, from the source or subsequent transformation, for future reports.

In the 2023 fiscal year, we split the consumption of both offices in A Coruña to reflect the change to a supplier with a higher percentage of renewable sources.

### Summary of Emissions Calculation

t CO <sub>2</sub> eq.	2022	2023
Scope 1	0	0
Scope 2	6,41	4,25
Scope 3	not calculated	not calculated
<b>Total</b>	<b>6,41</b>	<b>4,25</b>

Screenshot of the Ministry calculator summary for the year 2022:

**DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN**

AÑO DE CÁLCULO: 2022

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	C.I.F. / N.I.F.	TIPO DE ORGANIZACIÓN
SINGULAR	B02946747	Mediana

SECTOR: J.- Información y comunicaciones

HC año de cálculo: 6,41 t CO<sub>2</sub>e

AÑO		ÍNDICE DE ACTIVIDAD		
		Nombre	Valor numérico	Unidades
AÑO de cálculo	2022			
Año 1				
Año 2				
Año 3				

AÑO		Superficie (m <sup>2</sup> )	Nº de empleados
Año de cálculo	2022		
Año 1			
Año 2			
Año 3			

Capture of the summary of the Ministry calculator for the year 2023 (although it does not allow you to enter years after 2022):

**DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN**

AÑO DE CÁLCULO: 2022

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	C.I.F. / N.I.F.	TIPO DE ORGANIZACIÓN
SINGULAR	B02946747	Mediana

SECTOR: J.- Información y comunicaciones

HC año de cálculo: 4,25 t CO<sub>2</sub>e

AÑO		ÍNDICE DE ACTIVIDAD		
		Nombre	Valor numérico	Unidades
AÑO de cálculo	2022			
Año 1				
Año 2				
Año 3				

AÑO		Superficie (m <sup>2</sup> )	Nº de empleados
Año de cálculo	2022		
Año 1			
Año 2			
Año 3			

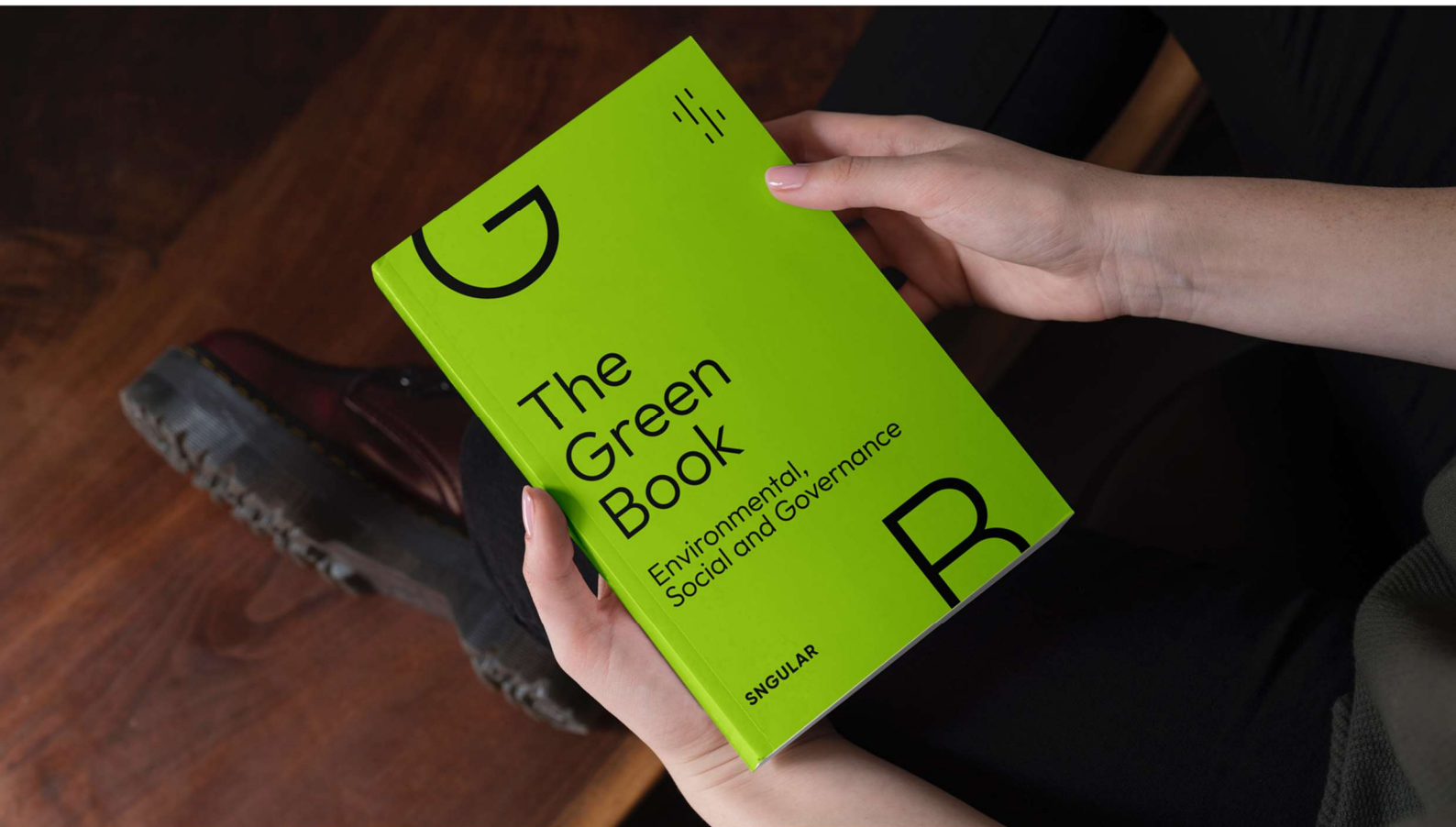
## Sustainable design and programming

We are working on documenting and implementing best practices for sustainable software development and incorporating the Planet Centric Design methodology. Our design team has its own community of practice, participates in events and is part of other industry groups that promote training in this type of Sustainable Design practices.

## Sustainability education actions

### Creation of the "Green Book" of SNGULAR

With the aim of educating our staff on sustainability we have created internally what we call "The Green Book", which gathers basic notions on sustainability and ESG criteria, as well as information on the Sustainable Development Goals, a compilation of the ESG actions of SNGULAR and other companies; and finally, a section that calls for individual sustainability with tips and recommendations for SNGULAR people to be more sustainable (environmentally and socially) in their day-to-day lives.



## Spaces for interaction and reflection on ESG issues

### Centralization of the coordination of ESG initiatives

This year we have incorporated the new role of ESG Strategy Manager in our staff and we have centralized mail communication through [esg@sngular.com](mailto:esg@sngular.com).

### Google Space Group ESG SNGULAR

We have created a group where anyone interested in ESG issues or wanting to learn more can share ideas, inspiration, links, news or proposals related to sustainability.

### Think Tanks

Last July we held our first Think Tank, an evolution of the former Observatories Futurizable by SNGULAR, on sustainability, where we met to discuss and brainstorm on different ESG topics. In the sustainability edition, we addressed questions such as: What can SNGULAR do for the sustainability of the planet and the well-being of people; how can we help our clients in their sustainability strategy; how do we communicate our commitment to sustainability while avoiding Greenwashing; and how do we encourage Teams to develop initiatives related to sustainability?

In addition, in Think Tanks on other topics, we also address the sustainability perspective. For example, in the Retail Think Tank, with the group dedicated to the reflection "The green labyrinth: navigating sustainability challenges in modern retail". The results of these discussions are analyzed internally to find areas for improvement, and are published every month in SNGULAR's Tech Beat Newsletter.

## Environmental impact assessment

Within the activities carried out by SNGULAR and due to the fact that the locations of our offices are not in protected areas, we consider that there is no direct environmental or biodiversity impact, so there are no specific provisions or guarantees to prevent environmental risks, beyond the awareness actions or those that we have already implemented and that we maintain over time.

However, we are aware that the consumption of electricity for air conditioning in our offices does have an associated environmental impact - that is why we try to work with suppliers that ensure the maximum percentage of renewable sources in their mixes, and we also promote the responsible use of energy resources in our offices, as explained in the [Energy](#) and [Emissions](#) sections. As a result of the environmentally neutral nature of our business, we currently have no environmental assessment or certification procedures. Nor have any resources been allocated during 2023 to environmental risk prevention for this very reason.

## Our relationship with the SDGs

Following the international guide of the Sustainable Development Goals that are part of the 2030 Agenda, we want to identify those to which SNGULAR has a specific commitment as a company:

### Objective 04: Quality Education

"SNGULAR is committed to contributing to the **training and professional technological education**".

Examples of our commitment:

- Personal development plans, professional career follow-up.
- Training and reinvention portal.
- Free access to training courses with UDEMY.
- Free access to language training with GoFluent.



### Objective 05: Gender equality

"SNGULAR is committed to ensuring **equal opportunity regardless of gender identity**."

Examples of our commitment:

- Equality Plan, Labor Flexibility.
- Measures to reconcile work and family life.
- Sponsorship of equal opportunity and training events: SCIE Zonta Awards, Female Founders Day.

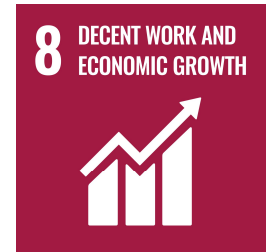


## Goal 08: Decent work and economic growth

"SNGULAR is committed to **caring for the health and working conditions of the workforce.**"

Examples of our commitment:

- Personal growth plans
- Person dedicated to Occupational Risk Prevention.
- Promoting innovation and creativity
- Work-life balance and occupational health measures
- Welfare benefits and health insurance
- Ethical channel to monitor occupational health
- Compliance with all labor law regulations in the countries in which we operate



## Objective 12: Responsible production and consumption

"SNGULAR is committed to the **responsible use of raw materials in the production of services.**"

Examples of our commitment:

- Recycling of materials in offices,
- provision of renewable energies, reduction of consumption,
- education in circular economy and sustainability,
- planet-centered design,
- emissions reduction from the SNGULAR website



## Goal 13: Climate action

"SNGULAR is committed to **strengthen mitigation actions and resilience to climate change.**"

Examples of our commitment:

- Creation of the Green Book to educate in sustainability,
- Communications dedicated to ESG issues
- Awareness and decarbonization objectives
- Projects related to climate change mitigation





## Objective 17: Partnerships to achieve the objectives

"SNGULAR is committed to seeking and participating in partnerships focused on achieving positive environmental and social impact." Examples of our commitment:

- Alliances with institutions (professorships, companies, universities, NGOs)
- Volunteer actions

In addition to our specific commitment as a company to these 6 goals, due to the nature of our activity, some of our projects may in turn be aligned with or contribute to other SDGs. Our aim is to find more and more projects that incorporate this sustainable component in their definition.



## Taxonomy

According to the European Regulation 2020/852 published on June 18, 2020, for companies or groups of companies obliged to present the Non-Financial Reporting Statement, a framework is established to facilitate sustainable investments and amending the previous Regulation (EU) 2019/2088. This Regulation establishes the criteria for determining whether an economic activity is considered environmentally sustainable for the purpose of setting the degree of environmental sustainability of investments. For the purposes of this report, for the 2023 financial year, the following environmental targets are reported on:

1. **Climate change mitigation:** As explained above, under [Responsible Consumption, Emissions Control and Climate Change](#) and [Sustainability Education Actions](#), SNGULAR has taken, and will continue to take, steps towards climate change mitigation - as well as fostering an ESG culture, sustainable with people and the environment, among its SNGULAR people.
2. **Adaptation to climate change:** An analysis has been carried out to determine the physical climate risks that may affect the performance of SNGULAR's economic activity. In this regard, it has been determined that the activity is not exposed to a risk due to one or more of the climate risks listed in Delegated Regulation 2021/2139 of June 4, 2021. This assessment of vulnerabilities and climate risks has been carried out proportionally to the scale of the activity. Based on the analysis, we have concluded that SNGULAR's economic activity meets the technical screening criteria relating to the principle of no significant harm.
3. **Transition to a circular economy:** As explained above, in the sections on [Responsible Consumption](#) and [Circular Economy](#), we promote the reuse of materials and equipment and try to give them a second life that in turn can have a positive impact on society.
4. **Pollution prevention and control:** As explained above, in the sections on [Responsible Consumption](#), [Energy, Waste and Recycling](#) and [Supply Chain for laptops and equipment](#), we seek to use renewable energy sources, we have separation and recycling areas in our offices, and we have begun an exercise to raise awareness and decarbonize our activity.

In addition, there are the following two environmental objectives, which, given the type of business and activities in which the Group engages, are not applicable:

5. **Sustainable use and protection of water and marine resources**
6. **Protection and recovery of biodiversity and ecosystems.**

However, they are sometimes applied in related projects such as our collaboration with the **UVA** and its **Chair of Forestry for the** recovery and conservation of rural and terrestrial ecosystems.

With respect to the ratios calculated in relation to the taxonomy as well as the activities considered as facilitating in accordance with Article 11(1)(b) of Regulation (EU) 2020/852 the following has been obtained:

The calculation of the key performance indicator related to turnover, expressed as the portion of net turnover derived from products or services, including intangibles, associated with economic activities that conform to the taxonomy (numerator), divided by net turnover (denominator) results in 3.26% (2.37% in 2022).

On the other hand, the ratio of investment in fixed assets (CapEx) that conform to the previously explained taxonomy, expressed as a percentage of total additions of property, plant and equipment and intangible assets, yields a value of 2.33% (1.13% in 2022).

A process of analysis of the activity of the SNGULAR Group has been carried out, in which starting from the CNAE code 6201 Computer programming activities, we obtain directly the NACE code 62.01. It has been verified by means of the EU Taxonomy Compass tool that the NACE code is within the scope of the green taxonomy, being the definition of the activity included as "development aimed at the collection, transmission and storage of data, when such activities are mainly aimed at providing data and analysis that allow to reduce GHG emissions". This activity does not correspond to any of those carried out by SNGULAR, concluding therefore the ineligibility for the green taxonomy.

It should be noted that SNGULAR, due to its nature and type of business, is subject to non-eligible activities; therefore, and on a voluntary basis, a calculation is made based on a percentage of sales and purchases made to third parties for its environmental activities.

Finally, in accordance with Regulation (EU) 2020/852, the key performance indicator related to operating expenses (OpEx) would be included, expressed as a fraction where the numerator includes the portion of operating expenses related to assets or processes associated with economic activities that conform to the taxonomy and the denominator includes non-capitalized direct costs related to research and development, building renovation measures, short-term leases, maintenance and repairs, as well as other direct costs related to the maintenance of tangible assets by the company or a third party subcontractor that are necessary to ensure the continued efficient

operation of such assets. After performing the calculation, we have not obtained a sufficiently assessable value and because of this we do not include it in our report.

## Social issues

### Employee welfare and development policies

#### Flexibility and family reconciliation

At SNGULAR we stand out for being flexible, since many of our teams work remotely from different parts of the world and coordinate to carry out the same project.

In this sense, people working at SNGULAR will perform functions inherent to their job position at agreed times and days, always making 80% of the working day coincide with office hours. During working hours, it is necessary to be accessible through corporate communication channels such as email, chat or videoconference.

With respect to absenteeism during the year 2023, a total of 33,047 hours (28,636 hours in 2022), equivalent to 4,131 working days (3,580 in 2022) at an average of 8 hours, has been recorded. It should be noted that the absenteeism data provided only includes absences due to illness, occupational accidents and non-occupational accidents with medical leave, without taking into account any other type of paid leave and absence.

#### Right to digital disconnection

SNGULAR implements and coordinates teleworking from the respect and recognition of the right to digital disconnection of workers, according to art. 88 of the Organic Law 3/2018, of December 5, Protection of Personal Data and guarantee of digital rights (LOPDGDD). It is understood that workers have the right to exercise the digital disconnection, outside the working day agreed with the company for teleworking.

SNGULAR thus undertakes to promote measures to enhance rest time after the end of the working day, recognizing the right to digital disconnection as a fundamental element to achieve a better organization of working time in order to respect private and family life, improve the reconciliation of personal, family and work life and contribute to the optimization of the occupational health of all workers.

This right is currently only guaranteed for employees in Spain, however, People & Culture is working to bring these policies to our headquarters located outside the European Union, especially in the United States and Mexico.

## Other reconciliation measures

Personal, work and family reconciliation consists of a set of measures aimed at helping workers, both women and men, to have more beneficial conditions when developing their professional careers without prejudice to their personal and family life. It is a concept that refers to the existing balance between professional and personal life. Among the objectives of work-life balance is the modification of gender roles and stereotypes, equal opportunities between women and men, and to increase and improve the satisfaction of people in their jobs and work environment and their quality of life in general.

The applicable regulations on labor conciliation are included both in the Workers' Statute and in Royal Decree-Law 6/2019, of March 1, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation, as well as in Royal Decree-Law 5/2023, of June 28, adopting and extending certain measures in response to the economic and social consequences of the war in Ukraine, to support the reconstruction of the island of La Palma and other situations of vulnerability; of transposition of European Union Directives on structural modifications of mercantile companies and reconciliation of family and professional life of parents and caregivers; and of execution and compliance with European Union Law.

In addition to the measures included in the standard, SNGULAR promotes additional conciliation measures to improve the conditions of the people who work in the company, such as:

- Flexible working day to adapt our personal needs and those of the project or area in which we work.
- Continuous workday on Fridays throughout the year.
- Intensive workday during the months of July and August in order to have the afternoon off and when this is not possible, compensation with additional vacation days.
- Free choice of teleworking with the possibility of working from various locations.
- December 24 and 31 are established as non-working days.
- Enjoy the day off on your birthday.
- 4 days in cases of death of domestic partners, including possible travel time.
- 4 calendar days in the event of death of in-laws and parents of registered domestic partners, equating the leave to the corresponding leave for parents, including possible travel time.
- Up to 2 paid days for rest or home rest duly justified and issued by medical or hospital personnel, without the need to provide a medical leave report.

## Diversity and Equal Opportunity

### Inclusion, diversity and equal opportunity

At SNGULAR we are committed to equal opportunities, and this is reflected in our mission, vision and values as a company.

We believe that in order to do our work well, it is essential that our human team share values and ways of working that foster stability, trust, transparency, equal opportunities, commitment, the pursuit of excellence, cooperation and intellectual curiosity of all the people who make up our teams.

One of SNGULAR's priorities is to maintain the environment in which these values are fostered and cultivated, pillars of a culture and way of doing things, so that, by taking care of our team, we achieve the best performance, attitude and commitment to our clients' challenges.

Specifically in Spain, we have an Equality Plan that reinforces this aspect and proposes measures to work on in order to continue improving and making SNGULAR a company where equal opportunities exist.

Likewise, SNGULAR encourages the integration of professionals with disabilities within the teams, seeking to empower and develop, and providing the same opportunities to the entire SNGULAR staff.

SNGULAR develops its activity in a sector in which the highest percentage of professionals is in computer engineering, a degree in which, historically, the female presence is very low. However, from SNGULAR we collaborate with various organizations that promote female employment in technology-related careers, as well as we have also sponsored since its inception in 2021 an event focused on female entrepreneurship called "Female Founders Day", organized by the association Female Startup Leaders. We also participate as sponsors in the SCIE-Zonta-Singular awards, which support female talent.

Although these examples focus on female talent, when we talk about diversity and equal opportunities at SNGULAR, we always do so regardless of gender identity, origin or situation.

## Accessibility to facilities

Our facilities have the necessary accessibility measures so that any person can reach and move around them. All the offices in the different locations are rented to third parties and comply with current regulations.

Annually, during the last quarter of the year, evaluations of the work centers are carried out and preventive planning is carried out. To carry out these evaluations, the person in charge of Occupational Risk Prevention (ORP) is responsible for visiting all offices and analyzing aspects related to occupational risks: fire protection systems, safety signage, lighting, thermo-hygrometric conditions, existence of first aid kits, etc.). Based on what is observed, a risk assessment is carried out for each center, corrective measures are proposed and dates are set for their execution, which are included in the Planning document.

In addition, with our free-choice telecommuting model, any person can work from the residence indicated for this purpose, having the option of coming to the offices on a voluntary basis.



## Occupational health and safety

### Job stability

Article 39 of the State Collective Bargaining Agreement for Consulting, Information Technology and Market and Public Opinion Research Companies specifically outlines issues related to employee health and safety. SNGULAR works to ensure compliance with these measures and to improve labor guarantees in the countries in which we operate in relation to occupational health and safety.

Some of the measures carried out by SNGULAR Spain to ensure personnel knowledge and compliance with occupational health and safety measures are as follows:

- All SNGULAR personnel are given the so-called Risk Information Sheets in order to comply with art. 18 of the Occupational Risk Prevention Law.
- All personnel must take training courses on the risks of their work position in order to comply with art. 19 of the Occupational Risk Prevention Law.
- Employees are offered the possibility of undergoing an occupational medical examination by means of a Consent/Waiver document in which the employee indicates whether or not he/she wishes to undergo it.
- The teleworking self-assessment tests are followed up, contacting the employee in case of any non-conformity and proposing measures to correct it.
- In order to assess the psychosocial risks of employees, they are offered the opportunity to participate in psychosocial risk tests to assess the situation of people in the Group.

Finally, during the year 2023 in Spain, there was one occupational accident "in itinere" classified as minor corresponding to a woman (no occupational accidents were recorded in fiscal year 2022). According to the accident reports of the mutual insurance company of the Spanish companies that make up the Group, the frequency and severity rates for fiscal year 2023 are as follows:

Society	Frequency index	Severity index
Singular People, S.A.	-	-
Singular People Europe, S.L.	2,79	0,12
Manfred Tech, S.L.U.	-	-



During fiscal 2023 and 2022, there were no work-related accidents in Mexico, the United States and Portugal.

## Wellness programs

Recognizing the importance of the work environment in matters of mental health, and encouraging all the people who work at SNGULAR to take care of theirs, we created different initiatives in search of improving the well-being of our people.

One of our efforts in this line is focused on the creation of the wellbeing program, with which each person has an individual budget that can be invested in different categories focused on physical wellbeing, nutritional wellbeing and mental wellbeing.

## Prevention of occupational hazards

In 2022 we started a change from SPA (External Prevention Service) to SPP (Own Prevention Service). This means that we have within our staff a technical person in occupational risk prevention (ORP) with at least a master's degree in two of the four specialties defined by law.

The person in charge of this at SNGULAR has three specialties, so in our case we have internally assumed the functions related to occupational safety, applied ergonomics-psychosociology and industrial hygiene, so that only the occupational medicine branch is delegated to us.

The SPP was constituted on September 30, 2022, and what was carried out during that year was:

- Creation of documentation formats: evaluations, planning, prevention plan.
- Protocol for requesting medical examinations, including an initial one at the time of joining SNGULAR.
- Implementation of the Prevention Plan, Programming of preventive actions and PRL Training Plan.
- Conducting Risk Assessments (including hygienic measurements) and planning preventive/corrective measures.
- Implementation of emergency plans.
- Planning of visits to work centers
- Calibration of measuring equipment.
- Establishment of action protocols.
- Creation of PRL training and PRL information sheets.

During this year 2023, we have launched even more initiatives, among which we highlight:

- Regulatory audit of the ORP Management System.
- Psychosocial Risk Assessment.
- Ergonomic evaluation of workstations.
- Annual report of preventive activities.
- General medical examinations for the entire workforce.

- Protocol for particularly sensitive workers.
- Protocol for pregnant workers.

## Personalized follow-up of People & Culture

### Onboarding and follow-up interviews

With the onset of the pandemic, an individualized tracking system was implemented that focused on contacting each of the people working at SNGULAR on a regular basis. Its initial objective was to keep up to date on how the team was doing, which went from a face-to-face to a remote work model. This system allowed us to better understand the functioning and main concerns that arise within each work group; and with it, we have been able to create spaces of trust in which to discuss day-to-day issues and improvement actions.

### Training grants

Another of the most relevant aspects that we try to promote at SNGULAR is continuous learning. To this end, we have different initiatives to support our people in improving their knowledge and skills in order to continue growing professionally.

### Personal training budget

Each SNGULAR person has an individual budget for training and event attendance. This amount can be used to purchase training material such as books, online courses or tickets to attend technological events.

### English classes

We also offer the possibility of receiving English classes through the Iboux platform.

### Online training platform

And free unlimited access to Udemy platform courses through [sngular.udemy.com](https://sngular.udemy.com).

### *In-company training*

In 2023, SNGULAR staff invested more than 3,041 hours in in-company training (5,015 hours in 2022), both technical and focused on soft skills. In total, 231 people have benefited from these trainings within the organization (550 hours in 2022).

These trainings are accessible to all SNGULAR employees, there are no specific trainings for different professional categories, so that both junior and senior profiles, as well as management teams, are eligible for this type of sessions.

The courses are mainly focused on our developers. The training hours taken are shown below:

	Managers	Developers
2023	0 hours	3,041 hours
2022	0 hours	5,015 hours

## Let's grow together

At SNGULAR we are aware that professional development is linked to many factors: the projects we participate in, the technologies we use or the training we receive. But we firmly believe that the most important are: (1) the team that surrounds us and (2) the people who accompany us throughout our career.

Feeling support, transparency, trust and backing from our team and managers is key for us to continue growing without fear of failure. A cyclical process of experimenting, making mistakes, learning and repeating all of the above.

We also understand the importance that, to a greater or lesser extent, we are part of other people's experience.



**Let's Grow Together** is our action plan aimed at supporting SNGULAR staff who have a role of responsibility and team management, so that they can help people develop their talents and feel valued.

This action plan focuses on 4 key aspects:

- **Documentation:** we generate materials and compile articles on leadership and feedback to help in roles of responsibility and who are not as familiar with the practice of feedback dynamics.
- **Training:** we created a space with training resources to which any SNGULAR employee has access to improve their skills to give and manage feedback.
- **Coaching sessions:** we conduct coaching sessions with those employees who need support to improve their skills to give feedback, manage and lead work teams.
- **Tools:** we designed some tools to help managers to periodically follow up their team, through 1:1 sessions.

## Encouraging interaction and talent pooling

### Tuttis from home

With the implementation of free choice over work, many people choose to work from home. In order to maintain human contact and encourage socialization between teams, we moved the "Tuttis" - weekly meetings that anyone SNGULAR can join - to the home, called SUMA (monthly) in the USA. In these informal and relaxed meetings, every Friday morning, we come to see each other's faces and catch up with the rest of the staff.

On the other hand, the offices remain fully available to serve as a meeting point for various activities and training sessions, or as a space for working together.

### Communities in SNGULAR

We support the development of specialized communities and professional development within the company. Some of the examples of this type of initiatives are the implementation of the Agile CoP and the Standards group. The Agile CoP was created to share information and experiences in Agile projects. During the year, various meetings have been organized and publications have been published on corporate channels that add value to the organization.

The Standards group worked to compile best practices and define training itineraries for different branches of technological specialization. In addition to having its own website where all the content

is compiled, the "Orange Book" was written, which compiles best practices in the field of development and is accessible to all members of the team.

### Positive impact on society

In addition to the impact of our projects and activities, we seek to extend our influence in the environment to achieve a positive impact. Here are some of these examples related to SDG 10 Reducing inequalities, SDG 8 Decent work and growth and SDG 17 Partnerships for achieving the goals.

## Collaborations

### Voluntary donation of Christmas Basket

Every year, our SNGULAR people receive a Christmas basket with different products to celebrate the end of the year. Since 2021, we offer the possibility to collaborate voluntarily with different NGOs to, instead of receiving the basket, donate the full amount and thus be able to help different causes. Historically, donations have been made to Aldeas Infantiles and the Spanish Association Against Cancer.

### Dreaming Awake Christmas Posada Collaboration

In collaboration with the association "Soñar Despierto", we have the possibility to collaborate in their Christmas Posada and be Royal Pages for a day. In this way, from "Soñar Despierto" they send us letters written by the children who live in different shelters so that SNGULAR people can collaborate and no one is left without a gift for Christmas. In 2022 we collaborated with more than 50 individual letters, and in 2023 with more than 60.

### Donation to Casa Hogar Fundación Pro Niños (Mexico) 2023

On the occasion of the celebration of Children's Day on April 30, SNGULAR wanted to help children and young people from 8 to 21 years old who live or are at risk of living on the street by sharing some supplies for the Fundación pro niños children's home.

### Free trainings

At SNGULAR we believe that training is one of the fundamental pillars of growth and that is why our company promotes free training for the community of professionals in our sector. We call this type of training KITs. In general, KITs are two-hour training sessions given by specialists who work at SNGULAR to introduce a technology, methodology or share their professional experience with the community. They can be held in face-to-face, online or mixed format.

Since 2020 they are held in online format, through live broadcasts from our social channels. All trainings are made public through our Eventbrite profile and our social channels, with the aim of promoting employability inside and outside SNGULAR.

### Space for community events

Some of our offices have spaces for holding events (StageOne and Stage Atlantic) that we lend to technical communities or those linked to our activity. We also occasionally lend them to sectors of interest, for example related to ESG matters, upon request.

Our main space in Madrid was transformed as a result of the pandemic into a set for hybrid events, which can be attended by a live audience and has the equipment to broadcast in streaming, for people who prefer to connect online.

For example, events of the Hazloposible Foundation. Including their collaboration with the Spanish Association of Human Resources Managers to jointly elaborate a study to measure the real impact of Corporate Volunteering ([link](#)). Also the presentation of the new season Vostok 6 "El Podcast de las Pioneras" - "Pioneering women who inspire... and who go out for a drink. And the round table Ruby en Femenino - The voice of female developers (<https://vimeo.com/715355121>).

On 19 Oct 2023 took place at StageOne the AsyncAPI event, an OpenSource community whose goal is to improve the current state of event-driven architectures (EDA) and make working with EDA as easy as working with RESTful APIs. It is a non-profit organization and is a great event that has gathered 4000 people online in other years, reaching peaks of 1000 live visits. This is the first year that it is done in person.



## Sharing knowledge through content

Within the framework of our marketing and communication strategy, we consider it essential to organize activities aimed at sharing knowledge, especially considering that this knowledge should not only come from the people who make up SNGULAR but also from all the agents that are part of our ecosystem: customers, partners, academia, ...

To make this knowledge management process flow, we start by convening a Think Tank with specialists in the sector we want to focus on and then publish the results of this activity in the Techbeat by SNGULAR newsletter.

Think Tanks are open innovation activities in which we work collaboratively and using design thinking tools to extract the best contributions from the participants so that the conclusions we can publish are valuable for our environment.

## Event sponsorship

We encourage people working at SNGULAR to participate and prepare conferences for events held inside and outside the Group's companies, but we also support certain technological events directly through sponsorship contracts.

Normally, the events we sponsor are those most relevant to the technical community or those attended by speakers who are SNGULAR employees and whom we want to support as a company.

During 2023, we have been working on the development and validation of a procedure for the sponsorship of all types of events (People, Commercial and Sales), which has been reflected in SNGULAR's Purple Book. The aim of this procedure is to make the most of every situation in which SNGULAR can sponsor an event or its employees can participate.

## Sponsorship of the Google Cloud Summit

The Google Cloud Summit is an event organized by Google Cloud that provides professionals and business leaders the opportunity to learn about the latest developments and solutions in the Google Cloud through sessions, workshops and demonstrations.

## TRGCON Sponsorship

TRGCON, formerly known as TarugoConf, is a technology conference that has gained relevance in Spain. Organized primarily by David Bonilla, the conference is held annually and addresses topics relevant to the technology and entrepreneurial community. TRGCON stands out for offering talks

that present real problems and solutions that attendees can incorporate into their toolbox and apply in their day-to-day lives.

### **Sponsorship of Female Founders Day**

Female Founders Day is an event to make visible and connect female referents in the innovative entrepreneurship ecosystem. From SNGULAR we have been sponsoring it since its inception in 2021, already for three editions, with the aim of making female talent visible and supporting the network of female entrepreneurs in the community.

## **Projects**

### **Projects aimed at improving health**

From our Health vertical, we continue to promote participation in projects that contribute to improving the health and well-being of society.

### **Projects that directly or indirectly contribute to sustainability**

On the other hand, some of our projects for the optimization and automation of resources and processes contribute to a reduction in the consumption of raw materials such as paper and to more enriching and safer work situations.

In addition, more and more of our customers, in their firm commitment to sustainability, involve us in projects that have a positive impact on the environment and society.

### **Legends Program**

In recent years, our People & Culture team has been working on the Legends program, an initiative aimed at maintaining contact with people who have been part of SNGULAR's history but who have continued their professional career outside our organization. The main objective is to organize community and reunion events for people who at some point have been part of our company in order to continue accompanying them throughout their professional career.

## **Relationship with our customers**

At SNGULAR we make our clients' objectives our own, so that every time we embark on a new project we maintain fluid communication with them and provide them with satisfaction forms that allow us to highlight lines of improvement, opportunities, as well as our strengths.



The fact that we have such offshore teams allows us to adapt to the needs of each customer and to have the peace of mind that there is a SNGULAR team nearby in virtually any region of the world.

SNGULAR invests in and nurtures the local technological ecosystem in the communities where it is present, for which it carries out measures such as the following

- Partners with universities and technology organizations.
- Supports initiatives that develop local technological talent, such as hackathons, meetings, training sessions and training camps.
- Share coworking spaces with tech startups in some cities to take advantage of the local entrepreneurial ecosystem.

With respect to the measures taken for the health and safety of consumers, we understand that as a service company we do not have a tangible product on which to apply these measures, so this point would not apply.

With respect to the system for claims and complaints with clients, although there is no mailbox of its own, since all of them are clients with contracted projects, between one and three Business Managers are established for each of the aforementioned projects, depending on the volume, to manage individually any urgency that may arise in a project, claim or complaint, and to respond immediately. This management established for each project has led to customer satisfaction, in some cases working with them since the beginning of SNGULAR.

## Human rights

The legal framework of the geographical and business environment in which SNGULAR carries out its activities guarantees a safe environment, in which there are no relevant risks related to these issues that require specific prevention procedures, in aspects such as the violation of human rights or the elimination of forced and child labor.

SNGULAR has described in its Human Resources/People & Culture strategic management model the protocol against any type of harassment for reasons of sex. Likewise, the company is against any type of discrimination for any reason and this is reflected in its Code of Conduct.

In no case and under no circumstances will child labor be tolerated, as is also observed in the corporate personnel selection procedure; through the systems used to register new employees, it is detected and examined by the company's People & Culture manager to ensure that they are employees of legal working age.

The code includes the prohibition of forced labor in any of the companies that are part of SNGULAR, which is especially important in our company due to the different countries in which we operate and which is also verified by People & Culture.

Our code of conduct also includes procedures on human rights and the prevention of human rights violations, as well as measures to mitigate or remedy cases, if any.

In fiscal years 2023 and 2022, there have been no reports of human rights violations.

## Good governance issues

### Transparency and internal control

#### Internal control

Among the functions of the internal audit department is internal control, which is defined as the set of policies, procedures and practices established to ensure the effectiveness, efficiency and reliability of operations, as well as the protection of assets and compliance with laws and regulations.

In this sense, we are working on the generation of internal documents containing the procedures to be followed in the different practices carried out by each department, in order to unify these procedures in the different headquarters/geographies of the Group through the establishment of risk maps. Once all the documents including the procedures by areas are generated, the processes will be implemented, establishing the previously defined controls both automatically and manually.

Likewise, we are working on the implementation of control measures to ensure the correct operation and compliance of the procedures, so that the risks associated with each one of them are minimized as much as possible.

#### Reporting obligations and Whistleblower Channel

In fiscal year 2023, a Criminal Compliance management system was implemented in SNGULAR, with the aim of helping the group to prevent the commission of crimes and reduce criminal risks, favoring a culture of ethics and compliance.

With this aim of promoting and facilitating the culture of regulatory compliance, during fiscal year 2023 the company also implemented an internal information system or Ethics Channel, a means through which to report and communicate known behaviors in the context of work and/or professional activity that could potentially involve breaches of European Union law or administrative and criminal offenses.

To this end, all Group employees have at their disposal the Internal Information System Policy and the Internal Information System Management Procedure, in order to enable them to be aware of the principles governing the Ethics Channel, the protection measures and the rights and guarantees applicable to them.

The existence of the Ethics Channel responds to the obligation regulated by Law 2/2023, of February 20, regulating the protection of persons who report regulatory violations and the fight against corruption.

The objective of this law is to promote transparency, foster integrity and strengthen the corporate culture in the fight against corruption and regulatory violations.

This channel, which can be used both by Group employees and by anyone who maintains relations with SNGULAR, is available on SNGULAR's corporate website, at the following link: <https://canaletico.sngular.com/>.

Likewise, within this framework of implementation of the Criminal Compliance management system in SNGULAR, the Company's Board of Directors approved, on October 10, 2023, SNGULAR's Criminal Compliance Policy.

The Criminal Compliance Policy develops SNGULAR's ethical values, ratifying its will to maintain a conduct that respects both the rules and its ethical principles, defining for this purpose its framework of principles of compliance in criminal matters. In addition, it contributes to complying with the requirements established in Spanish criminal law regarding the necessary existence of the appropriate monitoring and control measures to prevent crimes, which will be carried out in the first instance by SNGULAR's Criminal Compliance Body, as the supervisory body of the Criminal Compliance management system.

This Policy is aligned with SNGULAR's culture of integrity and respect for the rules, and takes into consideration not only the Group's interests, but also the requirements that may come from its stakeholders. It is aligned with SNGULAR's strategic objectives and with its determination not to tolerate any conduct that could constitute a crime.

The Policy is mandatory and applicable to all Group employees, who must comply with its contents, regardless of the position they hold and the territory in which they are located. Likewise, the content and commitment to comply with this Policy extends to those individuals or legal entities with which SNGULAR has or plans to establish any type of business relationship.

The Policy is applicable to the prevention and detection of criminal risks that may arise in the development of SINGULAR's business activity and from which criminal liability may arise in accordance with the provisions of Article 31 bis of the Criminal Code.

### **Internal rules of conduct**

The Internal Rules of Conduct in the Securities Markets were approved by the Board of Directors of SINGULAR PEOPLE S.A. on October 21, 2021.

The purpose of the Internal Code of Conduct is to establish the criteria, guidelines and rules of conduct to be observed by the Company and its directors, managers, employees and representatives in matters related to the securities market, and in particular, in Royal Legislative Decree 4/2015, of October 23, which approves the revised text of the Securities Market Law, and in Regulation (EU) No. 596/2014 of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on market abuse.

### Other internal regulations

- **Related Transactions Policy:** On June 22, 2023, the Board of Directors of SINGULAR PEOPLE, S.A. approved the Company's Related Transactions Policy, which regulates the procedure for authorization and publication of those legal transactions carried out by SINGULAR PEOPLE, S.A. or its subsidiaries with related parties.

The purpose of this Policy is for the Company's Board of Directors, with the support of the Audit Committee, to ensure that related-party transactions are carried out in the Company's best interest and under market conditions. The transparency of the process, respect for the principle of equal treatment of shareholders in identical conditions and compliance with the applicable regulations shall be ensured.

Likewise, with the approval of this Policy it is intended to avoid the influence in the decisions on the related transactions of persons affected by their own motivations or purposes, additional or different to the corporate interest of SINGULAR PEOPLE, S.A., and to ensure that the directors, significant shareholders and their respective related persons shall not enjoy economic or other conditions more favorable than those that would be recognized to a third party in substantially equivalent circumstances, nor shall they benefit from conditions that may imply a favorable treatment to them due to their condition.

- **Regulations of the Board of Directors:** On October 21, 2021, the Board of Directors of the Company approved the Regulations of the Board of Directors of SINGULAR PEOPLE S.A., the purpose of which is to determine the principles of action of the Board of Directors of the Company, as well as the basic rules of its organization and operation, and the rules of conduct of its members.

These Regulations, and the rules of conduct contained herein, are applicable:

- To the Board of Directors and its delegated bodies
- To any internal committees or commissions that may be formed
- To the directors of SINGULAR, insofar as they are compatible with its specific nature.

The persons to whom these Regulations are applicable are obliged to know, comply with and enforce them. For this purpose, the Secretary of the Board of Directors shall provide all of them with a copy of the same at the time they accept their respective appointments, and they must deliver to the Secretary a signed declaration in which they

state that they know and accept the contents of these Regulations, undertaking to comply with any obligations that may be required of them by virtue of the same.

## Anti-corruption protection

### Against discrimination and harassment

SNGULAR respects the personal dignity, privacy and personal rights of employees and is committed to maintaining a workplace free of discrimination and harassment.

Therefore, employees must not discriminate with respect to origin, nationality, religion, race, gender, age or sexual orientation, nor must they engage in any type of verbal or physical harassment based on the aforementioned or any other reason.

We have set up communication channels for SNGULAR employees who feel that their work environment does not comply with the principles mentioned in the preceding paragraphs. Among these channels, we highlight the new Ethics Channel implemented in 2023.

### Protection of SNGULAR's assets

SNGULAR's employees must never be involved in fraudulent or other dishonest conduct involving the property or assets or the financial records and accounting of the Company or a third party.

These obligations cover both tangible and intangible assets, including trademarks, know-how, confidential or privileged information and information systems.

To the extent permitted by applicable law, SNGULAR reserves the right to monitor and inspect how its employees use its assets.

### Integrity and anti-corruption

SNGULAR maintains a zero tolerance policy for any act of corruption or bribery, whether in the public or private sector, in line with the highest levels of compliance with applicable legal and ethical standards.

In furtherance of this commitment, on June 22, 2023, the Board of Directors of SINGULAR PEOPLE, S.A. approved the Company's Anti-Corruption Policy, which was communicated and shared with all employees.

With the approval of this Policy, SNGULAR requires compliance with the applicable legislation on corruption and bribery in the countries in which it operates. It also provides guidance criteria in this area for all SNGULAR members, in three specific areas

- **Gifts and hospitality:** The criteria to be followed for the acceptance of gifts and/or hospitality from third parties are established. Among the criteria listed, it is established that gifts and attentions should not have a value of more than 150 euros.
- **Relations with public officials:** SNGULAR rejects any practice related to bribery in its relations with public officials.
- **Donations, sponsorships and collaboration agreements:** Donations to political parties, both direct and indirect, are prohibited. Any donation, sponsorship or collaboration agreement carried out within the company must have the approval of the Criminal Compliance Body.

The Policy is aligned with SNGULAR's culture of integrity and respect for standards and takes into consideration not only the interests of the company but also the needs and expectations of its members, as well as its business partners and stakeholders.

The Policy is mandatory and applicable not only to SNGULAR, but also to those individuals and/or legal entities that have a relationship with SNGULAR, insofar as it is applicable to them.

With respect to measures to combat money laundering, due to the activity in which the Group engages, there are no risks in this regard and therefore there are no explicit measures written in official documents.

## Fostering a culture of feedback and communication

### Implementation of feedback tool

At SNGULAR we consider feedback as something indispensable for the evolution and improvement of organizations, which is why we have launched various initiatives to help expand and improve communication channels to transfer feedback, as well as spaces dedicated to providing information, training and personalized sessions to work on feedback management within the teams.

We have implemented a global feedback tool, "Nailed", which allows SNGULAR people to make comments and suggestions on any topic anonymously. Periodically, the People & Culture teams analyze the information and propose actions to improve the employee experience.

The 10 metrics that are measured through this tool are: management, feedback, career, recognition, well-being, company image, happiness, fellowship, accountability and satisfaction. Also, through this tool, people can send weekly applause to other people as a sign of recognition of their work or support.

## **Challenge your company**

A chat space where any member of the SNGULAR team can propose improvements for the company. From the organization, we believe that anyone can contribute ideas and help us improve. In order to channel all these proposals and comments, we launched the Challenge Your Company channel, where we ask team members to propose challenges to the company to improve our work environment.

## **Ethics, professionalism and other activities**

Our Professional Code of Conduct includes a section on professional ethics which reflects that the people working in SNGULAR have the duty to develop their activity with impartiality, objectivity and independence, maintaining relationships with clients within the professional framework to maintain that independence.

Similarly, SNGULAR employees must never offer or promise an improper personal or financial favor in order to obtain or secure a business or other advantage from a third party, whether public or private. Nor should they accept such an advantage in exchange for preferential treatment from a third party.

## **Confidential information**

### **Confidentiality and data protection**

As a company, we are committed to our responsibility to act correctly and adopt the necessary security measures to protect all the confidential information we handle, both of our team and of third parties.

Confidential information is information that is not or not yet public knowledge. It includes, but is not limited to, commercial information, business, marketing and service plans, designs, databases, records, salary information and any other unpublished financial or other information.

Persons working at SNGULAR must keep the most absolute professional secrecy in relation to the above information, not discussing any information relating to clients or work carried out for clients with third parties, including their own family members or other members of the Company who are not assigned to the professional work carried out for the client in question.

Unless required by law or authorized by the Company's management, the workforce will not disclose or permit the disclosure of confidential information.

In addition, all persons within the company must use their best efforts to prevent unintentional disclosure of information and take special care when storing or transmitting confidential information.

At Group level, we have processes and measures in place to protect the confidential information of our teams, employees, customers, suppliers, partners and shareholders, which are reflected in our [Security Policies](#).

These policies are applied in the development of our activity in accordance with the requirements stipulated by our Information Security Management System (ISMS), which is a living and active element through which we communicate the requirements defined by ISO 27001 and make them known to the rest of the organization.

This policy includes specific sections such as:

- Information security policy
- General Personal Data Protection Policy
- Access control policy
- Information backup policy
- Mobile device policy
- Secure development policy
- Information classification policy
- Information exchange procedures policy
- Password Policy
- Non-corporate device use policy

### **Correct use of information and communication technologies**

Since we depend on ICT (Information and Communications Technology) systems to achieve our objectives, at SNGULAR we work continuously to review, update and improve these systems, continually incorporating new technologies and procedures that allow us both greater productivity and more effective protection against both internal and external threats.

We manage our systems diligently, taking appropriate measures to protect them against accidental or deliberate damage that could affect availability, integrity and confidentiality.

Likewise, we work to prevent, detect, react and be able to recover from incidents, as defined in the ISO 27001 Information Security Management Systems. To achieve this objective, we have obtained a specific certification and, therefore, SNGULAR's management has taken the firm intention to develop and apply it on a daily basis.

### **Supplier relationships and due diligence procedures**

In our relationships with various suppliers, we conduct regular monitoring of the suppliers and outsourcers we engage, implement measures to prevent and detect indications of corruption, where appropriate, and in relation to contracts with third parties such as agents and other



intermediaries, consultants, representatives and joint venture partners the following essential elements:

- Duly document the risk related to contracting, as well as the adequate and regular supervision of our business partners.
- We inform our business partners of SNGULAR's commitment to comply with laws on prohibitions against foreign bribery, and of the company's ethics and compliance and measures to prevent and detect such bribery.

Likewise, when SNGULAR uses third-party services or transfers information to third parties, they will be informed of the Security Policy and Security Regulations that apply to said services or information.

The supplier shall be subject to the obligations established in said regulations. Specific procedures for reporting, incident resolution, control and follow-up will be established.

It shall be ensured that third party personnel are adequately security aware.

Apart from this, we currently do not explicitly include social, gender equality or environmental issues in our purchasing policy.

---

Chapter 05  
Staffing issues,  
fiscal and economic

## Staffing issues

SNGULAR operates in a sector in which the highest percentage of professionals are computer engineers, a degree in which the presence of women is very low. It is appropriate to make this clarification with regard to the data shown below, as it could lead the reader to understand that there is an imbalance between the percentage of men and women working at SNGULAR. However, as detailed in previous sections, SNGULAR collaborates with different organizations to promote female employment in technology-related careers.

On the other hand, it is important to mention that all employees working in the different companies in Spain are covered by the Collective Bargaining Agreement. The applicable collective bargaining agreement is that of consulting, market research and public opinion. Employees in the other countries in which the Group operates are not covered by any Collective Bargaining Agreement.

## Final headcount by geographic area

The distribution of the Group's final headcount by geographic area is as follows:

Final staff by zone geographic	Men		Women	
	2023	2022	2023	2022
Spain	775	758	234	227
United States	77	82	14	15
Mexico	125	158	34	36
Portugal	24	23	5	7
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>1.021</b>	<b>287</b>	<b>285</b>

As can be seen in the table above, SNGULAR's workforce at the end of 2023 is made up of 1,288 people (1,306 people in 2022), without taking into account the personnel under collaboration agreements with universities and training centers carrying out professional internships, since they are not linked to SNGULAR by an employment contract. Currently, 100% of employees working in countries where there is a collective bargaining agreement are covered by it.



## Average and final headcount by professional category

SNGULAR's average headcount by professional category at December 31, 2023 and 2022 is as follows:

Average headcount by professional category	<u>Men</u>		<u>Women</u>		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Management	30,31	27,68	5,99	2,70	36,30	30,38
<u>Developer</u>	954,72	777,84	238,18	166,93	1.192,90	944,77
Business and Marketing	30,63	21,86	11,59	12,18	42,22	34,04
Administration, Legal and Human Resources	16,74	15,72	45,03	35,92	61,77	51,64
<b>Total</b>	<b>1.032,40</b>	<b>843,09</b>	<b>300,79</b>	<b>217,73</b>	<b>1.333,19</b>	<b>1.060,82</b>

SNGULAR's final headcount by professional category as of December 31, 2023 and 2022 is as follows:

Final headcount by professional category	<u>Men</u>		<u>Women</u>		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Management	31	31	6	3	37	34
<u>Developer</u>	920	940	226	221	1.147	1.160
Business and Marketing	33	29	21	16	45	45
Administration, Legal and Human Resources	17	21	43	45	60	66
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>1.021</b>	<b>287</b>	<b>285</b>	<b>1.288</b>	<b>1.306</b>

Below is a breakdown of the final headcount by country:

### Spain:

Final headcount by professional category	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Management	24	24	4	2	28	26
Developer	713	694	191	180	904	874
Business and Marketing	28	27	10	14	38	41
Administration, Legal and Human Resources	10	13	29	31	39	44
<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>758</b>	<b>234</b>	<b>227</b>	<b>1.009</b>	<b>985</b>

### Portugal:

Final headcount by professional category	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Management	3	3	-	-	3	3
Developer	21	20	4	6	26	25
Business and Marketing	-	-	-	-	x	-
Administration, Legal and Human Resources	-	-	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

**United States:**

Final headcount by professional category	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Management	3	3	1	1	4	4
Developer	72	79	10	11	82	90
Business and Marketing	2	-	-	-	2	-
Administration, Legal and Human Resources	-	-	3	3	3	3
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>91</b>	<b>97</b>

**Mexico:**

Final headcount by professional category	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Management	1	1	1	-	2	<b>1</b>
Developer	114	147	21	24	135	171
Business and Marketing	3	2	2	2	5	4
Administration, Legal and Human Resources	7	8	10	10	17	18
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>158</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>159</b>	<b>194</b>

## Average and final headcount by age

SNGULAR's average headcount by age as of December 31, 2023 and 2022 is as follows:

<u>Average workforce by age</u>	<u>Men</u>		<u>Women</u>		<u>Total</u>	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<u>Less than 30</u>	261,65	216,39	69,66	64,02	331,31	280,41
30-39	449,31	421,48	154,02	125,79	603,32	547,27
40-49	271,03	232,47	66,72	49,74	337,75	282,21
50-59	45,75	40,56	10,39	7,18	56,14	47,74
60-69	4,67	3,00	-	-	4,67	3,00
<b>Total</b>	<b>1.032,40</b>	<b>913,90</b>	<b>300,79</b>	<b>246,73</b>	<b>1.333,19</b>	<b>1.160,63</b>

SNGULAR's final headcount by age as of December 31, 2023 and 2022 is as follows:

Final staff by age	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Less than 30	232	251	60	80	292	331
30-39	447	467	149	138	596	605
40-49	272	258	68	58	340	316
50-59	45	42	10	9	55	49
60-69	5	3	-	-	5	3
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>1.021</b>	<b>287</b>	<b>285</b>	<b>1.288</b>	<b>1.306</b>



Below is a breakdown of the final headcount by country:

Spain:

Final staff by age	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Less than 30	167	168	49	58	216	226
30-39	330	333	118	108	448	441
40-49	233	219	58	53	291	272
50-59	41	36	9	8	50	44
60-69	4	2	-	-	4	2
<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>758</b>	<b>234</b>	<b>227</b>	<b>1.009</b>	<b>985</b>

Portugal:

Final staff by age	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Less than 30	8	8	1	2	9	10
30-39	11	12	3	4	14	16
40-49	5	3	1	1	6	4
50-59	-	-	-	-	-	-
60-69	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

## United States:

Final staff by age	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Less than 30	9	11	1	1	10	12
30-39	46	50	10	12	56	62
40-49	18	17	2	1	20	18
50-59	3	3	1	1	4	4
60-69	1	1	-	-	1	1
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>91</b>	<b>97</b>

## Mexico:

Final staff by age	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Less than 30	48	64	9	19	57	83
30-39	60	72	18	14	78	86
40-49	16	19	7	3	23	22
50-59	1	3	-	-	1	1
60-69	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>158</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>159</b>	<b>194</b>

## Average and final headcount by contract type

SNGULAR's average headcount by type of contract at December 31, 2023 and 2022 is as follows:

Average headcount by type of contract	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Indefinite-term contract	1.020,78	903,21	293,82	243,62	1.314,60	1.146,83
Temporary contract	11,62	10,69	6,97	3,11	18,59	13,80
<b>Total</b>	<b>1.032,40</b>	<b>913,90</b>	<b>300,79</b>	<b>246,73</b>	<b>1.333,19</b>	<b>1.160,63</b>

SNGULAR's final headcount by type of contract as of December 31, 2023 and 2022 is as follows:

Final staff by type of contract	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Indefinite-term contract	998	1.015	286	285	1.284	1.300
Temporary contract	3	6	1	-	4	6
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>1.021</b>	<b>287</b>	<b>285</b>	<b>1.288</b>	<b>1.306</b>

The breakdown by country is shown below:

**Spain:**

Final staff by type of contract	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Indefinite-term contract	774	754	233	227	1.007	981
Temporary contract	1	4	1	-	2	4
<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>758</b>	<b>234</b>	<b>227</b>	<b>1.009</b>	<b>985</b>

**Portugal:**

Final staff by type of contract	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Indefinite-term contract	23	23	5	7	28	30
Temporary contract	1	-	-	-	1	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>30</b>

**United States:**

Final staff by type of contract	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Indefinite-term contract	77	82	14	15	91	97
Temporary contract	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>91</b>	<b>97</b>

**Mexico:**

Final staff by type of contract	Men		Women		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Indefinite-term contract	124	156	34	36	158	192
Temporary contract	1	2	-	-	1	2
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>158</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>159</b>	<b>194</b>

There are no part-time employees in any of the Group companies as of December 31, 2023 and 2022.

## Remunerations

During the year 2023, the overall average remuneration of SNGULAR employees at year-end was €53,780.94 for men and €50,034.86 for women.

During the year 2022, the overall average remuneration of SNGULAR employees was €54,393.89 for men and €49,373.89 for women. This calculation was made for the 2022 fiscal year with the average number of employees. For greater accuracy of the calculation in 2023, SNGULAR decided to perform the calculation with the number of employees at the end of the year.

The salary gap, understood as the difference between the average salary of men and women compared to that of men, is 7% in 2023 (9% in 2022). It must be taken into account when we talk about the salary gap, that in general, jobs related to software development are mainly occupied by men, while in staff or administration positions, the female presence is more prevalent. We understand that this data is very explanatory and despite the fact that we would like to have a greater female presence in development positions, the reality of the sector is that it is mainly composed of men. In this sense, SNGULAR is carrying out initiatives to promote and attract female talent to the software development sector.

The average remuneration of the total Group by gender during fiscal years 2023 and 2022, expressed in euros, is as follows:

	SALARY		PERSONS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Men	53.780,94	54.393,89	1.001	956	7%	9%
Women	50.034,86	49.373,89	287	254		
<b>Total</b>	<b>51.907,90</b>	<b>51.883,89</b>	<b>1.288</b>	<b>1.210</b>		

## Average remuneration by gender

The average gender-based compensation received by employees in the different geographies within the scope of this document in 2023 and 2022 are as follows:

### Spain:

	SALARY		PERSONS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Men	37.480,28	36.036,64	775	693	16%	16%
Women	31.511,74	30.152,51	234	196		
<b>Total</b>	<b>36.096,10</b>	<b>33.094,57</b>	<b>1.009</b>	<b>889</b>		

### Portugal:

	SALARY		PERSONS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Men	39.164,00	39.072,37	24	23	-6%	10%
Women	41.601,89	35.186,66	5	7		
<b>Total</b>	<b>39.584,33</b>	<b>37.129,52</b>	<b>29</b>	<b>30</b>		

**United States:**

	SALARY		PERSONS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Men	108.863,56	117.682,99	77	86	5%	4%
Women	103.837,45	112.800,08	14	14		
<b>Total</b>	<b>108.090,31</b>	<b>115.241,54</b>	<b>91</b>	<b>100</b>		

**Mexico:**

	SALARY		PERSONS		BRECHA	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Men	29.615,92	24.783,55	125	154	22%	22%
Women	23.188,35	19.356,29	34	37		
<b>Total</b>	<b>28.241,47</b>	<b>22.069,92</b>	<b>159</b>	<b>171</b>		



## Average compensation by professional category

The average compensation by professional category received by employees in the different geographies that fall within the scope of this document in 2023 and 2022 are as follows:

### Spain:

Managers	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
<u>Men</u>	101.300,58	96.204,09	24	28
<u>Women</u>	81.090,67	98.780,98	4	2
<u>Developers</u>	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
<u>Men</u>	34.852,63	33.551,46	713	846
<u>Women</u>	30.576,43	25.715,34	191	214
Business and Marketing	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
<u>Men</u>	50.543,94	37.687,66	28	28
<u>Women</u>	45.953,03	38.543,48	10	14
Administration, Legal and Human Resources	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
<u>Men</u>	35.084,59	25.723,07	10	13
<u>Women</u>	25.853,62	33.766,30	29	35

## Portugal:

Managers	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	90.313,38	86.846,32	3	3
Women	-	-	-	-
Developer	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	31.856,94	31.906,28	21	20
Women	45.061,50	36.573,37	4	6
Business and Marketing	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	-	-	-	-
Women	-	-	-	-
Administration, Legal and Human Resources	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	-	-	-	-
Women	27.763,48	26.886,40	1	1

**United States:**

Managers	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	158.750,56	159.048,84	3	3
Women	194.199,66	195.543,37	1	1
Developer	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	106.302,54	108.835,42	72	81
Women	105.052,85	105.817,26	10	11
Business and Marketing	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	126.229,89	-	2	-
Women	-	-	-	-
Administration, Legal and Human Resources	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	-	-	-	-
Women	69.665,37	76.965,80	3	2

**Mexico:**

Managers	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	62.555,35	48.913,34	1	1
Women	42.224,86	-	1	-
Developer	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	28.826,81	24.792,94	112	149
Women	22.872,32	19.044,83	21	24
Business and Marketing	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	42.694,03	33.969,17	1	2
Women	46.838,32	38.813,50	2	2
Administration, Legal and Human Resources	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Men	33.467,11	18.338,99	11	8
Women	17.218,36	16.212,31	10	10

## Average compensation by age range

The average compensation by age range received by employees in the different geographies within the scope of this document in 2023 and 2022 are as follows:

### Spain:

	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Less than 30	22.348,19	26.319,95	216	200
30-39	34.047,16	42.017,83	448	402
40-49	45.430,50	70.716,93	291	245
50-59	58.301,22	43.394,05	50	40
60-69	51.322,16	34.408,90	10	2
<b>Total</b>	<b>36.096,10</b>	<b>43.371,53</b>	<b>1.009</b>	<b>889</b>

## Portugal:

	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
<del>Less than</del> 30	28.794,72	32.552,29	9	10
30-39	38.413,79	39.716,60	14	16
40-49	58.499,99	45.995,69	6	4
50-59	-	-	-	-
60-69	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>39.584,33</b>		<b>29</b>	<b>30</b>

## United States:

	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Less than 30	97.562,25	104.375,06	10	11
30-39	102.334,71	111.362,98	56	63
40-49	124.680,85	138.833,39	20	19
50-59	132.471,96	142.750,08	4	5
60-69	106.347,51	115.000,08	1	1
<b>Total</b>	<b>108.090,31</b>	<b>122.464,32</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

**Mexico:**

	SALARY		PERSONS	
	2023	2022	2023	2022
Less than 30	22.223,61	19.227,26	57	69
30-39	29.232,78	24.952,53	78	81
40-49	38.573,54	34.456,03	23	18
50-59	56.299,82	36.221,51	1	3
<b>Total</b>	<b>28.241,47</b>	<b>22.971,47</b>	<b>159</b>	<b>171</b>

## Layoffs

The following table shows the number of dismissals that have taken place in fiscal year 2023, as well as those that took place during 2022 classified by age range, gender and professional qualification.

### Layoffs by age range

Redundancies based on the age range of employees in the various geographies that fall within the scope of this document in 2023 and 2022 are as follows:

#### Spain:

	2023	2022
Less than 30	8	3
30-39	14	4
40-49	20	1
50-59	5	2
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>10</b>

#### Portugal:

	2023	2022
Less than 30	-	-
30-39	-	-
40-49	-	-
50-59	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



**United States:**

	2023	2022
Less than 30	-	-
30-39	4	-
40-49	1	-
50-59	-	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

**Mexico:**

	2023	2022
Less than 30	9	2
30-39	3	3
40-49	3	-
50-59	2	-
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

## Layoffs by professional category

The layoffs based on the professional category of the employees in the different geographies that fall within the scope of this document in 2023 and 2022 are as follows:

### Spain:

<b>Managers</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	4	-
Women	1	-
<b>Developer</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	25	8
Women	4	2
<b>Business and Marketing</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	2	-
Women	1	-
<b>Administration, Legal and Human Resources</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	2	-
Women	8	-

**Portugal:**

<b>Managers</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-
<b>Developer</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-
<b>Business and Marketing</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-
<b>Administration, Legal and Human Resources</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-

**United States:**

<b>Managers</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-
<b>Developer</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	3	1
Women	2	-
<b>Business and Marketing</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-
<b>Administration, Legal and Human Resources</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-

**Mexico:**

<b>Managers</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-
<b>Developer</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	16	-
Women	1	-
<b>Business and Marketing</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-
<b>Administration, Legal and Human Resources</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Men	-	-
Women	-	-

## Dismissals by gender

The gender-based layoffs of employees across geographies that fall within the scope of this document in 2023 and 2022 are as follows:

### Spain:

	2023	2022
Men	33	8
Women	14	2
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>10</b>

### Portugal:

	2023	2022
Men	-	-
Women	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### United States:

	2023	2022
Men	3	1
Women	2	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

### Mexico:

	2023	2022
Men	16	4
Women	1	1
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

## Disability

During 2023 there have been five employed persons in possession of a disability certificate (7 persons in 2022).

## Tax matters

### Profit by country

The data on the profits obtained by the companies comprising the Group as of December 31, 2023 are as follows:

SUBSIDIARY	COUNTRY	PROFIT/LOSS (Eur)
Singular People, S.A.	Spain	3.004.828
Singular People Europe, S.L.	Spain	817.680
Singular People LLC	United States	2.650.310
Singular People Mexico RL de CV	Mexico	702.939
Manfred Tech, S.L.U.	Spain	234.852
Singular People Portugal Unipessoal, LDA.	Portugal	908.586

The data on the profits obtained by the different companies that formed part of the Group during the 2022 fiscal year are as follows:

SUBSIDIARY	COUNTRY	PROFIT/LOSS (Eur)
Singular People, S.A.	Spain	5.041.681
Singular People Europe, S.L.	Spain	814.304
Singular People LLC	United States	3.591.870
Singular People Mexico RL de CV	Mexico	1.140.099
Singular People SpA	Chile	7.513
Singular People Private Limited	Singapore	140.331
Manfred Tech, S.L.U.	Spain	642.816
Singular Learning, S.L.	Spain	(17.066)
Corunet, S.L.	Spain	878.384
Belike, S.L.	Spain	313.257
ATLERA Software, Lda.	Portugal	96.277

## Income tax

The estimated tax data that have been calculated as of December 31, 2023 are as follows:

SUBSIDIARY	COUNTRY	TAXES (Eur)
Singular People, S.A.	Spain	125.984
Singular People Europe, S.L.	Spain	(391.835)
Singular People LLC	United States	(967.827)
Singular People Mexico RL de CV	Mexico	(254.565)
Manfred Tech, S.L.U.	Spain	(57.641)
Singular People Portugal Unipessoal, LDA.	Portugal	(266.440)



Estimated tax data calculated as of December 31, 2022 are as follows:

SUBSIDIARY	COUNTRY	TAXES (Eur)
Singular People, S.A.	Spain	34.439
Singular People Europe, S.L.	Spain	(74.651)
Singular People LLC	United States	(1.294.905)
Singular People Mexico RL de CV	Mexico	(496.261)
Singular People SpA	Chile	(828)
Singular People Private Limited	Singapore	-
Manfred Tech, S.L.U.	Spain	(112.636)
Singular Learning, S.L.	Spain	5.343
Corunet, S.L.	Spain	(290.419)
Belike, S.L.	Spain	(104.419)
ATLERA Software, L.d.a.	Portugal	(26.367-9

## Subsidized projects

The Group receives grants for certain projects, distinguishing between capital and operating grants. Capital subsidies at year-end 2023 and 2022 are detailed below:

Project	Origin	2023	2022
Inenco	Autonomous Reg.	-	29.221
Inqsa	Autonomous Reg.	-	8.209
Inopal	Autonomous Reg.	22.406	22.406
Inpeve	Autonomous Reg.	9.905	7.204
Distrans	State	-	5.793
Aimars	State	43.870	-
		<b>76.181</b>	<b>72.833</b>

### Inenco

On February 1, 2017, a capital grant was awarded to a Group company by the General Secretariat of Science, Technology and Innovation of the Department of Economy and Infrastructure of the Regional Government of Extremadura for the project "Research on new methods of capture, storage, debugging, structuring and analysis of Data Sets generated by mobile devices through VPN collection processes", called "Inenco". The eligible investment of the project amounts to 195,541 euros, financed by European ERDF funds, resulting in a final grant of 146,655 euros.

### Inqsa

On February 1, 2017, a Group company was awarded a capital grant from the General Secretariat for Science, Technology and Innovation of the Department of Economy and Infrastructures of the Regional Government of Extremadura to carry out the project "Research on variables that affect the transmission of signals and connection to 2G, 3G, 4G and Wi-Fi networks and creation of an independent method for evaluating the quality of data signal networks. Definition and deployment of public API to create a repository of users on which to carry out the research", called "Inqsa". The eligible investment of the project amounts to 91,958 euros, financed by European ERDF funds resulting in a final grant of 55,175 euros.

### Inopal

On July 16, 2018, a capital grant was awarded to a Group company, granted by the General Secretariat for Science, Technology and Innovation of the Department of Economy and Infrastructures of the Regional Government of Extremadura to carry out the project "Research into new predictive models and optimization of energy consumption of public lighting", called "Inopal".

The eligible investment of the project amounts to 188,063 euros, financed by European ERDF funds, resulting in a final subsidy of 94,032 euros.

### **Inpeve**

On July 16, 2018 a capital grant was awarded to a Group company, granted by the General Secretariat for Science, Technology and Innovation of the Department of Economy and Infrastructures of the Regional Government of Extremadura to carry out the project "Research into new predictive models of flows and influx of people and vehicles and detection of anomalies", called "Inpeve". The eligible investment of the project amounts to 97,853 euros, financed by European ERDF funds, resulting in a final subsidy of 58,712 euros.

### **Distrans**

On July 17, 2018, a Group company was granted a capital subsidy, awarded by the Spanish public business entity "Red.es", under the State Secretariat for the Information Society and Digital Agenda of the Ministry of Industry, Energy and Tourism for the implementation of the project "Cloud computing solutions for small and medium-sized enterprises", called "Distrans". The eligible investment of the project amounts to 84,530 euros, resulting in a final subsidy of 59,171 euros.

### **Aimars**

In 2018 SNGULAR became part of a multi-sector and multidisciplinary R&D consortium in which six leading technology companies effectively collaborate, in a project called AI MARS (Artificial Intelligence system for Monitoring, Alert and Response for Security in events). This project has a direct impact on citizen security, the fight against terrorism and organized crime.

The AI MARS project will facilitate the adoption of technological solutions to provide useful and real-time information to law enforcement agencies and private entities managing large public spaces.

The social challenge driving this project is to improve people's safety by reducing the number of attacks, riots, crowds, etc.

This project is partially subsidized by the Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) and its time horizon is December 31, 2022, when the fourth and last milestone was completed.

Secondly, operating subsidies received by Group companies at year-end 2023 and 2022 are detailed:

Society	2023	2022
Corunet, S.L.	-	000
Singular People Europe, S.L.	-	74
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>59.574</b>

SNGULAR has not received any operating subsidies during fiscal year 2023 (being 59,574 euros at the end of fiscal year 2022). The operating subsidy received by the Company Corunet, S.L., amounting to 42,000 euros and corresponding to an aid program for the hiring of personnel granted on February 24, 2022 by the Xunta de Galicia, was particularly noteworthy.

## Economic issues

### Stock price

The most relevant data with respect to the listing at year-end 2023 are as follows:

	2023	2022
<b>Admitted capital</b> (Thousands of euros)	5.385	5.385
<b>No. of shares</b> (Thousands)	53.853	53.853
<b>Period-end price</b> (Euros)	3,40	3,95
<b>Last price period</b> (Euros)	3,38	3,95
<b>Maximum price period</b> (Euros)	4,23	4,51
<b>Minimum price period</b> (Euros)	2,87	3,50
<b>Capitalization</b> (Thousands of euros)	183.099	212.717
<b>Volume</b> (Thousands of euros)	2.763	2.634
<b>Cash</b> (Thousands of euros)	10.122	10.528

### Research and development and software applications

The development costs capitalized in 2023 and recorded under "Capitalized development costs" are capitalized after analyzing the financial capacity to complete their development.

During the 2023 fiscal year, the total capitalized development expenses recorded under the heading "Work performed by the company for its assets" correspond to an amount of 1,321,250 euros. This

amount refers to the Dialenga project for an amount of 307,446 euros, being a platform and an application used to manage the processes and internal communication of the employees and to the ASGARD project, being an employment technology platform that allows a complete and adequate management of all the processes associated with the search and recruitment of personnel, offering different functionalities both to users and to the recruitment companies.

In addition, the amounts related to computer software capitalized during 2023 correspond to the following projects:

<b>Capitalized computer applications</b>	<b>2023</b>
<b>Satellite 20 Hisp23</b>	25.995
<b>Satellite 20 Hisp26</b>	133.641
<b>Academy</b>	309.196
<b>Globalfast</b>	253.418
<b>Meaning Cloud</b>	322.131

These projects correspond mainly to training platforms used by various customers, advanced platforms, as well as software solutions based on modular systems with the objective, among others, of centralized administration of products for sale.

## Chapter 06

### Frames



## Frames

CONTENTS LAW 11/2018 NON-FINANCIAL INFORMATION AND DIVERSITY		PAGE	GRI
Business Model	Business environment	PAG 12-17	(GRI 2-6)
	Organization	PAG 36-52	(GRI 2-1), (GRI 2-2), (GRI 2-9)
	Geographic presence	PAG 17	(GRI 2-6)
	Objectives and strategies	PAG 54-57	(GRI 2-22)
	Principles factors and trends that may affect its future development	PAG 55-57	(GRI 2-22)
Other significant information	Other information about the company profile	PAGE 59-60	(GRI 3-1), (GRI 3-2)
Global environment	Current and foreseeable effects of the company's activities on the environment.	PAG 89	(GRI 3-3), (GRI 2-27)
	Environmental assessment or certification procedures.	PAG 79	
	Resources dedicated to environmental risk prevention.	PAG 79	
	Application of the precautionary principle, the amount of provisions and guarantees for environmental risks	PAG 79	



Contamination	Measures to prevent, reduce or repair emissions emissions, noise and light pollution.	PAG 71-74	(GRI 305-7)
Circular economy and waste prevention and management	Prevention, recycling and reuse measures, waste recovery and disposal.	PAG 71-72	(GRI 306-2)
	Actions to combat food waste.	PAG 67	
Sustainable use of resources	Water consumption and water supply.	PAG 62-63	(GRI 303-5)
	Consumption of raw materials and measures taken to improve the efficiency of their use	PAG 66-67	(GRI 301-1)
	Direct and indirect energy consumption.	PAG 63-66	(GRI 302-1)
	Measures taken to improve energy efficiency	PAG 69-70	(GRI 3-3), (GRI 201-2)
	Use of renewable energies.	PAG 63-64	(GRI 302-1)
Climate change	Important elements of GHG emissions.	PAG 71-77	(GRI 305-2)
	Measures taken to adapt to the consequences of climate change.	PAG 71-77	(GRI 3-3), (GRI 201-2)
	GHG reduction targets in the medium and long term and media.	PAG 71-77	(GRI 3-3), (GRI 305-5)

Protection of diversity	Measures taken to preserve or restore the biodiversity.	PAG 79	(GRI 3-3), (GRI 304-3)
	Impacts caused by activities or operations in protected areas.	PAG 79	(GRI 3-3), (GRI 304-2)
Employment	Total number and distribution of employees.	PAG 109-119	(GRI 2-7), (GRI 405-1)
	Total number and distribution of employment contracts.	PAG 109-119	
	Average annual number of permanent, temporary, part-time contracts.	PAG 109-119	
	No. of layoffs.	PAG 130-136	(GRI 3-3)
	Average salaries and evolution.	PAG 120-122	(GRI 3-3)
	Wage gap.	PAG 120-122	(GRI 3-3), (GRI 405-2)
	Remuneration of equal jobs.	PAG 120-122	(GRI 3-3)
	Average compensation of directors and executives.	PAG 49	(GRI 2-19)
	Work disconnection policies.	PAG 85	(GRI 3-3)
	Employees with disabilities.	PAG 137	(GRI 3-3), (GRI 405-1)

Work organization	Organization of working time.	PAG 85-86	(GRI 3-3)
	Number of hours of absenteeism.	PAG 85	(GRI 3-3)
	Conciliation measures.	PAG 85-86	(GRI 3-3)
Health and safety	Occupational health and safety conditions.	PAG 89-90	(GRI 403-2)
	Occupational accidents, frequency and severity.	PAG 89	(GRI 403-9), (GRI 403-10)
	Occupational diseases.	PAG 89	(GRI 403-9), (GRI 403-10)
Social relations	Organization of social dialogue.	PAG 109 and 10	(GRI 3-3)
	Percentage of employees covered by collective bargaining agreement collective.	PAG 109	(GRI 2-30)
	Balance sheet of collective bargaining agreements, health and safety at work.	PAG 89	(GRI 403-4)
Training	Policies implemented in the field of training.	PAG 91-93	(GRI 404-2)
	Total number of training hours.	PAG 91-92	(GRI 3-3), (GRI 404-1)
Accessibility	Universal accessibility for people with disabilities.	PAG 88	(GRI 3-3)

Equality	Measures adopted to promote equal treatment and opportunities.	PAG 87	(GRI 3-3)
	Equality plans.	PAG 87	
	Measures adopted to promote employment.	PAG 87	
	Protocols against sexual and gender-based harassment.	PAG 98 and 102	
	Integration and universal accessibility of people with disabilities with disabilities.	PAG 87	
	Policy against all types of discrimination.	PAG 98 and 102	
Information on respect for human rights humans	Human rights due diligence procedures.	PAG 98-99	(GRI 2-23), (GRI 2-26)
	Prevention of risks of human rights violations.	PAG 98-99	
	Complaints of human rights violations.	PAG 99	(GRI 3-3), (GRI 406-1)
	Promotion and enforcement of the provisions of the ILO core conventions related to respect for freedom of association and the right to collective bargaining.	PAG 98-99	(GRI 3-3), (GRI 407-1)
	Elimination of discrimination in respect of employment and occupation.	PAG 99	

	Elimination of forced or compulsory labor.	PAG 99	(GRI 408-1), (GRI 409-1), (GRI 409-1)
	Effective abolition of child labor.	PAG 99	
Information related to the fight against corruption and bribery	Measures adopted to prevent corruption and bribery.	PAG 103	(GRI 3-3), (GRI 2-23)
	Measures to combat money laundering.	PAG 104	(GRI 3-3), (GRI 2-23)
	Contributions to foundations and non-profit entities.	PAG 94	(GRI 3-3)
Commitments of the company with sustainable development	Impact of the company's activities on employment and local development.	PAG 94-96	(GRI 203-2)
	Impact of the company's activities on local populations and the territory.	PAG 94-96	(GRI 413-2)
	Relationships maintained with local community stakeholders.	PAG 88	(GRI 2-29)
	Partnership or sponsorship actions.	PAG 94-96	(GRI 2-28)
Subcontracting and suppliers	Inclusion of social, gender equality and environmental issues in the procurement policy.	PAG 107	(GRI 3-3)
	Consideration in relations with suppliers and subcontractors of their social and environmental responsibility.	PAG 107	(GRI 3-3)
	Monitoring and auditing systems and audit results.	PAG 107	(GRI 3-3)

Consumers	Measures for the health and safety of consumers.	PAG 98 and 105-106	(GRI 3-3), (GRI 416-1)
	Complaint systems, complaints received and resolution of the same.	PAG 98	(GRI 3-3), (GRI 418-1)
Tax information	Benefits obtained on a country-by-country basis.	PAG 137-138	(GRI 3-3), (GRI 207-4)
	Taxes on benefits paid.	PAG 138-139	(GRI 3-3), (GRI 207-4-b)
	Public subsidies received.	PAG 139	(GRI 201-4)



Thank you