

# Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2019



an NTT DATA Company



Estado de información no financiera









## Carta del Presidente

Un año más me es grato presentarles el Informe No Financiero del Grupo **everis** correspondiente al ejercicio 2019 (1 de abril de 2019 a 31 de marzo de 2020), elaborado de acuerdo a la Guía de *Global Reporting Initiative* y alineado con la agenda 2030 de las Naciones Unidas de cuyo Pacto Global formamos parte.

El informe recoge los resultados de nuestra actividad, social y medioambiental, como parte del compromiso de transparencia y diálogo con nuestros grupos de interés.

Soy consciente de la terrible situación que estamos viviendo en estos días. Por ello, debo señalar que la información que incluimos en dicho informe es previa a la pandemia que vivimos con motivo del COVID-19, por lo que no muestra el impacto que la citada pandemia está teniendo en todos nuestros ámbitos.

Con la salvedad anterior, el balance del año ha sido satisfactorio, en línea con los retos que nos habíamos marcado. Quiero destacar la contribución del Grupo **everis** en materia de creación de empleo directo durante el año, con la contratación de más de 9.000 profesionales cualificados en el ámbito de la tecnología, de los que el 95% han sido contratos indefinidos. Los citados volúmenes de contratación nos siguen manteniendo como uno de los mayores generadores de empleo en España.

Nuestra estrategia de crecimiento sostenible apostando por el desarrollo del talento diverso nos ha permitido mejorar nuestro ratio de mujeres en la alta dirección de la compañía. Hemos incrementado 10 puntos la presencia de mujeres en el Consejo de Administración, hasta alcanzar el 27% de sus miembros, y promocionado a CEO de una de las divisiones del Grupo por primera vez a una de nuestras ejecutivas.

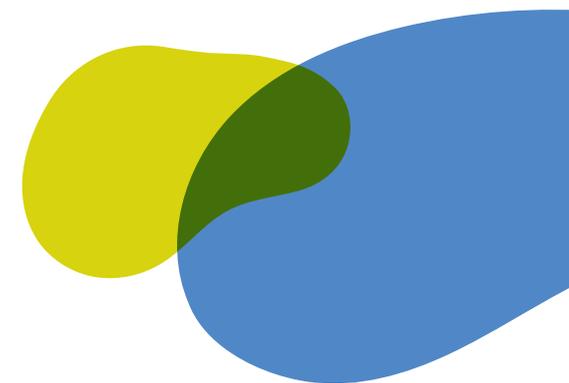
En cuanto a la confianza de nuestros clientes, es importante señalar que un año más hemos alcanzado un índice de satisfacción de 8 sobre 10 en las encuestas realizadas sobre los proyectos realizados.

Nuestra contribución a la mejora del medioambiente y el cambio climático en 2019 se ha centrado en la ampliación del alcance de medición de la Huella de Carbono, verificado por una entidad certificadora independiente e inscrito en el Registro de Huella de Carbono y Proyectos de Absorción de CO2 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de España en el Acuerdo de París.

Por último y, en nombre de todos los miembros del Consejo de Administración de **everis**, qué tengo el honor de presidir, quiero transmitir nuestro reconocimiento y agradecimiento a los profesionales de **everis** que en un 79% recomendarían **everis** como el mejor lugar para trabajar.

Muchas gracias,

Eduardo Serra Rexach  
Presidente del Consejo de Administración de everis



# Introducción

El presente informe detalla el estado de información no financiera del Grupo **everis** para el ejercicio fiscal 2019/2020 (en adelante FY19), que se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2019 y el 31 de marzo de 2020.

El informe ha sido elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).*

Como resultado de este análisis se han obtenido los siguientes grupos de interés:

Empleados

Consejo Administración, Alta dirección e inversores

NTT DATA y NTT

Partners (Alianzas)

Clientes y Proveedores

Sociedad (entorno local, emprendedores, fuentes de talento con experiencia, incluidas de otras compañías...)

Este informe, junto con el Informe de Gestión, ha sido formulado por el Consejo de Administración y refleja su compromiso como órgano superior de representación de la Compañía, con la gestión y la supervisión de los aspectos no financieros relevantes de las actividades del Grupo.

En su redacción, se han seguido los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad de **Global Reporting Initiative (Estándares GRI)**.

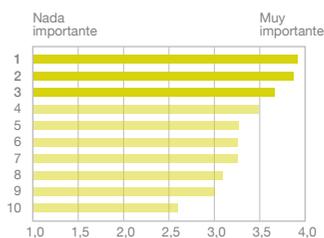
Se ha realizado el análisis de materialidad mediante un estudio de los temas relevantes para la empresa y para los grupos de interés. De este modo, se reporta sobre aquellos temas materiales, su estrategia y las preocupaciones expresadas por los grupos de interés de **everis**.



Del análisis de las encuestas, en cuanto a la importancia de los distintos ámbitos, se obtuvo la siguiente clasificación (por orden de prioridad):



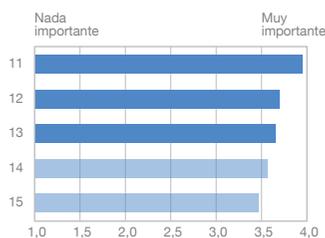
### 1. Laboral



- 1. Igualdad. 3,92
- 2. Gestión del talento.  
Plan de Formación.  
Desarrollo de carrera. 3,86
- 3. Organización del trabajo.  
Medidas de conciliación.  
Permisos parentales. 3,68



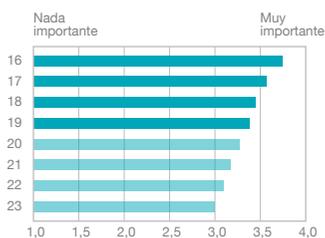
### 2. Económico



- 11. Creación de empleo. 3,96
- 12. Sostenibilidad económica. 3,69
- 13. Política retributiva. 3,65



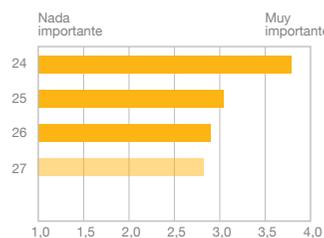
### 3. Buen gobierno



- 16. Transparencia informativa 3,73
- 17. Cumplimiento normativo.  
Prevención de la  
corrupción y el  
soborno. Código ético. 3,56
- 18. Seguridad de la  
información y  
protección de datos. 3,43
- 19. Reputación e imagen. 3,38



### 4. Social



- 24. Satisfacción del cliente. 3,77
- 25. Proveedores (locales).  
Políticas de compras.  
Pagos. 3,13
- 26. Programas de voluntariado  
y emprendimiento.  
Iniciativas sociales.  
Patrocinios, colaboraciones  
y actividades sociales. 2,89



### 5. Medioambiental



- 28. Política medioambiental.  
Certificados ambientales. 3,00
- 29. Medidas de prevención,  
reciclaje y reutilización.  
Consumo sostenible  
de recursos. 2,92
- 30. Estrategia de cambio  
climático. Huella de carbono.  
Medidas de prevención  
de la contaminación. 2,81

Según los resultados, se muestran los 16 temas materiales de cada ámbito en función de la valoración media obtenida en relevancia de importancia.

Los indicadores utilizados y su evolución se muestran en la siguiente tabla:

	<b>Laboral</b>	FY19	FY18
	Nº mujeres Top executive	12,4	10,7
	Cursos por persona	4,69	4,18
	Personas con discapacidad	0,62%	0,57%
	Teletrabajo*	24,50%	20,30%
	<b>Económico</b>		
	Nº Contrataciones	9.522	9.694
	<b>Buen Gobierno</b>		
	Mujeres en consejo	27%	17%
	Consejeros independientes	36%	33%
	Satisfacción profesional	80%	75%
	<b>Social</b>		
	Índice satisfacción clientes	8,1	8,1
	Proveedores locales	>90%	78%
	Personas voluntariado	6%	4%
	<b>Ambiental</b>		
	Huella de Carbono*	0,73 t	0,80 t

\* En España.

En este informe **everis**, muestra el grado de relevancia que tiene para la compañía cada cuestión propuesta por la ley, junto con las políticas y los riesgos asociados a cada una de ellas, y el indicador de referencia utilizado para su seguimiento y evaluación.

El informe también rinde cuentas del cumplimiento de la Política de Responsabilidad Social Corporativa y de Sostenibilidad del Grupo **everis**. Trata de responder a la situación de mercado y del entorno y por ello el informe recoge los resultados de nuestro desempeño económico, social y medioambiental, como parte del compromiso de transparencia y diálogo adquirido con todos nuestros grupos de interés.



## Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

En **everis** estamos alineados con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas como guía para construir una sociedad mejor, a través del talento diverso de nuestros profesionales y el uso de la tecnología de manera responsable.

La estrategia de **everis** en materia de ESG (environment, social and governance) marca como foco de contribución a los ODS relacionados con estos aspectos materiales que nuestros stakeholders consideran relevantes, el crecimiento económico, la educación de calidad, la diversidad e inclusión, los temas sociales y la gobernanza.



### Educación de calidad

Trabajamos en el desarrollo de competencias digitales en todos los colectivos, especialmente en los niños, proponiendo proyectos de mejora en la enseñanza, desarrollo de nuevas competencias, en creatividad e innovación.



### Diversidad e inclusión

Estamos convencidos de que, entre todos y todas, podemos dejar un futuro más diverso e inclusivo en el que las nuevas generaciones puedan ser lo que quieran ser.



### Medioambiente y energía

Mantenemos un fuerte compromiso con el medioambiente y la gestión eficiente de la energía, impulsamos el uso sostenible de los recursos naturales, la economía circular la lucha contra el cambio climático.



### Impacto social. Voluntariado

Contribuimos al desarrollo de las comunidades en las que tenemos presencia gracias a nuestro desempeño y al trabajo voluntario de nuestros profesionales que aportan su conocimiento y experiencia.



### Gobernanza

Estamos comprometidos con el buen gobierno, la transparencia y la ética. Dada la naturaleza de nuestro negocio y el peso cada vez mayor de la tecnología en nuestras decisiones, hemos desarrollado un decálogo de buenas prácticas para el uso responsable de la inteligencia artificial.



### Partnership

No podemos tener un impacto social si trabajamos solos. De ahí nuestra extensa red de alianzas en cada indicador de desempeño, para poder tener una escalabilidad mayor en todas las iniciativas.

# 1

# Nuestro negocio

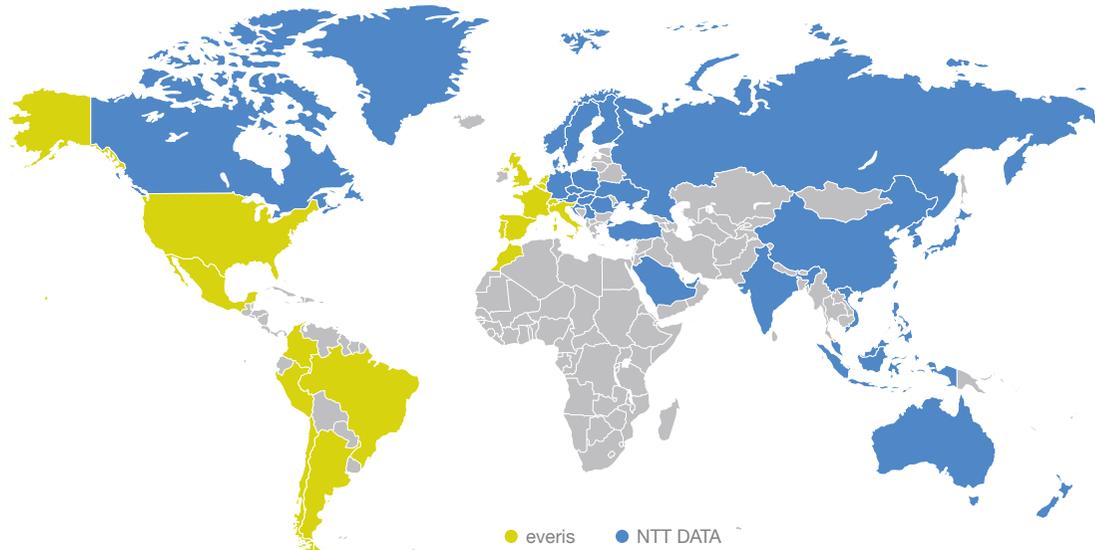
# 1.1 Descripción de la empresa

**everis Spain, S.L.U.**, ha trasladado su domicilio social y fiscal en Madrid, a Camino Fuente de la Mora 1, en noviembre de 2019. Esta consultora multinacional ofrece soluciones de negocio, estrategia, transformación digital, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones tecnológicas, y outsourcing. Abarca todos los sectores del ámbito económico, habiendo facturado en el último ejercicio social de 1.454 millones de euros. La compañía la conforman más de 27.000 profesionales repartidos por Europa, Estados Unidos, Latinoamérica y África.

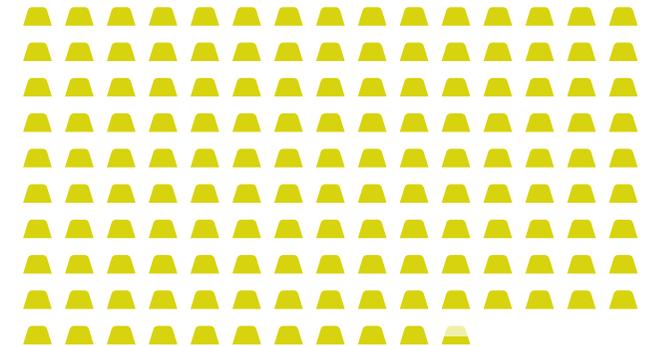
En el año 2014 **everis** se integró en NTT DATA, octava compañía de servicios IT del mundo, con más de 123.000 profesionales y presencia en 53 países de Asia-Pacífico, Oriente Medio, Europa, Latinoamérica y Norteamérica, con una facturación de 19 mil millones de dólares. A su vez, NTT DATA pertenece al Grupo NTT, una de las principales compañías del sector de las telecomunicaciones a nivel mundial.

18 países

- Andorra
- Argentina
- Bélgica
- Brasil
- Chile
- Colombia
- EE.UU.
- España
- Holanda
- Italia
- Luxemburgo
- Marruecos
- México
- Perú
- Portugal
- Reino Unido
- Francia
- Suiza



1.454 millones de euros

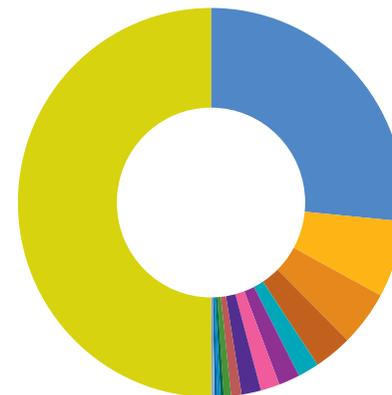


▲ = 10 millones de euros

27.291 profesionales



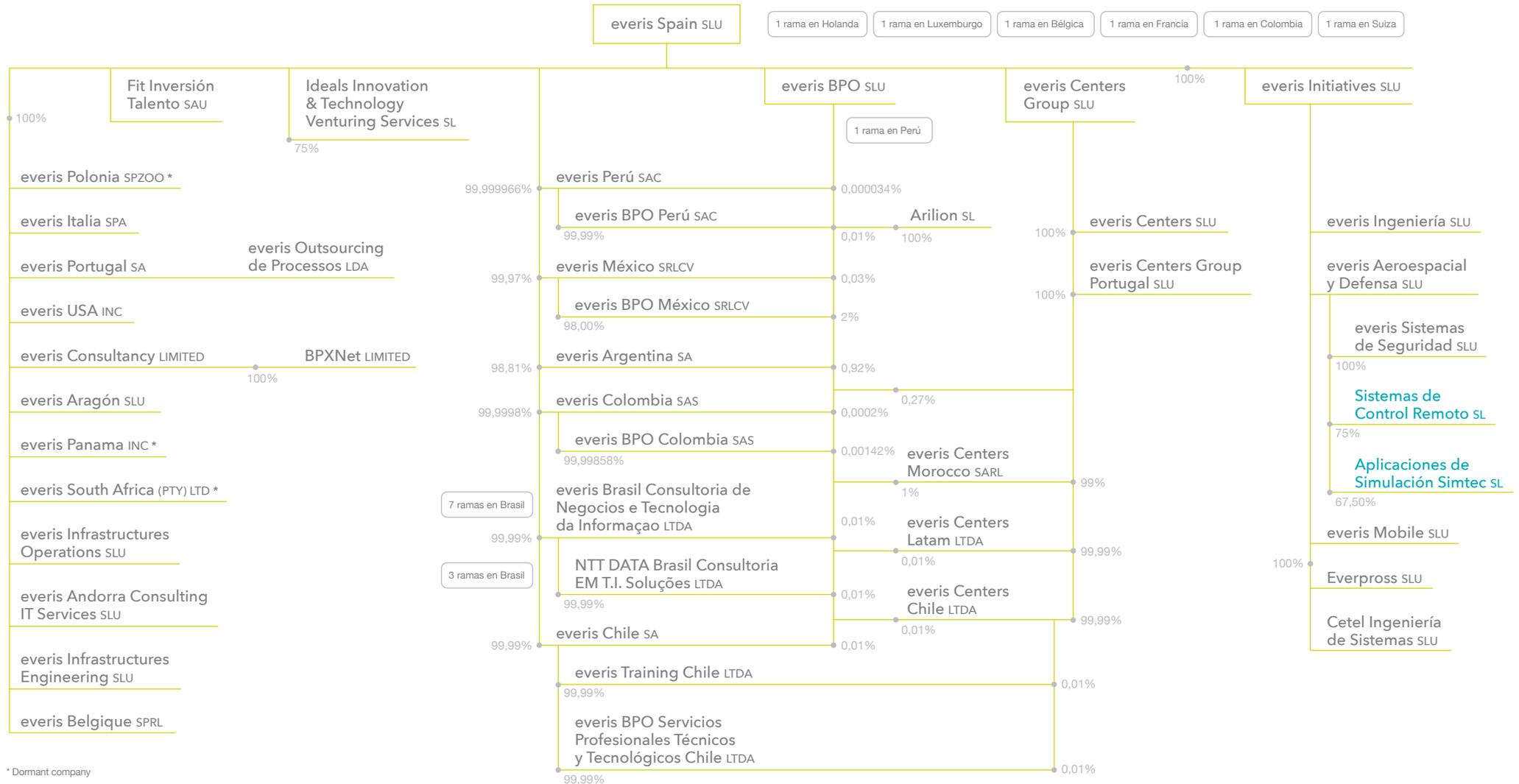
▲ = 200 personas



● España	14.483	● Reino Unido	327
● Perú	3.470	● Bélgica	148
● Brasil	2.525	● EEUU	142
● Chile	1.731	● Marruecos	139
● Colombia	981	● Luxemburgo	64
● Portugal	967	● Holanda	38
● Italia	880	● Francia	18
● México	858	● Andorra	14
● Argentina	501	● Suiza	5

# 1.2 Organización

A continuación, se muestra un diagrama con la Organización y Estructura de **everis** a cierre del FY19. Es importante destacar que en la presente memoria se incluye el 100% de la información no financiera de todas las empresas que consolidan en **everis Spain S.L.U.**, independientemente del grado de participación (Affiliate, en la siguiente figura en azul), existente en las mismas.



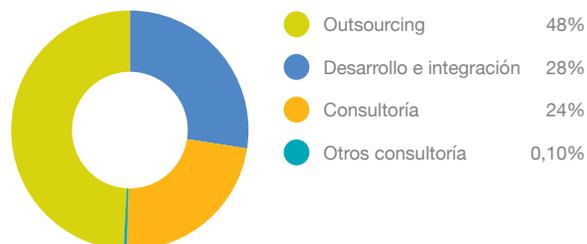
\* Dormant company

## 1.3 Negocio

**everis** es una consultora multinacional con 27.291 profesionales, que ofrece soluciones de negocio, estrategia, transformación digital, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones tecnológicas, y outsourcing en todos los sectores: banca, seguros, telecom & media, sector público, salud, utilities & energía, infraestructuras, gran consumo, turismo, logística y transporte, automoción y aeroespacial.

En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de ingresos por servicios de consultoría obtenido en las siguientes áreas de servicio:

Consultoría	Ingresos
Consultoría de Negocio Estrategia / Organización / etc. (s)	11,00%
Consultoría de Tecnologías de la Información Consultoría IT (u)	13,00%
<b>Desarrollo e Integración</b>	
Desarrollo de aplicaciones (v)	23,70%
Despliegue e Integración (w)	4,30%
<b>Outsourcing</b>	
Outsourcing de Tecnologías de la Información (ITO) (x)	10,00%
Servicios de Gestión de Aplicaciones (AMS) (y)	32,30%
Outsourcing de Procesos de Negocio (BPO) (z)	5,80%
<b>Otros consultoría</b>	
Selección / Formación / Estudios de mercado, etc. (aa)	0,10%



Áreas	Ingresos
<b>Servicios financieros</b>	<b>42,00%</b>
Banca y mercados financieros	33,00%
Seguros	9,00%
<b>Desarrollo e Integración</b>	<b>16,80%</b>
Administración Central del Estado	11,00%
Administración Autonómica o Regional	4,80%
Administración Local o Municipal	1,10%
<b>Telecomunicaciones y media</b>	<b>15,00%</b>
<b>Energía (petróleo, carbón, minería...) y Empresas de utilidad pública (agua, electricidad, gas...)</b>	<b>19,10%</b>
<b>Distribución</b>	<b>2,30%</b>
<b>Transporte y viajes</b>	<b>2,40%</b>
<b>Otros (ocio, farmacéuticas, etc.)</b>	<b>2,40%</b>

Para poder afrontar los retos que presenta la presencia de la compañía en todos estos sectores, se apoya en un ecosistema de socios formado por más de 30 partners tecnológicos, alianzas estratégicas y asociaciones. Algunos de ellos se detallan a continuación:



**everis** es Gold Cloud Partner de Microsoft lo que le reconoce como socio estratégico en soluciones cloud y complementa la oferta de **everis** con toda la tecnología ofrecida por Microsoft.



**everis** es Platinum Partner de Oracle a nivel global. Este reconocimiento le acredita como expertos en esta tecnología y ratifica una máxima calidad en la implantación de nuestros proyectos.



**everis**, como parte de NTT DATA, es uno de los 10 Global Strategic Partner de Salesforce en el mundo, lo que se traduce en un amplio y potente abanico de capacidades que nos permiten acompañar a nuestros clientes, de todos los sectores, en su transformación digital, en cualquier parte del mundo.



**everis** es Global Partner y Gold Partner de SAP. Dicha relación le acredita, no solo como expertos en esta tecnología sino también para la ejecución de proyectos y servicios con la máxima calidad, trabajando juntos y buscando siempre el máximo beneficio para los clientes. Una alianza estratégica que cuenta con el mayor grado de reconocimiento y certificación, lo que le permite ofrecer soluciones en todos los ámbitos, para todo tipo de empresas y con alcance global.

## 1.4

# Tendencias y estrategia de negocio

El sector tecnológico se encuentra inmerso en un entorno favorable de mercado, impulsado por la transformación digital, que está propiciando a su vez cambios estructurales y disruptivos en todos los negocios, acrecentada en estos últimos meses por la pandemia del COVID-19.

Cobran cada vez más protagonismo en las compañías el uso de las tecnologías disruptivas como blockchain, el internet de las cosas, la inteligencia artificial y la computación cognitiva) así como las metodologías Agile como parte de su mejora de competitividad en el mercado.

**Aquí es clave el papel de everis, como consultora de negocio y tecnología, por su presencia y experiencia en todos los mercados. Esa confianza de los clientes ha hecho que la compañía siga creciendo en ingresos por encima de la media del sector.**

La integración en NTT DATA le permite ampliar las soluciones y servicios, le ayuda a dar respuestas más innovadoras y aumenta sus capacidades, recursos tecnológicos, geográficos y financieros.



# 2

# Gobierno corporativo

# Gobierno corporativo

El Buen Gobierno Corporativo, más allá de los mecanismos necesarios para la toma y el cumplimiento de las decisiones, habla del estilo de una compañía.

El propósito y la misión de **everis** es ser una compañía de ámbito mundial, excepcional en términos éticos y emocionales y liderados por unos valores donde cualquier sueño es alcanzable.

## Creencias:

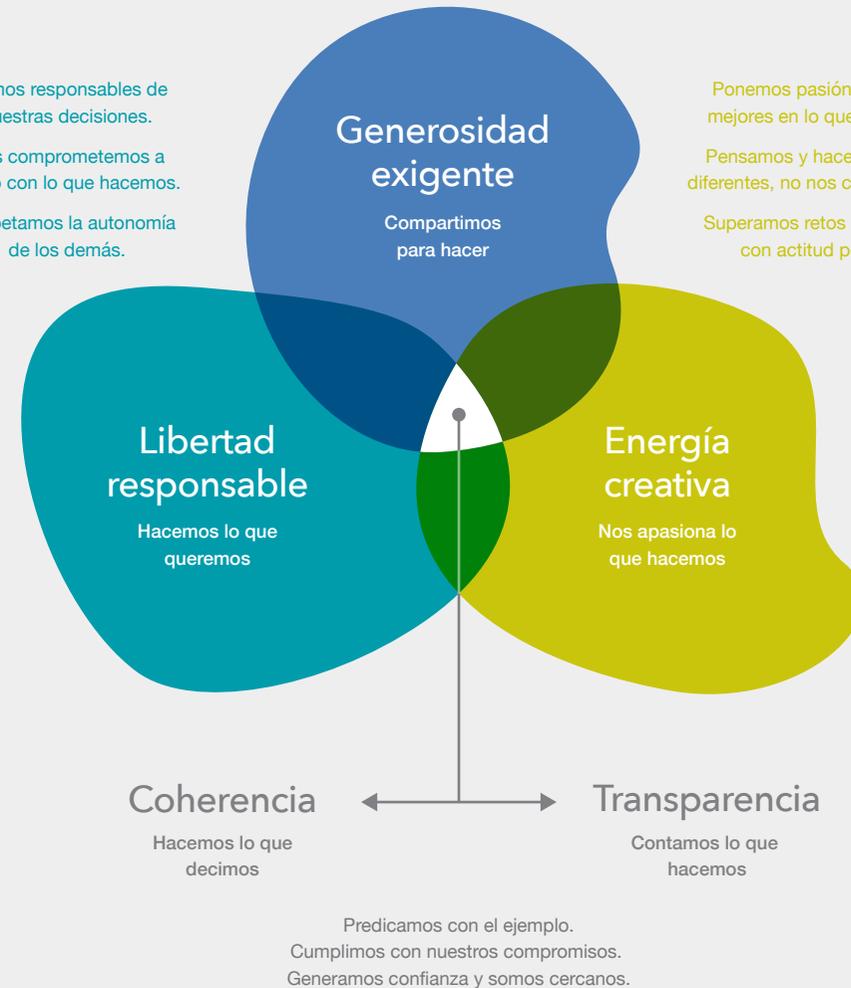
- La compañía ha de estar liderada por un equilibrio de valores económicos, éticos y emocionales.
- Las personas y su desarrollo integral han de ser el propósito de la compañía y no meros recursos a emplear.
- El alto rendimiento profesional se potencia al crear un contexto de libertad responsable.

## Valores de everis

Tú creces haciendo crecer al equipo.  
Compartimos la información con claridad.  
Celebramos los éxitos compartidos.

Somos responsables de nuestras decisiones.  
Nos comprometemos a fondo con lo que hacemos.  
Respetamos la autonomía de los demás.

Ponemos pasión en ser los mejores en lo que hacemos.  
Pensamos y hacemos cosas diferentes, no nos conformamos.  
Superamos retos imposibles, con actitud positiva.



## 2.1 Órganos de gobierno

Para el cumplimiento de los fines de la compañía y velar por su misión, **everis** cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

### Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de **everis** y tiene como principal misión su gobierno, con competencias para dirigir, administrar y representar a la compañía en el desarrollo de las distintas actividades que integran su objeto social.

La política del Consejo es delegar la gestión ordinaria en los órganos ejecutivos, en el consejero delegado y en el equipo de dirección de la compañía y concentrar sus actividades en las funciones de impulso, supervisión y control de la gestión.

A cierre del ejercicio FY19 (31 de Marzo de 2020) así como considerando los hechos posteriores al cierre y previos a la formulación de cuentas anuales del citado ejercicio, los miembros del Consejo de Administración con cargo vigente se muestran a la derecha (debajo se indican las bajas y cambios acontecidos a lo largo de dicho ejercicio y con posterioridad al mismo, antes de la fecha de formulación comentada).

La función del Consejo de Administración (máximo órgano de gobierno) de la Sociedad matriz del Grupo **everis**, en lo que refiere a la identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales, es la de garante último, asumiendo la supervisión y control de la gestión global de riesgos que efectúa el Chief Risk Officer (“CRO”) y otros órganos de gobierno corporativo de la Sociedad. Esta función se pone de manifiesto en los principios de buen gobierno corporativo, cumplimiento normativo y control interno, que aplica la Compañía, así como en las acciones y planes específicos que se concretan, cuya supervisión y seguimiento recae por delegación, en la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo.

En relación con lo anterior, el CRO, para la debida gestión de los riesgos de Compañía a nivel Grupo, lidera el área global de Risk & Insurance Management. Dentro de la función de gestión de los riesgos (Risk Management), el CRO ha elaborado, en coordinación con el Comité de Cumplimiento Normativo & Risk Management, una Matriz global de riesgos que incluye todos los vinculados a la actividad que el Grupo **everis** desarrolla.

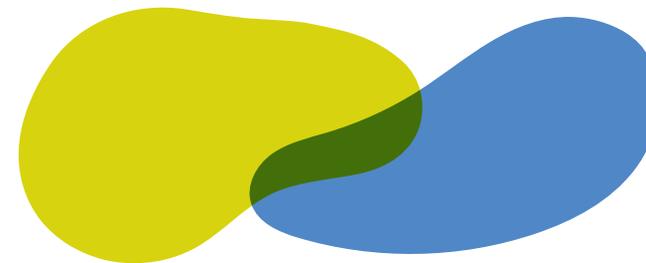
<b>Presidente</b>	Eduardo Serra Rexach
<b>Consejero delegado del Grupo everis</b>	Fritz Hoderlein Cabistany
<b>Consejeros independientes</b>	Pilar Zulueta de Oya Alejandro Ferreiro Yazigi Pedro Luis Uriarte Santamarina Mónica de Oriol Icaza
<b>Consejeros dominicales del Grupo NTT DATA</b>	Chieri Kimura Tetsushi Sasago Patrizio Mapelli Kei Anzai Miyuki Ide
<b>Secretario del Consejo</b>	Antonio Gómez Jarillo

Modificaciones en los miembros del Consejo: Para dar una imagen vigente, a fecha de formulación de este informe, se han tenido en cuenta las modificaciones al cierre del ejercicio FY19, así como los hechos posteriores y previos a la formulación (30 de junio 2020). **Cristina Garmendia Mendizabal** causó baja con fecha 21 de junio de 2019, y fue sustituida posteriormente por **Mónica de Oriol Icaza**, con fecha 22 de abril de 2020, constando como hecho posterior al cierre y previo a la formulación de cuentas. **Ken Tsuchihashi** causó baja el 24 de julio de 2019 y fue sustituido por **Koji Miyajima** en dicha fecha, hasta la revocación de este último y cobertura de su vacante, según se indica más adelante. **Benito Vázquez Blanco** causó baja el 18 de septiembre de 2019 y su vacante fue cubierta con posterioridad, con el nombramiento de **Miyuki Ide** el pasado 31 de marzo de 2020. **Koji Ito**, **Manabu Tanaka** y **Koji Miyajima** causan baja el 22 de junio de 2020 y son sustituidos por **Chieri Kimura**, **Tetsushi Sasago** y **Patrizio Mapelli**. Adicionalmente, es importante resaltar que con fecha 18 de marzo de 2020, se designó a **Pedro Luis Uriarte Santamarina**, Consejero Independiente, como Vicepresidente del Consejo. Este nombramiento está vinculado a las mejoras relativas al procedimiento de sucesión en curso, así como para dar continuidad a las mejores prácticas de buen gobierno.

Esta Matriz incorpora los riesgos en atención a una metodología concreta que tiene en cuenta tres categorías (riesgos asociados con el entorno exterior, riesgos asociados con el negocio y riesgos asociados con Compliance), así como su impacto y la probabilidad de ocurrencia, cuantificándose cada riesgo. Cada FY el CRO reporta a la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo su evaluación global de riesgos (Annual Risk Assessment), en coordinación con el resto de áreas involucradas de la Compañía.

Este reporte se realiza tres veces al año, al inicio, en la mitad y al final del FY. Los reportes comprenden, a modo resumen, la siguiente información:

- **Reporte al inicio del FY:** En la Matriz global de riesgos se identifican los riesgos materiales o más críticos en la organización, anticipando algunas de las medidas que se estiman adecuadas para su prevención y/o reducción en ese FY.
- **Reporte a mitad de FY:** A mitad del correspondiente FY, se reportan las medidas específicas adoptadas por el Grupo para cada uno de los riesgos materiales identificados, para su prevención y/o reducción, así como el número de incidentes que hayan podido producirse, en su caso, el estatus de dichas medidas (planificadas o no) y su evaluación, junto con los supuestos que hubieran podido ser detectados por el área de Auditoría Interna.
- **Reporte a fin de FY:** Se reporta una evaluación final de los riesgos materiales identificados, incluyendo el número total de incidentes, el grado de implementación de las medidas adoptadas para su prevención y/o reducción, así como las medidas que se estima continuarán o se adoptarán, según proceda, en el siguiente FY.



Por otra parte, la Dirección de Auditoría Interna del Grupo **everis**, informa en cada reunión de la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo, acerca de todos los trabajos desarrollados desde la última reunión de dicha Comisión, incluyendo el reporte de sus trabajos de revisión, así como el seguimiento de las recomendaciones realizadas a las unidades o áreas auditadas.

Asimismo, la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo eleva al Consejo, en su reporte regular de cada reunión, y específicamente al final de cada FY, sobre sus conclusiones acerca de dichos trabajos del área de Auditoría Interna así como sobre la mencionada evaluación de riesgos.

En los citados procedimientos de gestión de riesgos, se analiza también la información que ha podido ser obtenida a través de diferentes canales que la Compañía tiene institucionalizados, como pueden ser los derivados de su pertenencia a asociaciones empresariales y su participación en foros de opinión vinculados a sus actividades.

La función del Consejo de Administración de la Sociedad matriz del Grupo **everis**, en lo que refiere a la evaluación de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo en la organización, en temas económicos, ambientales y sociales, es, asimismo, la de garante último, por cuanto la evaluación de la eficacia de los procesos citados se lleva a cabo, por delegación, a través de la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo en el sentido indicado anteriormente. Esta Comisión es quien supervisa las incidencias y acciones que puedan resultar del desempeño de la función independiente por el área global de Auditoría Interna, en cuanto al control y eficacia de los procesos internos.

Asimismo, en línea con lo señalado previamente, la Dirección de Auditoría Interna realiza reportes regulares, a través de los correspondientes informes, a dicha Comisión, quien, a su vez, lo eleva al Consejo de Administración para la evaluación de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo, en los ámbitos anteriormente comentados.

La frecuencia con la que el Consejo de Administración lleva a cabo la evaluación de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades es periódica, a lo largo de cada FY, y se realiza, como mínimo, con carácter bimestral.

## Comisiones delegadas

En ejercicio de sus funciones de organización, el Consejo constituyó formalmente dos comisiones delegadas; la comisión de auditoría y cumplimiento y la comisión de nombramientos y retribuciones, mencionadas anteriormente.

A continuación, se indican los miembros con cargo vigente, a la fecha de cierre del ejercicio FY19 y según los hechos posteriores que se reportan previos a la formulación de las cuentas anuales de dicho ejercicio.

Cargo	Nombramientos y Retribuciones	Auditoría y Cumplimiento
Presidente	Pilar Zulueta de Oya	Alejandro Ferreiro Yazigi
Miembros	Pedro Luis Uriarte Santamarina Mónica de Oriol Icaza Chieri Kimura Kei Anzai Miyuki Ide	Pilar Zulueta de Oya Chieri Kimura Kei Anzai Miyuki Ide
Secretario	Antonio Gómez Jarillo	Antonio Gómez Jarillo

Modificaciones en el seno de las citadas Comisiones: **Cristina Garmendia Mendizabal** causó baja y fue sustituida por Pilar Zulueta de Oya, el 24 de julio de 2019, como Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para esta comisión también se designó a Mónica de Oriol Icaza como vocal de la misma el 20 de mayo de 2020. **Ken Tsuchihashi** causó baja el 24 de julio de 2019 en ambas Comisiones, y su vacante fue cubierta con posteridad por Miyuki Ide, el 31 de Marzo de 2020. **Koji Ito** y **Manabu Tanaka** causan baja el 22 de junio de 2020 en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y fueron sustituidos por Chieri Kimura y Kei Anzai, respectivamente. **Manabu Tanaka** causa baja el 22 de junio de 2020 en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y fue sustituido por Chieri Kimura.

Adicionalmente, y con el fin de garantizar la representación de los consejeros independientes, el Consejo puede llevar a cabo el nombramiento de un representante de los mismos, como consejero coordinador o Lead Director. Su función principal es gestionar la coordinación de los consejeros externos. Esta función también puede ser realizada por el Vicepresidente del Consejo cuando estuviera designado.

**everis** cuenta con un Reglamento del Consejo de Administración que tiene por objeto determinar, conforme a los principios de transparencia y buen gobierno corporativo, las reglas de organización y funcionamiento del Consejo de Administración de **everis** Spain, S.L.U.

## 2.2

# Medidas para prevenir la corrupción y el soborno

En el FY19, el Grupo **everis**, de acuerdo con sus principios de buen gobierno corporativo y en el marco del Programa global de Compliance que tiene implementado, no ha tenido que analizar o gestionar, en el desarrollo de su actividad (lo que incluye las oportunidades u operaciones de negocio), ningún supuesto, material o contingente, así como práctica inadecuada, que pudiera asociarse a posibles conductas de corrupción y/o soborno, ni que pudiera tener un impacto relevante en los estados financieros.

Es importante destacar también que en dicho FY, el Grupo no ha recibido ningún tipo de comunicación o denuncia, por conductas vinculadas a presunta corrupción o soborno, a través de los canales globales o Sistemas de Whistleblowing (interno y externo) que tiene operativos. En este sentido, a finales de este ejercicio FY19 se ha decidido suprimir el canal interno y dar prevalencia al sistema externo, por su acceso universal, tanto de empleados como cualquier tercero, considerando su mayor visibilidad y su operativa externalizada, que refuerza su objetividad, y manteniendo sus características de canal confidencial y anónimo.

Adicionalmente, durante la evaluación anual y global de los riesgos corporativos que ha llevado a cabo el Chief Risk Officer (CRO) del Grupo, que implica su función de Risk Management, no se ha detectado ninguna circunstancia o ningún incidente de corrupción o soborno, por lo que no ha sido necesaria gestión alguna ni consiguiente adopción de medidas adecuadas para su prevención y/o mitigación. En consecuencia, no ha sido preciso que el CRO reporte supuesto de este tipo ante la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo del Grupo (órgano en el que el Consejo de Administración delega las funciones específicas de Compliance y de Risk Management). En idéntico sentido, desde el área de Compliance y a través del Chief Compliance Officer (COO), tampoco se ha reportado incidente o circunstancia relevante que destacar.

No obstante lo anterior, en este FY existe algún proceso de litigio abierto que involucra al Grupo, si bien no es material ni relacionado con corrupción o soborno.

Asimismo, a fecha de elaboración del estado de información no financiera, se resalta que el recurso jurisdiccional contencioso-administrativo que **everis** Spain, S.L.U. tiene interpuesto contra la Resolución (no firme ni definitiva) de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), por la supuesta responsabilidad, mitigada e incidental, en presuntas prácticas anticompetitivas y sobre el que se informó en el pasado FY, se encuentra aún pendiente de sentencia por el Tribunal competente. En atención a la excepcional situación global vinculada al COVID-19 y su impacto en la tramitación de los procesos judiciales a nivel nacional, se estima un posible un retraso en la resolución de dicho recurso.

Para prevenir posibles comportamientos anticompetitivos, **everis** Spain, S.L.U. continúa reforzando su Programa de Compliance global, lo que implica promover su actualización periódica y la adopción de diferentes medidas y acciones, vinculadas a la concienciación/formación, mejora de procedimientos internos y consiguientes revisiones, para su supervisión por el área de Auditoría Interna.

En particular, durante este FY19, el Grupo **everis** ha lanzado una versión actualizada del curso global de Compliance, fomentando la concienciación en áreas tales como la protección de datos de carácter personal, aspectos vinculados con la propiedad intelectual o con incidencia en relaciones laborales, así como en materia de competencia, en línea con las directrices de NTT DATA (además de en otras materias a que se hará referencia más adelante), mediante la incorporación al mismo de supuestos prácticos que pueden presentarse a los profesionales del Grupo en su actividad diaria. Este refuerzo ha tenido enfoque global y con ajuste a la normativa aplicable en la Unión Europea, Japón y Estados Unidos.

De otro lado, el Grupo **everis** promueve una cultura de tolerancia cero de delitos en la organización, incluido el de corrupción, y sigue mejorando las medidas y acciones destinadas a su prevención. En este sentido, al igual que en el FY anterior, continúa realizando acciones de concienciación y formación sobre las políticas y procedimientos internos Anticorrupción, y cuenta con una formación global enfocada a toda la organización, abarcando todos los niveles y categorías laborales. En particular, en este FY19 se ha mantenido en el Grupo **everis** la formación sobre los siguientes aspectos:

## Código de Ética y Conducta Profesional

(incluye la Global Compliance Policy de NTT DATA)

El Código de Ética y Conducta Profesional del Grupo **everis**, además de recoger principios y políticas básicas de la compañía, establece una serie de cumplimientos normativos de amplio espectro, entre ellos un entorno laboral seguro.

La violación de las normas contenidas en dicho Código por parte de las personas afectadas por el mismo tendrá la consideración de infracción del mismo, y podrá derivar, según el análisis de lo acontecido, en la imposición de la correspondiente sanción y/o en la adopción de las acciones legales correspondientes.

Actualmente está accesible en la web corporativa ([www.everis.com](http://www.everis.com)) y para los empleados en la Intranet global, prohíbe la corrupción y el soborno, directa o indirectamente, tanto en el sector privado como en el sector público.

## Política global Anticorrupción

De aplicación a todos los profesionales del Grupo **everis**, así como a todos los colaboradores, asesores, agentes, distribuidores, becarios u otros subcontratados, siempre que actúen en representación de o cooperando con **everis**. Asimismo, el Grupo **everis** exige a todos los terceros con los que interactúa la extensión de esta Política, así como su cumplimiento, a sus propias organizaciones, incluyendo sus Administradores, Directivos, profesionales y representantes legales de las mismas, al igual que a cualesquiera terceros con los que se relacionen tales organizaciones.

Todas las áreas de la organización, en especial las de Negocio, han de tener muy presente esta Política, debiendo aplicarla y cumplirla íntegramente.

Recoge la tolerancia cero con la corrupción en cualquier forma y facilita pautas a seguir en la materia. Asimismo, especifica que en la realización de su actividad el Grupo persigue siempre cumplir con toda la normativa Anticorrupción (en especial la Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") de Estados Unidos y la UK Bribery Act ("UKBA") del Reino Unido), Antisoborno y en materia de Blanqueo de Capitales que en cada momento pueda resultar de aplicación, ya sea de carácter internacional, europeo o nacional. Promueve el uso de las Cláusulas Antisoborno elaboradas por la Asociación TRACE Internacional (Anti-Bribery Compliance Solutions), en todos los contratos de carácter internacional que celebre la compañía.

## Política global de Regalos & Hospitalidad

Aplica a todos los profesionales del Grupo **everis** e incluye pautas específicas en la materia, a cumplir respecto a las relaciones con el sector público y en el sector privado, así como en la esfera interna de la organización. Destacar que en el sector público se prohíbe expresamente la entrega u ofrecimiento de cualquier regalo o gasto de hospitalidad, directa o indirectamente, a favor de funcionario público, con independencia de su importe o valor o de si se encuentra en curso alguna licitación en la que **everis** pudiera resultar eventualmente adjudicataria, para evitar cualquier conducta irregular tendente a la influencia o trato de favor. La Política restringe en la organización los regalos y los gastos de hospitalidad en un escenario de adecuada necesidad, justificación, registro e íntegro ajuste a los usos comerciales locales habituales y la normativa aplicable.

## Curso global de Compliance

Obligatorio para todos los empleados del Grupo, por expresa petición de NTT DATA, cuyo seguimiento se efectúa con carácter anual y que incluye formación en materia Anticorrupción/Antisoborno.

En este ejercicio, en su versión actualizada, se ha reforzado de una forma especial la materia penal, con un mensaje claro en la organización de tolerancia cero a cualquier delito (incluidos corrupción y soborno, así como conductas relacionadas). Se ha recordado a los empleados del Grupo que tienen a su disposición, en la Intranet global, la Política global Penal y el Catálogo de Riesgos Penales que acompaña a la misma como Anexo y que describe los tipos delictivos por los que la persona jurídica puede ser penalmente responsable en España conforme al vigente Código Penal, considerando que la Sociedad matriz del Grupo está establecida en España y, por tanto, le resulta aplicable dicha normativa directamente, así como a su Grupo de Sociedades vinculadas.

Adicionalmente, se ha hecho también especial hincapié en otras materias en las que se requiere un adecuado cumplimiento, actualizando su contenido, como son Fiscal, Laboral, Propiedad Intelectual, Competencia y Privacidad y Protección de Datos de Carácter Personal.

Esta nueva versión del curso, disponible para todos los empleados desde el 30 de enero de 2020, la han realizado 5893 profesionales hasta el cierre del año fiscal el 31 de marzo.

## Acciones específicas de concienciación, formación y comunicación.

A nivel Grupo y a colectivos de riesgo o especialmente expuestos, para prevenir la comisión de delitos, especialmente aquellos vinculados a la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales, en el seno de la organización. Se ha diseñado un programa de formación específica para el siguiente FY, de forma que tales acciones se lleven a cabo de una forma planificada y ordenada, con la finalidad última de prevenir el riesgo penal.

## Matriz global de riesgos de Compliance

Identifica presuntos incumplimientos normativos y/o delitos, asociados a la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales, así como las medidas específicas para su prevención.

Esta Matriz se ha revisado en este FY y se ha elaborado una nueva versión, actualizada, identificando en la misma los riesgos penales que se pueden vincular a la actividad del Grupo, atendiendo a la probabilidad de ocurrencia y su impacto. El resultado de esta revisión se ha materializado en una priorización de los posibles delitos que se pueden asociar a dicha actividad y la categorización del riesgo de acuerdo a una escala de 1 a 5, considerando que Baja (1), Baja/Media (2), Media (3), Media/Alta (4) y Alta (5). En la citada Matriz, no se han identificado riesgos penales de categoría Alta y, dentro de la categoría Media/Alta, se han detectado los siguientes, que se corresponden con los tipos delictivos tipificados por el vigente Código Penal y que podrían derivar en responsabilidad penal de la Compañía: Propiedad Industrial e Intelectual, Corrupción en los negocios, Descubrimiento y revelación de secretos, Daños, Cohecho y Tráfico de influencias. Los riesgos penales, recién identificados, se van a gestionar a través de la aplicación de las medidas preventivas que se consideren procedentes.

## Compromiso Anticorrupción

Está incluido en todos los contratos a suscribir con asesores externos e intermediarios comerciales (comisionistas, agentes, representantes y distribuidores). Persigue asegurar el cumplimiento de toda la normativa Anticorrupción aplicable hacia los terceros con los que el Grupo interactúa.

## Acciones de control, correctivas, de monitorización y de auditoría

Tendientes a la implantación de medidas eficaces para detectar, efectuar seguimiento y corregir conductas infractoras que impliquen delitos o riesgos de Compliance en la organización, vinculados a corrupción y conductas relacionadas.

## Canales de denuncia o Sistemas de Whistleblowing

La compañía ha tenido implementados dos canales de denuncia o Sistemas de Alertas Profesionales, de carácter global: 1) Interno: confidencial (no anónimo), disponible en la Intranet global corporativa para todos los empleados del Grupo, y 2) Externo: confidencial y anónimo (sólo si así lo quiere el denunciante), habilitado en la web corporativa de **everis** ([www.everis.com](http://www.everis.com)) para todos los empleados del Grupo y cualesquiera otros terceros (clientes, proveedores, etc.) que actúen en nombre de **everis** o que, de cualquier modo, interactúen o colaboren con ella. Este último canal externo toma como referencia la Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Resaltar como se indicaba anteriormente, que a finales de este ejercicio FY19 se ha decidido suprimir el canal interno y dar plena prevalencia al sistema externo, considerando su visibilidad y acceso universal, tanto de empleados como cualquier tercero. Destacar también la mayor objetividad de este canal, al contar con una operativa externalizada que se gestiona por un Despacho de Abogados de prestigio y que reside en una plataforma externa tecnológica avanzada, ubicada en Alemania, manteniendo sus características de canal confidencial y anónimo.

Adicionalmente, señalar que durante el ejercicio FY19, se han realizado acciones muy similares de comunicación a las del pasado FY, en el sentido indicado a continuación:

- Se ha compartido información sobre las políticas y procedimientos internos Anticorrupción del Grupo con los miembros del Consejo de Administración.
- Se han comunicado las políticas y procedimientos internos Anticorrupción del Grupo a los empleados de la organización y se encuentran a su disposición en un lugar destacado de la intranet global corporativa. En este punto, resaltar que se ha creado en el Grupo, en este FY, una nueva Intranet global, para compartir el conocimiento por todos los empleados, y en la que se ha habilitado un nuevo espacio en el que se ubican las políticas y procedimientos internos citados, en lugar muy visible y destacado.
- Las políticas y procedimientos Anticorrupción son internos si bien de su principal contenido se informa a todo tipo de socios de negocio con los que el Grupo interactúa.
- Se ha compartido con los miembros del Consejo de Administración información sobre las acciones de concienciación y formación en materia de Anticorrupción.
- Los empleados del Grupo han recibido formación Anticorrupción.



## 2.3

# Lucha contra el blanqueo de capitales

Las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro que son de aplicación en **everis** se resumen a continuación.

- *Compliance*: Política global Anticorrupción
- *Compliance*: Política global de Regalos & Hospitalidad.
- *Compliance*: Matriz global de Riesgos de *Compliance*.
- Financieras: Controles financieros.
- Auditoría Interna: Controles de Auditoría Interna.
- Control interno y gobierno corporativo: Group Authority Matrix GAM y everis Equivalent GAM o eEGAM.
- No han existido aportaciones de relevancia material a fundaciones, ni a entidades sin ánimo de lucro, que se vinculen a actividades pro bono de la Compañía (éstas se tratan en los apartados 4 y 6 de la presente Memoria), y que, en todo caso, quedarían controladas por las medidas indicadas más arriba.



## 2.4

# Gestión de riesgos

El Grupo **everis**, de conformidad con sus principios de buen gobierno y control interno, dispone de un área global de Risk & Insurance Management, liderada y gestionada, a nivel Grupo, por el Chief Risk Officer ("CRO"). Dentro de la función de Risk Management, el CRO ha elaborado, en coordinación con el Comité de Cumplimiento Normativo & Risk Management, una **Matriz Global de Riesgos** que incluye todos los vinculados a la actividad que el Grupo desarrolla.

Esta Matriz incorpora los riesgos en atención a una metodología concreta que tiene en cuenta tres categorías (riesgos relacionados con el entorno exterior, con el negocio y con Compliance), así como su impacto y la probabilidad de ocurrencia, cuantificándose cada riesgo. Las tres categorías son:

- **Riesgos que pueden afectar al Modelo de la Compañía** (referido principalmente al mantenimiento del Modelo-Calidad y Generosidad) y al crecimiento del mismo.
- **Riesgos relacionados con el Negocio**, tales como riesgos exógenos o de mercado, cuya responsabilidad es asignada, por la Comisión de Auditoría, a la gestión ejecutiva y de dirección de **everis**.
- **Riesgos operacionales**, cuyo análisis y evaluación se realiza por el Departamento de Auditoría Interna y los resultados se muestran en los diferentes estudios e informes y en cada Matriz de Riesgos detallada y completa de cada Unidad de auditoría, después de ser revisados. Como riesgos operacionales se entiende los riesgos ambientales, sociales, económicos y sus impactos.

Asimismo, en la Matriz se incluyen, cada FY, las diferentes medidas y planes de acción, de cara a su debida evitación y prevención.

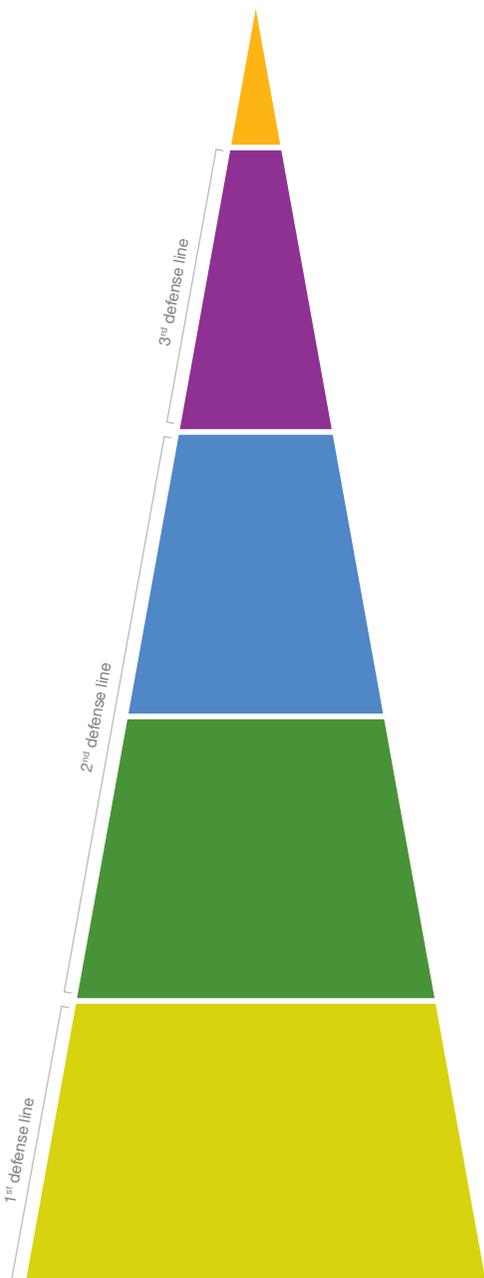
Dicha Matriz ha sido revisada de nuevo por el CRO en este FY19, con la colaboración del resto de áreas involucradas de la organización, para comprobar si es preciso su ajuste debido a la evolución de la actividad del Grupo y a la aparición de nuevos factores o circunstancias externas, con impacto en el mismo.

## Metodología de control de riesgos

Cada año fiscal el CRO reporta a la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo su evaluación global de riesgos (Annual Risk Assessment), en coordinación con el resto de áreas involucradas de la Compañía, en tres fases:

- **Fase 1: Al inicio del ejercicio**, en la Matriz global de riesgos, se identifican los riesgos materiales o más críticos, anticipando algunas de las medidas que se estiman adecuadas, para el ejercicio social que comienza, con el objetivo de lograr su prevención y/o reducir, atenuar o trasladar la cobertura de su impacto mediante los correspondientes seguros, durante el concreto ejercicio.
- **Fase 2: A mitad del correspondiente ejercicio**, se reportan las medidas específicas adoptadas por el Grupo para cada uno de los riesgos materiales identificados, para su prevención y/o reducción, así como el número de incidentes que hayan podido producirse, en su caso, el estatus de dichas medidas (planificadas o no) y su evaluación, junto con las ocurrencias que hubieran podido ser detectadas por el área de Auditoría Interna.
- **Fase 3: Cuando termina el ejercicio**, se reporta una evaluación final de los riesgos materiales identificados, incluyendo el número total de incidentes, el grado de implementación de las medidas adoptadas para su prevención y/o reducción, así como las medidas que se estima continuarán o se adoptarán, según proceda, en el siguiente ejercicio social.

En la siguiente figura se muestran un resumen del **Sistema de control interno de riesgos** de la compañía.



## Board of Directors

### Audit Committee

### Internal audit

- Internal Audit Charter
- Independence and Objectivity Principles
- Methodology based in Standards from IAI
- Detailed Processes and Procedures
- Risk Assessment (& Risk Matrices): 69 Audit Units.
- 3 years Audit Plan
- Follow Up of recommendations

### Control units

CISO / CRO / CIO / CFO / Compliance / Risk & insurance mngt. / Production area, etc.

Committees:  
Compliance Com.  
Inform. Security Com., etc

- Code of Ethics & Professional Conduct.
- Group Authorization Matrix.
- Professional Alert System.
- CRO Risk Assessment.
- Anti Corruption Policy.
- Gift Policy.
- Etc.

### Global units

Accounting, Legal, purchasing, treasury, people, tax, etc.

Committees:  
Global BSA Com.  
Business Economics Com., etc

- Accounting Policies (Rules for Segregation of duties, access privileges, etc.).
- People Policies.
- IT Risk Assessment.
- Global Procurement Policy.
- Etc.

### Offices, Region, Local units

Head of Office.

Head of Unit.

Head of Region.

Local units: accounting, legal, purchasing, treasury, people, tax, etc. (process & procedures)

- Defined and concrete objectives.
- Definition of roles and responsibilities.
- Information System.
- Procedures, rules, action plans and internal policies.
- "Operator" controls performed daily.
- Key structured controls performed by supervisory personnel.
- Controls carried out by Senior Management.

Como consecuencia de la release del Programa de Compliance que la Compañía lanzó en el FY anterior y con el objetivo de lograr a medio plazo el que la misma se certifique en el estándar nacional UNE 19601- Sistemas de Gestión de Compliance Penal-, en este FY19 se han llevado a cabo acciones y medidas que derivan del proyecto global interno (Compliance Gap Analysis), con la finalidad de mejorar y complementar dicho Programa. En concreto, se ha intensificado el refuerzo del Programa en el aspecto penal.

En este sentido, a nivel corporativo se han acometido las siguientes acciones, en una primera fase, que implican su clara evolución:

- Se han celebrado grupos de trabajo internos, con las áreas o unidades de Negocio de la Compañía expuestas a un mayor riesgo penal, además de con la alta dirección, para seguir impulsando la concienciación y formación respecto a todos los delitos que tipifica el vigente Código Penal y por los que las personas jurídicas pueden ser penalmente responsables en España.
- Se ha revisado y actualizado la Matriz global de Riesgos de Compliance, como se ha especificado más arriba, que incluye sólo los que se vinculan directamente a la actividad del Grupo.
- Se ha aprobado una Política global Penal que promueve la tolerancia cero de delitos en la organización y que describe los parámetros de conducta que se espera de los profesionales del Grupo, así como de los socios de negocio con los que éste interactúa. Esta Política promueve el uso del canal de denuncia o Sistema de Whistleblowing del Grupo, a través del cual se recuerda que podrá comunicarse cualquier incumplimiento normativo, incluyendo conductas presuntamente delictivas.
- Se ha elaborado un Catálogo de Riesgos Penales, que se anexa a la Política citada, y que describe cada uno de los delitos que tipifica el vigente Código Penal y por los que pueden ser penalmente responsables las Compañías en España.
- Se ha diseñado un documento vertebrador de todo el Sistema de Gestión de Compliance penal en la organización, que agrupa las medidas y acciones de Compañía en este ámbito.

En una segunda fase, se tiene previsto llevar a cabo el roll-out de dichas acciones en el resto de Sociedades filiales que integran el Grupo **everis**, reforzando el nivel de cumplimiento de las mismas.

## Ciberseguridad

Durante el FY19, no consta ninguna brecha de seguridad que haya supuesto una pérdida/daños respecto a datos personales en el ámbito de las relaciones con los clientes como encargados de su tratamiento que pudiera tener una incidencia en materia de protección de datos (GDPR).

La oficina de, y que protección de datos de **everis**, continúa con los proyectos de mejora continua en materia de GDPR, implantando procedimientos y tecnologías que mejoren la eficacia en cuanto a la protección de datos, así como la concienciación y la formación continua en materia de privacidad y seguridad de datos personales.

En un contexto en el que se están incrementando exponencialmente los ciberataques, en noviembre de 2019, **everis** sufrió un ataque de Ransomware que puso a prueba nuestro nivel de protección y capacidad de respuesta ante ciberataques. A pesar de la complejidad del incidente, la pronta y contundente respuesta nos permitió evitar que el incidente afectase a las redes y datos de nuestros clientes y, los planes de continuidad de negocio establecidos, nos permitieron estar en condiciones de recuperar la operativa en 48 horas.

No obstante, el incidente ha puesto de manifiesto la necesidad de aumentar los niveles de protección en cuanto a ciberseguridad, y por ello se han reforzado los medios técnicos y humanos para adecuarlos a la magnitud y complejidad de las amenazas actuales.

Por último, la crisis del coronavirus, ha supuesto un nuevo reto operativo para seguir ofreciendo los servicios a nuestros clientes de manera no presencial. Nuevamente, la activación de los planes de continuidad de negocio, nos han permitido trabajar en modo remoto a cerca del 99% de la compañía en cuestión de días, y de esta forma, proteger la salud de nuestros empleados y colaboradores, y garantizar la continuidad de las operaciones con nuestros clientes.



## 2.5

### Derechos Humanos

---

#### Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

El Grupo **everis**, por expresa petición de NTT DATA, ha de seguir, en materia de Derechos Humanos, lo recogido en el documento denominado "NTT Group's Human Rights Charter", así como publicarlo en la Intranet global, para conocimiento de todos los empleados.

**everis** UK cuenta con una política interna específica denominada "Slavery and Human Trafficking Statement" para dar cumplimiento a la normativa, de carácter eminentemente penal, existente en UK ("Modern Slavery Act") y que desarrolla medidas de tipo preventivo y punitivo en la lucha contra las modernas formas de esclavitud, trabajos forzados, incluidos menores y personas vulnerables, tráfico de personas y explotación sexual o de otro tipo.

## Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos

El Grupo **everis** siempre ha promocionado y cumplido con todas y cada una de las disposiciones legislativas relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como en la normativa recogida en los Tratados y Convenios Internacionales (convenio de la OIT), las Disposiciones Comunitarias, la Constitución Española, el Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

Además, el Grupo **everis** es una empresa global, presidida por los valores de libertad responsable, generosidad exigente, energía creativa, coherencia y transparencia, preocupada no sólo por el desarrollo integral de sus empleados, sino también de las comunidades en las que se encuentra presente.

El Grupo **everis** cuenta internamente, como instrumento de cumplimiento esencial y básico, con el Código de Ética y Conducta Profesional (incluye la Global Compliance Policy de NTT DATA), así como con diversos protocolos y políticas que aseguran el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos en la Compañía, como son el Protocolo corporativo contra el acoso sexual y moral, los Planes de Igualdad, las diversas políticas de conciliación, etc. Durante el FY19 no se ha informado de ningún caso de discriminación.

**El Grupo everis considera que todo profesional ha de ser tratado con respeto y dignidad, evitando cualquier discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición por discapacidad. En virtud de estos derechos, everis se compromete a mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y los derechos fundamentales de carácter laboral.**

El Grupo **everis**, contribuye a la inserción al empleo de las personas con discapacidad, cumpliendo con lo dispuesto en las normativas laborales aplicables (Ley de General de Discapacidad en España) y aplicando las medidas alternativas vigentes que aseguren un empleo remunerado, así como las adecuaciones y los ajustes de carácter personal y social que requieren este tipo de personas trabajadoras.

El Grupo **everis** cuenta, además, con el programa **everislife** que agrupa actualmente el cumplimiento de las medidas legales en materia de Derechos Humanos, así como que las complementa con medidas propias ya existentes en **everis**. Aunque se entiende que no es el sector de consultoría en España un ámbito de actividad en el que se produzca este tipo de graves vulneraciones, el Grupo **everis** condena tajantemente el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

De igual manera, el Grupo **everis** respeta todas las disposiciones normativas que le son de aplicación relativas a la edad mínima para el acceso al trabajo, tanto en España como en el resto de los países en los que tiene presencia, e insta a sus subcontratistas, proveedores y demás socios comerciales a combatir el trabajo infantil.



## 2.6

### Prevención del acoso

#### Protocolo interno de actuación sobre la prevención, actuación y penalización del acoso laboral.

Específicamente, y a través de las áreas de People y Administración de Personal, se cuenta con un protocolo interno de actuación sobre la prevención, actuación y penalización del acoso laboral, tanto moral como sexista con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas, contando con los correspondientes procedimientos de gestión y la colaboración del mediador y comisión de control y prevención. Para ello, **everis** pone a disposición de los profesionales y terceros, canales de notificación y denuncia mediante el Sistema de Alertas Whistleblowing, para la comunicación anónima de este tipo de supuestos. Este Sistema y su procedimiento interno se encuentran disponibles en la nueva Intranet global corporativa y en el website corporativo: [www.everis.com](http://www.everis.com)

Si bien todos los países se rigen bajo los principios del código de ética de la compañía, adicionalmente algunos incorporan protocolos y políticas específicas para el acoso. En la tabla siguiente se muestran algunas medidas específicas para la prevención del acoso.

País	Medidas específicas para la prevención del acoso
España y México	Protocolo contra el Acoso Sexual y Moral
Colombia	Comité de Convivencia Laboral
Perú	Políticas contra la discriminación en su reglamento interno
EE.UU.	Medidas en el manual para empleados (Employee Handbook)
Reino Unido	Seguimiento del código ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)



## 2.7

# Fiscalidad responsable

El Grupo **everis** es consciente de la importancia de la transparencia y del buen gobierno en la gestión de los asuntos fiscales.

El Consejo de Administración de **everis** aprobó en el FY18 la Estrategia Fiscal del Grupo, donde se establecen los principios y directrices que rigen la gestión de los asuntos fiscales de **everis** en todos los territorios donde se encuentra presente.

Los principios que gobiernan la gestión de los asuntos fiscales de **everis** son:

- **Proactividad**
- **Transparencia**
- **Buen gobierno**

Las directrices prioritarias de actuación para la gestión los asuntos fiscales son las siguientes:

- Cumplimiento de las obligaciones tributarias respetando la legislación vigente, realizando una interpretación razonable de la misma y preservando su derecho de acudir a los tribunales cuando considere que se ha realizado una interpretación errónea de la legislación.
- Gestión de los riesgos fiscales de una manera diligente y dinámica.
- Información al Consejo de Administración de todas las operaciones significativas siguiendo lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital.
- Relación, de manera profesional y transparente, con las Administraciones Tributarias de los territorios donde **everis** tiene presencia.

Para la gestión de los riesgos fiscales, **everis** ha definido la Norma Marco de Control Fiscal donde se definen los principales roles y responsabilidades en la gestión y control de los riesgos fiscales del Grupo, tomando como referencia el modelo de las tres líneas de defensa. Dicho modelo consiste en:

- **Primera línea de defensa:** Se encuentra formada por las áreas internas de soporte de **everis** involucradas directamente en los procesos fiscales. Son los encargados de ejecutar los controles y de reportar a la segunda línea de defensa aquellas situaciones que pueden suponer un área de incertidumbre fiscal.
- **Segunda línea de defensa:** Está integrada por el área Fiscal de **everis**, como responsable del marco de control fiscal, y por el Responsable de riesgos corporativo. Su rol consiste en promover el establecimiento y la actualización de controles en relación a las áreas de incertidumbre fiscal así como en definir medidas para mitigarlas.
- **Tercera línea de defensa:** Está compuesta por Auditoría Interna, cuya responsabilidad es verificar el correcto funcionamiento del marco de control fiscal.

En la Norma Marco de Control Fiscal se articula el Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales cuyas etapas son las siguientes: identificación, evaluación, respuesta, seguimiento y reporting.

Como resultado del mencionado Ciclo, el área Fiscal de **everis** elabora el Informe anual para la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Consejo de Administración sobre la gestión de los asuntos fiscales del ejercicio.

Durante el FY19, la Comisión de Auditoría tomó razón de las actividades de la función fiscal relativas al FY18 incluidas en el mencionado Informe Anual, prestando su conformidad a las mismas, así como de los siguientes hitos relativos al proceso de implantación del Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales.



## Beneficios obtenidos por país

Durante este ejercicio fiscal han disminuido los beneficios siendo este año negativos. Sin embargo, durante el FY18 los beneficios antes de impuestos fueron de más de 39 millones y después de impuestos de casi 25 millones. Una explicación más detallada de estos temas se recoge en el informe de gestión económica.

En la siguiente tabla se recogen los beneficios obtenidos desglosados por país antes y después de impuestos.

País	Beneficios obtenidos por país antes de impuestos FY19 (€)	Beneficios obtenidos por país después de impuestos FY19 (€)
 España	-141.418.553	-127.092.255
<b>Europa</b>		
 Andorra	-478.684	-478.684
 Bélgica	3.306.667	3.288.803
 Francia	306.090	228.429
 Holanda	1.482.422	1.448.297
 Luxemburgo	717.486	537.699
 Italia	1.341.460	993.250
 Portugal	2.214.100	1.383.801
 Reino Unido	-4.476.360	-3.610.454
 Suiza	-892.390	-784.150
<b>América</b>		
 Argentina	-3.923.352	-3.878.235
 Brasil	-5.198.251	-5.303.720
 Chile	5.604.618	4.713.531
 Colombia	86.989	-329.124
 México	2.947.380	2.415.668
 Perú	13.974.623	9.346.644
 EE.UU.	5.936.490	4.362.929
<b>África</b>		
 Marruecos	-121.541	-121.541
 Sudáfrica	-4.845	-4.845
<b>Total</b>	<b>-118.595.652</b>	<b>-108.589.943</b>

## Impuestos sobre beneficios pagados

En la siguiente tabla se recogen los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

País	Impuestos sobre beneficios pagados FY19 (€)	Impuestos sobre beneficios pagados FY18 (€)
 España	6.437.514	5.780.130
<b>Europa</b>		
 Andorra	0	0
 Bélgica	0	
 Francia	0	
 Holanda	270.430	162.720
 Luxemburgo	9.680	
 Italia	77.720	1.285.968
 Portugal	917.774	934.632
 Reino Unido	0	0
 Suiza	0	0
<b>América</b>		
 Argentina	0	0
 Brasil	37.762	347.177
 Chile	99.679	1.241.459
 Colombia	0	0
 México	2.082.254	376.481
 Perú	7.073.564	1.979.766
 EE.UU.	1.536	0
<b>África</b>		
 Marruecos	0	0
 Sudáfrica	0	0
<b>Total</b>	<b>17.007.913</b>	<b>12.108.334</b>

## Subvenciones públicas recibidas

En la siguiente tabla se recogen las subvenciones públicas recibidas.

País	Cobros por subvenciones públicas recibidas FY19 (€)	Cobros por subvenciones públicas recibidas FY18 (€)
 España	1.988.188	2.029.351,60
<b>Europa</b>		
 Andorra	0	0
 Bélgica	594.796	0
 Francia	0	0
 Holanda	0	0
 Luxemburgo	0	0
 Italia	0	0
 Portugal	0	0
 Reino Unido	0	0
 Suiza	0	0
<b>América</b>		
 Argentina	0	0
 Brasil	0	0
 Chile	412.950	0
 Colombia	0	0
 México	0	0
 Perú	0	0
 EE.UU.	0	0
<b>África</b>		
 Marruecos	0	0
 Sudáfrica	0	0
<b>Total</b>	<b>2.995.934</b>	<b>2.473.907</b>

# 3

# Personas

# Personas

**everis** apuesta firmemente por el talento, y el principal objetivo es conseguir un alto rendimiento profesional al crear un contexto de libertad responsable. Considera el talento, la tecnología y la innovación como las piezas clave para alcanzar el éxito como compañía. Ser palanca de transformación y cambio requiere, según la visión de **everis**, colocar a las personas en el centro. Se trata de poner a la tecnología al servicio de las personas y no al contrario.

Esta apuesta por la transformación y la innovación centrada en las personas le obliga a trabajar para desarrollar el talento, no sólo en la plantilla, sino en todos aquellos agentes que conforman el ecosistema empresarial (Universidad, Administración Pública, emprendedores, empresas, entre otros). De esta sinergia surge una innovación integradora que no solo le hace crecer a él, sino a todos aquellos que confían en **everis**.

Sin embargo, el auge digital está a su vez dando lugar a una creciente competencia global por la captación del talento tecnológico, muy escaso, lo que dificulta la atracción y retención del mismo.



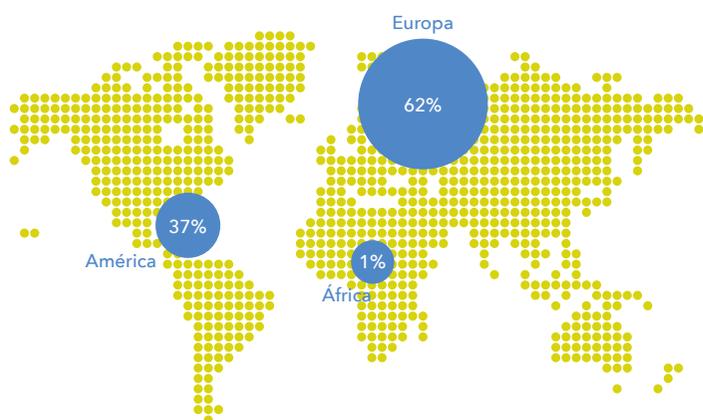
## 3.1 Empleo

### Número total de empleados y distribución

El número total de empleados en todos los países donde **everis** desarrolla negocio asciende a **27.291 empleados**, a cierre del FY19, tal y como se aprecia en la siguiente tabla. Destacan los centros de España, que en conjunto suman 14.483 empleados, lo que representa un 53% del total, y supone un 0,4% más que el año anterior.

La tabla de la derecha muestra la distribución de la plantilla por país.

Distribución de empleados por continente:



El indicador 1 del anexo 3 muestra el número total de empleados desglosado por sexo, edad, país y clasificación profesional.

País	Mujeres	Hombres	Total 2019	Total 2018
España	3.939	10.544	14.483	13.237
<b>Europa</b>				
Andorra	3	11	14	25
Bélgica	55	93	148	134
Francia	2	16	18	12
Holanda	11	27	38	23
Luxemburgo	6	58	64	58
Italia	258	622	880	747
Portugal	360	607	967	843
Reino Unido	96	231	327	315
Suiza	0	5	5	
<b>América</b>				
Argentina	144	357	501	580
Brasil	680	1.845	2.525	2.440
Chile	388	1.343	1.731	1.739
Colombia	380	601	981	1.194
México	302	556	858	653
Perú	945	2.525	3.470	2.865
EE.UU.	34	108	142	136
<b>África</b>				
Marruecos	63	76	139	118
<b>Total</b>				
	7.666	19.625	27.291	25.119

## Distribución de las modalidades de contrato

En lo que respecta al número total y la distribución de las modalidades de contrato de la compañía, la tabla siguiente muestra el porcentaje promedio anual de cada tipo de contrato, donde más del 89% de los contratos son de tipo indefinido.

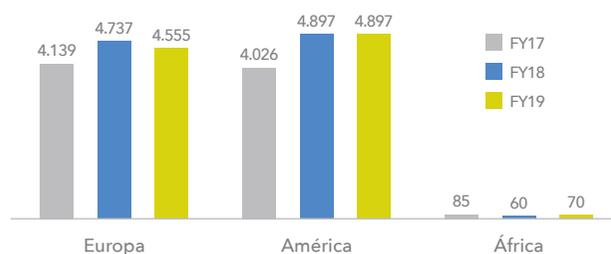
Tipo de contrato	% Contratos 2019	% Contratos 2018
Indefinidos	94,30%	99,92%
Temporal y parcial	5,70%	0,08%

La razón de esta disminución con respecto al año anterior obedece a un cambio de legislación en España, donde la incorporación de jóvenes se realiza con un contrato en prácticas, que posteriormente se convierte en indefinido.

Los datos completos, sobre modalidades de contrato pueden consultarse en el indicador 2 del anexo 3.

En este ejercicio se ha producido un total de 9.522 nuevos contratos, muy similar a los contratados en el FY18 donde se alcanzaron 9.694 contrataciones. En España con 3.847 nuevas contrataciones ha sido premiada como **Top Employer 2020**.

En el siguiente gráfico se muestran las contrataciones producidas en FY19 por país.

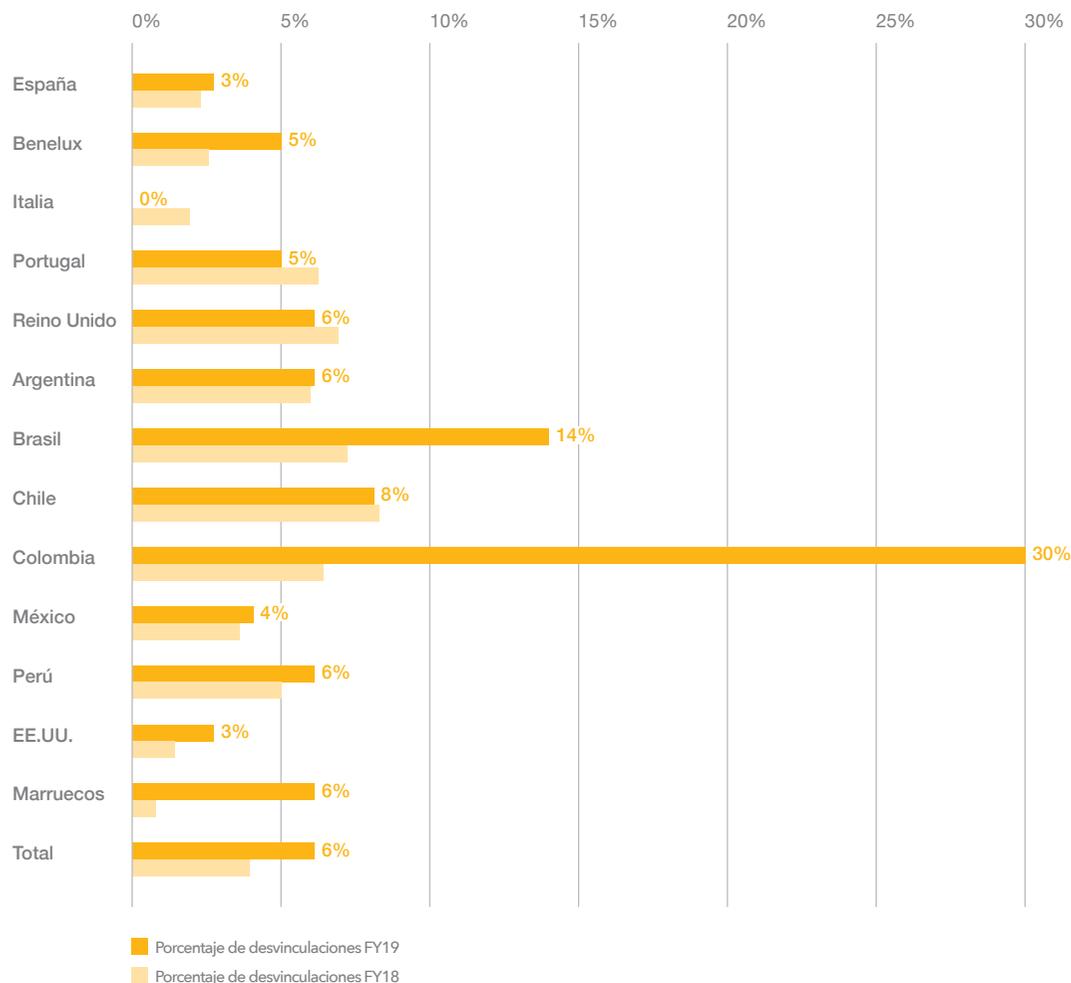


El indicador 3 del anexo 3 muestra el número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional.

## Desvinculaciones

En el presente año fiscal se han registrado un total de 1.586 desvinculaciones, siendo el número de empleados a cierre del FY19 de 27.291 empleados. Como se aprecia en la siguiente gráfica, el porcentaje de despidos ha aumentado un 1,8% con respecto al año anterior, siendo Colombia el país con mayor número de desvinculaciones, 30%, debido a la finalización de un gran contrato y su vinculación con el nuevo contratista.

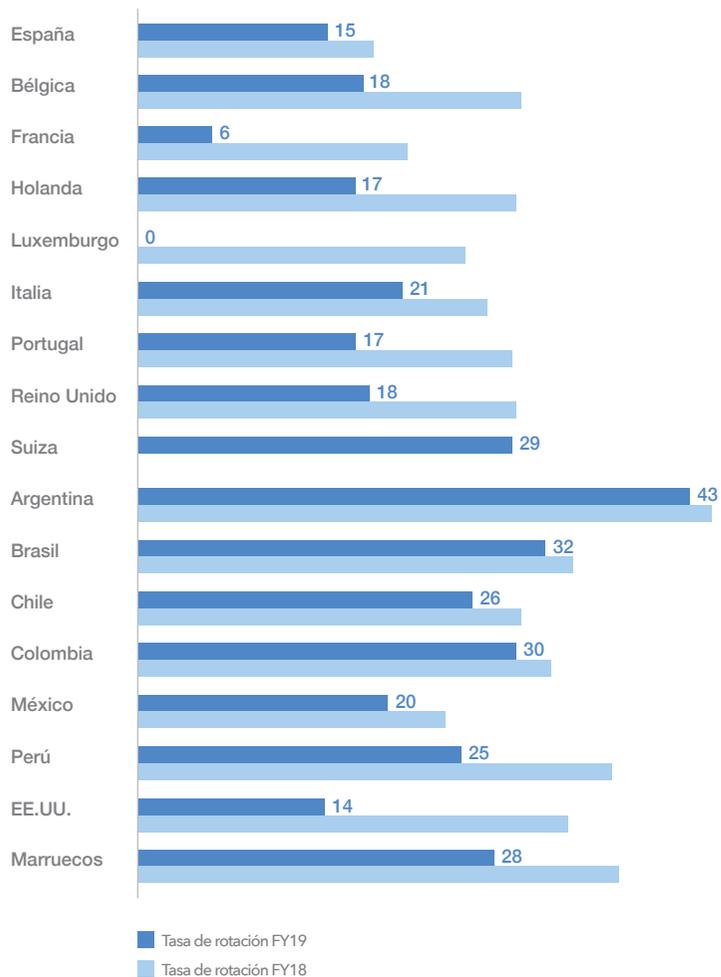
Las cifras desglosadas por sexo, edad, país y categoría se pueden consultar en el indicador 4.1 del anexo 3.



## Rotación de personas

La tasa total de rotación de personas ha mejorado siendo de 20,22%, casi un 5% menor que el año anterior, siendo el porcentaje de rotación femenino ligeramente inferior (17,95%) al masculino (21,09%). El número total y la tasa de rotación de personal durante el FY19, desglosado por grupo de edad, sexo y región se pueden consultar en el indicador 4.2 del anexo 3. En el siguiente gráfico se muestra la tasa de rotación por país del presente ejercicio con respecto al año anterior.

Los datos de rotación se obtienen a partir de la baja voluntaria, despido objetivo, despido procedente, excedencia voluntaria, sin reserva de puesto, improcedente sin justa causa, licencia sin vencimiento, mutuo acuerdo, fin reserva de puesto y no supera periodo de prueba (deseada y voluntaria).



## Brecha salarial

La política remunerativa en **everis** garantiza la equidad sin hacer ninguna distinción relativa a género o cualquier otra variable de diversidad. A igual categoría profesional la retribución es la misma tanto en hombres como en mujeres.

No obstante, tenemos un desequilibrio de género en la pirámide derivado de la escasez de mujeres en las disciplinas STEM y el sector de la consultoría.

Estamos haciendo un seguimiento de la eficacia de las medidas que estamos implantando para disminuir esa diferencia. El cálculo que hemos realizado se basa en la fórmula de cálculo más utilizada por las compañías,  $(A-B)/A * 100$  donde A es el salario hora de los hombres y B el de las mujeres.

Como se observa en la siguiente tabla, la brecha de género ha mejorado descendiendo del 5% al 3,2%.

	Grupo everis FY19	Grupo everis FY18
	3,2%	5%

## Remuneración media de consejeros y directivos

La política de remuneración del Consejo de Administración diferencia entre la retribución de los Consejeros independientes y los ejecutivos. Los Consejeros Dominicales designados por NTT DATA no forman parte de la remuneración del Consejo.

En lo referido a los Consejeros independientes, esta política incluye un importe fijo anual y dietas por asistencia a reuniones y desplazamiento, cuando proceda, así como por formar parte de las Comisiones del mismo, ya sea como Presidente o como Vocal de las mismas.

En lo referido a los Consejeros con carácter ejecutivo, Presidente y Consejero Delegado, ambos tienen un importe fijo y un variable referenciado al Bono o retribución variable que aplica a los directivos del grupo. La relación del Consejero Delegado está regulada en un contrato mercantil, conforme a los requisitos del artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

Las cuantías fijas y conceptos anuales de remuneración para el Consejo, que fueron aprobados por la Junta General para el FY18, no se han modificado para el ejercicio FY19.

En las siguientes tablas se muestra la remuneración media de consejeros, directivos de máximo nivel y dirección corporativa, incluyendo remuneración fija, variable, dietas e indemnizaciones.

## Remuneración media de la plantilla

En la siguiente tabla muestra la media salarial en todos los países donde el grupo desarrolla negocio, por cada categoría profesional. Estos datos se pueden ver desglosados por sexo, edad y país pueden consultarse en el indicador 5 del anexo 3.

Para promover el empleo, **everis** cuenta con un catálogo formativo que garantiza el aprendizaje continuo de nuevos conocimientos, metodologías y tecnologías, adaptado a las nuevas necesidades y muy personalizado. Eso potencia enormemente la empleabilidad de los empleados. Respecto al proceso de staffing es la garantía para conocer nuevos sectores y nuevos clientes, explorar otros ámbitos y continuar desarrollándonos a través de la rotación en proyectos.

Remuneración media de consejeros*	Mujeres FY19	Hombres FY19	Mujeres FY18	Hombres FY18
Consejeros ejecutivos**		969.208 €		897.690 €
Consejeros independientes	116.500 €	113.000 €	103.500 €	101.000 €
Remuneración media de consejeros	399.569 €	399.569 €	367.396 €	367.396 €

\* No se ha considerado a los Consejeros dominicales del Grupo NTT DATA al no tener estas remuneraciones por parte de everis.

\*\* Comprende al Presidente del Consejo y al Consejero Delegado.

Remuneración de Directivos de máximo nivel*	FY19	FY18
Remuneración media	649.833 €	680.814 €
Remuneración media hombres	663.584 €	680.814 €
Remuneración media mujeres	553.574 €	

Remuneración Dirección Corporativa**	FY19	FY18
Remuneración media	400.719 €	320.360 €
Remuneración media hombres	422.689 €	323.329 €
Remuneración media mujeres	334.809 €	311.452 €

\* Incluye la retribución total (salario fijo, bono y dietas por expatriación) de los Directivos de Máximo Nivel (CEO Europa, CEO América, CEO Evin y country managers).

\*\* Incluye la retribución total (salario fijo, bono y dietas por expatriación) de la Dirección Corporativa (Chief Financial Officer CFO, Chief BSA Officer CSO, Chief Legal Officer y Chief People Officer CPO).

Categoría	Femenino	Masculino	Total FY19	Total FY18
Partner	133.695	138.430	137.889	146.555
Executive Director	96.039	99.418	98.875	97.762
Director	85.175	90.217	89.382	92.042
Manager	58.195	61.291	60.485	61.609
Leader	38.432	41.041	40.264	40.399
Staff	19.028	20.477	20.066	20.386
Total general	25.352	28.495	27.611	

## 3.2

# Gestión del talento

**everis** ofrece diferentes caminos profesionales y alternativas de evolución, donde poder desarrollar el máximo potencial, por esto tiene distintos tipos de herramientas que utiliza de forma personalizada:

- Coaching grupal e individual
- Mentoring
- Seguimiento y tutorización
- Revisión anual y feedback continuo

**everis** participa en programas como el Programa Multiempresa de Desarrollo del Talento. Esta iniciativa apuesta por una colaboración interempresas para contribuir con la gestión, el desarrollo y la fidelización del talento.

Estas medidas garantizan el aprendizaje continuo de los empleados, con aporte de nuevos conocimientos, metodologías y tecnologías potenciando así la empleabilidad de los profesionales que forman parte de la empresa.

## Global Leadership Program

Se trata de un programa enfocado a desarrollar líderes globales que conozcan la estrategia del grupo NTT DATA así como el portafolio de servicios.

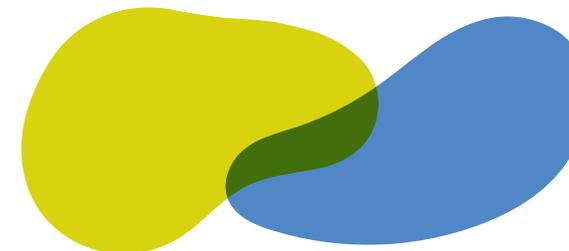
Además, la formación y aprendizaje en la política de **everis** son aspectos clave para atraer talento, para ser marca empleadora de referencia, para el desarrollo integral de los profesionales y su capacidad de aportación de valor.



## everis University

everis es una compañía donde su principal activo son las personas por lo que uno de sus objetivos es promover el desarrollo integral de las mismas a través de una cultura de aprendizaje personalizada y conectada, dentro y fuera de everis. Debe impulsar el desempeño profesional a través del aprendizaje continuo y nuevos desafíos generando un ambiente donde puedan desarrollar su máximo potencial.

Para esto, everis University Spain diseña distintos planes de formación más generales alineados con nuestro modelo de carreras (Funciones, conocimientos y competencias) y otros más específicos que atienden a las necesidades de la oficina, sector, proyecto.... alineado siempre con su línea estratégica de personalización de la formación.



## Equipo ejecutivo

Para el equipo ejecutivo tenemos diseñado varios planes de formación:

- **everis executive School** que se divide en 5 ámbitos de conocimiento:
  - **Business Management:** cuyo objetivo es conseguir que los clientes cuenten con everis.
  - **Evolving People:** cuyo objetivo es conseguir equipos satisfechos y altamente comprometidos.
  - **Communication:** cuyo objetivo es conseguir impactar e influir en el entorno.
  - **Creativity & Innovation:** cuyo objetivo es conseguir mantener el diferencial en el mercado.
  - **Strategic Vision:** cuyo objetivo es conseguir ejecutar alineadamente la estrategia.
- Además ofrece un **Plan de primer año para Gerentes**. Este plan pretende transmitir al Equipo Ejecutivo las nociones básicas para la gestión de proyectos en everis, y sobre las que posteriormente deberán profundizar mediante los Planes de Formación establecidos para su categoría.
- **Inspiring Executive:** Programa boutique para un colectivo exclusivo donde se trabaja la necesidad de que nuestros líderes guíen con visión, valores y estrategia.
- **Feedback continuo:** Path formativo donde se trabaja el feedback como herramienta de motivación y desarrollo profesional.

## Líderes

La everis University Spain ha diseñado planes formativos que cubren las necesidades desde el punto de vista competencial y de gestión:

- **Bases para la Excelencia:** Programas formativos orientado a la mejora de la Gestión de proyectos donde se pretende generar bases de conocimiento metodológico.
- **Empowerment Leaders:** Path formativo orientado al empoderamiento de los líderes de la compañía.
- **Líderes referentes:** Path formativo donde se trabajan 3 ámbitos: Innovación, Comercial y Liderazgo.
- **Leadership Challenge:** Path formativo para acelerar las capacidades de liderazgo.
- **Feedback continuo:** Path formativo donde se trabaja el feedback como herramienta de motivación y desarrollo profesional.

## Staff

everis University Spain ha diseñado planes formativos que cubren las necesidades desde el punto de vista competencial y de la productividad:

- **Bases para la Excelencia:** Programas formativos orientado a la mejora del Delivery de proyectos donde se pretende generar bases de conocimiento técnico y metodológico.
- **League of Learning:** Plan formativo orientado al talento joven sin experiencia orientado a potenciar el oficio de consultor.
- **Talento Joven:** Experiencia única de formación vivencial en los ámbitos de Experimentar (creatividad, emprendimiento y estrategia), Empatizar (Diversidad y medioambiente) y Equilibrar (Inteligencia emocional y teambuilding).
- **FeedBack continuo:** Path formativo donde se trabaja el feedback como herramienta de motivación y desarrollo profesional.
- **Future Líderes:** Experiencia única de formación vivencial del desarrollo del liderazgo que trabaja la metodología, comunicación y la innovación.

## Certificaciones

Algunas de las certificaciones que se cubren desde everis University son PMP, CAPM, PSMI, ITIL FOUNDATION V.3, PRINCE 2, PMO-CP, Agile: SAFe (Scaled Agile Framework), Certificación Devops Foundation, Team Kanban Practitioner, Kanban System Design (KMP1), Kanban Management Professional (KMP2), 3.13 Management 3.0.

## Idiomas

Comunicarse en otros idiomas es vital tanto en la vida profesional como personal y el inglés en particular se ha convertido en el lenguaje básico cuando se trata de interactuar con clientes en un mercado global.

El área de idiomas de la everis University Spain ofrece una amplia gama de servicios para mejorar las habilidades lingüísticas y para ayudar en casos específicos donde se necesita el idioma.

Para esto, desde el área de idiomas se ofrecen, tanto en modalidad F2F como digital, sesiones semanales, workshops y cursos intensivos, además de licencias para formación eLearning.

Como complemento, las iniciativas flexibles:

- **Linguistic Advice:** Servicio en el que se asesora y ayuda al estudiante a mejorar el idioma en sus propuestas, presentaciones, email, temas específicos, etc. que se puede hacer de manera presencial o por digital.
- **Discussion Clubs:** Charlas informales en un ambiente distendido en las distintas oficinas.
- **Podcasts:** Podcasts sobre distintos temas para fomentar el aprendizaje del idioma de una forma diferente.
- **BETOTW:** Email semanal que incluye vocabulario, expresiones y actividades; ahora también se puede consultar en la comunidad.

## Latam

El proyecto Digital Festival of Learning (DFoL), es una iniciativa que pone especial atención al desarrollo integral de los consultores de everis. DFoL está compuesto por aquellas acciones formativas que son esenciales en el desarrollo de un consultor independientemente de donde se localice y que comprende todos aquellas áreas necesarias para su evolución: SoftSkill, Metodología COM, Agile e Innovación y Creatividad.

A través de DFoL se quiere generar una experiencia única de aprendizaje y escalable a nivel Global por lo que la oferta formativa es mayoritariamente Digital. Esto permite una implantación real a nivel Global haciendo uso de la plataforma UlearnDX de everis, junto con todos aquellos recursos digitales que permiten potenciar y facilitar el aprendizaje.

## Inversión en formación

Durante el FY19, se invirtieron, en everis más de 18 millones de euros en la formación del talento interno de la compañía lo que supone 5 millones de euros más que año anterior, con más de 580.000 horas. Estas horas incluyen tanto la formación presencial como blended y on line de toda la compañía, si bien, debido al confinamiento derivado del covid hay datos todavía pendientes de procesar por lo que la cifra final podría ser incluso mayor.

Todas las categorías profesionales realizaron algún curso de formación en el año con un promedio de cursos realizados de 4,9. Este es un indicador clave de nuestro compromiso con el ODS 4 de Educación de calidad que mejora con relación al año pasado que fue de 4,18 cursos por persona

El indicador 6 del anexo 3 recoge la cantidad de horas de formación dedicadas por categoría profesional, país y sexo.

Los programas formativos más solicitados en España en cuanto a cursos presenciales son los relacionados con los valores y cultura de la compañía. Destaca también la demanda de formación relacionada con autoconocimiento, así como desarrollo personal y profesional, donde se trabajan competencias y habilidades de liderazgo, comunicación, innovación y creatividad, estos son #Beteam, Comunicación Positiva, Assertive Conflict Management; Curso de Entrada, Classroom Training\_English. En cuanto a cursos e-learning lo más demandados fueron: Conceptos básicos de Seguridad en everis, GDPR, Medio Ambiente, Programa Compliance Corporativo (obligatorios por everis).



## 3.3 Diversidad

Desde la creencia de que todos los profesionales son únicos, y su diversidad propia suma, se busca potenciar la cultura inclusiva, donde cada persona se sienta participe por ser quien es y se desarrolle entre todos un entorno seguro, donde las personas puedan aportar lo mejor de sí mismos.

**everis** cuenta con una estrategia y marco de actuación global desde 2019. Los dos objetivos prioritarios para la compañía en esta materia son por un lado incrementar la presencia de mujeres en la capa ejecutiva equilibrando el número de mujeres en todos los niveles de la organización y por otro lado favorecer la inclusión de personas con discapacidad.

Adicionalmente, es de nuestro interés desarrollar una mente inclusiva en todos los empleados, y que aprendamos a relacionarnos e incluir a la diversidad en todos los aspectos, tanto visibles como invisibles, por tanto, además de los colectivos prioritarios ya mencionados, se desarrollan acciones enfocadas a los siguientes grupos de diversidad: Cultural, Generaciones, LGBT+ y también Perfil Profesional.

El marco de actuación a nivel global contempla las siguientes líneas:

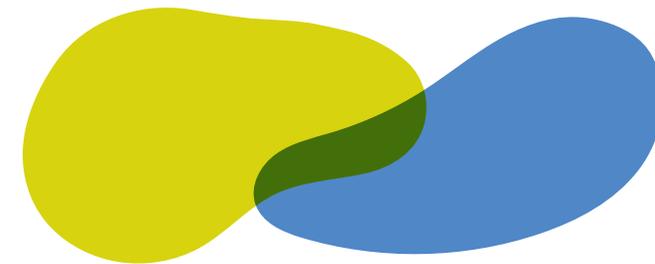
- Elevar la sensibilización de la compañía en materia de Diversidad e Inclusión, el impacto de los sesgos inconscientes en nuestra toma de decisiones y la necesidad de continuar potenciando la igualdad de oportunidades para todas las personas.
- Acciones específicas en procesos People (recruiting, promociones, analytics, formación).
- Visibilización y apoyo a las acciones locales y específicas para los grupos de interés: fomento de la vocación STEM (talleres de robótica para niños/niñas con enfoque de género), plan de inclusión de la Discapacidad, Género (mentoring, parenthood, visibilidad), Cultural (acciones de comunicación y sensibilización, talleres de multiculturalidad).
- Fomento de los círculos de personas (grupos autogestionados por los propios empleados/as sobre temas de interés común, con la intención de coaprender y contar con una red de apoyo: The Parenthood Experience, Círculo de Mujeres en oficina como Bcn o Santiago de Chile, GirlsGonna, Young Talent).

Los indicadores principales son porcentaje de mujeres en plantilla y porcentaje de mujeres Top Executive y número de personas con discapacidad.

El principal riesgo asociado al cumplimiento de estos indicadores es la escasez de talento STEM y la brecha de género en estas disciplinas.

Además, hacemos seguimiento en OneVoice del indicador de diversidad. En 2019 el porcentaje de satisfacción de nuestros empleados con la gestión que **everis** realiza de la diversidad fue de 82% una cifra muy positiva al igual que en 2017.

Año fiscal	Mujeres en plantilla	Top executive	Personas con discapacidad
FY19	28%	12,41%	169
FY18	28%	10,7%	144



## Diversidad de género. Plan de igualdad.

**everis** promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo. Todos los profesionales de **everis** tienen derecho igualmente a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y a que se garantice la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y de carácter corrector que eviten que se repitan dichas situaciones.

Por esa razón, **everis** trabaja para ser referente en el ámbito de la igualdad de oportunidades, mantener el equilibrio en la distribución por sexos en el conjunto de la plantilla y garantizar la no discriminación por razón de sexo.

En España, en el contexto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **everis** posee un Plan de Igualdad vigente en todas las sociedades que por volumen de empleados tienen obligación.

Durante 2019 se ha procedido a firmar el nuevo plan de igualdad de **everis** Spain SL para el periodo 2020-2025 y que contiene objetivos y acciones en los siguientes ámbitos: Recruiting, Desarrollo, Formación, Conciliación, Comunicación, Remuneraciones y Acoso sexual y por razón de género.

Los objetivos contemplan el incremento de mujeres en plantilla y en posiciones ejecutivas a través de mejoras del proceso de recruiting, programas de desarrollo, mentoring y formación, dirigido a todos los empleados/as de la compañía, mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional y fomentar la comunicación inclusiva así como el conocimiento del plan y sus acciones a toda la plantilla.

En el resto de países en los que **everis** desarrolla su actividad se actúa siempre conforme a la legislación local vigente, si bien muchos países aún no presentan una ley específica en materia de Igualdad.

En Reino Unido, el Plan **everis is Diversity**, busca concienciar y poner en valor la diversidad, desde la perspectiva de la singularidad de cada uno. Se trabajan 3 dimensiones fundamentales: género, cultura y unicidad.



### Recruiting

- Employer Branding
- Personalización y diversificación de los procesos de acceso y contratación.



### Desarrollo

- Incorporación de la perspectiva de género e inclusión en los momentos clave de los procesos de desarrollo profesional.



### Formación

- Sensibilización y formación para colectivos clave.
- Revisión y adaptación de los contenidos formativos.



### Conciliación

- Impulsar difusión y mejora de la accesibilidad.
- Everislife: ampliación de permisos y beneficios.
- Iniciativas concretas.



### Retribución

- Mantener el principio de igualdad de retribución por el desempeño de trabajos de igual valor.



### Prevención del acoso

- Actualizar y difundir el vigente protocolo de acoso.

# Iniciativas globales para reducir el gap de género

## Promover la vocación STEM

Continuamos con nuestros compromisos en el fomento de la vocación STEM a través de talleres con niños y familias donde se busca generar interés por el campo tecnológico, la programación y la robótica y contribuir a reducir la brecha digital de género, trabajando en los sesgos de género culturalmente aprendidos. (más detalle en el apartado 4.2.)



Y ahora... ¡les toca a los peques!

#girlsgonna\_

Girls In Tech



# Iniciativas globales para reducir el gap de género

## Conciencia en la diversidad y la igualdad de género

Conciencia en el valor de la diversidad y la importancia de ser inclusivo, haciendo visible la contribución de las mujeres en la historia y la tecnología y celebrando fechas clave como el DCI.



## Impulsar y hacer visible el liderazgo femenino

Participación en programas de liderazgo de renombre y tutoría de jóvenes estudiantes. Programa de mentorías en Chile, guiadas por especialistas de la Red de Mujeres en Alta Dirección.

**PROGRAMA MENTORIAS PARA MUJERES EVERIS**

Las invitamos a inscribirse a este primer programa de mentorías para mujeres en everis.

**Objetivo del programa:** Acompañar y facilitar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres que buscan avanzar hacia la alta dirección, enfrentando y superando los factores que dificultan su avance.

**La mentoría** será un espacio de reflexión, apoyo y desarrollo de acuerdo a la realidad del grupo participante. **Son 3 sesiones de mentoría, de 2 horas cada una, comenzando la semana del 4 de noviembre.**

**La mentoría** ofrece orientación y guía a través de su conocimiento y experiencia para aprender a enfrentar con éxito los desafíos de su desarrollo profesional y potenciar sus capacidades para avanzar en el logro de sus objetivos.

Contamos con 15 cupos por lo que haremos un proceso de selección.

**PARA INSCRIBIRSE DEBEN:**  
1) Completar formulario de inscripción: <https://bit.ly/2wv8m9y>  
2) Enviar video respondiendo dos preguntas: ¿Quién eres? y ¿Por qué quieres participar en la mentoría? (Los videos deben ser enviados por correo a Soledad Sanfeliu [ssanfeliu@everis.com](mailto:ssanfeliu@everis.com) o al WhatsApp +56 9 94026072)

**¿Quieres saber más?** Todas las mujeres que trabajen en everis y lleven a lo menos 1 año en la compañía.

**Plazo:** Se reciben postulaciones hasta el **viernes 25 de octubre**.

Cualquier duda enviar un correo a Soledad Sanfeliu [ssanfeliu@everis.com](mailto:ssanfeliu@everis.com)



## Alianzas para promover la diversidad

Continuamos con nuestros compromisos en el fomento de la vocación STEM a través de talleres con niños y familias donde se busca generar interés por el campo tecnológico, la programación y la robótica y contribuir a reducir la brecha digital de género, trabajando en los sesgos de género culturalmente aprendidos. (más detalle en el apartado 4.2.)



## Iniciativas globales para reducir el gap de género

### Grupos de profesionales

Grupos dirigidos por empleados para compartir ideas, buscar asesoramiento, conectarse y aprender juntos.

		Nº Miembros
Chile	Promoting the presence of women in the IT area	12
España	#girlsgonna ambassadors	+75
Global	The parenthood experience	+40
NTT DATA	Young Global Community	+13

### Global Senior Woman Leadership Program

Además, la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres está contemplada en la gestión del talento. Por ello, en la línea de seguir mejorando para mantener el equilibrio en la distribución por sexos en el conjunto de la plantilla y garantizar la no discriminación, **everis** se compromete a apoyar el desarrollo del liderazgo femenino participando en el programa global de NTT **Global Senior Woman Leadership Program**, un programa para mujeres directivas y forma parte de la **Iniciativa WIN (Women in NTT DATA)**, que busca consolidar una red de mujeres para trabajar de forma conectada dentro del Grupo y promover la igualdad.

### Evaluaciones de seguimiento

Para localizar posibles desigualdades se llevan a cabo evaluaciones de seguimiento en las que se tiene en cuenta la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y en las distintas categorías profesionales, así como en las distintas fases del proceso de selección y promoción.



## Detalle de iniciativas por país

### España

Además de las líneas de actuación del plan global en cuanto a awareness, círculos y procesos people, se detallan a continuación acciones específicas de las oficinas de España: tanto Madrid como Barcelona poseen planes de trabajo específicos para desarrollar la estrategia de D&I en sus geografías.

- **Promociona 2019:** un programa que persigue incrementar significativamente el número de mujeres en puestos de alta responsabilidad en el que **everis** participa desde hace 6 años. En 2019, 5 directivas de la oficina de Madrid.
- Se continúa impulsando junto a la Fundación el Programa Pulsar de mentoría para jóvenes y el activo de girlsgonna, para reducir la brecha del sector tecnológico.
- Se han realizado múltiples talleres y workshops de formación, con el objetivo de trabajar la cultura inclusiva, el mindset de diversidad con un enfoque de reflexión y experiencial. Más de 150 personas en el último trimestre han pasado por estas acciones, de todas las categorías profesionales, oficinas y unidades.
- Se han desarrollado diferentes eventos de difusión y sensibilización internos, como el desayuno de celebración del IWD 2020 en Madrid, o la celebración del Pride Day 2019 con la entrega de chapas con el lema "we are all unique" a toda la plantilla. También se ha participado en diferentes foros expertos en la materia: como la jornada de Mujer y Universidad (La Rioja, abril 2019), Mujer y Liderazgo (Santander, dic 2019) o la participación en el informe de best practices de Diversidad, de Intrama (noviembre 2019).

### Chile

- **Alianza Technovation.** Participación en el evento de la ONG Technovation con cinco speakers que dieron charlas especializadas sobre temáticas IT de tendencia a estudiantes.
- **Alianza Laboratoria.** Participación en las mentorías a mujeres enroladas en el programa de Laboratoria. En total treinta y cinco colaboradores de **everis** participaron como mentores.
- **Evento Mujeres Everis.** Charla de parte de María Isabel Aranda de REDMAD y lanzamiento de mentorías mujeres, contamos con la asistencia de más de sesenta mujeres de **everis**.
- **Mentorías Junto A Red De Mujeres En Alta Dirección.** Programa de mentorías para quince mujeres de **everis** durante tres semanas, guiadas por especialistas de la Red de Mujeres en Alta Dirección.
- **Comida Voluntarias Everis.** Invitación a colaboradoras que han participado como voluntarias en diversas actividades a cenar con ejecutivos de la compañía.
- **Sesión Con Mujeres.** Invitación a todas las mujeres trabajando en proyectos de cliente para reunirse, conocerse y conversar sobre diversos temas de interés en torno al desarrollo profesional de las mujeres y otras cuestiones de diversidad en **everis**.

### Perú

Campaña **El Respeto No Tiene Género**, que buscaba destacar el Respeto como un derecho por el que luchan las mujeres, pero que -sin embargo- no es exclusivo para ellas, sino que es un derecho de todos, sin importar el género. Para ello se entregaron pines con dicha frase a todos los colaboradores y se les incentivó a que manden sus fotos.



# Detalle de iniciativas por país

## Brasil

- **Patrocinio en Hackaton de Laboratorio.** ONG que capacita a mujeres para el mercado de TI, se contrataron a 9 mujeres en este primer evento.
- **Patrocinio de la Cumbre PrograMaria.** Objetivo de empoderar a niñas y mujeres con tecnología y programación. Evento con 250 mujeres estudiando o trabajando con tecnología. Conferencias técnicas, sala con mentores de feria de reclutamiento y sala para entrevistas preprogramadas.
- **Evento sobre mujeres trans en el mercado de TI.** Prejuicios y dificultades en todos los sentidos. Consejos de comportamiento y formas de pensar que ayudan a sobrevivir y destacar en este mercado aún dominado por hombres.
- **Enfocado en la comunidad LGBTTI+.** participación en la feria con el equipo de reclutamiento y contratamos a 2 profesionales.

## EE.UU.

Medidas de igualdad contenidas en el manual para empleados (Employee Handbook)

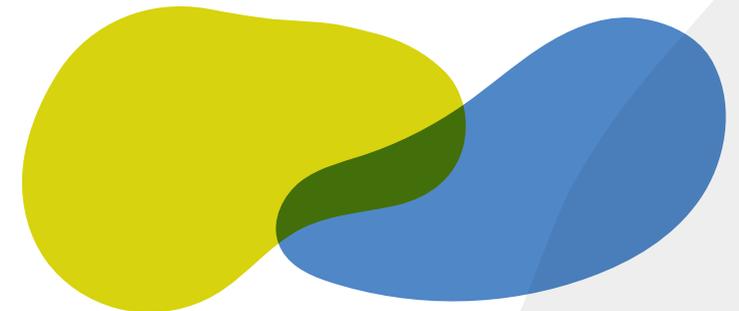
## Reino Unido

Plan **everis is Diversity**, que busca concienciar y poner en valor la diversidad, desde la perspectiva de la singularidad de cada uno. Se trabajaran 2 dimensiones fundamentales: género y cultura.

- **STEM.** Lanza un plan completo que tiene como objetivo contribuir a reducir la brecha de género en el sector de TI, a través de experiencias educativas y recreativas que involucran a niños, adolescentes y sus familias.
- **Robótica.** Ayuda a niñas y niños a transformar el mundo a través de la ciencia, la tecnología y la innovación. Es una iniciativa que involucra a las familias, invita a los niños a ser lo que quieren ser y crea conciencia entre los adultos sobre el impacto de los estereotipos.
- **Padres y adolescentes de STEM Meet Up.** Da referencias y visibilidad de los adolescentes sobre cómo se ve la tecnología en un contexto empresarial y mediante una actividad divertida y atractiva y dar una idea de lo que realmente significa trabajar con tecnología, el impacto en su vida cotidiana.

## Italia

- **Mentoring**
- **Plan everis is Diversity**
- **Stem Academy.** Academy solo para chicas/mujeres con formación universitaria humanista
- **Stem In The City.** Proyecto del común/municipio de Milán para promover la entrada de las mujeres en los ámbitos STEM (Science, technology, engineering, Mathematic)



## Porcentaje de mujeres en plantilla

A cierre de ejercicio FY19, **el 28% de la plantilla estaba formado por mujeres**, mientras que los hombres suponían el 72%, sin que durante este periodo se haya recibido ningún caso de discriminación. Por categorías profesionales, la distribución de mujeres dentro de la plantilla global es la siguiente:

Categoría profesional	% mujeres en plantilla FY19	% mujeres en plantilla FY18
Partner	11,43%	9,59%
Executive Director*	16,07%	34,65%
Total Top Executive	12,41%	10,70%
Director	16,56%	16,21%
Manager	25,96%	24,89%
Leader	29,84%	28,33%
Staff	28,23%	28,16%

\* El número de promocionados a la categoría de Executive Director fue muy inferior, de ahí la diferencia de porcentaje.

En el indicador 1 del anexo 3 se puede ver la distribución por plantilla de cada país por categoría profesional, sexo y rango de edad.

**Dentro del consejo de administración el 27% está formado por mujeres y el 73% por hombres. Todos sus componentes son mayores de 50 años excepto dos personas que se sitúan en el rango de edad de entre 30-50 años.**

everis tiene actualmente una media de edad de 33 años donde un 0,5% de los empleados tienen más de 60 años siendo España con 37 personas la más numerosa seguida de Brasil y Chile con 28 y 16 profesionales respectivamente. Durante el FY19 únicamente se han producido 5 jubilaciones en Chile correspondientes a 2 mujeres y 3 hombres. En este sentido, está previsto realizar a corto plazo programas destinados a la transición para ayudar a los empleados que se jubilan.



## 3.4

# Accesibilidad y Discapacidad

everis cumple con los requisitos expresados en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre y su metodología de cumplimiento, respecto de las sociedades de everis en España que tiene obligación, se expresa en el siguiente cuadro:

Sociedades España*	Nº total de empleados**	Empleados con discapacidad	Cuota 2%	Diferencia valor absoluto	Cumplimiento de cuota
everis Aragón	320	6	6	0	100%
everis BPO	1.126	7	22	15	32,82%
everis Spain	7.139	44	142	98	30,99%
everis Centers	2.046	14	40	26	35%
everis inf Enginerring	328	5	6	1	83,33%
everis inf Operations	530	4	10	6	40%
everis Ingeniería	87	4	1	-3	400%
everis initiatives	77	0	2	2	0%
everis Aeroespacial	214	3	4	-1	75%

\* Empresas españolas sujetas al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Se establece que al menos un 2% de la plantilla para empresas de 50 o más empleados sean trabajadores con discapacidad.

\*\* Empleados a cierre del 31 de marzo de 2020.

\*\*\* Este dato expresa como el compromiso de everis va más allá del requisito legal, indicando el gasto de everis que excede el obligatorio legalmente establecido. En este año este gasto se ha destinado a compras en Centros Especiales de Empleo y donaciones.

### Medida Alternativa (€)

Obligatorio	Real	Diferencia a favor CEE ***
N/A		
290.431,35 €	294.396,18 €	3.964,83 €
1.897.484,82 €	3.656.665,22 €	1.759.180,40 €
503.414,34 €	534.376,59 €	30.962,25 €
19.362,09 €	9.194,33 € en CEE 5.083,88 € en donación	0 €
116.172,54 €	59.370,39 € en CEE 28.401,08 € en donación	0 €
N/A		
19.362,24 €	Certificado de excepcionalidad 29/08/19	
19.362,09 €	Certificado de excepcionalidad 16/10/19	

## Todos los trabajadores de everis con discapacidad en España tienen contrato laboral indefinido.

Sociedades España*	Nº total de empleados**	Empleados con discapacidad	Del 33% al 65%	Del 33% al 65% con ayudas	Igual o superior al 65%
everis Aragón	320	6	4	1	1
everis BPO	1.126	7	5	0	2
everis Spain	7.139	44	30	3	11
everis Centers	2.046	14	13	0	1
everis inf Engineering	328	5	4	0	1
everis inf Operations	530	4	3	0	1
everis Ingeniería	87	4	4	0	0
everis initiatives	77	0	0	0	0
everis Aeroespacial	214	3	3	0	0

\* Empresas españolas sujetas al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Se establece que al menos un 2% de la plantilla para empresas de 50 o más empleados sean trabajadores con discapacidad.

\*\* Empleados a cierre del 31 de marzo de 2020.



País	Cuota numérica	Nº empleados con discapacidad
 España	233	87
<b>Europa</b>		
 Andorra	0	0
 Bélgica	0	0
 Francia	0	0
 Holanda	0	0
 Luxemburgo	0	0
 Italia	35	23
 Portugal	9	4
 Reino Unido	0	0
 Suiza	0	0
<b>América</b>		
 Argentina	0	1
 Brasil	128	31
 Chile	16	10
 Colombia	0	3
 México	0	0
 Perú	106	10
 EE.UU.	0	0
<b>África</b>		
 Marruecos	0	0
<b>Total</b>	<b>537</b>	<b>168</b>

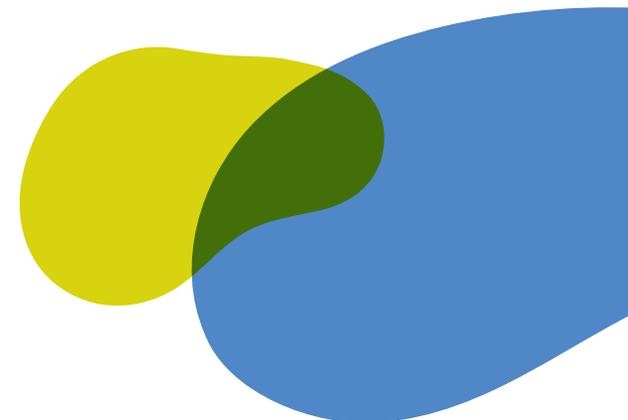
Otras sociedades de **everis** que desarrollan su actividad en otros países y aplican las leyes específicas en materia de discapacidad son:

- En materia de discapacidad **Italia** aplica la ley específica L.68/1999 donde los empleados con discapacidad son 23 siendo el número total de empleados 880. El porcentaje de cuota es del 7% que supone 35 empleados (quitando la exoneración otorgada por el organismo competente). Italia tiene un plan de inclusión centrada en la contratación de profesionales con discapacidad del sector tecnológico, apoyándose en partners especializados en el recruiting de estos perfiles.
- **Francia** aplica la ley "loi hândicap" en empresas de más de 20 empleados, sin embargo, a cierre de FY19 había 17 trabajadores.
- **Brasil** tiene la Ley de Cuotas – Ley N°8.213/91 y la Instrucción Normativa N°20/2001 del Ministerio de Trabajo para determinar la base de cálculo para las empresas, por lo que según la legislación, el porcentaje de cuota del 5% supone 128 personas. Actualmente, la cifra de personas con discapacidad en Brasil es de 31 y según el acuerdo firmado con el organismo competente contamos con un plazo hasta el año 2022 para completar la contratación de personas con discapacidad.
- En aplicación de la ley de **Chile**, Ley N° 20.422/ 21.015 con un porcentaje del 1%, tiene una cuota numérica de 16 siendo el número de empleados con discapacidad de 10. En Chile se han desarrollado programas de sensibilización para potenciar la contratación de estos profesionales.
- **Portugal** aplica la Lei N° 8213/91 donde el porcentaje a cumplir es del 1% para empresas de más de 75 empleados y del 2% para empresas de más de 250 empleados. Actualmente, se está trabajando en el desarrollo de un plan para favorecer la inclusión de personas con discapacidad.
- En **Perú** es de aplicación la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP del 07/abr/2014, que establece la obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal que suponen 106 personas. El número de personas con discapacidad en la compañía (10 personas) está lejos de cumplir por lo que se está desarrollando planes específicos de actuación.

En ninguno de estos países se ha realizado inspección ni producido sanción en esta materia pero todos ellos se encuentran trabajando en acciones concretas para favorecer la inclusión, en el marco del plan global de diversidad y RSC.

- En **Reino Unido** se aplica la ley Equality Act-covers disability, donde no tienen obligación de contratar personas con discapacidad, sin embargo, para el FY19 las sociedades **everis** en UK no tienen trabajadores con discapacidad.

En la tabla de la izquierda se muestran los países donde **everis** tiene sociedades, aunque no tengan requisito legal en materia de obligación de inclusión de empleados con discapacidad. **everis**, en estas sociedades, presenta al cierre del FY19 las siguientes cifras de empleados con discapacidad.



## Plan de inclusión de la discapacidad

El Plan de inclusión de la Discapacidad tiene varias líneas de trabajo a nivel global. Aunque solo existen 6 países con obligación de cumplir con una cuota de plantilla con discapacidad, es un compromiso de todo el Grupo **everis**. Las líneas son:

- **Awareness** (vía plan de comunicación, formación y sensibilización en comités ejecutivos a través del reporting de datos).
- Revisión y adaptación de la experiencia **people**, desde el proceso de **recruiting** y selección, a la incorporación a la compañía y vida en proyecto. Esta línea contempla mejoras en los procesos people, apoyo a los gestores, acuerdos con terceros, adaptación de puestos/sistemas, etc.
- En el caso de España: seguimiento del cumplimiento de las medidas alternativas junto al área de **Procurement**.

En España, En este último año se ha elaborado un plan de inclusión para la discapacidad cuyos objetivos fundamentales son la Concienciación e Incrementar la contratación de personas con Discapacidad.

- **Concienciación:** se realizó un ciclo de sesiones de awareness con todas las sociedades en España al respecto de las obligaciones legales, medidas alternativas y beneficios de la inclusión. Actualmente estamos trabajando en un plan de comunicación con el objetivo de aumentar la sensibilización y el conocimiento de lo que es la discapacidad, sus tipologías y cuál es la forma de gestionar adecuadamente la inclusión, que incluye un curso elearning abierto a todos los empleados de la compañía (no solo España) y una campaña de afloramiento para identificar nuevas personas con Discapacidad en la compañía.
- **Incrementar la contratación de personas con Discapacidad:** se ha elaborado en España, un acuerdo marco con un proveedor especializado en selección de personas con discapacidad en el sector IT, así como la firma de un convenio de prácticas con la Asociación de Asperger de Madrid. También existe acuerdo de colaboración con la Fundación Aura, Specialisterne, Incorpora y Ecom (Barcelona).

El plan global continúa su curso en 2020 con la campaña de comunicación comentada, campaña de afloramiento, la revisión de la accesibilidad de sistemas y el desarrollo de un proceso de apoyo y seguimiento a los proyectos y personas con discapacidad para asegurar una correcta integración en la compañía y una buena experiencia de empleado a todos los niveles.

- **Campaña de comunicación de concienciación global**
- **Entrenamiento global de e-learning**
- **Proyecto de inclusión Specialistern en Italia**
- **Concienciación personas y reuniones ejecutivas**



## Accesibilidad

Además, dentro de las medidas aplicadas por **everis** España a los trabajadores de con discapacidad está la de ofrecer plaza de garaje, adaptar el puesto de trabajo, ofrecer teletrabajo así como soporte con personal especializado para las personas con discapacidad en aquellos casos en los que el profesional lo solicitan.

**everis** está trabajando en la determinación de la accesibilidad universal a sus centros de trabajo lo cual le ha permitido realizar procesos de inclusión de un significativo número de profesionales con discapacidad conforme a los cuadros aportados en este epígrafe. Así, durante el presente ejercicio, **everis** ha trasladado a su sede de Madrid, al edificio de Novus, donde cumplen con todos los requisitos de accesibilidad universal en la edificación.

Igualmente, otras sociedades trabajan en materia de adecuación de sus entornos laborales a los criterios de accesibilidad universal en la edificación al objeto de perfeccionar sus procesos de inclusión a personas con discapacidad como Italia, Colombia, México y Perú, donde hay presencia de rampas de accesos y ascensores, puertas, servicios y mesas adaptadas a sillas de ruedas, ascensores con botones en formato braille. Este último, Perú, tiene un centro donde no se puede hacer modificaciones en la infraestructura al ser centro histórico por lo que se utiliza una rampa provisional que se coloca cuando hay necesidad. En Brasil, además de estar adaptadas para los empleados con discapacidad tienen un piso específico adaptado para los empleados con discapacidad visual. En Chile se han llevado a cabo modernizaciones (baños adaptados, rampas de acceso, placas guía, acomodación de puestos de trabajos) en las oficinas centrales para cumplir con la normativa de accesibilidad universal y una entidad externa realizó durante este año FY19 informes de la accesibilidad universal funcional de las dependencias, siendo estas parcialmente accesibles.

## 3.5

# Organización del trabajo. Smart Working

La compañía ha impulsado durante todo el ejercicio las herramientas para adecuar la gestión del tiempo de trabajo a las necesidades del negocio y a las demandas de los empleados, con el objetivo de mejorar tanto la competitividad empresarial como el bienestar de su plantilla permitiendo que se genere una cultura de compañía orientada a resultados. Además, en **everis**, se facilita la adopción de medidas de flexibilidad horaria y conciliación en función de las necesidades de cada proyecto y empleado atendiendo a sus ciclos vitales.

Una de las líneas principales de trabajo en la propuesta de valor al talento es el uso del teletrabajo. Desde 2016 estamos trabajando para contar con políticas de teletrabajo ajustadas tanto a las necesidades de proyectos como de los empleados.

El porcentaje de empleados acogidos a medidas de teletrabajo durante este año, en España, asciende a 30,2% respecto al 24,5% del año anterior reportado. El 17% disfruta 1 día a la semana y el 11% lo hace 2 días por semana.

### España Teletrabajo - KPIs\*

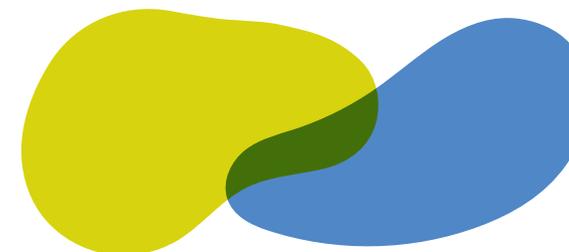
Solicitudes actuales teletrabajando	4.269
Plantilla marzo 2020	14.433
% Plantilla teletrabajando	30%

\* No incluye las sociedades de Simumak y RSC.

## Teletrabajo

Solicitudes por género	Femenino	Masculino	Total
Solicitudes	1.237	3.032	4.269
Plantilla	3.939	10.544	14.483
% Plantilla	31%	29%	29%

Solicitudes por frecuencia	Solicitudes	Empleados marzo 2020	% Frecuencia
1 día / semana	2.460		17,04%
2 días / semana	1.569		10,87%
3 días / semana	104		0,72%
4 días / semana	35		0,24%
5 días / semana	55		0,38%
Horas semana / mes	46		0,32%
Total solicitudes	4.269	14.433	30%



**everis** está trabajando para impulsar una política de teletrabajo a nivel global. Actualmente, los diferentes países avanzan a ritmos distintos en sus políticas de home-office. A corto plazo está previsto mejorar el reporte del porcentaje de teletrabajo mediante su implantación con consistencia en todos los países.

Es de destacar Brasil que en este ejercicio además ha incentivado la contratación de profesionales en modalidad de teletrabajo 100%. Otros países como Chile y Perú que aún no tenían totalmente extendida esta práctica se han adaptado rápidamente a las exigencias del confinamiento del covid 19.

A continuación se detalla el número de días de teletrabajo que se puede disfrutar en los distintos países en los que existe políticas de teletrabajo.

País	Días / semana
España	1-5 días/semana (30%)
Benelux	1-2 días/semana
Italia	2 días/semana
Portugal	1 día/semana
Reino Unido	1-3 días/semana
Argentina	2 días/semana
Brasil	1 día/semana
Colombia	1-2 días/semana
México	1 día/semana
EE.UU.	Negociado AdHoc
Marruecos	1 día/semana

Durante la crisis del coronavirus se favorecieron las políticas disponibles de teletrabajo y flexibilidad horaria donde el 99% de los empleados de **everis** están teletrabajando.

En todos los países en los que **everis** desarrolla su actividad se actúa siempre conforme a la legislación local vigente. Siguiendo con nuestra filosofía de Smart Working en aquellos países donde es posible, **everis** dispone de un horario flexible. Salvo en algunos países como Luxemburgo, Suiza, EE.UU., Brasil y Francia donde existe un horario fijo. Destacan también países como España, Portugal, Argentina y Marruecos donde existen horarios específicos de verano con jornadas intensivas de 7 horas para permitir a los empleados conciliar mejor su tiempo libre. Además, en Marruecos durante el mes de Ramadan y en verano se trabajan 35 horas semanales, el resto del año se realizan jornadas de 43 horas semanales.

A continuación se muestra una figura con el tipo de horario (flexible en la entrada y salida del trabajo o fijo) y las horas semanales implantadas según la legislación de los países donde la compañía desarrolla negocio.

### Horario Flexible



Argentina	40 h/sem.
Bélgica	40 h/sem.
España	40 h/sem.
Francia	35 h/sem.
Holanda	40 h/sem.
Italia	40 h/sem.
México	40 h/sem.
Portugal	40 h/sem.
Reino Unido	40 h/sem.

### Horario Fijo

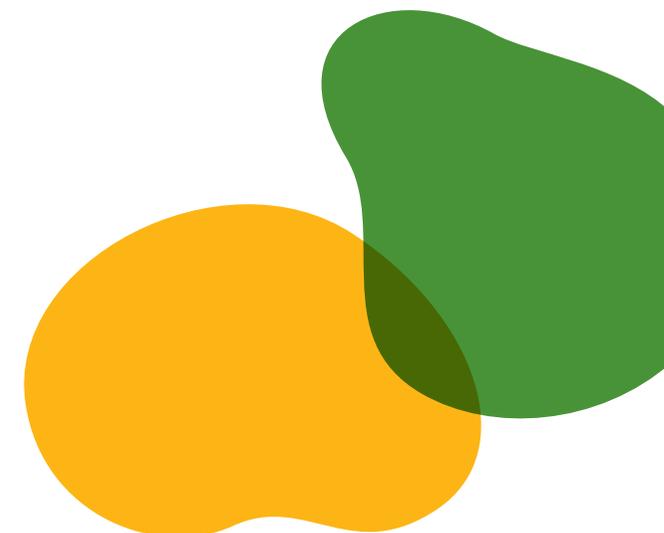


Luxemburgo	40 h/sem.
Suiza	40 h/sem.
Brasil	40 h/sem.
Chile	45 h/sem.
Colombia	46 h/sem.
Perú	48 h/sem.
EE.UU.	40 h/sem.
Marruecos	35-43 h/sem.

Respecto al absentismo laboral, indicar que no es un aspecto relevante en **everis** dado que el trabajo y el desempeño de los profesionales se realiza por objetivos dando flexibilidad en el desarrollo de su trabajo.

En el marco de la ley, indicar que el absentismo laboral, en el año fiscal 2019, fue de 748.578 horas. Dado que **everis** tiene 27.291 empleados, el absentismo por empleado y año corresponde a una media de 27 horas siendo el año anterior de 25 horas.

Para el cómputo, se han considerado como absentismo, aquellas horas que han sido imputadas por los empleados directamente en el sistema de gestión de tiempo de trabajo de **everis** al concepto de "Sickness" (ausencia por enfermedad sin baja médica justificada), por lo que no se incluyen excedencias, bajas médicas justificadas, permisos por maternidad y paternidad, entre otros, o vacaciones y horas de libre disposición.



## Regulación del registro de jornada

Con motivo de la publicación en España del Real Decreto 8/2019 de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral, que entró en vigor el 12 de mayo de 2019, **everis** ha trabajado formando varios equipos, con profesionales de las áreas de desarrollo y talento, RRLL, y sistemas, con el objetivo de crear una herramienta que respete la propuesta de valor al talento, que está apalancada en un liderazgo de confianza, basado en la gestión por objetivos.

En este sentido, **everis** aplicará la normativa, manteniendo su apuesta por la libertad responsable, reflejada en medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo que forman parte de su oferta de valor.

Se ha trabajado en 4 ámbitos:

- **Herramienta:** Se dispone de una herramienta en OneERP, que a día de hoy se sigue desarrollando incluyendo mejoras.
- **Comunicación y gestión del cambio:** Foco en acompañamiento a equipo ejecutivo. Transmitir los mensajes clave para incorporar el registro diario, manteniendo la propuesta de valor.
- **Políticas y procedimientos:** Documentar y actualizar todo lo relativo a la legislación y manera de cumplirla en **everis**.
- **Seguimiento y monitorización:** Seguimiento interno del registro. Seguimiento externo de evolución de impactos y soluciones en competidores y clientes.

El objetivo es conseguir que los profesionales incorporen el hábito “mecánico” de registrar diariamente la jornada, como establece la ley, sin que cambie el liderazgo de confianza, la gestión por objetivos y la apuesta por medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo que forman parte de la propuesta de valor al talento.

Se ha realizado un piloto, en el que han participado 290 participantes de todas las oficinas y sociedades, y en la actualidad se encuentra en la fase de análisis del feedback para mejorar tanto la herramienta, como la comunicación y documentación de apoyo. Se espera a corto plazo tener operativa la herramienta.

En Suiza, existe también requerimiento legal de registrar la jornada laboral, hay que registrar la hora de entrada al trabajo y la hora de salida y también cuando se toma una pausa. Para responder a este requerimiento se ha implantado un portal donde empleados y expatriados tienen que registrar dichas horas así como sus días de vacaciones.





## 3.6 Conciliación

Además de las medidas de flexibilidad y teletrabajo contempladas en el apartado anterior, **everis** se preocupa especialmente por la conciliación en las distintas áreas de vida de los empleados.

La mayoría de los países de **everis** cuentan con programas y medidas que vienen reforzándose cada año. Los programas más destacados son los siguientes:

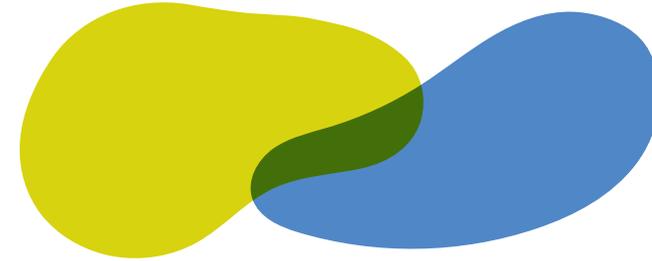
### Programas

#### Programa *everislife*

En **España** tiene un programa de conciliación implantado denominado *everislife*. Como parte del programa *everislife* se incluye la **iniciativa Flexiblework** que pretende fomentar la flexibilidad de horarios de trabajo así como el acceso al teletrabajo, apostando por un modelo que permita dar respuesta a las necesidades de equilibrio personal, familiar y laboral de los profesionales.

Algunas de las medidas incluidas en *everislife* son las siguientes:

- Permiso especial sin sueldo superior al mes establecido en convenio. Se mantiene la cotización mínima a la seguridad social, la antigüedad, el seguro médico, de vida y de accidentes. Se amplía hasta un año.
- Política de flexibilidad de horario de entrada y de salida
- Política de Teletrabajo
- Permiso de un día para inscripción en el Registro de Parejas de Hecho
- Permiso de 4 días por fallecimiento de familiar directo (padres, cónyuges e hijos) - everis amplía un día más si hay desplazamiento de país.



Con el fin de encontrar el equilibrio entre vida personal y profesional el programa *everislife* incluye, entre otras, las siguientes medidas de fomento del teletrabajo:

- Ordenadores portátiles.
- Teléfonos móviles para staff y leaders (según necesidades del proyecto o puesto).
- Herramientas de gestión accesibles fuera de la oficina: (Intranet, mail).
- Plataformas de formación e-learning.
- Accesibilidad a formación móvil.
- Fomento de reuniones virtuales vía telemeeting y videoconferencia.
- Fomento de la movilidad internacional a través de la publicación de vacantes internas y de la gestión en nómina del beneficio fiscal por rentas exentas (7P).

## Programa Concilia

En **México** se ha implantado el programa Concilia. Se trata de un programa que agrupa políticas y medidas corporativas de flexibilidad, aplicables a todos los empleados de **everis**, brindando apoyo ante situaciones personales particulares, sin perder de vista la naturaleza del negocio. El objetivo, en la medida de lo posible, es equilibrar la vida personal con la laboral. Esta iniciativa toma como base las siguientes premisas:

- Mínimos legales locales, establecidos en función de la legislación laboral local, convenios profesionales, etc.
- Mejoras de **everis** a los mínimos legales establecidos.
- Planes personalizados que se desarrollarán a la medida de situaciones particulares no contempladas en alguno de los supuestos anteriores.



### Concilia Vida

Situaciones personales y familiares



### Concilia Familia

Paternidad y maternidad



### Concilia Flex

Tiempo



### Concilia Equilibrio

Vida personal y laboral

Dentro de la política homeoffice, la mayoría de los profesionales de México realiza teletrabajo, al menos, una vez a la semana. Cuenta además con una política de Flex Time para que el empleado organice sus tiempos laborales respondiendo a sus necesidades personales y cumpliendo con los objetivos de la organización.

## Plan de Beneficios Reglamento interno de trabajo

En **Colombia** hay establecido el plan de beneficios legales y extra-legales que recoge los descansos remunerados, protección a la salud y al bienestar del empleado y la familia, beneficios de educación y económicos, así como de Bienestar.

Además, cuenta con un reglamento interno de trabajo como instrumento para regular las relaciones de trabajo y contribuir al mantenimiento de un adecuado clima laboral basado en el respeto, la confianza y la honestidad. En su capítulo VI se regula la modalidad de teletrabajo mediante acuerdos individuales con el fin de conciliar la vida personal y familiar, facilitar el acceso al teletrabajo a personas con discapacidad, problemas de movilidad, etc.

## Programa de tiempo flexible 4everFlex

En **Argentina**, el Programa de Tiempo Flexible tiene como objetivo buscar esquemas de trabajo flexibles que permitan un mejor balance entre vida personal y laboral de los profesionales. El programa tiene las siguientes modalidades:

- **Home Working:** Trabajá desde tu casa.
- **Flexi8:** Mové tu jornada laboral.
- **FastPass:** Evitá el viaje en horas pico.
- **V.C:** Viernes Corto.
- **Mi Feriado:** Creá un día libre.

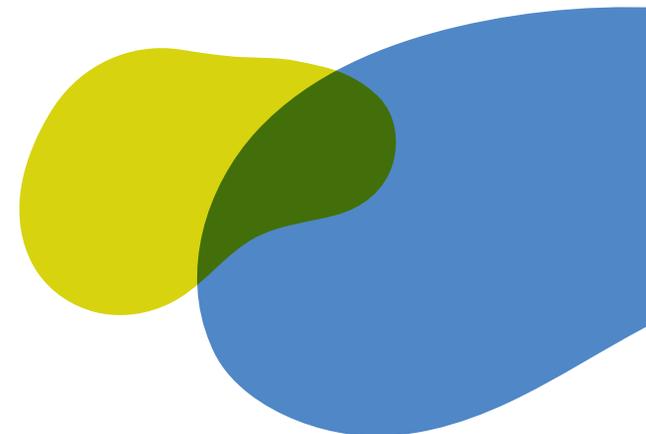
Los profesionales argentinos disfrutan del Home office dos días por semana. Tienen un horario Flexible con la posibilidad de mover la jornada laboral y disponen de la medida de "Un Día Libre" para compensar horas anticipadamente con el fin de disfrutar de un día libre. Además, disponen de horario corto de verano y Jornada mixta laboral en casa/oficina.

## People Plan

**Benelux** (Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Francia y Suiza) comparten el programa **People Plan** donde se incluyen medidas para mejorar el empleo entre las que está la flexibilidad del trabajo. Y además cuentan con una política home-office.

## Employee Handbook

**Estados Unidos**, tiene un Programa de relación con los empleados diseñado para familiarizar a los empleados con la empresa y proporcionar una visión general de las prácticas de empleo. En este manual enfatiza la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida y alienta a todos los empleados a utilizar un horario de trabajo como guía y flexibilidad las horas de trabajo diarias, incluidos los descansos para satisfacer necesidades especiales, requisitos de trabajo, manejar emergencias o atender mejor los intereses del cliente. Los horarios de trabajo a tiempo parcial u horario se establecen de forma individual y puede variar de una semana laboral a otra.



## Paternalidad y maternidad

Igualmente se pretende mejorar la compatibilidad del trabajo con la paternidad/maternidad, promoviendo la corresponsabilidad e intentando mejorar los requerimientos legales de cada país. Por ejemplo en España, se aplican las siguientes medidas de mejora legal:

- Complemento hasta el 100% del salario en bajas IT, maternidad y paternidad.
- Acumulación del permiso de lactancia después del de maternidad en 21 días naturales (6 días más de lo legalmente establecido).
- Ayuda escolar anual.
- Ayuda fiscal a guarderías.

En esta misma línea, otros países también contemplan mejoras a las medidas legales:

- **Chile:** posibilidad de reincorporación paulatina haciendo que las 12 semanas en jornada completa sean equivalentes a 24 o más semanas en media jornada, y no solo 18 como establece la ley.
- **Colombia:** Se puede disfrutar de la reducción de la jornada al 75% durante 3 meses, compatible con la licencia de lactancia.
- **México:** En su programa Concilia, extiende el permiso de paternidad tres días hábiles y el permiso de lactancia a 7 días naturales adicionales a los marcados por Ley.
- **Argentina:** Ha implantado la política EverFamily donde incrementa la extensión de la licencia por maternidad en un mes adicional y de paternidad en 14 días y la reincorporación progresiva.
- **Estados Unidos:** dispone de una política parental que permite a la mujer o al hombre disponer de 4 horas adicionales cada semana para cuidar de los recién nacidos hasta los 6 meses de edad.
- **Brasil:** ha desarrollado una nueva iniciativa llamada Everbaby, que incluye un programa de cuidados físico y emocionales durante el embarazo tanto para nuestras mujeres madres como para las esposas de nuestros empleados. La primera edición del programa ha contado con 37 mujeres.

En la siguiente tabla se muestra la información global sobre los empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo:

Permisos parentales global*	Hombres	Mujeres	Total
Empleados que han tenido derecho a permiso parental	19.544	7.666	27.210
Empleados que se han acogido al permiso parental	610	276	886
Empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	577	268	845
Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	468	253	721
Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	87%	76%	

\* Para el cálculo se ha tenido en cuenta los datos correspondientes al FY18 y FY19 al tratarse de permisos con un periodo de retorno muy amplio.

## Desconexión digital

La compañía está plenamente concienciada de la necesidad de proteger la salud de los trabajadores, garantizando su “tiempo de descanso, permisos y vacaciones”, así como de proteger la “intimidad personal y familiar” de los trabajadores.

Para garantizar esta protección, está estudiando, de acuerdo con las modificaciones legislativas en España, el establecimiento de una política que determine el contenido y las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, que pueda hacerse extensiva a todos los centros de trabajo con los que cuenta.

Así, está llevando a cabo las acciones internas necesarias para definir los medios técnicos a emplear para garantizar la efectividad del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y establecer las acciones de formación y de sensibilización oportunas sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas

La desconexión digital fuera de los horarios laborales, no se encuentra regulada en la mayoría de los países. Únicamente, en el caso de Italia, su normativa (*Regolamento aziendale per la prestazione di attività lavorativa in modalità di “lavoro agile”*. Ex. artt. 18 e ss. legge 2 maggio 2017, n. 81), establece en el punto 4.3. "Derecho a desconectar", el trabajador tiene derecho a desconectarse de los equipos tecnológicos y las plataformas de trabajo de TI de conformidad con los objetivos acordados y los métodos relativos para llevar a cabo el trabajo, así como los rangos de disponibilidad, sin estos requisitos. Con este fin, las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador del equipo de trabajo tecnológico, son las siguientes:

- Deshabilitar la conexión a Skype Empresarial / configuración de estado "no disponible";
- Facultad para no responder correos electrónicos y llamadas telefónicas en el intervalo de tiempo entre 20 y 7 al día siguiente, sin incurrir en llamadas disciplinarias.



## 3.7

# Compensación y beneficios sociales

Los profesionales de **everis** optan a un amplio conjunto de beneficios sociales y ventajas personales. Aunque varía según la localización, hay un esfuerzo por ofrecer un seguro médico, ayuda económica para la comida, seguro de vida y accidentes, retribución flexible, tarjeta American Express corporativa y flexibilidad horaria, entre otros.

A nivel corporativo se aportan líneas generales de actuación y gestión de los beneficios sociales para los profesionales de **everis** que cada oficina adapta a su propio contexto.

Un ejemplo de esto es **everis** en **España**, donde el área de compensación y beneficios se gestiona a través de **Mi compensación**, una iniciativa para optimizar la retribución total de los profesionales. Las tres áreas que forman “Mi compensación” son:

**everflex**  
mi compensación

Lanzada en 2010, es una plataforma donde los profesionales de **everis** pueden contratar determinados productos y servicios con ventajas fiscales, variando según cada localidad. Algunos de los beneficios son en guardería, tarjeta de transporte y en financiación de formación.

**everbank**

Es una oficina de banca on-line exclusiva para todos los profesionales de España, que dispone de diferentes productos financieros (por ejemplo: cuenta nómina, créditos personales, entre otras) que pueden contratar con importantes ventajas.

**everbuy**  
mi compensación

Se trata de un portal de compras online exclusivo para los profesionales de la compañía, donde pueden encontrar diferentes opciones y planes adaptados a la zona geográfica.

En **Benelux**, disfrutan con la aplicación Agoria, de numerosos descuentos en productos y experiencias como viajes, moda, ocio, deportes, media, entradas, hogar, electrónica, transporte, etc.

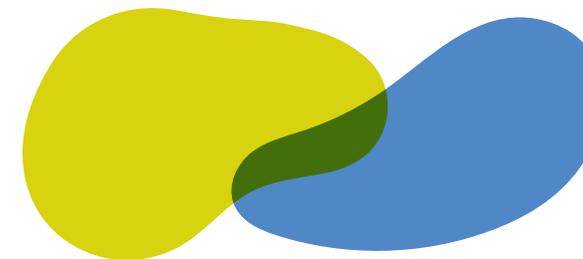
Además, en cada localidad **everis** contribuye con la vida saludable de sus profesionales a través de acciones como ferias de salud, convenios con gimnasios, la opción de fisioterapia en la oficina, fruta a disposición de los profesionales en las zonas comunes, entre otros.

Igualmente, los profesionales de **everis** tienen la oportunidad de crear o formar parte de los **everclubes**, grupos de personas que forman parte de la compañía y que desean practicar alguna actividad o afición conjunta. El objetivo que persiguen es canalizar iniciativas que despierten interés entre nuestros profesionales, creando espacios comunes en los que se compartan aficiones que ayuden a integrar a personas que se unan a la compañía. Por ejemplo, Colombia cuenta con 5 everclubes: everisBand talento musical, everZumba, everChef, everYoga, English Club, everGames (juegos de mesa).

## Bienestar emocional y físico

everis promueve el bienestar de sus empleados con iniciativas y proyectos para cuidar de la salud emocional y física a través de iniciativas como *Wellbeing*.

# Programas específicos de wellbeing



### España

En la oficina de Madrid durante este año se ha realizado el **Programa Wellbeing**, que consta de tres servicios, Wellness, Conciencia social y Conciliación:

- **Wellness:** Fomentamos el bienestar integral del profesional.
- **Conciencia social:** Promovemos la conciencia y colaboración con las causas sociales en los días internacionales.
- **Conciliación:** Potenciamos medidas que faciliten el equilibrio entre la vida profesional y personal.

**Servicios de bienestar, Wellness:** everis apuesta por sus profesionales y su bienestar integral, por lo que ha desarrollado un plan de bienestar holístico que incluye trabajar las esferas física, mental y social. Se pone a disposición de los empleados una serie de servicios prestados directamente en instalaciones de everis, estos servicios son: asesor deportivo, fisioterapeuta, nutricionista, talleres de mindfulness, etc.

- **Físico:** Engloba aquellas acciones que promueven el bienestar físico. Desarrollando la cultura de entornos saludables fomentando el movimiento.
- **Mental:** Enfocado a promover el bienestar mental, fomentando entornos sanos y facilitando herramientas de trabajo saludables.
- **Social:** Desarrolla un entorno social vinculado a generar un contexto de colaboración y una cultura de bienestar integral.

- Gympass
- Actividades Wellness
- Servicios bienestar
- Reto eHealth Challenge
- Everclubs
- Meditación
- Taller risoterapia
- Taller higiene del sueño
- Infografía cómo cuidarse en verano
- Futurlife: alimentación saludable
- Fruta
- Mercadillo de libros
- Planta tu árbol eco4ever
- Taller detección cáncer de piel

Estas acciones se realizan mediante **Campañas Cíclicas** que buscan generar emociones positivas y el engagement de los profesionales con la compañía, fomentando acciones muy ligadas al bienestar personal de los profesionales, así como su productividad que pueda finalmente reducir en su equilibrio emocional y conciliación.



**Conciencia social:** Las iniciativas de conciencia social programadas en febrero y marzo de 2020 fueron "Día Mundial contra el cáncer", "Día Internacional de la mujer", y "Día Internacional de la Felicidad".

### Reino Unido

El **Programa Wellbeing** en Reino Unido tiene como objetivo mejorar el bienestar y la salud mental. El "Movimiento de Felicidad everis", basado en una fisiología positiva, incluye una serie de actividades que dan consejos y herramientas para ser más feliz en el trabajo.

**#Enjoywellbeing:** tiene como objetivo el cambio de comportamiento, para ayudar a alcanzar todas las necesidades, tanto físicas como emocionales para tener un equilibrio mente-cuerpo. Para ello usa herramientas de apoyo social, privacidad y estrategias para adoptar y mantener comportamientos saludables.

Las actividades realizadas fueron:

Body	Mind
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fruta en la oficina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindfulness</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades físicas: football, basketball, carreras corporativas y torneos de padel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindfulness e-learning Pills</li> <li>• Stress management</li> <li>• Assertive conflicto management</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacuna de la gripe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employee assistance programme (EAP)</li> <li>• Everis Happiness Movement</li> <li>• Mindfulness Summer School</li> </ul>

## Perú

En Perú, el programa incluye las siguientes iniciativas:

- Servicio de fisioterapia.
- Psicoprofilaxis y Asesoría nutricional durante la gestación.
- Programa de Nutrición - casos críticos. Actualmente hay 24 casos en vigilancia nutricional de caso críticos y 240 en el Programa de Nutrición regular.
- Programa – Manejando el estrés.
- Talleres in house. Incluye Sesión de masajes y Clases de Yoga
- Canasta saludable. Consiste en distribuir todos los lunes una fruta a los colaboradores.
- Talleres de finanzas personales.

**Conciliación.** Las iniciativas de conciencia social fueron las siguientes: Durante este ejercicio fiscal se llevaron a cabo programas como “**Días sin cole**” con un programa de Robótica para que los peques disfruten al máximo.

Otra actividad fue **#Yoaparco**, iniciativa que cuenta con una gran acogida, cuyo objetivo es fomentar entornos de flexibilidad intentando responder a las necesidades de los profesionales, ofreciendo plazas del parking de **everis**.

Además, se continúa trabajando potenciando la cultura de entorno flexible “**Flexible Working**” ayudando a equipos a funcionar en entornos dinámicos. Para ello se han creado las siguientes actuaciones:

- **Pilotos FW:** Ayudamos a los equipos a adaptarse a entornos dinámicos.
- **Formación GxO:** Aportamos herramientas para realizar una gestión más eficiente en entornos flexibles.
- **Campaña Formalización TT**

## México

Desde 2011 se cuenta con un programa de apoyo para ofrecer servicios nutricionales a los profesionales. En este ámbito, el empleado cubre una parte del costo total de la consulta y **everis** absorbe el resto. Los detalles se mencionan en el documento adjunto.

Actualmente se está trabajando en el programa PAE que incluye apoyo psicológico (personalizado y vía telefónica) para atender a todos los empleados en México.

## Brasil

Disfrutan de una asociación con una plataforma (**gympass**) que da acceso a una red de gimnasios en todo Brasil, con el objetivo de fomentar la salud física.

El programa **Digital Health by Sharecare** tiene programas clínicos desarrollados de acuerdo con las necesidades específicas de cada empleado y ofrece recursos digitales personalizados para ayudarlo a cuidar su salud.

**Everfootball** es el nombre del tradicional campeonato de fútbol **everis** en Brasil. Se lleva a cabo en los últimos meses de cada año y permite a todos los empleados interesados en jugar, formar sus equipos y unirse al juego.

Grupo de **running** dirigido a la práctica deportiva y la integración entre profesionales y familiares. **everis** paga la mitad de su suscripción y puede llevar hasta 2 personas para que lo acompañen.

**PAE - Programa de apoyo a empleados.** Programa totalmente confidencial para apoyar a los empleados y sus dependientes en diferentes situaciones de su vida personal y profesional. PAE cuenta con un equipo de profesionales altamente calificados, como psicólogos, trabajadores sociales, abogados y especialistas financieros que están disponibles para ayudarlo en diversas situaciones.

## Chile

Campaña Vacunación contra la influenza, Alianzas oficina Play Time, Campeonatos de Fútbol.

## Colombia

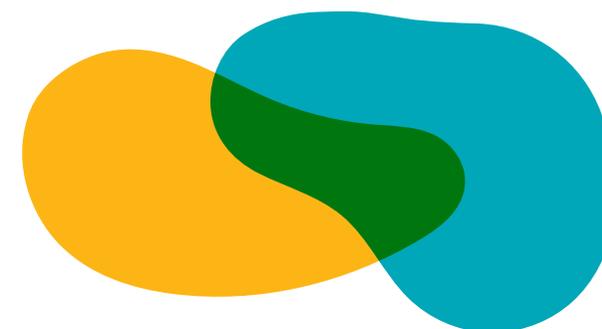
Realizan actividades como la “Semana de la salud”

## EE.UU.

Acceso a varios programas que apoyan el bienestar emocional y físico.

## Benelux

People Plan for the plan Move - connect - enjoy - en Bruselas se ofrecen sesiones de Yoga, sesión con fisioterapeutas, sponsor de carreras, etc...



## 3.8

# Seguridad

El compromiso de **everis** es garantizar el mayor nivel posible de seguridad, salud y bienestar a sus profesionales, con independencia de su área de negocio, ubicación geográfica o actividad. Así, cada país y sociedad del Grupo **everis** cumple con los requisitos legales de su país al respecto de la salud y seguridad.

**everis** promueve un contexto de seguridad y salud en el trabajo con acciones formativas de sensibilización y de concienciación fomentando una cultura de prevención en todas las actividades realizadas por la compañía. Además, en los siguientes países cuenta con políticas formales que gobiernan todas estas iniciativas; España, UK, Portugal, Benelux, Brasil, Chile, Perú, Argentina, Colombia, Italia, EE.UU.

El Grupo cuenta con delegados de seguridad y salud cuando la regulación del país así lo exige, ya que los sistemas de seguridad y salud se definen y se supervisan a nivel de cada sociedad y el 100% de los trabajadores está cubierto por un sistema de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio FY19, se han producido un total de 38 accidentes laborales, la mayoría de ellos leves e in itinere, lo que supone tan solo 4 accidentes más que el año anterior. Teniendo en cuenta que el número de empleados ha aumentado durante este ejercicio fiscal, se puede decir que se mantiene la misma tendencia que en FY18.

El indicador 7.1 del anexo 3 muestra estos datos desglosados por país y género y en el indicador 7.2. se desglosan en sociedades de España. Las fórmulas para calcular el índice de gravedad y de frecuencia utilizadas son las que se encuentran disponibles en el ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

Como objetivo para este año fiscal se han reportado los datos del tipo de accidentes y número de horas perdidas, por sexo y categoría profesional, así como de los accidentes graves que se producen y la tasa de días perdidos en España. Los profesionales que forman parte de las sociedades de España han tenido 10 accidentes laborales, 2 en mujeres y 8 en hombres, de las que 8 han sido accidentes en trayecto y ha supuesto un total de 80 horas perdidas en mujeres y 1000 horas de hombres.

País	Accidentes laborales en Mujeres	Accidentes laborales en Hombres	Total accidentes laborales
 España	2	8	10
<b>Europa</b>			
 Andorra	0	0	0
 Bélgica	1	0	1
 Francia	0	0	0
 Holanda	0	0	0
 Luxemburgo	0	0	0
 Italia	0	6	6
 Portugal	0	4	4
 Reino Unido	0	1	1
 Suiza	0	0	0
<b>América</b>			
 Argentina	2	5	7
 Brasil	1	0	1
 Chile	2	4	6
 Colombia	2	0	2
 México	0	0	0
 Perú	0	0	0
 EE.UU.	0	0	0
<b>África</b>			
 Marruecos	0	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>38</b>

## 3.9

# Diálogo social

Todas las sociedades del Grupo **everis** comparten la importancia de la participación de los empleados en la vida de la empresa, tanto a través de los órganos de representación legal como de otras formas y cauces de participación implementados por el propio Grupo.

Así, de acuerdo con el valor de transparencia que caracteriza a **everis**, las Compañías del Grupo informan y consultan a la representación unitaria existente y a los propios trabajadores sobre todas las cuestiones que puedan afectar a los mismos, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, de forma periódica y excepcional cuando las circunstancias así lo requieren, y siempre en los términos previstos en la legislación aplicable en cada país donde **everis** tiene presencia.”

**everis** cuenta con la herramienta One Voice, es una encuesta de percepción interna de los empleados y del grado de satisfacción y vinculación. Se realiza a nivel global cada dos años, dentro de todas las empresas que conforman el grupo NTT DATA. Permite medir no solo el nivel de vinculación y compromiso de los profesionales, sino también una serie de factores gestionables claves para poder definir las estrategias y planes de acción a medio y largo plazo dentro de la compañía.

Los resultados de esta encuesta se analizan tanto a nivel global como por regiones, oficinas, unidades o departamentos, con el objetivo de facilitar a los responsables la creación de su plan de acción personalizado en función de los resultados obtenidos.

Esta encuesta, que lleva realizándose desde 2008 ha tenido siempre un gran porcentaje de participación, llegando en su última edición de 2019 a una participación de todo el grupo del 77%. El aspecto puntuado por los empleados globalmente con el porcentaje positivo más alto fue el “Apoyo del equipo de colaboradores” (94%). Mientras que el porcentaje negativo más alto fue para “Retribución total, en relación al mercado” (35%). Ambos porcentajes aumentan ligeramente con respecto a 2017.

A la pregunta de si recomendaría **everis** como empresa para trabajar, el 79% de los encuestados se mostraron favorables y con el mismo porcentaje se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa, siendo la satisfacción profesional del 80%. Además, el 88% se muestra participe en la puesta en práctica de los valores de **everis**.

Es importante para **everis** crear planes de mejora y que porcentajes negativos como estos no se repitan. Así, las distintas estrategias, como las que se han implantado respecto a horario y teleworking en España en 2018, donde se intenta mejorar la flexibilidad y el horario para que haya una mayor conciliación con la vida personal, ha disminuido el porcentaje negativo de “horario y conciliación” de 39% en 2017 a 34% en 2019. Además, cada vez más países están apostando por el ‘flexible working’ por las claras ventajas en conciliación que aporta.

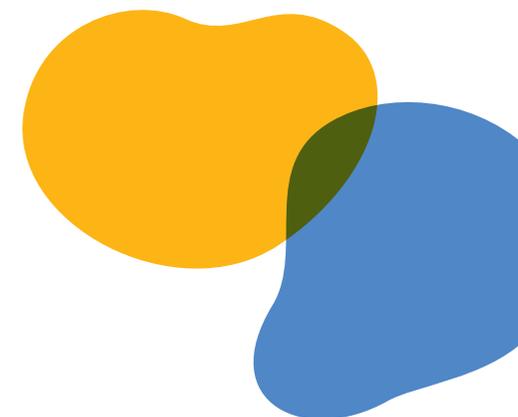
## Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

En la tabla de la derecha se muestra el porcentaje de empleados cubiertos por convenio desglosado por país de conformidad con la normativa aplicable.

## Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

Asimismo, destacar también que la mayoría de los países donde **everis** desarrolla negocio no aplica en la materia de convenio colectivo particularizado en el campo de la salud y la seguridad, dado que la actividad no se encuentra sindicalizada. No obstante, destacan países como Italia donde sí que existe un convenio nacional. Los únicos países que cuentan con sindicato son México llamado Sindicato blanco o de protección (Federación Obrera Sindical –FOS-) y Reino Unido Union and prospect.

País	Empleados cubiertos por convenio colectivo (%)
 España	100%
<b>Europa</b>	
 Andorra	100%
 Italia	100%
<b>América</b>	
 Brasil	100%
 México	100%



# 4

## Impacto sobre la sociedad

## Impacto sobre la sociedad

La compañía ha definido en su plan estratégico el desarrollo de una línea de actividades que contribuyen a una mejor sociedad en los siguientes objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030.



## 4.1

# ODS 4

## Educación de calidad. Iniciativas en educación.

Como compañía de talento el foco principal de nuestra contribución a la sociedad es la educación.

Además de disponer de una universidad corporativa, ya mencionada para la formación de los profesionales, desarrollamos propuestas relacionadas con la digitalización de la enseñanza, las plataformas virtuales el diseño y desarrollo de contenidos e-learning y el aprendizaje colaborativo a través de entornos virtuales.

### Colaboración con el mundo universitario

Desde sus inicios, ha apostado por colaborar con las principales universidades de la mayoría de los países donde opera con el propósito de ayudar y apoyar a la generación de talento. Por ello, los profesionales **everis** participan activamente en múltiples iniciativas entre las que destacan:

- Jornadas de puertas abiertas en las oficinas everis.
- Talleres transversales.
- Patrocinio a los mejores expedientes.
- Colaboración con asociaciones de estudiantes.
- Participación en los foros de empleo.
- Desarrollo del proyecto fin de carrera en everis.

**everis**, pone a disposición del talento universitario distintos programas de becas, como una vía de incorporación de los jóvenes al mundo laboral. Estos programas se desarrollan trabajando de la mano con las principales universidades, dentro de las localidades en las que opera.

De este modo, se da continuación al valor que la Universidad ha aportado a la sociedad en el desarrollo del talento y se facilita la transición hacia un empleo sostenible y de calidad. Con esta filosofía, en **everis** además de firmar convenios de becas para incorporar universitarios, los profesionales participan activamente en la vida universitaria realizando actividades de formación y difusión en distintas facultades, manteniendo los siguientes canales de diálogo con las universidades:

---

Jornadas y acciones de captación de talento

---

Ferias de empleo en universidades

---

Hackathons

---

everis Open Days

---

Participación en fotos con charlas y ponencias

---

Premios Talento y premios por méritos académicos



Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente.

### Plataformas digitales para familias

Iniciativas sociales como **#girlsgonna** nacen con el objetivo de aportar como compañía en la importante labor de disminuir la brecha de género en el sector digital. La iniciativa se dirige a las familias y a la comunidad docente, ya que son los colectivos que más influyen en las decisiones sobre los estudios y carreras profesionales que toman las niñas y los niños. La web [girlsgonna.com](http://girlsgonna.com) contiene material educativo, diseñado bajo la metodología Made-with-CLOQQ, para que cualquier padre, madre o profesor, pueda facilitar experiencias de aprendizaje Maker y STEM que rompan con los prejuicios de género asociados a la tecnología.

Con el apoyo de CLOQQ (Crea lo que quieras), plataforma abierta de **everis**, se apuesta por iniciativas que preparen el talento joven y las nuevas generaciones en el ámbito STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics). Para ello, organiza talleres prácticos de creación digital para niños y sus familias que incentiven el interés de los pequeños por las vocaciones científico-tecnológicas.

## 4.2

# ODS 10

## Reducción de las desigualdades.

### Compromiso social.



Reducir la desigualdad en y entre los países.

Otra de las líneas de responsabilidad corporativa es el compromiso de **everis**, a través de sus profesionales en los países en los que tiene presencia con las personas más desfavorecidas.

País	Proyecto	Alianza con ONG	Nº Voluntarios	Nº Personas beneficiadas	Descripción
 Brasil	Transforme empatia em atitude Ação Solidária	Associação Maria Helena Drexel	235	78	El 7 de diciembre de 2019 tuvo lugar la acción solidaria. Niños y adolescentes del estado de São Paulo, Río de Janeiro y Uberlândia recibieron kits personalizados con ropa, zapatos y juguetes. Además de 64 canastas básicas recolectadas con las inscripciones de #everfootball2019, campeonato de fútbol en São Paulo.
 Chile	Campaña Navidad social	Fundación Casa Caridad Don Orione	7	55	Esta campaña de Navidad tuvo como objetivo principal poder recolectar comida para la Fundación Casa Caridad Don Orione, la cual cuenta con un hogar que acoge a niñas y jóvenes con discapacidad intelectual. Colaboradores de toda la oficina de everis Chile hicieron donaciones durante el mes de diciembre. Siete colaboradores realizaron una visita al hogar para hacer entrega de la donación y conocer a las niñas.
	Mentorias Laboratoria	Laboratoria	35	35	Volvimos a participar en las mentorías a mujeres enroladas en el programa de Laboratoria. En total 35 colaboradores de everis participaron como mentores durante 1 mes y medio.
	Feria día de las niñas en las TICs		8	700	Participamos en una feria enmarcada en el Día Internacional de las Niñas en las TIC promovida por la Unión Internacional de Comunicaciones (ITU), orientada a más de 700 alumnas de 16-18 años, realizada en las instalaciones de INACAP.

País	Proyecto	Alianza con ONG	Nº Voluntarios	Nº Personas beneficiadas	Descripción
 Chile	Celebración Día de las Niñas en las TICs	Technovation	5	500	Volvimos a participar en el evento de la ONG Technovation participamos con 5 speakers que dieron charlas especializadas sobre temáticas IT tendencia.
	Global Goals Jam		6	20	Fuimos anfitriones de la nueva edición del Global Goals Jam, este año tuvimos la oportunidad de participar en conjunto con la Universidad de Chile.
	Taller Centro de Desarrollo Micro y Pequeñas Empresas		2	25	Realizamos un taller para 25 micro y pequeñas empresas, sobre estrategias para incrementar ventas usando la plataforma Instagram.
 España	Plan Estratégico USAL - 2020/2023			Universidad de Salamanca	Se trata de la colaboración de everis en la realización del Plan Estratégico de la USAL. Aportando nuestra experiencia como empresa y enfocando hacia un visión actual del mercado. Buscando optimizar todos los recursos disponibles en la USAL para marcar un Plan Estratégico que la haga ser una gran potencia y alcanzar sus objetivos como Universidad.
	Yimcana contra el acoso escolar	Asociación Salmantina contra Byllying Cyberbullyng - ASCBYC	4	300 alumnos de centros educativos	Actividad con la ASCBYC participando en una Yimcana por la ciudad de Salamanca. Aportando nuestro granito de arena con la donación de un Boot de inicio a la programación para el centro educativo que resultará ganador, con el fin de introducir desde edades tempranas a los jóvenes en el mundo de la programación. Enseñando el gran potencial que puede ofrecer este sector y la diversidad actual y cambiante que ahora mismo tenemos.
	Reyes Magos de Verdad Alicante	Reyes Magos de Verdad	140	110	
	Talleres de robótica para niños en Valencia	Fundación everis y Asociación de Padres de Niños enfermos de Cáncer (ASPANION)	10	40	
	everis Valencia colabora con la asociación Reyes Magos de Verdad	Reyes Magos de Verdad	72	72	Se trata de una iniciativa de voluntariado que tiene lugar en Navidad para que ningún niño, anciano ni personas con discapacidad. Es decir, colectivos vulnerables se queden sin regalos en Navidad. Las personas de everis voluntarias que se inscriben en la iniciativa reciben una carta a los reyes Magos, compran un regalo y se lo hacemos llegar a las casas de acogida donde residen. El día de Reyes Magos se les entregan los regalos.

País	Proyecto	Alianza con ONG	Nº Voluntarios	Nº Personas beneficiadas	Descripción
 España	Technovation en la Comunidad Valenciana		4	+120 niñas	5 voluntarios de la oficina de Valencia, actúan como jurado de más de 120 niñas evaluando y memorizando sus proyectos tecnológicos en un evento mundial que pretende fomentar las vocaciones tecnológicas entre las mujeres.
	Hackthones en oficinas de everis		42	+500	Personas voluntarias de everis de manera altruista participan como mentores en los hackáthones que se organizan en las oficinas de España de everis para mentorizar los proyectos que realizan en las competiciones tecnológicas mundiales como: Hash Code de Google, Space Apps Nasa y otros organizados por everis.
	Donación cochecitos ambulancia para el área Materno-Infantil del Hospital La Arrixaca de Murcia	Cruz Roja	0	Los pacientes ingresados en ese área del hospital, todos ellos niños	everis Murcia aportó el capital para adquirir estos cochecitos eléctricos para el mayor complejo hospitalario del Sistema Sanitario Público de Murcia. Fue una colaboración con Cruz Roja de Murcia y así quedó reflejado en el diseño, tanto el logo de everis como el de la asociación se serigrafieron a gran tamaño en los coches.
	Donación de juguetes solidarios	Cruz Roja	90	100 niños de la Región de Murcia que se encuentran en situación de exclusión social	Todos los años realizamos esta acción cuando se acerca la Navidad y a los empleados les encanta participar.
	Technovation Challenge	Technovation	19	Más de 80 niñas entre 7 y 18 años	Cada año, Technovation invita a equipos de niñas y jóvenes de todo el mundo a aprender y aplicar las habilidades necesarias para resolver problemas del mundo real a través de la tecnología. Más específicamente, a lo largo de 12 semanas, las niñas aprenden, en equipo y de la mano de un/a ment@r, a codificar y crear una aplicación móvil que resuelva un problema de su entorno.
	Proyecto Coach	Fundación Exit	11	11 jóvenes	El Proyecto Coach tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de jóvenes entre 16 y 19 años en situación de vulnerabilidad social a través del coaching y el mentoring. Este año, 11 voluntarios de everis, en España, han dedicado alrededor de 250 horas. La última edición del proyecto de desarrolló en medio de la emergencia provocada por la pandemia de COVID-19, esto obligó a voluntarios/as y jóvenes a adaptarse y cambiar completamente el programa para terminarlo en modalidad online.
 Reino Unido	Robotics workshop		7	16 niños y 20 adultos	Inspira y anima a la próxima generación a descubrir la ciencia y la tecnología en los primeros años.

País	Proyecto	Alianza con ONG	Nº Voluntarios	Nº Personas beneficiadas	Descripción
 Italia	Runcorporate	Differenza Donna			Fue un proyecto donde nuestros empleados corrieron un maratón en Roma apoyando, a través del registro, la ONG asociada.
	Milanomathon	La mano del Bambino			Fue un proyecto donde nuestros empleados corrieron un maratón en Roma apoyando, a través del registro, la ONG asociada
	Children Christmas Gifts	WWF			Se compraron 200 bolsas de apoyo para WWF.
	STEM in the city				Se participó en el proyecto "STEM en la ciudad" destinado a aumentar el número de mujeres en STEM.
	Giving Tuesday	ADMO, Onlus Prometeo, Opera San Francesco y Teatroterapia			Apoyo de las causas sociales en el movimiento global Giving Tuesday, como respuesta al Black Friday.
	#everisgoesgreen				Se compraron botellas a los empleados para evitar el consumo de botellas y vasos de plástico. Se revisó la política para elegir dispositivos reciclables, sostenibles o de energía verde tanto en eventos internos como externos.
	Breast Cancer Day				Se participó en el proyecto global del día del cáncer de mama. Genechron habló sobre los riesgos y la prevención del cáncer de mama.
 Perú	Recicla tu Jean y Ayuda	Caritas Perú	200		
	Teletón 2019	Teletón			Se realizó la colecta voluntaria para la Teletón con el fin de apoyar a los niños del Hogar Clínica San Juan de Dios.
	Mi amigo de 4 patas	Albergue "Mi amigo de 4 patas"	37	200 animales	Se realizó la campaña en el Albergue "Mi amigo de 4 patas" beneficiando a más de 200 mascotas.
	Visita Albergue de Animales	Albergue "Mi amigo de 4 patas"	32	200 animales	Se realizó la campaña en el Albergue "Mi amigo de 4 patas" beneficiando a más de 200 mascotas.
	Chocolatada Navideña		35	200 niños de 1 a 10 años	Se realizó el compartir navideno en el AA.HH San Gabriel Alto Villa María del Triunfo.

## Teaming: plataforma social de Crowdfunding

La Fundación Teaming, con el apoyo de **everis**, ha creado una plataforma online que permite recaudar fondos para causas sociales a través de microdonaciones de 1 euro al mes.

El compromiso de **everis** en el impulso de esta plataforma ha animado a la Fundación a crear una página de destino específica para dar visibilidad y colaborar con causas de los propios compañeros.

## Fundación everis

**everis**, cuenta con una Fundación, financiada 100% por la compañía, cuyas líneas de actuación son apoyar el espíritu emprendedor, impulsar la innovación y fomentar el talento de las personas, que desarrolla numerosos proyectos en los que participan un gran número de profesionales de **everis** como voluntarios.

Destacamos aquí algunos de los proyectos más relevantes:

### Programa Púlsar: mentoría de mujeres de éxito para chicas brillantes

Programa de mentoría individualizada que tiene por objetivo acompañar y empoderar a chicas adolescentes con alto potencial para que **descubran su talento**. El Programa Púlsar surge para responder a una necesidad global: **disminuir la brecha de género**. Y se enmarca dentro de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU**.

El Programa está articulado en seis sesiones de una hora al mes, en las que mujeres referentes en diferentes campos ejercen de *role model* profesional para las adolescentes. Así, se pretende ayudar a las chicas de forma personalizada, empoderándolas para que sigan cumpliendo su itinerario formativo (educación superior).

Esta iniciativa está presente en 8 ciudades de España, Brasil, Perú y Colombia.

Dentro del Programa, este año, fundación **everis** ha realizado las siguientes actividades:

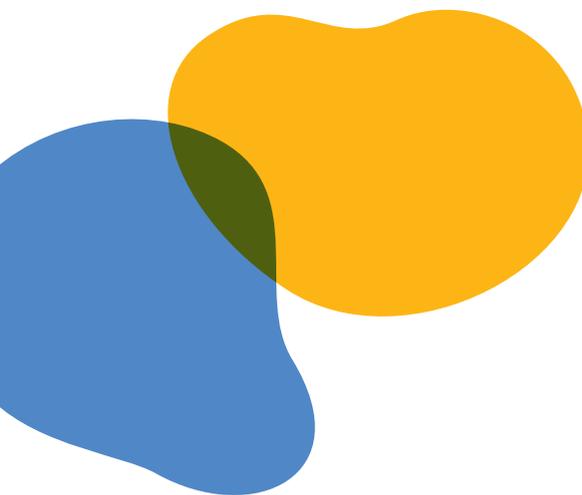
- Impulso de la red de mentoras a través del *Púlsar Women Summit*: espacio para fomentar el encuentro y el *networking* entre las mentoras del Programa Púlsar, e invitados relacionados con la iniciativa, a través de sesiones presenciales y online con temáticas de interés en diferentes ámbitos.
- Difusión de su curso online gratuito con toda la metodología del Programa para que cualquier persona, en cualquier lugar del mundo, que trabaje o conviva con adolescentes pueda implementarlo.

### Premios everis al emprendimiento

Desde hace 19 años, la Fundación everis organiza el **Premio everis al emprendimiento** para fomentar el talento, impulsar la innovación tecnológica y motivar a los emprendedores a pensar de manera creativa en soluciones que tengan un impacto escalable y sostenible y que dejen una huella transformadora en la sociedad. Este concurso premia proyectos basados en tecnologías de alto impacto en tres categorías -Tecnologías industriales; Nuevos modelos de negocio en la Economía Digital; Biotecnología y Salud- que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas, y/o el cuidado del medio ambiente y, en general, que estén en línea con los objetivos sostenibles de la ONU.

Los Premios cumplen en esta edición 19 años y se estructuran en **10 convocatorias** nacionales de 10 países de Europa y Latinoamérica donde está **everis**: Argentina, Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, España, Holanda, Italia, Perú y Portugal. Los ganadores nacionales, además de ganar su premio local, compiten por el gran **premio global dotado con 60.000 euros a fondo perdido + mentoría** especializada por parte de *i-deals* (empresa del Grupo **everis** especializada en emprendimiento tecnológico).

En el caso del Premio everis España se han recibido 700 proyectos inscritos y 348 que cumplen 100% las Bases.



## Premios al Intraemprendimiento Social

Estos premios reconocen la capacidad emprendedora de los profesionales de **everis** y NTT DATA a nivel internacional que lideren proyectos tecnológicos innovadores, con un marcado componente social y que impacten positivamente en la calidad de vida de las personas y en los ambientes donde se desarrollan.

Este año, la convocatoria ha cerrado con 20 proyectos que cumplen las bases de 9 países: Bélgica, Canadá, Chile, Colombia, España, Luxemburgo, México, Perú, Reino Unido.

Programa que fomenta, de manera lúdica, las destrezas digitales en niños a través de talleres, en formato presencial y online, impartidos por voluntarios de la Fundación a nivel mundial.

**El objetivo de la Fundación es contribuir, a través de pequeñas y constantes acciones puntuales, a disminuir la brecha digital existente, producida por condiciones económicas, sociales y geográficas.**

Con estos talleres se fomenta el pensamiento computacional y las destrezas digitales, y se acerca, de una manera divertida, la programación a niños, jóvenes y formadores principalmente. Además se enseña, en muy pocos pasos, a manejar *Scratch*, un lenguaje de programación con el que se pueden crear videojuegos y cualquier cosa que se imaginen.

Voluntarios de **everis** se forman en su tiempo libre para impartir estos talleres a hijos y familiares de sus compañeros y a niños y jóvenes de entornos desfavorecidos en alianza con diferentes instituciones del mundo educativo.

Hemos formado a más de 3.200 niños a nivel internacional y a sus familias, para tratar de acortar la brecha digital y animarles a que sigan practicando con los niños en sus casas. Queremos acercar a los más jóvenes a la tecnología, no sólo como consumidores, porque ésta será una herramienta indispensable para facilitar su vida, independientemente de la profesión u oficio a la que se quieran dedicar.

## Programa Tech4change

Fundación everis, en conjunto con United Way, ha creado un proyecto específico, Tech4change, basado en tecnología para estudiantes de ESO con dificultades de aprendizaje y que se encuentren en riesgo de abandono escolar. Este proyecto es impulsado por los voluntarios de **everis** Madrid.



## 4.3

### ODS 8

# Crecimiento económico.

## Impacto de la actividad de everis en el empleo y el desarrollo local.

everis trata de impulsar el desarrollo y sostenibilidad de todas las comunidades en las que desarrolla su trabajo. Por ello, colabora activamente con los distintos actores que conforman la sociedad, apoyando e impulsando aquellas iniciativas que tengan un impacto favorable en la población y el entorno, especialmente a través de iniciativas y proyectos de emprendimiento, innovación y acción social. La compañía como se ha dicho anteriormente trata de potenciar la marca everis an NTT DATA Company como marca empleadora se han contratado 9.522.

Por otro lado, a través de las compras a proveedores locales, everis contribuye al desarrollo y crecimiento del tejido empresarial de sus comunidades. En 2019, más del 90% de las compras se realizaron a proveedores locales. Se consideran proveedores locales aquellos en los que el país de origen del proveedor (domicilio social) coincide con el país que efectúa la compra.



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

País	% Compras locales
España	99%
<b>Europa</b>	
Andorra	33%
Bélgica	89%
Francia	-
Holanda	-
Luxemburgo	91%
Italia	91%
Portugal	94%
Reino Unido	88%
Suiza	100%

País	% Compras locales
<b>América</b>	
Argentina	99%
Brasil	98%
Chile	95%
Colombia	99%
México	86%
Perú	98%
EE.UU.	-
<b>África</b>	
Marruecos	100%
<b>Total Media</b>	
	91%

## Programas de fomento a la Innovación

En esta línea, se impulsan distintas iniciativas globales, de los que se destacan aquí algunos de los programas más relevantes:

- **Everis LivingLab:** Este año **everis** ha abierto su primer LivingLab, un laboratorio de innovación y cocreación en España para la interacción entre profesionales, clientes, socios tecnológicos y el ecosistema emprendedor y académico. Este espacio abierto permite trabajar conjuntamente la innovación, para hacer frente a los retos tecnológicos que están transformando el ecosistema empresarial y social. LivingLab es parte de una estrategia de **everis** para crear una red propia de centros de innovación, que se unirá a los hubs que NTT DATA tiene a nivel mundial.
- **Open Innovation Contest:** iniciativa de NTT DATA, que tiene por objetivo buscar propuestas comerciales innovadoras que encajen con los servicios/soluciones existentes de NTT DATA, y que sean atractivas para sus clientes (grandes corporaciones).
- **Hackathon de NTT DATA:** **everis** fue sede de la etapa final de la Hackathon de NTT DATA, donde profesionales de diferentes empresas desarrollaron y presentaron su idea ante un jurado conformado por expertos en innovación y emprendimiento, pertenecientes al Grupo.
- **Alianza con KeepCoding:** acuerdo de colaboración con el centro de formación para desarrolladores líder en España, con el objetivo de potenciar la formación de profesionales TIC vinculada a las necesidades reales del mercado actual.
- **everis Next,** Catalizador de la innovación: plataforma donde el ecosistema global de innovación se conecta accediendo a un ecosistema de millones de start-ups de todo el mundo.

## Eventos tecnológicos con participación de everis FY19

Se destacan a continuación algunos de los eventos más relevantes a nivel global:

- **Google Cloud Summit – Milan / Italy:**  
Un evento de obligada asistencia para conocer de cerca las novedades que Google Cloud.
- **DigitalES Summit – Madrid / Spain:**  
Encuentro tecnológico para analizar el futuro de la transformación digital en España.
- **Conference Agile Spain 2019 – Barcelona / Spain:**  
Encuentro patrocinado por **everis** que congrega en torno a 1500 profesionales de referencia en metodologías agile bajo la filosofía “Together, we can do so much”.
- **Web Summit Lisboa – Lisboa Portugal:**  
Evento de referencia para el sector tecnológico con el objetivo de mostrar el potencial de las principales compañías en materia de innovación.
- **Dreamforce - San Francisco / United States:**  
Constituye una experiencia que, a través de inspiradores discursos y sesiones, y con un enfoque de pensamiento visionario, desvela todo aquello que impulsa el futuro de la tecnología.
- **AWS Summit 19 - Madrid / Spain:**  
Reúne a la comunidad de la plataforma de Cloud Computing y Amazon Web Services (AWS) en IFEMA-Madrid. El encuentro contó con más de 40 sesiones y workshops en que se trataron algunos de los temas más candentes de la actualidad tecnológica.



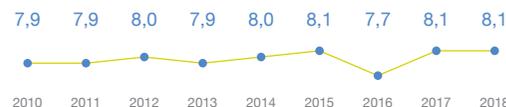


## 4.4 Clientes

everis trabaja con una política muy clara con los clientes, basada en la cercanía y soluciones innovadoras, integrales y de alta calidad. Cada cliente tiene asignado un gerente responsable de todas las actividades que le repercuten, desde la identificación de necesidades hasta la ejecución de los proyectos.

Para conocer el grado de satisfacción de los clientes con respecto a la calidad del servicio prestado por everis, se han articulado diferentes vías de comunicación con los mismos:

- **Informe de satisfacción de clientes:** de forma anual se elabora este informe en base a las respuestas obtenidas en las encuestas que se realizan a los clientes. Es una encuesta orientada a medir el grado de satisfacción de los clientes con la calidad del servicio en cada una de sus fases en base a preguntas de detalle. A cierre de esta memoria no se tienen los datos del FY19 por lo que a continuación se muestra la nota final (sobre 10) de la satisfacción de clientes en los últimos ejercicios, siendo esta siempre superior a 7,7 y estando en máximos históricos en el último ejercicio.



- **Gestión de Clientes:** tal y como se ha comentado previamente, en cada cliente existe una estructura de gestión global liderada por el Client Manager y que, entre sus cometidos, se encuentra el atender de forma directa aquellas inquietudes o preocupaciones que pudieran plantearse al cliente liderando el plan de acción asociado para resolver las potenciales contingencias.
- **Gestión de Reclamaciones:** este proceso se encuentra bajo la responsabilidad del área Legal de everis. Durante este FY19 no se han reportado ninguna reclamación legal por parte de nuestros clientes.
- Periódicamente se solicita al área de Brand and Communications información sobre las comunicaciones recibidas a través de las **redes sociales** sobre Calidad y Medioambiente

Respecto a la metodología se han realizado entrevistas on line apoyadas en un cuestionario a 597 contactos, sobre 697 proyectos (algunos contactos son los mismos para varios proyectos) lo que representa el 19,44% del total de proyectos realizados en el año.

Los aspectos más valorados por los clientes destaca la “responsabilidad y compromiso”, seguido por “los profesionales” y por su “capacidad de gestión”.

En cuanto a los aspectos de mejora figuran, principalmente, la “rotación” y la “capacidad de sorprender”.

Adicionalmente a lo comentado anteriormente, everis suscribe contratos adecuados en fondo y forma con nuestros clientes, suministrando sistemas y servicios de conformidad con lo ofertado y estipulado.

Como parte del compromiso de confidencialidad, gestiona la información de los clientes de conformidad con los contratos y con las correspondientes leyes y reglamentos relativos a protección de datos personales, estableciendo, además de las encuestas mencionadas, los siguientes canales de diálogo:

### Canales de diálogo Clientes

Propuestas de negocio y su seguimiento

Actividades de desarrollo de negocio

Eventos: congresos y conferencias

Encuestas de satisfacción

Reporte de sostenibilidad anual

## 4.5

# Proveedores

Aunque varía según la localización, **everis** establece los siguientes criterios primordiales a la hora de seleccionar a un proveedor:

- Igualdad de condiciones entre ellos. Se valora siempre tres propuestas de diferentes empresas para comparar criterios y presupuestos.
- Transparencia ante cada propuesta recibida. El cliente interno tiene a su disposición toda la información de cada proveedor propuesto.
- Proceso de evaluación interno para calificar el servicio prestado.
- Análisis de los criterios de gestión de proyectos, así como su diseño y desarrollo.

## Políticas de incorporación de los subcontratados

Adicionalmente, están definidas políticas con los proveedores para que el personal subcontratado trabaje con las mismas herramientas. En ellas se indica que **everis** cuenta con un Código de Ética y Conducta Profesional cuyo contenido también resulta de aplicación a las empresas y profesionales con los que colabora la compañía, a los que se exigirá el máximo respeto a los derechos fundamentales de cada persona; el fomento de un clima laboral idóneo para el desarrollo personal, social y empresarial; la aplicación efectiva de los principios de igualdad, meritocracia y no discriminación en la contratación de empleados; el compromiso con la calidad, la innovación, la formación e información transparente; la eliminación de riesgos laborales; la prohibición de solicitar u ofrecer ningún tipo de regalo a clientes y/o proveedores, incluyendo las Administraciones Públicas, que exceda de la mera cortesía para la obtención de un beneficio, favor, subvención o ventaja a favor de **everis** o a su propio favor; así como la adecuada gestión de los recursos y el respeto al medio ambiente.

Por otro lado, existe un formulario de homologación donde el contratista debe aceptar la política de medioambiente basada en la normativa ISO 14001 y la política energética basada en la normativa ISO 50001:2011 de **everis**.

Finalmente, indicar que **everis** actúa siempre con integridad y cumpliendo las correspondientes leyes y reglamentos aplicables a operaciones con proveedores y respetando los contratos con éstos, estableciendo, para ello, los siguientes canales de diálogo:

### Canales de diálogo Proveedores

---

Buzón para entrega de ofertas

---

Proceso de negociación

---

Gestión constante de la relación

---

Proceso de homologación

---

Evaluaciones periódicas de servicio

---





## Política de compras

La Política de compras de **everis** recoge la normativa, responsabilidades y condiciones básicas en materia de adquisiciones a nivel corporativo. En ella se incluye el código de ética establecido en la compañía, conforme al cual debe actuar cualquier empleado de **everis** que tenga contacto con proveedores. Además, cuenta con políticas internas en las que se definen los procesos de adjudicación de servicios y suministros a proveedores, los cuales están basados en los principios de imparcialidad, transparencia y sostenibilidad.

La función de compras de **everis** está formada por todos los equipos que intervienen de manera directa o indirecta en los procesos de compras, y liderada por el equipo de Procurement, con una Estructura Global de Coordinación y Gobierno (GCGS, por sus siglas en inglés), liderada por el/la Global Head of Procurement.

El equipo de Procurement se encuentra integrado por un conjunto de profesionales desplegados geográficamente en función de las necesidades de negocio en cada país. De este modo, esos profesionales pueden prestar apoyo a proyectos de compras locales, regionales o globales.

Como objetivo para este ejercicio fiscal, **everis** ha incluido en su política de compras cuestiones medioambientales y sigue trabajando para incluir a corto plazo cuestiones sociales y de igualdad de género.

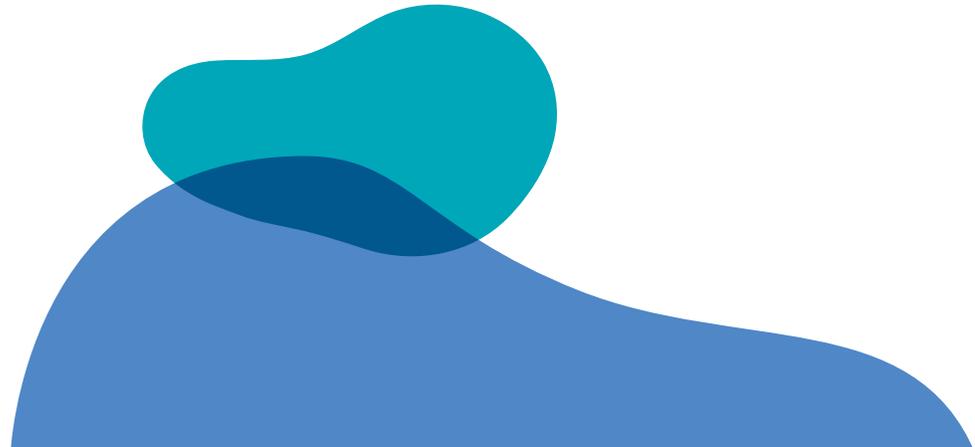
## Supervisión de proveedores

Para la homologación de los proveedores, **everis** cuenta con un detallado proceso de revisión de información en áreas relevantes, que además asegura que el proveedor es conocedor de las políticas de **everis** en cuanto a seguridad, prevención de riesgos laborales, política medioambiental y energética, GDPR, etc., así como de las condiciones generales de contratación.

**everis** realiza un proceso de evaluación interno llevado a cabo por los equipos de Procurement, en colaboración con las áreas pertinentes en cada caso, y siguiendo las directrices marcadas dentro de la estructura de coordinación y gobierno global. Controla que el proveedor cumple las expectativas en cuanto a los plazos de ejecución y entrega acordados y la calidad de los productos y servicios contratados.

Asimismo, la política de **everis** incluye que el proveedor deberá efectuar periódicamente pruebas independientes de control de calidad. En caso de que la categoría de servicios objeto del Contrato involucren relaciones con clientes de **everis**, dichas pruebas consistirán, sin perjuicio de otras, en encuestas a éstos sobre la calidad, efectividad, trato y otras características de los servicios prestados por el proveedor.

Como objetivo para este ejercicio fiscal, **everis** ha incluido en la supervisión de proveedores medidas medioambientales y está trabajando en reforzar la “performance” en lo referente a políticas medioambientales, y una dimensión importante es cómo considera este aspecto a la hora de homologar proveedores. A corto plazo tiene como objetivo incluir cuestiones sociales y de igualdad de género.



# 5

## Premios y reconocimientos a everis

# Premios y reconocimientos a everis

A continuación se listan los premios y reconocimientos obtenidos por **everis** tanto a nivel Global como por países en el año fiscal 2019.

País	Premios recibidos
 España	 Top Employer 2020
	 Premio AUTELSI 2020 al Proyecto: #girlsgonna
	 Premios Internacionales Constantinus 2019, categorías de "International Silver medal" y "National Champion Spain", everis y BBVA Seguros.
	 LinkedIn Talent Awards 2019, categoría Best Employer Brand: Above 500 employees.
	 Premios DHL Green&Digital Innovation, categoría Innovación para la Digitalización de la Cadena de Suministro, everis Initiatives.
	 OutSystems Partner of the Year – Rising Star
	 María Jesús Jiménez Hernández, Top 100 2019 categoría Directivas, Las Top 100 Mujeres Líderes.
	 Proyecto al Registro Inter-institucional de Actos Delegados en los Premios Sapiens 2019, Colegio Oficial de Ingenieros Informáticos.
	 Digital Experience Solution Partner of the Year for Southern Europe, Adobe 2020.
 Brasil	 Top Employer Brasil certification a las mejores prácticas en recursos humanos – Top Employers Institute.
	Finalista. "Empresas con prácticas reconocidas para atraer y retener talento" de la 22ª edición del premio Top of Mind.
 Reino Unido	Finalista. UK Employee Experience Awards 2020

# 6

## Acciones frente al COVID19

# Acciones frente al COVID19

Debido a la situación excepcional en todo el mundo generada por la crisis de la pandemia de coronavirus, **everis** puso en funcionamiento un Comité global de crisis del COVID-19, así como comités locales de cada país, para trabajar de manera coordinada y con seguimientos diarios. De esta forma, permitió adoptar las medidas más adecuadas para preservar la seguridad de todos sus empleados y garantizar la continuidad de la actividad.

Desde dicho Comité y siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud y del Ministerio de Sanidad, se favorecieron las políticas disponibles de teletrabajo y flexibilidad horaria para la conciliación familiar, alineadas con la cultura y valores de **everis**, antes incluso de que en España se activara el Estado de Alarma.

Dentro de la Salud y Seguridad en el trabajo, **everis** ha puesto a disposición de los empleados un **Servicio especial Coronavirus** de atención médica para ayudar y asesorar sobre el COVID-19.

Asimismo, con el objetivo de acompañar a la organización y apoyar a los profesionales en la gestión del cambio necesaria para atender el escenario de confinamiento general, y teletrabajo masivo a causa del COVID-19 ha creado la iniciativas como **Smart Working**.

## Smart Working

En un periodo largo y continuado en el tiempo, se aportan herramientas, formación, consejos y tips necesarios para garantizar el bienestar y la mayor eficiencia posible de todos:

- **Fase 1** (4 semanas): puesta en marcha con los elementos imprescindibles en el escenario actual:
  1. Dos impactos semanales con formación online, tips, best practices, webinars.
  2. Comunidad Covid-19: Espacio en Knowler específico para compartir materiales.
  3. Participación: People, Susi, Agile, everis University, Brand & communication
- **Fase 2** (estimación previa 4 semanas): acompañamiento y conexión, aportando un espacio de compartición y seguimiento de la evolución del bienestar general de los profesionales, y acompañamiento en procesos core de compañía (Annuals, reviews, mentoring). Se prevé 1 impacto semanal.
- **Fase 3**: apoyo y acompañamiento en la vuelta a la normalidad.



## Actividades para la ayuda social por la crisis del COVID19

everis, dentro del ámbito de la responsabilidad social, ha contribuido a la sociedad durante la crisis del COVID-19, trabajando en tres líneas:

### Realizar proyectos “pro bono”

Para los clientes u otras entidades que lo necesiten, con los profesionales que no estén en proyectos, que tengan impacto social en esta crisis y siempre en el ámbito de la tecnología. Estos proyectos son los siguientes:

- **ecHOS Remote Health:** everis ha desarrollado una solución integrada y tecnológica que incluye el auto-triage, la consulta virtual y la gestión de análisis de datos. Su principal objetivo es reducir la presión sobre los profesionales durante todas las fases de una pandemia y ya está implantándose en Argentina y en Chile.
- **Formación a Pymes con Red.es:** everis, a través de Red.es, entidad pública del Ministerio de Economía y Digitalización, ofrece formación a las pymes a través de un portal con contenidos que les permitan desempeñar su trabajo en la situación actual.
- **Big Data empresas material sanitario:** everis Bélgica está colaborando con la Comisión Europea para generar una lista cualificada de proveedores de material sanitario relacionado con el COVID-19 (mascarillas, guantes, respiradores y desinfectantes) que permita negociar mejor las compras.
- **Portal Residencias Geriátricas:** everis colabora con la Xunta de Galicia en la visualización de información y recogida de datos para analizar donde están las residencias geriátricas, con el fin de hacer un seguimiento exhaustivo.
- **Sifacil:** everis iniciativas ofrece de manera gratuita una plataforma on line de gestión para pymes y autónomos.
- **app asistencia COVID-19:** everis collaborates with Telefonica to improve the interface of this application.
- **Portal educativo de apoyo a los padres:** everis desarrolla un portal para formación a los padres en colaboración con Microsoft.
- **Maquetado de ordenadores:** los profesionales de la oficina de everis Valladolid han colaborado en la maquetación de 234 equipos informáticos de la Gerencia de Salud de Valladolid.
- **Formación en Ciberseguridad:** el área de Ciberseguridad ha preparado un breve curso sobre teletrabajo seguro, que incluye buenas prácticas e información sobre las amenazas más habituales.
- **Cloqq en el Ministerio de Educación:** Se ha incorporado la plataforma abierta de everis Cloqq (Crea lo que quieras) en la web de recursos educativos del Ministerio de Educación.

### Compartir y extender los activos/ plataformas disponibles en everis con otras entidades para ayudar a terceros

En este caso se ha compartido los recursos educativos de everis y la fundación everis a distintas organizaciones.

### Dar visibilidad a iniciativas que estén realizando terceros en las que haya profesionales de everis colaborando

En este ámbito, se han realizado los proyectos donde su difusión ha permitido que puedan sumarse más personas.

- Diseño e impresión 3D de materiales sanitarios a través de la comunidad de makers.
- Fabricación de viseras para la seguridad del personal sanitario también con impresión 3D.
- Donaciones Teaming para colaborar con UNICEF en el suministro de material médico.
- Recaudación de fondos para material médico.
- Gestión y distribución de cartas para personas confinadas en hospitales y residencias.
- Información fiable COVID-19: basada en la plataforma de Google Data Studio.

# 7

# Medio ambiente



## Medio Ambiente

Desde **everis** estamos trabajando en mejorar nuestro desempeño ambiental y transparencia, aumentando la difusión de nuestras políticas en materia ambiental a lo largo de las delegaciones en cada uno de los países. Este año se ha ampliado la captura de información ambiental a distintas delegaciones de Europa y Latinoamérica, trabajando la recopilación del resto de datos en los países donde tenemos presencia de cara a años posteriores.

# 7.1

## Certificaciones everis

Dentro de sus certificaciones **everis** se mantiene alineada con sus líneas de proceso, negocio y estrategias, de tal manera que los alcances de las mismas sean homogéneos a lo largo de toda la compañía.



Siempre buscando la mejora continua el **everis** cuenta con las siguientes certificaciones en algunos de sus centros de trabajo, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

### Certificaciones implantadas y sistemas de gestión

Sistemas de gestión y certificaciones actualmente implantados en everis relativos a medio ambiente, calidad, eficiencia energética y certificación en sostenibilidad. Oficinas donde se ha implantado:

ISO 14001	España	Madrid (Novus, Manteras 52), Sevilla-Torre Pelli, Segovia, Ciudad Real.
ISO 50001	España	everis Spain S.L.U: Camino de la Fuente de la Mora nº 1, Planta 1, 28050, Madrid. everis Ingeniería S.L.U: Camino de la Fuente de la Mora nº 1, Planta 4, 28050, Madrid.
ISO 9001:2015	España	Sevilla (Cartuja y Torre Sevilla); Madrid: Boadilla del Monte, Manteras 52; Bilbao; Valencia; Zaragoza; Las Palmas de Gran Canaria; Barcelona (Diagonal 605); A Coruña; Murcia; Valladolid; Alicante; Hontoria-Segovia.
BREEAM Comercial	España	Sede de Manteras 52 (Madrid - España)
BREEAM en uso	España	Edificio Novus, Fuente de la Mora, 1 (Madrid - España).

### Europa

ISO 9001:2015	Portugal	Lisboa
	Reino Unido	London W1W 8HS, Glasgow G3 8JU
	Benelux	Bruselas
	Italia	Milano, Roma
ISO 14001	Reino Unido	London
	Portugal	Lisboa

### América

ISO 9001:2015	Brasil	Sao Paulo, Uberlândia
	Chile	Temuco, Santiago de Chile
	Colombia	Bogotá, Medellín
	EE.UU.	Arlington VA, Boston MA
	México	México DF
	Perú	Lima, Trujillo
	Argentina	Buenos Aires, Tucumán

### África

ISO 9001:2015	Marruecos	Tetuán
---------------	-----------	--------

## 7.2

# Política medioambiental y energética

A través de la Política Ambiental y energética, **everis** establece un compromiso para mejorar su desempeño ambiental, alineado con la filosofía de empresa responsable que la compañía tiene desde su nacimiento, y está conforme a la certificación ISO 14001 e ISO 50001 que proporciona un marco de referencia para lograr el equilibrio entre las necesidades socioeconómicas, la protección del medio ambiente y el consumo responsable y eficiente de recursos energéticos.

El compromiso de **everis** de garantizar el mayor nivel posible de seguridad, salud y bienestar a sus profesionales, con independencia de su área de negocio, ubicación geográfica o actividad, se recoge en la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Responsabilidad Social Corporativa y el Código Ético y de Conducta profesional.

El Grupo cuenta con delegados de seguridad y salud cuando la regulación del país así lo exige, ya que los sistemas de seguridad y salud se definen y se supervisan a nivel de cada sociedad. En **everis**, el 100% de los trabajadores está cubierto por un sistema de prevención de riesgos laborales.

De esta forma, el alcance de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en la salud y la seguridad se encuentra bajo control exhaustivo y en mejora continua.

Además, la Política Ambiental y Energética es aprobada, impulsada y apoyada por la Dirección, asumiendo sus responsabilidades y demostrando su compromiso.

En este sentido, dentro de la Política Ambiental y Energética se han marcado los siguientes **objetivos relacionados con los efectos de las actividades de la empresa**:

- Trabajar de forma respetuosa con el medioambiente y fomentar esta **responsabilidad** entre nuestros empleados, clientes, proveedores y otros grupos de interés.
- **Cumplir con la legislación** internacional, estatal, autonómica y local vigente en materia de medioambiente y energía, ampliándolos cuando sea posible, y otros requisitos suscritos por **everis** relacionados con nuestros aspectos ambientales, así como con nuestros usos y consumos energéticos
- **Identificar los impactos ambientales** derivados de la actividad, productos y servicios desarrollados por la compañía y **establecer planes** orientados a su eliminación, integrando aquellos factores relacionados con el medio ambiente en nuestros procesos.
- **Prevenir la contaminación** minimizando nuestro consumo de recursos naturales, eliminando nuestros residuos de manera responsable y reciclando los materiales que utilicemos.
- Apoyar la **adquisición de productos y servicios** respetuosos con el medio ambiente y energéticamente eficientes, así como impulsar las **actividades de diseño** que consideren el ahorro energético, con el fin de mejorar el desempeño energético y ambiental.
- Establecer y revisar nuestros **objetivos medioambientales y energéticos** para asegurar que sean adecuados y viables, así como asegurar la disponibilidad de **información y recursos** necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.
- Orientar el desempeño ambiental y energético, así como los Sistemas de Gestión Ambiental y Energético implantados, hacia el ahorro, la optimización de recursos y consumos, la eficacia y la **mejora continua**.



## 7.3 Sistema de Gestión Ambiental

### Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

**everis** ha implementado y mantiene un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en la norma internacional ISO 14001 donde se adquieren los siguientes compromisos ambientales:

#### Compromisos ambientales

Cumplir la legislación vigente aplicable en materia ambiental.

Prevenir la contaminación mediante la adopción de buenas prácticas.

Controlar los aspectos ambientales e impactos asociados derivados de sus actividades y servicios.

Desarrollar un Sistema de Gestión Ambiental.

Concienciación y sensibilización ambiental de todos los empleados.

Como SGA, se han desarrollado procedimientos para dar cumplimiento a cada requisito de la norma. **everis** ha identificado sus aspectos ambientales, riesgos y oportunidades siempre teniendo en cuenta el contexto externo e interno, y las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.



Los objetivos son fijados cada año fiscal, durante FY 2019 algunos de los objetivos del sistema de gestión ambiental para las oficinas donde este está implantado han sido los siguientes:

- Inclusión de Ciudad Real en la certificación en ISO 14001:2015.
- Optimización de la segregación de residuos en la oficina de Ciudad Real y Exeleria/ADS, gracias al Plan de comunicación sobre la nueva implantación del Sistema de Gestión Ambiental en la oficina, las campañas de cartelería, la formación ambiental básica del personal.
- Realización de una revisión energética de la planta 4º del edificio Novus, gracias al estudio de consumos y demandas energéticas.
- Optimización de la segregación de residuos en el edificio Novus, gracias a la implantación de un plan de acción, campañas de cartelería y el aumento de la frecuencia de revisión en las plantas.
- Reducción del consumo de materiales plásticos en la cafetería, en la oficina de Sevilla, sustituyendo los vasos de plástico por vasos de materiales reciclados.
- Reducción del consumo eléctrico por empleado un 2% respecto al FY18, para la oficina de UKH.
- Reducción del consumo de vasos de plástico por empleado un 5% respecto al FY18, para la oficina de UKH, sustituyendo estos vasos por otros más respetuosos con el medio ambiente, como son los vasos de papel.
- Reducción de la potencia lumínica instalada en la nave Aunav en un 50%.

### Recursos, provisiones y garantías dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En **everis** tanto la alta dirección de la empresa como los trabajadores han adquirido un alto grado de compromiso con los temas ambientales.

Como parte del sistema de gestión ambiental, **everis** realiza un inventario de riesgos relacionados con los factores que podrían causar desviaciones en los procesos del Sistema de Gestión Medio Ambiental. Los riesgos ambientales se identifican, se analizan cualitativamente, se planifica la estrategia para mitigarlos o aceptarlos, y se les realiza un seguimiento, garantizando la aplicación del enfoque de precaución.

La identificación es exhaustiva, y se distinguen en amenazas y oportunidades, los principales procesos que se ven afectados debido a estos riesgos, así como la prioridad con la que se deben tratar estos.

En el ámbito de las garantías, y debido a las características de los servicios ofrecidos por la compañía, **everis** no cuenta con ninguna póliza para cubrir riesgos ambientales.

Dada la actividad de **everis**, el riesgo de generar un daño grave o irreversible sobre el medio ambiente es muy improbable pero en cualquier caso, como se ha citado anteriormente, la identificación de riesgos es exhaustiva y se implementa las medidas necesarias para impedir la degradación del medio ambiente.

**everis** dispone de un equipo de profesionales con conocimiento en gestión ambiental y en la norma ISO 14001. Producción global es el área encargada del mantenimiento del SGA y su adaptación a las actividades de la compañía. **everis** Ingeniería está especializada en el diseño, implantación y gestión de soluciones integrales y tecnológicas en el campo de la eficiencia energética así como en la preservación del medio ambiente y la sostenibilidad.

Los trabajos de limpieza y mantenimiento son realizados por empresas subcontratadas, la cual se encarga también de informar de la cantidad de residuos recogidos. Nuestras instalaciones son modernas, con las últimas tecnologías y con buenas comunicaciones de transporte público y servicios. Dado que las actividades desarrolladas son principalmente de consultoría, los productos y servicios ofrecidos destacan por la poca utilización de recursos y por producir una generación de residuos escasa.

## Buenas prácticas ambientales. Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

Con la intención de cumplir con lo establecido en la Política, el SGA lleva a cabo numerosas campañas de sensibilización y acciones de formación y comunicación encaminadas a cuidar el entorno y respetar el medioambiente. Durante el FY19 se ha puesto el foco en la concienciación de los siguientes puntos:



### Energía

#### Consumo responsable

- Apaga tu equipo si no va a ser usado durante más de una hora.
- Utiliza los modos hibernar o suspender: conserva el estado actual del sistema y ahorra energía.
- Apaga aquellas luces que no vayas a utilizar.
- Evita el uso del ascensor si tienes que subir o bajar una o dos plantas.
- En la medida de lo posible utiliza el transporte público o comparte coche. Unit-e es una app corporativa de carpooling



### Agua

#### Un bien escaso

- Evita dejar correr el agua innecesariamente.
- Cierra el grifo cuando te laves los dientes o laves los tappers de comida.
- No utilices el inodoro como papelera. No tires en él papel de manos, algodones, pañuelos, etc.
- Si detectas una fuga en algún grifo o WC avisa al departamento de facilities.



### Material de oficina

#### Un uso racional

- Utiliza los materiales hasta agotarlos.
- Evita imprimir documentos innecesarios.
- Antes de imprimir, comprueba posibles errores y mejoras del documento y utiliza la vista previa de impresión.
- Utiliza el papel por las dos caras en el fotocopiado e impresión de documentos, siempre que sea posible.
- Imprimir en calidad de borrador para evitar el derroche de tinta siempre que sea posible.
- Utiliza OneNote, como block de notas digital en lugar de un cuaderno de papel: información más fácilmente localizable, gestionable y con copia de seguridad.
- Utiliza Captio para reportar gastos de forma digital: más ágil y sencilla



### Residuos

#### Reduce, reutiliza y recicla

- Impulsar difusión y mejora de la accesibilidad.
- Everislife: ampliación de permisos y beneficios.
- Iniciativas concretas.

En el indicador 8 del anexo 3 puede verse una relación de los residuos generados en las oficinas de everis durante el FY19.

## 7.4

# Estrategia de Cambio climático

## Elementos importantes de las emisiones de GEI

Con la intención de demostrar con datos y hechos el compromiso ambiental adquirido con nuestro entorno, cada año se calcula la Huella de Carbono (H.C.), iniciativa que permite medir las emisiones totales de gases de efecto invernadero (GEI) producidas directa o indirectamente por una organización. De este modo, se informa de las emisiones de la empresa de manera transparente a sus grupos de interés.

El cálculo de la Huella de Carbono de **everis** para el año fiscal 2019 (FY19) comprende el periodo entre el 01/04/2019 y el 31/03/2020.



16.945 tCO<sup>2</sup>



0,65 tCO<sup>2</sup>/empleado

Dentro de las emisiones del FY19 se han tenido en cuenta la contabilización de las siguientes por alcances:

### Alcance 1



Emisiones directas de fugas de gases refrigerantes



Emisiones directas derivadas del uso de las calderas

### Alcance 2



Emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico

### Alcance 3



Emisiones derivadas de los viajes de negocio de los empleados en transporte terrestre.



Emisiones derivadas de los viajes de negocio de los empleados en transporte aéreo.



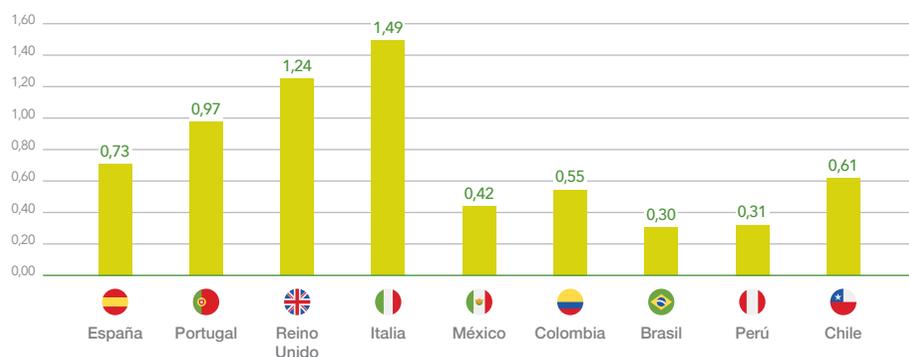
Emisiones derivadas de los viajes de negocio de los empleados en transporte ferroviario.

## Huella de everis a nivel mundial

Dada la presencia de **everis** a nivel mundial y como paso hacia delante en la lucha contra el cambio climático de acuerdo con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 13: Acción por el clima**, desde **everis** se ha impulsado el cálculo de la huella de carbono, comprendiendo el cálculo los siguientes países europeos y de Latam:

País	Huella CO <sup>2</sup>	tCO <sup>2</sup> e	Nº empleados	tCO <sup>2</sup> e/empleado
España	62,01%	10.508 t	14.483	0,73
Portugal	5,53%	937 t	967	0,97
Reino Unido	2,39%	405 t	327	1,24
Italia	7,72%	1.308 t	880	1,49
México	2,12%	359 t	858	0,42
Colombia	3,16%	536 t	981	0,55
Brasil	4,49%	761 t	2.525	0,30
Perú	6,30%	1.067 t	3.470	0,31
Chile	6,28%	1.064 t	1.731	0,61
<b>Total</b>		<b>16.945 t</b>	<b>26.222</b>	<b>0,65</b>

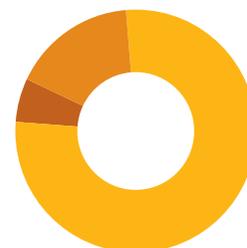
### tCO<sup>2</sup>e/empleado



En el indicador 10 del anexo 3 pueden verse las tCO<sup>2</sup> desglosadas por alcance para cada uno de los países durante el FY19.

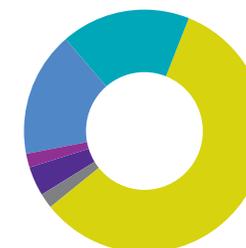
Dada la naturaleza de las actividades de la organización, el grueso de las emisiones se encuentra en Alcance 3, es decir, en los desplazamientos de negocios, y dentro de estos, la mayor parte de las emisiones se emiten durante los viajes en avión.

### tCO<sup>2</sup>e FY19 por alcances



- Alcance 1 6%
- Alcance 2 16%
- Alcance 3 78%

### tCO<sup>2</sup>e FY19 por actividad



- Transporte aéreo 59%
- Transporte terrestre 17%
- Transporte ferroviario 2%
- Consumo eléctrico 16%
- Calefacción 2%
- Gases refrigerantes 4%

A continuación, las actividades que más emisiones generan tras los desplazamientos aéreos son los desplazamientos en transporte terrestre. Actuar para reducir las emisiones en este alcance, resulta complicado debido a que, para alcanzar la excelencia en el desarrollo de los distintos proyectos en los que participan los empleados de **everis**, es necesario el desplazamiento de estos hacia los distintos lugares donde se realizan dichos proyectos.

Calculada la huella de carbono a nivel mundial, **everis** se encamina a desarrollar estrategias y planes orientados a la reducción de sus emisiones a nivel mundial.

Para valorar objetivos absolutos y relativos en el desempeño de la compañía en la reducción de la Huella de Carbono **everis** ha definido el siguiente indicador:

$$\text{KPI Huella de carbono FYx} = \frac{(\text{Huella de carbono FYx})}{(\text{Media del N}^\circ \text{ de empleados FYx})}$$

## Huella de everis España

La Huella de Carbono de everis España supone 62,01% del total de la huella de everis a nivel mundial. El alcance del cálculo de la huella de carbono para España, se realiza de todas las sociedades que consolidan en everis Spain S.L.U. y que operan en España.

Cabe destacar que los datos correspondientes al cálculo de la huella de carbono de FY2019, mencionados a continuación han sido verificados por tercera parte independiente, si bien a fecha de redacción de este informe todavía no ha finalizado el proceso administrativo de inclusión de la huella de carbono corporativa en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica.

A través de este cálculo y su posterior verificación, la organización conoce las emisiones de las que es responsable, y por tanto en el presente documento se plantean y definen las posibles medidas que se pueden tomar para su reducción, en el caso de everis España.

Huella carbono FY19	Fuente de emisión	tCO <sub>2</sub> e	
<b>Alcance 1</b>	 Emisiones directas de fugas de gases refrigerantes	359	
<b>Alcance 2</b>	 Emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico	2.221	
<b>Alcance 3</b>	 Emisiones derivadas de los viajes de negocio de los empleados en transporte terrestre.	2.020	
	 Emisiones derivadas de los viajes de negocio de los empleados en transporte aéreo.	5.607	7.928
	 Emisiones derivadas de los viajes de negocio de los empleados en transporte ferroviario.	301	
<b>Total</b>		<b>10.508</b>	

En el FY17, por primera vez everis verificó su Huella de Carbono por una tercera parte independiente de acuerdo con los requisitos de la norma ISO14064/1, y se incluyó en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica, obteniéndose así el sello "Cálculo". Este hecho se ha comunicado de forma interna y constituye un gran logro en el proceso de establecer metas y compromisos de reducción.

## Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

Desde everis España, está llevando a cabo medidas de adaptación al cambio climático en el ámbito de la eficiencia energética. Para más información, ver respuesta a Consumo de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.



## Metas de reducción establecidas

En la siguiente tabla se muestra la evolución del KPI de la huella de carbono definido por everis para España en el año 2017, 2018 y 2019 así como su comparación con el objetivo fijado a 2021.

### Indicador Huella carbono

Reducción de emisiones esperadas por empleado (t. CO<sub>2</sub> eq. / empleado)

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de la organización en toneladas de dióxido de carbono equivalente por empleado que esperan reducirse para el año fiscal 2021 planteadas en el año fiscal 2017.

KPI FY17	KPI FY18	KPI FY19	KPI FY21
0,80 tCO <sub>2</sub> e/ empleado	0,80 tCO <sub>2</sub> e/ empleado	0,73 tCO <sub>2</sub> e/ empleado	0,70 tCO <sub>2</sub> e/ empleado

EL KPI FY2017 fue de 0,80 tCO<sub>2</sub> e/empleado, muy similar al de 2018, pero debe remarcar que el número de empleados ha aumentado considerablemente, situándose en 2019 en 0,73 tCO<sub>2</sub>e/empleado. Hasta el momento, el objetivo de reducción que se va a implementar en el Plan de Reducción de la Huella de Carbono de everis se espera alcanzar de cara al año fiscal 2021. Se valorarán objetivos absolutos y relativos pero el desempeño de everis en la reducción de la Huella de Carbono se evaluará de acuerdo con el comportamiento del KPI definido anteriormente.

Teniendo en consideración que se implementen las medidas de reducción y buenas prácticas espera poder reducir las emisiones de GEI totales por empleado (Alcances 1, 2 y 3) en un 20% total con respecto al FY 2021, es decir, lograr un KPI de **0,70 tCO<sub>2</sub>e** por empleado, suponiendo que el número de empleados no varíe.

Con el fin de obtener el compromiso y la implicación de los empleados de la organización, y alcanzar los objetivos de reducción propuestos en el Plan, anualmente se incluye en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa la información relativa a la Huella de Carbono derivada de la actividad del correspondiente año fiscal.

De igual forma, se comunicará de forma interna el Plan de Reducción, los compromisos adoptados y las medidas propuestas para que toda la empresa tome conciencia de la necesidad de disminuir el impacto de su actividad.



## Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono

Además de las numerosas medidas de ahorro descritas en el epígrafe relativo a eficiencia energética, **everis** tiene contempladas otras medidas de reducción en España, para dar cumplimiento a sus objetivos, muchas de ellas ya implementadas, que afectan a la emisión de gases refrigerantes y a los desplazamientos. Es en este último punto donde se encuentra el foco de atención de la organización, por concentrar la mayor parte de las emisiones de carbono que produce la compañía, pues al ser una empresa que realiza actividades de consultoría e ingeniería, los viajes a los emplazamientos son en muchas ocasiones necesarios.

Las medidas propuestas por **everis** para reducir sus emisiones quedan reflejadas en la tabla de la derecha.

Además de las anteriores, se ha trabajado y se trabaja constantemente en otras medidas genéricas:

- Para el año fiscal 2020 se va a verificar de nuevo la Huella de Carbono de **everis** conforme a la norma ISO 14.064/1, por una entidad acreditada. Este hecho confiere total credibilidad al cálculo y las medidas de reducción, de cara a los clientes de **everis** que solicitan periódicamente su informe de emisiones.
- Se ha redactado un procedimiento de cálculo de la Huella de Carbono, con el fin de que en los próximos años, dicho cálculo se realice de forma automatizada.

Introducir en los contratos con los distintos proveedores criterios de compra bajos en carbono, y se les solicitará que, en la medida de lo posible, tengan el cálculo de su propia huella realizado. Esta medida piensa implementarse a medio plazo.

Medidas	Alcance	Implementado	Corto plazo (2019)	Medio plazo (2020-2021)
Sustitución de los equipos productores de frío	1	✓		
Buenas prácticas en el control de las facturas eléctricas	2	✓		
Gestor energético	2	✓		
Concienciación de uso eficiente energía	2	✓		
Optimización de horarios de iluminación	2	✓		
Optimización del tiempo del control por presencia en la iluminación	2	✓		
Ajuste de la programación de los sistemas de climatización	2	✓		
Verificación por entidad acreditada de la huella de carbono corporativa	otro	✓		
Redacción procedimiento cálculo de HC	otro	✓		
Sustitución de los viajes de avión domésticos por viajes en AVE	3		✓	
Implantación criterios de compra bajos en carbono proveedores	otro		✓	
Desarrollo campaña corporativa	3		✓	
Contrato taxis bajos en carbono	3		✓	
Mejorar los procedimientos de gestión y mantenimiento equipos de refrigeración	1		✓	
Contratación de energía eléctrica de origen renovable	2			✓
Implementar criterios evaluación sistemas de refrigeración	1			✓
Implementar la ISO 50.001 en los centros de trabajo	2			✓
Incluir criterios de compra sostenible de energía a los proveedores	2			✓

## 7.5

# Economía circular

El Grupo **everis** fomenta el uso eficiente de los recursos (agua, papel, energía) y gracias al proceso de control operacional para el reciclaje de los residuos generados en las oficinas incluidas en el alcance del SGA se logra tener un control exhaustivo y emprender medidas que ayuden a disminuir la cantidad de residuos generada, así como poner en marcha medidas de economía circular y mejorar la sostenibilidad.

### Consumo de agua de acuerdo con las limitaciones locales

El consumo de agua actualmente no recibe la consideración de material para **everis**, atendiendo a la escala de nuestro impacto en estas áreas y la importancia relativa que las partes interesadas asignan a otras cuestiones. No obstante, se revisan de forma periódica, y en el futuro se espera poder reportar este dato.

### Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso

Otra de las medidas planificadas en la Política ambiental, y dentro del SGA, consiste en concienciar a todos los trabajadores de la necesidad de implicarse en las prácticas habituales de uso racional de agua, papel, y energía, así como en buenas prácticas de minimización en el uso de recursos naturales que pueden extenderse a su habitual modo de vida.

Para ello, se ha realizado un curso en formato Trivial, de obligado cumplimiento para todos los empleados de **everis**, cuyos objetivos son los siguientes:

- Ser consciente del impacto al medio ambiente derivado del desarrollo de las actividades diarias en la oficina.
- Comprender la importancia de la contribución a la mejora del desempeño ambiental de **everis**, adoptando buenas prácticas que ayuden a prevenir las agresiones al entorno y protejan el medioambiente.
- Identificar el conjunto de acciones inclinadas a modificar los hábitos, con el objetivo de utilizar eficientemente la energía, el uso racional de los recursos y la reutilización de materiales.
- Conocer los principios ambientales que establece las normativas ISO14001 e ISO 50001 y cómo **everis** actúa para dar cumplimiento de los mismos.

12 PRODUCCIÓN  
Y CONSUMO  
RESPONSABLES



Además, **everis** cuenta con un proceso de control operacional para el reciclaje de los residuos generados en las oficinas incluidas en el alcance del SGA.

Se identifican los residuos que posteriormente se almacenan por separado en contenedores para su reutilización, reciclado o tratamiento. La segregación se realiza basándose en los criterios establecidos por la legislación vigente.

El proceso de control del reciclaje está sujeto a un esquema en el que se distinguen diferentes grados de responsabilidad para garantizar la eficiencia en la gestión. Este esquema está formado por:

- Responsable medioambiental
- Responsable medioambiental de oficina
- Profesionales

En **everis** se cuenta con medidas específicas para promover un consumo sostenible de materias primas, por ejemplo, promoviendo internamente la no impresión de papel, y mediante campañas y cartelería se anima a los trabajadores a no utilizar vasos ni cubiertos de plástico.

En el **indicador 11 del anexo 3**, pueden verse datos relativos al consumo de materias primas.

## Consumo de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

La compañía tiene implantado y certificado desde el 2016 un Sistema de Gestión Energética (SGE) conforme a la Norma ISO 50001, en la sede de Madrid (edificio Novus), y actualmente se sigue trabajando en la incorporación al proyecto de nuevas oficinas del grupo, que ya cuentan con auditorías energéticas.



**everis Spain S.L.U**  
Camino de la Fuente de la Mora nº 1  
Planta 1, 28050, Madrid.

**everis Ingeniería S.L.U**  
Camino de la Fuente de la Mora nº 1  
Planta 4, 28050, Madrid.

A través de la implantación de este SGE **everis** adquiere los siguientes compromisos:

- Fomentar la gestión del uso energético
- Fomentar el ahorro de energía
- Optimizar recursos
- Disminuir emisiones de GEI
- Garantizar el cumplimiento de la legislación energética
- Fomentar el uso de energías renovables y alternativas

Dentro del Plan de Reducción de la Huella de Carbono para **everis** se encuentran contemplados una serie de compromisos de reducción en el ámbito de la eficiencia energética. La medida global propuesta por **everis** para reducir la Huella de Carbono en el ámbito de los consumos eléctricos, se corresponde con la ampliación del alcance de implantación de la citada Norma ISO 50001 Sistemas de Gestión Energética a todavía más centros de trabajo del grupo.

El principal objetivo de la norma es mantener y mejorar un sistema de gestión de energía en una organización, cuyo propósito es el de permitir una mejora continua de la eficiencia energética la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético con un enfoque sistemático. Este estándar ayuda a la organización a mejorar continuamente la eficiencia, los costos relacionados con energía, y la emisión de gases de efecto invernadero.

### Medidas concretas propuestas por everis para el ahorro energético en el ámbito del consumo eléctrico:

- Introducir paulatinamente la contratación del suministro eléctrico procedente de fuentes de energía renovable. A medida que se produzca el vencimiento de los contratos actuales con las comercializadoras serán valoradas la contratación de energías renovables.
- Instalación de paneles solares para calentamiento de agua sanitaria, para el edificio Novus
- Incluir criterios de compra sostenible a la hora de seleccionar al proveedor y el tipo de energía eléctrica. De este modo, entre otros criterios, se ha incluido en el cuestionario de homologación de proveedores, como puntos favorables aquellas empresas que ofrecen equipos con una calificación energética mínima con la letra B.
- Implementación de buenas prácticas relacionadas con el control de las facturas eléctricas, con la finalidad de conocer con precisión una serie de datos y tendencias del consumo energético de la empresa, que favorezcan la toma decisiones beneficiosas en relación al consumo energético de **everis**. Trimestralmente se envían a las oficinas de España los informes de evaluación de desempeño energético donde se evalúan los consumos mensuales de cada uno de los centros.
- Se continúa potenciando la figura del gestor energético que **everis** ya tiene implementada. El gestor energético tiene la función de orientar a la empresa en los distintos procesos energéticos; es decir, guiar a **everis** en los trámites a realizar para obtener siempre las mejores condiciones y servicios. Además, consigue un ahorro económico y energético para la empresa, tiene en cuenta la normativa vigente y utiliza una herramienta desarrollada por **everis** para monitorizar los consumos trimestrales reduciendo así el consumo energético final.
- Se ha continuado con la Gestión de la concienciación de la necesidad de hacer un uso eficiente de la energía, así como la Mejora del conocimiento por parte de los empleados, de la existencia de un SGE, promoviendo la implicación de los mismos. Para ello, durante este año se ha elaborado una Guía de Buenas prácticas de uso de la energía en oficinas y se ha puesto a disposición de los empleados en las zonas comunes. Además, existe un curso específico de eficiencia energética, de carácter voluntario, para aquellas personas que tengan interés en ampliar su formación.
- Como objetivo para el FY20 los empleados realizarán un curso tipo trivial para la correcta gestión ambiental y energética en las oficinas de **everis**, que será de obligado cumplimiento para todo el personal de la organización.
- Ampliar el alcance del SGE a todo el edificio NOVUS para el FY20.
- Mejorar la capacitación de los trabajadores de la organización en el marco de la gestión energética, mediante la implantación y acciones de formación. Durante este año fiscal se han capacitado 8 profesionales y está previsto continuar esta formación del equipo gestor de la energía con los principales cambios de la ISO 50001 para FY20.
- Optimizar los horarios de iluminación y el tiempo del control por presencia, en base a un estudio detallado, de la presencia de personal en las oficinas y de los proyectos en curso, de forma que se conjuguen confort, seguridad, y economía. En el edificio Novus, Madrid, se han incorporado detectores de presencia en todas las zonas comunes y sensores de regulación de iluminación. Esta medida se irá implementando en el resto de centros de **everis** a corto plazo.



## 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



### Medidas propuestas por everis para el ahorro energético en el ámbito de la climatización:

La compañía tiene implantado y certificado desde el 2016 un Sistema de Gestión Energética (SGE) conforme a la Norma ISO 50001, en la sede de Madrid (edificio Novus), y actualmente se sigue trabajando en la incorporación al proyecto de nuevas oficinas del grupo, que ya cuentan con auditorías energéticas.

- Se establece como objetivo para el FY20 un ahorro de un 2% del consumo energético en el edificio NOVUS, Madrid, mediante la aplicación de las siguientes medidas:
  - Reducir consignas de temperatura de climatización
  - Modificar horarios de climatización
  - Revisar y actualizar procedimiento SGE-PGE-11 Control Operacional
  - Seguimiento y medición de indicadores
- Se han implantado filtros de alta eficiencia de los climatizadores en cubierta del edificio Novus.
- En Novus se ha implantado un software de control centralizado de la climatización. Esta medida se irá implementando en el resto de centros de **everis** a corto plazo.
- La temperatura en Novus se gestiona en función de las zonas por el equipo de mantenimiento.

### Criterios de eficiencia energética que se han tenido en cuenta a la hora de diseñar los espacios del edificio Novus:

- Instalación de iluminación led con regulación.
- Organización de las salas independientes, de tal forma que se aprovecha en mayor medida la luz natural.
- Instalación de estores en las ventanas, para favorecer el aislamiento térmico y evitar el deslumbramiento.
- Adecuación de la instalación eléctrica para la instalación de contadores individuales por planta y cuadrante.
- Instalación de paneles solares para ACS.

Por otro lado, está previsto para los próximos años que se realicen Auditorías energéticas correspondientes al 85 % del consumo de los edificios de **everis** en España en los siguientes **centros de trabajo**:



Como parte de su compromiso en la lucha contra cambio climático, la eficiencia energética y la concienciación de sus trabajadores, **everis** cuenta con una guía de buenas prácticas en los 3 usos de la energía fundamentales que influyen en el consumo energético de las oficinas:

#### Iluminación

- Las estancias con control autónomo de iluminación (salas de reuniones, almacenes, etc.) deben permanecer apagadas siempre que no se estén utilizando.
- Etiquetar los interruptores claramente para evitar que se enciendan/apaguen luces erróneas y se apaguen las luces de áreas ocupadas.
- Usar luz natural en la medida de lo posible.

#### Climatización

- En las salas donde el usuario pueda controlar manualmente la climatización, modificar la temperatura de forma gradual y no establecer temperaturas extremas. Apagar el sistema al finalizar el uso de la sala.
- Evitar las corrientes de aire y cerrar correctamente puertas y ventanas, así se evitan pérdidas en los sistemas de aire acondicionado y calefacción y se disminuye el consumo de energía.
- Utilizar ropa adecuada según la temporada climatológica.

#### Equipos ofimáticos

- Apagar la pantalla del ordenador en paradas cortas (a partir de 10) y el ordenador cuando la parada sea de más de una hora.
- Ajustar el brillo de la pantalla a nivel medio.
- Elegir imágenes con colores oscuros para fondo de pantalla.
- El salvapantallas que consumo menos es el color negro. Activarlo a los 10" de inactividad.
- Acumular trabajos de impresión e imprimir lo más seguido posible.
- Asegurarse que al finalizar la jornada los equipos permanecen correctamente apagados.
- Desconectar el enchufe del ordenador y trabajar con la batería del portátil, siempre que se pueda.

El indicador 11 del anexo 3, muestra los datos relativos a energía.



## 7.6

# Contaminación atmosférica incluyendo ruido y contaminación lumínica

El ruido y la contaminación lumínica actualmente no reciben la consideración de materiales para **everis**, atendiendo a la escala de su impacto en estas áreas y la importancia relativa que las partes interesadas asignan a dichas cuestiones. Por lo tanto, salvo por lo indicado a continuación no se tiene sistematizada la recopilación de información de estos impactos.

No obstante, **everis**, como se ha mencionado anteriormente, tiene implantado y certificado desde 2016 un Certificado de Sostenibilidad del Edificio conforme a los esquemas BREEAM Comercial y BREEAM en uso. Esta certificación de sostenibilidad, que ya está implementada en la Sede de Manteras 52 (BREEAM Comercial) y en el edificio NOVUS situado en Fuente de la Mora 1 (BREEAM EN USO), garantiza unos niveles de calidad del aire, iluminación y ruido sensiblemente mejores que los de, por ejemplo, la ley española.



La inclusión de los edificios de **everis**, en esta tipología, promueve:

- La concentración de iluminación externa en las zonas apropiadas
- Minimizar la iluminación ascendente para reducir la contaminación lumínica, el consumo de energía y las molestias para las propiedades vecinas que no sean de carácter estrictamente necesario.

Otro de los objetivos es reducir la posibilidad de que los ruidos derivados de las instalaciones fijas de la nueva edificación afecten a edificios cercanos sensibles al ruido.

## 7.7

# Biodiversidad

Este es un tema no material para la compañía. El Grupo **everis** no está en posesión de suelos que contengan hábitats de interés ni que cuenten con algún grado de protección o requerimiento de conservación por albergar especies en peligro de extinción. Durante el FY19 no se han registrado impactos sobre la biodiversidad derivados de las instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas o adyacentes o derivadas de las actividades o productos de la compañía.

Por lo tanto, el estándar GRI 304: BIODIVERSIDAD no es de aplicación a las actividades del Grupo **everis** en ninguno de sus subapartados (304-1).



# Anexos

Anexo 1. Análisis de Materialidad

Anexo 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Anexo 3. Desglose de Indicadores No Financieros

Anexo 4. Contenidos del Estado de Información No Financiera Ley 11/2018 / Indicadores GRI

Anexo 5. Registro del MITECO de huella de carbono everis FY19

Anexo 6. Informe de Verificación Independiente

# Anexo 1

## Análisis de Materialidad

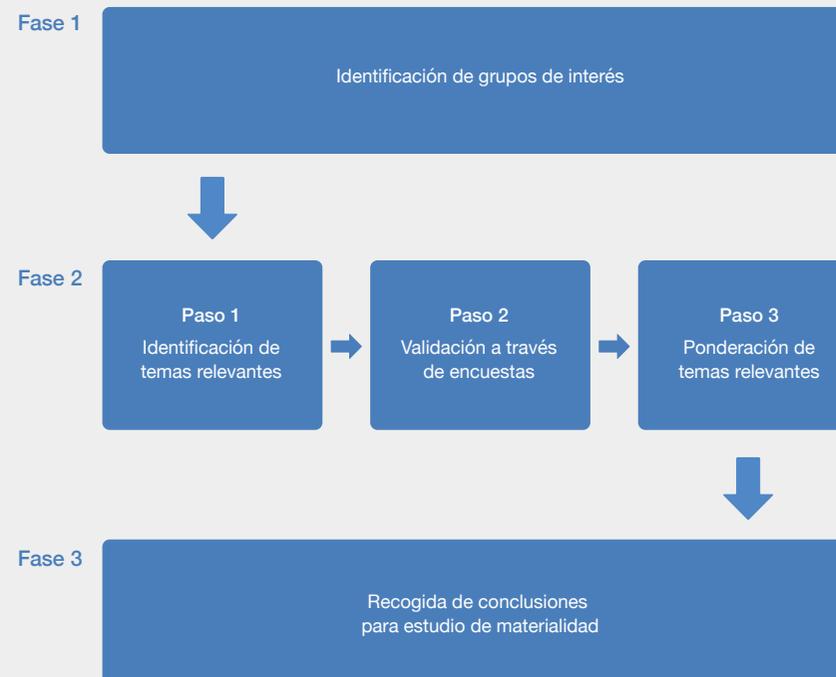
# Análisis de Materialidad

Para la elaboración de la memoria se han utilizado los datos del análisis de materialidad realizado en el año 2019. Para conocer estos temas, el estudio de materialidad ha contado con las siguientes fases:

## Fase 1: Identificación de grupos de interés

Como resultado de este análisis se han obtenido los siguientes grupos de interés:

- Empleados
- Consejo Administración, Alta dirección e inversores
- NTT DATA y NTT
- Partners (Alianzas)
- Clientes y Proveedores
- Administración pública
- Instituciones educativas. Universidades y cualquier talento sin experiencia.
- Asociaciones profesionales y sectoriales
- Sindicatos.
- Sociedad. Entorno local, emprendedores, fuentes de talento con experiencia, incluidas de otras compañías, etc.
- Asociaciones sin ánimo de lucro, ONGs y Fundaciones.



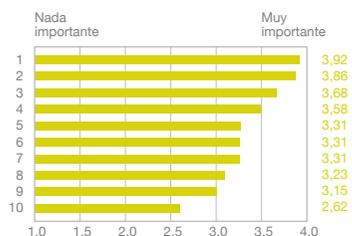
## Fase 2: Temas relevantes

Una vez definidos los grupos de interés, se procedió a detectar, validar y ponderar los temas prioritarios tanto para everis como para los distintos grupos, a través de los siguientes pasos:

- Identificación de los temas más relevantes** que afectan al sector de la consultoría tecnológica: A partir del estudio de las mejores prácticas de las compañías del sector y del contexto global se identificaron algunos aspectos que, en el desarrollo de la actividad de everis, pudieran tener impactos positivos o negativos tanto para los grupos de interés como para la compañía, desde el punto de vista económico, social, ambiental y de buen Gobierno Corporativo.
- Validación de estos temas relevantes:** Una vez identificados, se pidió a algunos líderes de la compañía pertenecientes a las áreas de gestión de personas, negocio, compras y relación con clientes que validaran estos aspectos considerados de especial relevancia y determinararan qué importancia tienen para everis, el impacto que la actividad de la compañía tiene sobre cada uno de estos temas y los grupos de interés sobre los que impacta cada uno de ellos.
- Ponderación e identificación de los temas materiales:** Finalmente, se pidió a los responsables de los departamentos indicados la ponderación de estos temas para determinar la importancia de cada uno de ellos de acuerdo con la misión y estrategia de la empresa, así como con el conocimiento de los grupos de interés.

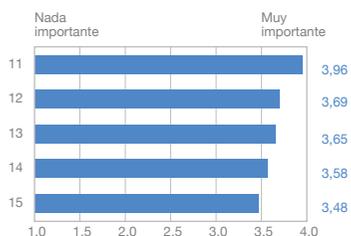
Se realizaron 13 encuestas a personal de everis durante el mes de julio de 2019. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

### Laboral



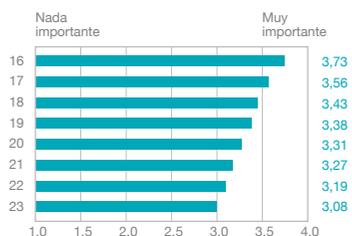
- Igualdad.
- Gestión del talento. Plan de Formación. Desarrollo de carrera.
- Organización del trabajo. Medidas de conciliación. Permisos parentales.
- Prevención del acoso.
- Salud y Seguridad.
- Convenio colectivo.
- Compensación y beneficios sociales.
- Accesibilidad y Discapacidad.
- Diálogo social
- Bienestar..

### Económico



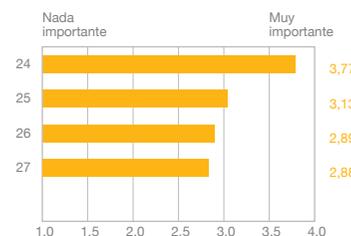
- Creación de empleo.
- Sostenibilidad económica.
- Política retributiva.
- Responsabilidad Fiscal
- Innovación, I+D+i.

### Buen gobierno



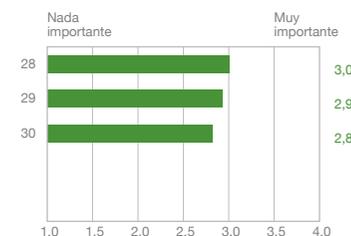
- Transparencia informativa.
- Cumplimiento normativo. Prevención de la corrupción y el soborno. Código ético.
- Seguridad de la información y protección de datos.
- Reputación e imagen.
- Canales de denuncia.
- Manejo de crisis.
- Gestión de riesgos.
- Relación con grupos de interés.

### Social



- Satisfacción del cliente.
- Proveedores (locales). Políticas de compras. Pagos.
- Programas de voluntariado y emprendimiento. Iniciativas sociales. Patrocinios, colaboraciones y actividades sociales.
- Divulgación del conocimiento.

### Medioambiental



- Política medioambiental. Certificados ambientales.
- Medidas de prevención, reciclaje y reutilización. Consumo sostenible de recursos.
- Estrategia de cambio climático. Huella de carbono. Medidas de prevención de la contaminación.

## Fase 3: Recogida de conclusiones

Del análisis de las encuestas, en cuanto a la importancia de los distintos ámbitos, se obtuvo la siguiente clasificación.

De la matriz resultante, se muestran a continuación los 16 temas materiales de cada ámbito en función de la valoración media obtenida en relevancia de importancia.



### 1. Laboral

1. Igualdad.	3,92
2. Gestión del talento. Plan de Formación. Desarrollo de carrera.	3,86
3. Organización del trabajo. Medidas de conciliación. Permisos parentales.	3,68



### 2. Económico

11. Creación de empleo.	3,96
12. Sostenibilidad económica	3,69
13. Política retributiva..	3,65



### 3. Buen gobierno

16. Transparencia informativa.	3,73
17. Cumplimiento normativo. Prevención de la corrupción y el soborno. Código ético.	3,56
18. Seguridad de la información y protección de datos.	3,43
19. Reputación e imagen.	3,38



### 4. Social

24. Satisfacción del cliente.	3,77
25. Proveedores (locales). Políticas de compras. Pagos.	3,13
26. Programas de voluntariado y emprendimiento. Iniciativas sociales. Patrocinios, colaboraciones y actividades sociales.	2,89



### 5. Medioambiental

28. Política medioambiental. Certificados ambientales.	3,00
29. Medidas de prevención, reciclaje y reutilización. Consumo sostenible de recursos.	2,92
30. Estrategia de cambio climático. Huella de carbono. Medidas de prevención de la contaminación.	2,81

Los aspectos materiales destacados según los grupos de interés sobre los que impacta son:

	Identificación de aspectos relevantes	Ámbito	Grupos de interés sobre los que impacta	Impacto directo/indirecto
	Transparencia informativa	Buen gobierno	Empleados, consejo, clientes, Admon. pública.	Directo
	Cumplimiento normativo. Prevención de la corrupción y el soborno. Código ético.	Buen gobierno	Todos	Directo
	Seguridad de la información y protección de datos	Buen gobierno	Empleados, consejo, clientes, accionistas.	Directo
	Reputación e imagen	Buen gobierno	Empleados, consejo, clientes.	Directo
	Creación de empleo	Económico	Empleados, consejo, clientes, sociedad.	Directo
	Sostenibilidad económica	Económico	Empleados, consejo, clientes, accionistas.	Directo
	Política retributiva	Económico	Empleados, consejo, accionistas.	Directo
	Igualdad	Laboral	Empleados, sociedad, Admón. pública.	Directo
	Gestión del talento. Plan de Formación. Desarrollo de carrera.	Laboral	Empleados, todos en general	Directo
	Organización del trabajo. Medidas de conciliación. Permisos parentales.	Laboral	Empleados, sindicatos.	Directo
	Satisfacción del cliente	Social	Consejo, clientes, accionistas, Admón. pública, proveedores.	Directo
	Proveedores (locales). Políticas de compras. Pagos a proveedores.	Social	Consejo, clientes, accionistas, proveedores.	Directo
	Programas de voluntariado y emprendimiento. Iniciativas sociales. Patrocinios, colaboraciones y actividades sociales.	Social	Empleados, sociedad, ONGs.	Directo
	Política medioambiental. Certificaciones ambientales.	Medioambiental	Empleados, consejo, clientes, sociedad.	Directo
	Medidas de prevención, reciclaje y reutilización. Consumo sostenible de recursos.	Medioambiental	Empleados, consejo, sociedad, Admón. pública.	Directo
	Estrategia de cambio climático. Huella de Carbono. Medidas de prevención de la contaminación.	Medioambiental	Sociedad, Admón. pública.	Directo

# Anexo 2

## Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

# Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Existe un creciente interés por parte de la sociedad por conocer en qué medida el sector privado contribuye con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se trata de 17 objetivos establecidos por Naciones Unidas en 2015 con el fin de lograr un planeta sostenible desde el punto de vista medioambiental, social y económico. Junto con ellos, se concretaron 169 metas que los países deben lograr para 2030. Naciones Unidas llamó a la acción al sector privado para que contribuyera con los gobiernos de los distintos países en la consecución de estos logros.

En everis se ha realizado un ejercicio para determinar los ODS con los que la empresa contribuye en los distintos ámbitos económico, social y ambiental.

En este sentido, también se muestran en la siguiente tabla los indicadores GRI (Global Reporting Initiative) que permite a everis medir el nivel de impacto. Estos indicadores están adecuadamente estandarizados a escala internacional.



Temas Materiales	Indicador GRI	Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)		Cómo contribuye everis con este ODS
Plan de formación y desarrollo de carrera	404-1, 404-2	<b>ODS 4</b> Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente.		Inversión en el desarrollo de los empleados y otros colectivos (comunidades escolares, alumnos universitarios, etc.) que permita su capacitación profesional continua y su empleabilidad actual y futura en habilidades STEM.
Igualdad	103-2	<b>ODS 5</b> Plan de igualdad y Diversidad.		El plan de igualdad con medidas y objetivos concretos está dirigido a poner fin a cualquier tipo de discriminación de la mujer. Además, se tienen en cuenta criterios de diversidad en la empresa de modo que los distintos perfiles de los empleados y diversidad en la contratación están reflejados en el buen hacer de la compañía. Está dirigido a garantizar igualdad de acceso laboral a todas las personas independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión etc.
Creación de empleo	102-8	<b>ODS 8</b> Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.		En este año fiscal everis ha incrementado el número de empleados pasando de 25.119 en 2018 a 27.291 empleados, siendo la contratación anual de 9.522. Este compromiso con la creación de empleo supone un crecimiento económico en las Comunidades en las que la compañía se implanta.
Sostenibilidad económica	102-35, 102-36			Desarrollo de proyectos dirigidos a mejorar y profesionalizar el Tercer Sector, mediante la prestación de servicios profesionales en los órganos de gobierno y la realización de trabajos pro-bono que contribuyan a incrementar el impacto de la actividad.
Política retributiva	201-1			
Voluntariado y emprendimiento	102-13	<b>ODS 10</b> Reducir la desigualdad en y entre los países.		Promoción del voluntariado corporativo y la ayuda al emprendimiento. Se contribuye así con la creación de puestos de trabajo decentes y el emprendimiento, la creatividad y la innovación y el fomento de la creación de microempresas.
		<b>ODS 17</b> Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.		Creación de alianzas con diferentes organizaciones.

Temas Materiales	Indicador GRI	Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)		Cómo contribuye everis con este ODS
Medidas de conciliación y teletrabajo		ODS 10 Reducir la desigualdad en y entre los países.		
Políticas y certificaciones ambientales	ISO9001 ISO14001 ISO50001 BREEAM	ODS 13 Adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos.		Desde everis nos comprometemos a preservar el medio ambiente a través de una Política Ambiental que sirve como marco de referencia para minimizar, revertir o acabar con los posibles daños que pueda sufrir la naturaleza.
Cambio climático. Huella de carbono.	305-3 305-5 H.C.	ODS 13 Adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos.		Con la intención de demostrar con datos y hechos el compromiso ambiental adquirido con nuestro entorno, cada año se calcula la Huella de Carbono (H.C.)
Satisfacción del cliente	102-43			
Proveedores	103-3, 102-9, 308-1, 308-2, 407-1, 409-1, 414-2			
Transparencia informativa				
Cumplimiento normativo. Prevención de la corrupción y soborno.	102-16, 103-2			
Seguridad de la información y protección de datos	102-15			
Reputación e imagen. Control de riesgos	102-15, 102-16			

# Anexo 3

## Desglose de Indicadores No Financieros

# Indicador 1

## Distribución de plantilla por país

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

### Andorra

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Manager	41-50	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	1	1	2
	41-50	1	0	1
<b>Total Leader</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Staff	21-30	0	4	4
	31-40	0	4	4
	41-50	1	1	2
<b>Total Staff</b>		<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>Total Andorra</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

### Bélgica

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	1	3	4
<b>Total Director</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Manager	31-40	2	2	4
	41-50	2	9	11
	51-60	0	2	2
<b>Total Manager</b>		<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
Leader	21-30	2	1	3
	31-40	7	9	16
	41-50	1	5	6
	51-60	0	2	2
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>
Staff	21-30	13	14	27
	31-40	21	22	43
	41-50	5	16	21
	51-60	1	5	6
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>40</b>	<b>59</b>	<b>99</b>
<b>Total Bélgica</b>		<b>55</b>	<b>93</b>	<b>148</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	31-40	3	8	11
	41-50	11	98	109
	51-60	5	43	48
	+60	0	1	1
<b>Total Partner</b>		<b>19</b>	<b>150</b>	<b>169</b>
Executive Director	41-50	5	29	34
	51-60	2	12	14
<b>Total Executive Director</b>		<b>7</b>	<b>41</b>	<b>48</b>
Director	31-40	5	53	58
	41-50	36	143	179
	51-60	4	27	31
	+60	0	4	4
<b>Total Director</b>		<b>45</b>	<b>227</b>	<b>272</b>
Manager	21-30	1	2	3
	31-40	62	231	293
	41-50	83	181	264
	51-60	11	33	44
	+60	1	3	4
<b>Total Manager</b>		<b>158</b>	<b>450</b>	<b>608</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Leader	21-30	62	155	217
	31-40	491	1.255	1.746
	41-50	307	634	941
	51-60	39	93	132
	+60	3	3	6
	<b>Total Leader</b>		<b>902</b>	<b>2.140</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	1.180	4.076	5.253
	31-40	1.093	2.463	3.552
	41-50	451	816	1.265
	51-60	86	165	251
	+60	7	15	22
<b>Total Staff</b>		<b>2.808</b>	<b>7.536</b>	<b>10.344</b>
<b>Total España</b>		<b>3.939</b>	<b>10.544</b>	<b>14.483</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	1	0	1
<b>Total Director</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Leader	21-30	0	1	1
	31-40	1	2	3
	41-50	0	1	1
	51-60	0	2	2
<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Staff	21-30	0	3	3
	31-40	0	5	5
	41-50	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Total Francia</b>		<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Executive Director	51-60	0	1	1
<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	31-40	0	3	3
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total Suiza</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	41-50	0	2	2
	51-60	0	3	3
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Leader	21-30	0	2	2
	31-40	0	2	2
	41-50	4	2	6
	51-60	0	2	2
<b>Total Leader</b>		<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Staff	21-30	4	5	9
	31-40	3	6	9
	41-50	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>
<b>Total Holanda</b>		<b>11</b>	<b>27</b>	<b>38</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Executive Director	50-60	0	1	1
<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	0	1	1
	41-50	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Leader	31-40	0	1	1
	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Staff	21-30	1	7	8
	31-40	3	20	23
	41-50	2	18	20
	51-60	0	5	5
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>6</b>	<b>52</b>	<b>58</b>
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>6</b>	<b>58</b>	<b>64</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	3	3
<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Executive Director	51-60	1	0	1
<b>Total Executive Director</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Director	31-40	1	7	8
	41-50	2	7	9
	51-60	0	5	5
<b>Total Director</b>		<b>3</b>	<b>19</b>	<b>22</b>
Manager	31-40	0	18	18
	41-50	4	15	19
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>4</b>	<b>34</b>	<b>38</b>
Leader	21-30	5	23	28
	31-40	44	119	163
	41-50	15	50	65
	51-60	2	8	10
<b>Total Leader</b>		<b>66</b>	<b>200</b>	<b>266</b>
Staff	21-30	103	227	330
	31-40	69	118	187
	41-50	9	17	26
	51-60	3	4	7
<b>Total Staff</b>		<b>184</b>	<b>366</b>	<b>550</b>
<b>Total Italia</b>		<b>258</b>	<b>622</b>	<b>880</b>

 Portugal

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	1	6	7
	+60	0	1	1
<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Director	31-40	0	5	5
	41-50	3	9	12
	51-60	1	1	2
<b>Total Director</b>		<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>
Manager	31-40	7	16	23
	41-50	4	8	12
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>11</b>	<b>25</b>	<b>36</b>
Leader	21-30	19	16	35
	31-40	40	98	138
	41-50	14	35	49
	51-60	3	4	7
<b>Total Leader</b>		<b>76</b>	<b>153</b>	<b>229</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	192	252	444
	31-40	57	128	185
	41-50	17	23	40
	51-60	2	3	5
<b>Total Staff</b>		<b>268</b>	<b>407</b>	<b>675</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>360</b>	<b>607</b>	<b>967</b>

 Reino Unido

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	6	6
<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Director	31-40	0	3	3
	41-50	1	13	14
	51-60	1	0	1
<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
Manager	31-40	2	14	16
	41-50	0	5	5
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>2</b>	<b>20</b>	<b>22</b>
Leader	21-30	6	9	15
	31-40	21	44	65
	41-50	8	24	32
	51-60	0	8	8
	+60	1	3	4
<b>Total Leader</b>		<b>36</b>	<b>88</b>	<b>124</b>
Staff	21-30	22	39	61
	31-40	20	34	54
	41-50	9	16	25
	51-60	4	10	14
	+60	1	2	3
<b>Total Staff</b>		<b>56</b>	<b>101</b>	<b>157</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>96</b>	<b>231</b>	<b>327</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	1	1	2
	51-60	0	2	2
<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	0	2	2
	41-50	2	4	6
<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
Manager	31-40	0	7	7
	41-50	5	7	12
	51-60	1	3	4
<b>Total Manager</b>		<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>
Leader	21-30	4	3	7
	31-40	21	34	55
	41-50	9	19	28
	51-60	0	5	5
	+60	0	2	2
<b>Total Leader</b>		<b>34</b>	<b>63</b>	<b>97</b>

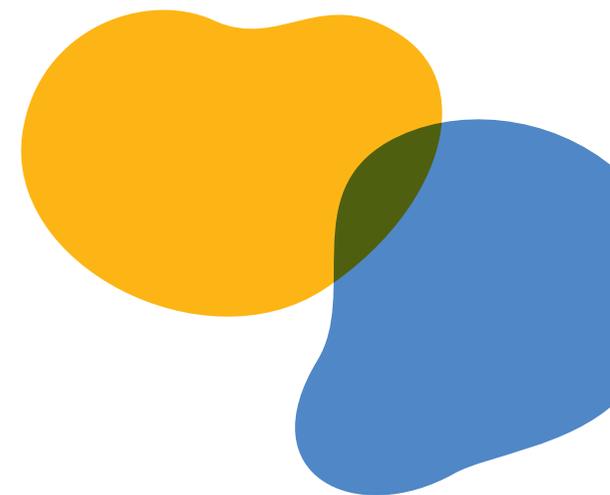
Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	-20	0	1	1
	21-30	39	138	177
	31-40	44	97	141
	41-50	16	24	40
	51-60	2	4	6
	+60	0	3	3
<b>Total Staff</b>		<b>101</b>	<b>267</b>	<b>368</b>
<b>Total Argentina</b>		<b>144</b>	<b>357</b>	<b>501</b>



 **Brasil**

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	31-40	0	1	1
	41-50	0	5	5
<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
	51-60	1	1	2
<b>Total Executive Director</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Director	31-40	1	12	13
	41-50	2	15	17
	51-60	4	5	9
<b>Total Director</b>		<b>7</b>	<b>32</b>	<b>39</b>
Manager	21-30	0	2	2
	31-40	12	34	46
	41-50	11	17	28
	51-60	3	4	7
<b>Total Manager</b>		<b>26</b>	<b>57</b>	<b>83</b>
Leader	21-30	8	13	21
	31-40	32	90	122
	41-50	30	37	67
	51-60	10	14	24
	+60	2	2	4
<b>Total Leader</b>		<b>82</b>	<b>156</b>	<b>238</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	-20	5	3	8
	21-30	253	823	1.076
	31-40	206	535	741
	41-50	74	164	238
	51-60	20	49	69
	+60	6	18	24
<b>Total Staff</b>		<b>564</b>	<b>1.592</b>	<b>2.156</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>680</b>	<b>1.845</b>	<b>2.525</b>





Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	3	3
	51-60	1	1	2
<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	1	5	6
	41-50	2	16	18
	51-60	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
Manager	21-30	0	1	1
	31-40	7	10	17
	41-50	8	17	25
	51-60	0	2	2
<b>Total Manager</b>		<b>15</b>	<b>30</b>	<b>45</b>
Leader	21-30	5	13	18
	31-40	42	143	185
	41-50	22	71	93
	51-60	5	14	19
	+60	0	3	3
<b>Total Leader</b>		<b>74</b>	<b>244</b>	<b>318</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	21-30	127	480	607
	31-40	116	429	545
	41-50	41	94	135
	51-60	8	29	37
	+60	3	10	13
<b>Total Staff</b>		<b>295</b>	<b>1.042</b>	<b>1.337</b>
<b>Total Chile</b>		<b>388</b>	<b>1.343</b>	<b>1.731</b>

 Colombia

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	31-40	0	2	2
<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Director	31-40	0	6	6
	41-50	1	4	5
	51-60	1	1	2
<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
Manager	21-30	0	1	1
	31-40	3	16	19
	41-50	6	5	11
	51-60	1	0	1
<b>Total Manager</b>		<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>
Leader	21-30	6	6	12
	31-40	40	54	94
	41-50	10	24	34
	51-60	1	7	8
<b>Total Leader</b>		<b>57</b>	<b>91</b>	<b>148</b>
Staff	-20	0	2	2
	21-30	172	235	407
	31-40	113	196	309
	41-50	22	34	56
	51-60	4	8	12
<b>Total Staff</b>		<b>311</b>	<b>475</b>	<b>786</b>
<b>Total Colombia</b>		<b>380</b>	<b>601</b>	<b>981</b>

 México

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	1	2	3
<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Director	31-40	0	6	6
	41-50	4	13	17
	51-60	0	2	2
<b>Total Director</b>		<b>4</b>	<b>21</b>	<b>25</b>
Manager	31-40	12	19	31
	41-50	2	4	6
	51-60	0	2	2
<b>Total Manager</b>		<b>14</b>	<b>25</b>	<b>39</b>
Leader	21-30	11	30	41
	31-40	50	103	153
	41-50	17	38	55
	51-60	2	6	8
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>80</b>	<b>178</b>	<b>258</b>
Staff	21-30	114	233	347
	31-40	73	72	145
	41-50	12	15	27
	51-60	4	9	13
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>203</b>	<b>330</b>	<b>533</b>
<b>Total México</b>		<b>302</b>	<b>556</b>	<b>858</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	51-60	0	1	1
<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	1	3	4
	41-50	1	4	5
	51-60	2	6	8
<b>Total Director</b>		<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
Manager	31-40	6	20	26
	41-50	6	20	26
	51-60	0	5	5
	+60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>12</b>	<b>46</b>	<b>58</b>
Leader	21-30	6	13	19
	31-40	61	122	183
	41-50	27	62	89
	51-60	2	5	7
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>96</b>	<b>203</b>	<b>299</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	-20	1	0	1
	21-30	505	1.277	1.782
	31-40	278	809	1.087
	41-50	45	150	195
	51-60	4	19	23
	+60	0	7	7
<b>Total Staff</b>		<b>833</b>	<b>2.262</b>	<b>3.095</b>
<b>Total Perú</b>		<b>945</b>	<b>2.525</b>	<b>3.470</b>





Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	1	1	2
	51-60	0	1	1
<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Director	31-40	0	1	1
	41-50	0	2	2
	51-60	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Manager	31-40	0	2	2
	41-50	1	2	3
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Leader	21-30	0	2	2
	31-40	1	11	12
	41-50	2	8	10
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
Staff	21-30	10	20	30
	31-40	10	28	38
	41-50	6	15	21
	51-60	3	10	13
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>29</b>	<b>75</b>	<b>104</b>
<b>Total EE.UU.</b>		<b>34</b>	<b>108</b>	<b>142</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	0	4	4
	41-50	1	3	4
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Staff	21-30	50	36	86
	31-40	11	28	39
	41-50	1	3	4
<b>Total Staff</b>		<b>62</b>	<b>67</b>	<b>129</b>
<b>Total Marruecos</b>		<b>63</b>	<b>76</b>	<b>139</b>

## Total general

	Femenino	Masculino	Total
<b>Total general</b>	<b>7.666</b>	<b>19.625</b>	<b>27.291</b>

## Indicador 2

### Tipos de contrato por sexo, edad y clasificación profesional

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

#### Andorra

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Manager	41-50	0	1	1
	<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Leader	31-40	1	1	2
		41-50	1	0	1
	<b>Total Leader</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
	Staff	21-30	0	4	4
		31-40	0	4	4
		41-50	1	1	2
	<b>Total Staff</b>		<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	<b>Total Indefinido</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
<b>Total Andorra</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	

#### Bélgica

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Director	41-50	1	3	4
	<b>Total Director</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Manager	31-40	2	2	4
		41-50	2	9	11
		51-60	0	2	2
	<b>Total Manager</b>		<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
	Leader	21-30	2	1	3
		31-40	7	9	16
		41-50	1	5	6
		51-60	0	2	2
		+60	0	1	1
	<b>Total Leader</b>		<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>
	Staff	21-30	12	14	26
		31-40	21	22	43
		41-50	5	16	21
		51-60	1	5	6
		+60	0	2	2
	<b>Total Staff</b>		<b>39</b>	<b>59</b>	<b>98</b>
	<b>Total Indefinido</b>		<b>54</b>	<b>93</b>	<b>147</b>
Temporal	Staff	21-30	1	0	1
	<b>Total Staff</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total Temporal</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Total Bélgica</b>		<b>55</b>	<b>93</b>	<b>148</b>	



Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	31-40	3	8	11
		41-50	11	98	109
		51-60	5	42	47
		+60	0	1	1
<b>Total Partner</b>			<b>19</b>	<b>149</b>	<b>168</b>
Executive Director		41-50	5	30	35
		51-60	2	12	14
<b>Total Executive Director</b>			<b>7</b>	<b>41</b>	<b>49</b>
Director		31-40	5	53	58
		41-50	36	143	179
		51-60	4	27	31
		+60	0	4	4
<b>Total Director</b>			<b>45</b>	<b>227</b>	<b>272</b>
Manager		21-30	1	2	3
		31-40	62	231	293
		41-50	83	181	264
		51-60	11	33	44
		+60	1	3	4
<b>Total Manager</b>			<b>158</b>	<b>450</b>	<b>608</b>
Leader		21-30	62	155	217
		31-40	491	1.255	1.746
		41-50	305	633	938
		51-60	39	92	131
		+60	2	3	5
<b>Total Leader</b>			<b>899</b>	<b>2.138</b>	<b>3.037</b>

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total	
Indefinido	Staff	-20	0	1	1	
		21-30	1.056	3.186	4.242	
		31-40	1.057	2.340	3.397	
		41-50	434	794	1.228	
		51-60	83	161	244	
		+60	4	13	17	
		<b>Total Staff</b>			<b>2.634</b>	<b>6.495</b>
<b>Total Indefinido</b>			<b>3.762</b>	<b>9.501</b>	<b>13.263</b>	
Parcial	Partner	51-60	0	1	1	
		<b>Total Partner</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
	Leader	41-50	1	2	3	
		51-60	0	1	1	
		+60	1	0	1	
	<b>Total Leader</b>			<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
	Staff	21-30	18	68	86	
31-40		10	8	18		
41-50		17	4	21		
51-60		4	2	6		
+60		3	1	4		
<b>Total Staff</b>			<b>52</b>	<b>83</b>	<b>135</b>	
<b>Total Parcial</b>			<b>54</b>	<b>87</b>	<b>141</b>	

 España

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Temporal	Staff	21-30	103	821	924
		31-40	19	115	134
		41-50	1	17	18
		51-60	0	2	2
		+60	0	1	1
	<b>Total Staff</b>			<b>123</b>	<b>956</b>
<b>Total Temporal</b>			<b>123</b>	<b>956</b>	<b>1.079</b>
<b>Total España</b>			<b>3.939</b>	<b>10.544</b>	<b>14.483</b>

 Francia

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total	
Indefinido	Director	51-60	1	0	1	
	<b>Total Director</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
	Leader		21-30	0	1	1
			31-40	1	2	3
			41-50	0	1	1
			51-60	0	2	2
	<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	
	Staff		21-30	0	3	3
			31-40	0	5	5
			41-50	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>		
<b>Total Indefinido</b>			<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	
<b>Total Francia</b>			<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	

 Holanda

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Director	51-60	0	1	1
	<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Manager	41-50	0	2	2
		51-60	0	3	3
		<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>5</b>
	Leader	21-30	0	2	2
		31-40	0	2	2
		41-50	4	2	6
		51-60	0	2	2
		<b>Total Leader</b>		<b>4</b>	<b>8</b>
	Staff	21-30	4	5	9
		31-40	3	6	9
		41-50	0	2	2
<b>Total Staff</b>			<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>
<b>Total Indefinido</b>		<b>11</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	
<b>Total Holanda</b>		<b>11</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	

 Luxemburgo

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Executive Director	50-60	0	1	1
	<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	0	1	1
		41-50	0	1	1
		<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>2</b>
	Leader	31-40	0	1	1
		41-50	0	1	1
		51-60	0	1	1
		<b>Total Leader</b>		<b>0</b>	<b>3</b>
	Staff	21-30	1	7	8
		31-40	3	20	23
		41-50	2	18	20
		51-60	0	5	5
+60		0	2	2	
<b>Total Staff</b>		<b>6</b>	<b>52</b>	<b>58</b>	
<b>Total Indefinido</b>		<b>6</b>	<b>58</b>	<b>64</b>	
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>6</b>	<b>58</b>	<b>64</b>	

 Suiza

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Executive Director	51-60	0	1	1
	<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Leader	31-40	0	1	1
	<b>Total Leader</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Staff	31-40	0	3	3
	<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total Indefinido</b>			<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Total Suiza</b>			<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

 Reino Unido

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	0	6	6
	<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Director		31-40	0	3	3
		41-50	1	13	14
		51-60	1	0	1
	<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
Manager		31-40	2	14	16
		41-50	0	5	5
		51-60	0	1	1
	<b>Total Manager</b>		<b>2</b>	<b>20</b>	<b>22</b>
Leader		21-30	6	9	15
		31-40	21	44	65
		41-50	8	24	32
		51-60	0	8	8
		+60	1	3	4
	<b>Total Leader</b>		<b>36</b>	<b>88</b>	<b>124</b>
Staff		21-30	22	39	61
		31-40	20	34	54
		41-50	9	16	25
		51-60	4	10	14
		+60	1	2	3
	<b>Total Staff</b>		<b>56</b>	<b>101</b>	<b>157</b>
<b>Total Indefinido</b>			<b>96</b>	<b>231</b>	<b>327</b>
<b>Total Reino Unido</b>			<b>96</b>	<b>231</b>	<b>327</b>



Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	0	3	3
	<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	Executive Director	51-60	1	0	1
	<b>Total Executive Director</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	1	7	8
		41-50	2	7	9
		51-60	0	5	5
	<b>Total Director</b>		<b>3</b>	<b>19</b>	<b>22</b>
Manager	31-40	0	18	18	
	41-50	4	15	19	
	51-60	0	1	1	
<b>Total Manager</b>		<b>4</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	
Leader	21-30	5	23	28	
	31-40	44	119	163	
	41-50	15	50	65	
	51-60	2	8	10	
<b>Total Leader</b>		<b>66</b>	<b>200</b>	<b>266</b>	
Staff	21-30	103	227	330	
	31-40	69	117	187	
	41-50	9	17	26	
	51-60	3	4	7	
<b>Total Staff</b>		<b>184</b>	<b>365</b>	<b>549</b>	
<b>Total Indefinido</b>		<b>258</b>	<b>621</b>	<b>879</b>	

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Temporal	Staff	31-40	0	1	1
	<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Temporal</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Italia</b>			<b>258</b>	<b>622</b>	<b>880</b>



 Portugal

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	1	6	7
		+60	0	1	1
	<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
	Director	31-40	0	5	5
		41-50	3	9	12
		51-60	1	1	2
	<b>Total Director</b>		<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>
	Manager	31-40	7	16	23
		41-50	4	8	12
		51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>11</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	
Leader	21-30	19	16	35	
	31-40	40	98	138	
	41-50	13	35	48	
	51-60	3	4	7	
<b>Total Leader</b>		<b>75</b>	<b>153</b>	<b>228</b>	
Staff	-20	0	1	1	
	21-30	192	252	444	
	31-40	57	128	185	
	41-50	17	23	40	
	51-60	2	3	5	
<b>Total Staff</b>		<b>268</b>	<b>407</b>	<b>675</b>	
<b>Total Indefinido</b>			<b>359</b>	<b>607</b>	<b>966</b>

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Parcial	Leader	41-50	1	0	1
	<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total Parcial</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total Portugal</b>			<b>360</b>	<b>607</b>	<b>967</b>





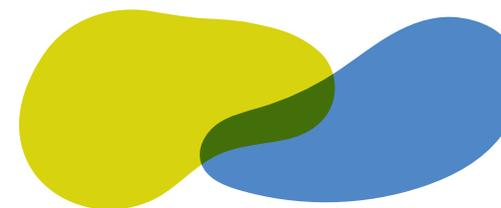
Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	1	1	2
		51-60	0	2	2
	<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Executive Director	41-50	0	1	1
	<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	Director	31-40	0	2	2
		41-50	2	4	6
	<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
Manager	Manager	31-40	0	7	7
		41-50	5	7	12
		51-60	1	3	4
	<b>Total Manager</b>		<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>
Leader	Leader	21-30	4	3	7
		31-40	21	34	55
		41-50	9	19	28
		51-60	0	5	5
		+60	0	2	2
	<b>Total Leader</b>		<b>34</b>	<b>63</b>	<b>97</b>

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Staff	-20	0	1	1
		21-30	39	138	177
		31-40	44	97	141
		41-50	16	24	40
		51-60	2	4	6
		+60	0	3	3
	<b>Total Staff</b>		<b>101</b>	<b>267</b>	<b>368</b>
<b>Total Indefinido</b>			<b>144</b>	<b>357</b>	<b>501</b>
<b>Total Argentina</b>			<b>144</b>	<b>357</b>	<b>501</b>

 Brasil

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	31-40	0	1	1
		41-50	0	5	5
<b>Total Partner</b>			<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Executive Director		41-50	0	1	1
		51-60	1	1	2
<b>Total Executive Director</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Director		31-40	1	12	13
		41-50	2	15	17
		51-60	4	5	9
<b>Total Director</b>			<b>7</b>	<b>32</b>	<b>39</b>
Manager		21-30	0	2	2
		31-40	12	34	46
		41-50	11	17	28
		51-60	3	4	7
<b>Total Manager</b>			<b>26</b>	<b>57</b>	<b>83</b>
Leader		21-30	8	13	21
		31-40	32	90	122
		41-50	30	37	67
		51-60	10	14	24
		+60	2	2	4
<b>Total Leader</b>			<b>82</b>	<b>156</b>	<b>238</b>

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Staff	-20	5	3	8
		21-30	250	818	1.068
		31-40	206	534	740
		41-50	74	164	238
		51-60	20	49	69
		+60	6	18	24
<b>Total Staff</b>			<b>561</b>	<b>1.586</b>	<b>2.147</b>
Temporal	Staff	21-30	3	5	8
		31-40	0	1	1
		<b>Total Staff</b>			<b>3</b>
<b>Total Temporal</b>			<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>Total Brasil</b>			<b>680</b>	<b>1.845</b>	<b>2.525</b>





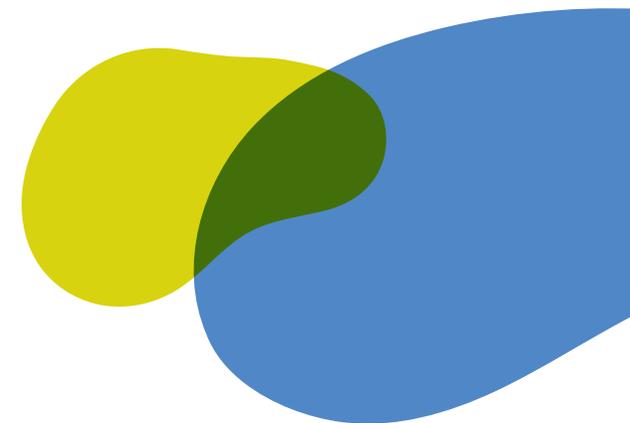
Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	0	3	3
		51-60	1	1	2
	<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Executive Director	41-50	0	1	1
	<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	Director	31-40	1	5	6
		41-50	2	16	18
		51-60	0	1	1
	<b>Total Director</b>		<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
Manager	Manager	21-30	0	1	1
		31-40	7	10	17
		41-50	8	17	25
		51-60	0	1	1
	<b>Total Manager</b>		<b>15</b>	<b>29</b>	<b>44</b>
Leader	Leader	21-30	5	13	18
		31-40	42	142	184
		41-50	22	71	93
		51-60	5	14	19
		+60	0	1	1
	<b>Total Leader</b>		<b>74</b>	<b>241</b>	<b>315</b>

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Staff	21-30	127	480	607
		31-40	116	429	545
		41-50	41	94	135
		51-60	8	29	37
		+60	3	10	13
	<b>Total Staff</b>		<b>295</b>	<b>1.042</b>	<b>1.337</b>
	<b>Total Indefinido</b>		<b>388</b>	<b>1.339</b>	<b>1.727</b>
Temporal	Manager	51-60	0	1	1
		<b>Total Manager</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
		Leader	31-40	0	1
		+60	0	2	2
	<b>Total Leader</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	<b>Total Temporal</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>Total Chile</b>		<b>688</b>	<b>1.343</b>	<b>1.731</b>

 Colombia

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	31-40	0	2	2
	<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Director		31-40	0	6	6
		41-50	1	4	5
		51-60	1	1	2
		<b>Total Director</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
Manager		21-30	0	1	1
		31-40	3	16	19
		41-50	6	5	11
		51-60	1	0	1
<b>Total Manager</b>		<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	
Leader		21-30	6	6	12
		31-40	40	54	94
		41-50	10	24	34
		51-60	1	7	8
<b>Total Leader</b>		<b>57</b>	<b>91</b>	<b>148</b>	
Staff		-20	0	2	2
		21-30	172	234	406
		31-40	113	196	309
		41-50	22	34	56
		51-60	4	8	12
<b>Total Staff</b>		<b>311</b>	<b>474</b>	<b>785</b>	
<b>Total Indefinido</b>			<b>380</b>	<b>600</b>	<b>980</b>

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Temporal	Staff	21-30	0	1	1
	<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Temporal</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Colombia</b>			<b>380</b>	<b>601</b>	<b>981</b>





Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	1	2	3
	<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	Director	31-40	0	5	5
		41-50	4	12	16
		51-60	0	2	2
	<b>Total Director</b>		<b>4</b>	<b>19</b>	<b>23</b>
	Manager	31-40	11	17	28
		41-50	1	3	4
		51-60	0	2	2
	<b>Total Manager</b>		<b>12</b>	<b>22</b>	<b>34</b>
	Leader	21-30	10	24	34
		31-40	40	77	117
		41-50	11	24	35
		51-60	0	1	1
	<b>Total Leader</b>		<b>61</b>	<b>126</b>	<b>187</b>
	Staff	21-30	59	141	200
		31-40	40	38	78
		41-50	2	9	11
		51-60	3	3	6
	<b>Total Staff</b>		<b>104</b>	<b>191</b>	<b>295</b>
<b>Total Indefinido</b>		<b>182</b>	<b>360</b>	<b>542</b>	

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Temporal	Director	31-40	0	1	1
		41-50	0	1	1
	<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	Manager	31-40	1	2	3
		41-50	1	1	2
	<b>Total Manager</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
	Leader	21-30	1	6	7
		31-40	10	26	36
		41-50	6	14	20
		51-60	2	5	7
		+60	0	1	1
	<b>Total Leader</b>		<b>19</b>	<b>51</b>	<b>71</b>
	Staff	21-30	55	92	147
		31-40	33	34	67
		41-50	10	6	16
		51-60	1	6	7
		+60	0	1	1
	<b>Total Staff</b>		<b>99</b>	<b>139</b>	<b>238</b>
	<b>Total Temporal</b>		<b>120</b>	<b>196</b>	<b>316</b>
	<b>Total México</b>		<b>302</b>	<b>556</b>	<b>858</b>



Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	51-60	0	1	1
	<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	1	3	4
		41-50	1	4	5
		51-60	2	6	8
	<b>Total Director</b>		<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
	Manager	31-40	6	20	26
		41-50	6	20	26
		51-60	0	5	5
		+60	0	1	1
	<b>Total Manager</b>		<b>12</b>	<b>46</b>	<b>58</b>
	Leader	21-30	6	13	19
		31-40	61	122	183
41-50		27	62	89	
51-60		2	5	7	
+60		0	1	1	
<b>Total Leader</b>		<b>96</b>	<b>203</b>	<b>299</b>	

Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Staff	-20	1	0	1
		21-30	501	1.275	1.776
		31-40	278	807	1.085
		41-50	45	149	194
		51-60	4	19	23
		+60	0	7	7
	<b>Total Staff</b>		<b>829</b>	<b>2.257</b>	<b>3.086</b>
<b>Total Indefinido</b>			<b>941</b>	<b>2.520</b>	<b>3.461</b>
Parcial	Staff	21-30	4	2	6
		31-40	0	2	2
	<b>Total Staff</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Total Parcial</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Temporal	Staff	41-50	0	1	1
	<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Temporal</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Perú</b>			<b>945</b>	<b>2.525</b>	<b>3.470</b>



Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	1	1	2
		51-60	0	1	1
	<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Director	Director	31-40	0	1	1
		41-50	0	2	2
		51-60	0	1	1
	<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Manager	Manager	31-40	0	2	2
		41-50	1	2	3
		51-60	0	1	1
	<b>Total Manager</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Leader	Leader	21-30	0	2	2
		31-40	1	11	12
		41-50	2	8	10
		+60	0	1	1
	<b>Total Leader</b>		<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
Staff	Staff	21-30	10	20	30
		31-40	10	28	38
		41-50	6	15	21
		51-60	3	10	13
		+60	0	2	2
	<b>Total Staff</b>		<b>29</b>	<b>75</b>	<b>104</b>
<b>Total Indefinido</b>			<b>34</b>	<b>108</b>	<b>142</b>
<b>Total EE.UU.</b>			<b>34</b>	<b>108</b>	<b>142</b>



Tipo de contrato	Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Indefinido	Director	51-60	0	1	1
		<b>Total Director</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	Leader	31-40	0	4	4
		41-50	1	3	4
		51-60	0	1	1
	<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Staff	Staff	21-30	50	36	86
		31-40	11	28	39
		41-50	1	3	4
	<b>Total Staff</b>		<b>62</b>	<b>67</b>	<b>129</b>
<b>Total Indefinido</b>			<b>63</b>	<b>76</b>	<b>139</b>
<b>Total Marruecos</b>			<b>63</b>	<b>76</b>	<b>139</b>

## Total general

	Femenino	Masculino	Total
<b>Total general</b>	<b>7.666</b>	<b>19.625</b>	<b>27.291</b>

# Indicador 3

## Número de contrataciones

Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional.

### Francia

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	1	0	1
<b>Total Director</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	1	2	3
	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>57</b>
Staff	21-30	0	3	3
	31-40	0	4	4
	41-50	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Total Francia</b>		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>

### Bélgica

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	31-40	0	1	1
	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Leader	21-30	0	1	1
	31-40	2	3	5
	41-50	1	0	1
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
Staff	21-30	6	6	12
	31-40	3	6	9
	41-50	0	9	9
	51-60	0	1	1
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>9</b>	<b>23</b>	<b>32</b>
<b>Total Bélgica</b>		<b>12</b>	<b>32</b>	<b>44</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	31-40	0	4	4
	41-50	1	10	11
	51-60	0	5	5
<b>Total Director</b>		<b>1</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
Manager	21-30	0	2	2
	31-40	3	16	19
	41-50	5	17	22
	51-60	0	9	9
<b>Total Manager</b>		<b>8</b>	<b>44</b>	<b>52</b>
Leader	21-30	8	19	27
	31-40	40	106	146
	41-50	34	90	124
	51-60	6	15	21
<b>Total Leader</b>		<b>88</b>	<b>230</b>	<b>318</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	482	1.749	2.231
	31-40	277	607	884
	41-50	93	199	292
	51-60	20	27	47
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>872</b>	<b>2.585</b>	<b>3.457</b>
<b>Total España</b>		<b>969</b>	<b>2.878</b>	<b>3.847</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Manager	41-50	0	1	1
	51-60	0	2	2
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Leader	21-30	1	1	2
	31-40	0	1	1
	41-50	1	0	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Staff	21-30	2	0	2
	31-40	1	3	4
	41-50	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>Total Holanda</b>		<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
<b>Total Andorra</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	21-30	1	5	6
	31-40	0	6	6
	51-60	0	3	3
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>1</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>1</b>	<b>16</b>	<b>17</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Leader	31-40	0	2	2
<b>Total Leader</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Staff	31-40	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total Suiza</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	31-40	0	1	1
	41-50	0	2	2
	51-60	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Manager	31-40	0	2	2
	41-50	0	2	2
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Leader	21-30	1	3	4
	31-40	4	19	23
	41-50	1	10	11
	51-60	0	2	2
<b>Total Leader</b>		<b>6</b>	<b>34</b>	<b>40</b>
Staff	21-30	11	56	67
	31-40	13	31	44
	41-50	3	5	8
	51-60	2	1	3
<b>Total Staff</b>		<b>29</b>	<b>93</b>	<b>122</b>
<b>Total Italia</b>		<b>35</b>	<b>135</b>	<b>170</b>

 Portugal

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Executive Director	41-50	0	1	1
<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	41-50	1	0	1
	51-60	1	0	1
<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Manager	31-40	1	4	5
	41-50	0	2	2
<b>Total Manager</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Leader	21-30	4	2	6
	31-40	10	18	28
	41-50	6	6	12
	51-60	1	1	2
<b>Total Leader</b>		<b>21</b>	<b>27</b>	<b>48</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	87	109	196
	31-40	24	52	76
	41-50	9	12	21
	51-60	1	1	2
<b>Total Staff</b>		<b>121</b>	<b>175</b>	<b>296</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>145</b>	<b>209</b>	<b>354</b>

 Reino Unido

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	0	2	2
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Leader	31-40	3	7	10
	41-50	3	10	13
	51-60	1	4	5
	+60	1	1	2
<b>Total Leader</b>		<b>8</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
Staff	21-30	7	13	20
	31-40	7	14	21
	41-50	4	8	12
	51-60	2	2	4
<b>Total Staff</b>		<b>20</b>	<b>37</b>	<b>57</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>28</b>	<b>61</b>	<b>89</b>

 Argentina

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	31-40	0	1	7
	41-50	1	1	12
<b>Total Manager</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Leader	21-30	1	0	1
	31-40	4	10	14
	41-50	1	5	6
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>6</b>	<b>16</b>	<b>22</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	24	89	113
	31-40	17	39	56
	41-50	2	6	8
	51-60	0	1	1
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>43</b>	<b>137</b>	<b>180</b>
<b>Total Argentina</b>		<b>50</b>	<b>156</b>	<b>206</b>

 Brasil

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	31-40	0	2	2
	41-50	1	2	3
	51-60	1	0	1
<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Manager	31-40	2	3	5
	41-50	4	7	11
	51-60	1	1	2
<b>Total Manager</b>		<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
Leader	21-30	3	3	6
	31-40	5	24	29
	41-50	6	12	18
	51-60	0	5	9
<b>Total Leader</b>		<b>18</b>	<b>44</b>	<b>62</b>
Staff	-20	6	4	10
	21-30	149	519	668
	31-40	82	319	401
	41-50	31	90	121
	51-60	8	29	37
	+60	1	17	18
<b>Total Staff</b>		<b>277</b>	<b>978</b>	<b>1.255</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>304</b>	<b>1.037</b>	<b>1.341</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	1	5	6
<b>Total Director</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Manager	31-40	2	2	4
	41-50	1	3	4
<b>Total Manager</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
Leader	21-30	1	4	5
	31-40	5	31	36
	41-50	4	11	15
	51-60	1	6	7
<b>Total Leader</b>		<b>11</b>	<b>52</b>	<b>63</b>
Staff	21-30	52	271	323
	31-40	44	164	208
	41-50	10	32	42
	51-60	2	12	14
	+60	1	2	3
<b>Total Staff</b>		<b>109</b>	<b>481</b>	<b>590</b>
<b>Total Chile</b>		<b>124</b>	<b>543</b>	<b>667</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	31-40	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Manager	31-40	1	3	4
	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Leader	21-30	2	1	3
	31-40	6	12	18
	41-50	2	11	13
	51-60	0	2	2
<b>Total Leader</b>		<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>
Staff	-20	0	2	2
	21-30	99	136	235
	31-40	50	90	140
	41-50	9	16	25
	51-60	2	6	8
<b>Total Staff</b>		<b>160</b>	<b>250</b>	<b>410</b>
<b>Total Colombia</b>		<b>171</b>	<b>283</b>	<b>454</b>

 México

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	31-40	0	2	2
	41-50	1	2	3
<b>Total Director</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Manager	31-40	3	3	6
	51-60	1	1	2
<b>Total Manager</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Leader	21-30	4	9	13
	31-40	11	34	45
	41-50	5	16	21
	51-60	0	4	4
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>20</b>	<b>64</b>	<b>84</b>
Staff	21-30	60	138	198
	31-40	32	32	64
	41-50	9	4	13
	51-60	1	0	1
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>102</b>	<b>175</b>	<b>277</b>
<b>Total México</b>		<b>127</b>	<b>247</b>	<b>374</b>

 Perú

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	31-40	1	0	1
	41-50	0	1	1
	51-60	1	1	2
<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Manager	31-40	3	5	8
	41-50	1	2	3
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Leader	21-30	2	3	5
	31-40	13	27	40
	41-50	7	8	15
<b>Total Leader</b>		<b>22</b>	<b>38</b>	<b>60</b>
Staff	-20	1	1	2
	21-30	303	829	1.132
	31-40	122	389	511
	41-50	21	55	76
	51-60	2	4	6
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>449</b>	<b>1.280</b>	<b>1.729</b>
<b>Total Perú</b>		<b>477</b>	<b>1.328</b>	<b>1.805</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Leader	31-40	1	11	12
	41-50	2	8	10
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
Staff	21-30	10	20	30
	31-40	10	28	38
	41-50	6	15	21
	51-60	3	10	13
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>29</b>	<b>75</b>	<b>104</b>
<b>Total EE.UU.</b>		<b>34</b>	<b>108</b>	<b>142</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Leader	31-40	0	4	4
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Staff	21-30	50	36	86
	31-40	11	28	39
	41-50	1	3	4
<b>Total Staff</b>		<b>62</b>	<b>67</b>	<b>129</b>
<b>Total Marruecos</b>		<b>63</b>	<b>76</b>	<b>139</b>

## Total general

	Femenino	Masculino	Total
<b>Total general</b>	<b>2.487</b>	<b>7.035</b>	<b>9.522</b>

## Indicador 4.1

# Número de desvinculaciones

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional.

### Andorra

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Total Andorra		0	0	0

### Bélgica

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	51-60	0	1	1
	+60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Leader	41-50	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	21-30	0	1	1
	31-40	0	2	2
	41-50	0	3	3
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Total Bélgica</b>		<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

 España

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	4	4
	51-60	1	6	7
<b>Total Partner</b>		<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
<b>Total Executive Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	1	0	1
	41-50	1	7	8
	51-60	0	5	5
<b>Total Director</b>		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
Manager	31-40	0	5	5
	41-50	1	5	6
	+60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Leader	21-30	0	1	1
	31-40	4	26	30
	41-50	10	26	36
	51-60	0	9	9
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>14</b>	<b>63</b>	<b>77</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	-20	0	1	1
	21-30	26	95	121
	31-40	30	79	109
	41-50	24	38	62
	51-60	6	16	22
<b>Total Staff</b>		<b>86</b>	<b>229</b>	<b>315</b>
<b>Total España</b>		<b>104</b>	<b>326</b>	<b>430</b>



## Francia

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	41-50	0	2	2
	51-60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total Francia</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

## Holanda

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
<b>Total Holanda</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Luxemburgo

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Suiza

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
<b>Total Suiza</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Italia

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
<b>Total Italia</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



 Portugal

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	0	2	2
	41-50	0	4	4
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Staff	21-30	11	15	26
	31-40	5	12	17
	41-50	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>16</b>	<b>29</b>	<b>45</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>16</b>	<b>37</b>	<b>53</b>

 Reino Unido

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	31-40	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	0	1	1
	41-50	0	2	2
	51-60	1	1	2
<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Staff	21-30	3	3	6
	31-40	0	5	5
	41-50	0	1	1
	51-60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20</b>

 Argentina

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Manager	41-50	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	1	0	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Staff	21-30	7	10	17
	31-40	1	5	6
	41-50	1	5	6
<b>Total Staff</b>		<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>
<b>Total Argentina</b>		<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>

 Brasil

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	0	2	2
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Manager	31-40	0	4	4
	41-50	1	4	5
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Leader	31-40	4	9	13
	41-50	2	8	10
	51-60	0	2	2
	+60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>6</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
Staff	-20	1	0	1
	21-30	22	75	97
	31-40	35	80	115
	41-50	16	44	60
	51-60	5	24	29
	+60	3	10	13
<b>Total Staff</b>		<b>82</b>	<b>233</b>	<b>315</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>89</b>	<b>264</b>	<b>353</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	31-40	0	1	1
	41-50	0	3	3
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Manager	31-40	0	2	2
	41-50	0	5	5
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Leader	-20	0	1	1
	21-30	0	2	2
	31-40	2	5	7
	41-50	1	7	8
	51-60	0	3	3
<b>Total Leader</b>		<b>3</b>	<b>18</b>	<b>21</b>
Staff	21-30	6	33	39
	31-40	6	38	44
	41-50	6	10	16
	51-60	1	4	5
	+60	0	5	5
<b>Total Staff</b>		<b>19</b>	<b>90</b>	<b>109</b>
<b>Total Chile</b>		<b>22</b>	<b>119</b>	<b>141</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	31-40	0	3	3
	41-50	1	0	1
	51-60	1	1	2
<b>Total Manager</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Leader	31-40	6	6	12
	41-50	2	6	8
	51-60	0	3	3
<b>Total Leader</b>		<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>
Staff	21-30	96	53	149
	31-40	58	27	85
	41-50	19	6	25
	51-60	1	5	6
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>174</b>	<b>92</b>	<b>266</b>
<b>Total Colombia</b>		<b>184</b>	<b>112</b>	<b>296</b>

 México

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	+60	0	1	1
<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	0	1	1
	41-50	0	3	3
	51-60	0	1	1
<b>Total Director</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Manager	31-40	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	21-30	0	1	1
	31-40	4	4	8
	41-50	1	0	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
Staff	21-30	4	4	8
	31-40	3	4	7
	41-50	4	0	4
<b>Total Staff</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
<b>Total México</b>		<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>

 Perú

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Manager	31-40	0	1	1
	41-50	1	3	4
	51-60	0	1	1
<b>Total Manager</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Leader	31-40	2	11	13
	41-50	1	4	5
	51-60	0	1	1
<b>Total Leader</b>		<b>3</b>	<b>16</b>	<b>19</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	28	68	96
	31-40	16	40	56
	41-50	2	13	15
	51-60	1	2	3
	+60	1	2	3
<b>Total Staff</b>		<b>48</b>	<b>126</b>	<b>174</b>
<b>Total Perú</b>		<b>52</b>	<b>147</b>	<b>199</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	1	1
<b>Total Partner</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	21-30	0	2	2
	31-40	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total EE.UU.</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Leader	31-40	1	0	1
<b>Total Leader</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Staff	21-30	3	1	4
	31-40	1	1	2
	41-50	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Total Marruecos</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

### Total general

	Femenino	Masculino	Total
<b>Total general</b>	<b>502</b>	<b>1.084</b>	<b>1.586</b>

## Indicador 4.2

### Tasa de rotación de personal

Tasa de rotación por grupo de edad y región.

País	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	Total
 España	21,90	19,90	15,63	12,50	8,93	9,23	4,32	4,33	15,01
<b>Europa</b>									
 Andorra	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
 Bélgica	0,00	35,29	21,54	20,51	3,88	24,74	0,00	0,00	17,57
 Francia	0,00	0,00	0,00	24,49	0,00	0,00	0,00	0,00	6,15
 Holanda	0,00	10,53	16,44	33,33	27,27	24,00	0,00	0,00	16,94
 Luxemburgo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
 Italia	25,88	21,36	21,94	22,25	10,34	24,29	5,83	0,00	20,55
 Portugal	20,20	19,46	17,02	12,72	11,11	14,74	22,93	52,17	17,16
 Reino Unido	16,90	35,66	20,07	12,48	7,66	8,85	12,31	12,37	17,82
 Suiza	0,00	0,00	0,00	38,71	0,00	0,00	0,00	0,00	29,27
<b>América</b>									
 Argentina	67,76	52,88	50,51	24,37	33,86	37,02	38,01	0,00	42,88
 Brasil	37,51	38,47	37,57	25,45	23,83	15,50	25,31	7,70	32,04
 Chile	16,19	30,58	31,86	24,69	19,89	18,15	10,53	9,20	26,06
 Colombia	53,60	38,72	25,68	13,95	20,19	9,27	12,44	0,00	29,63
 México	22,11	19,25	21,71	20,13	14,77	21,43	7,79	8,76	19,74
 Perú	35,37	27,22	25,11	18,86	13,18	13,58	6,58	12,97	24,99
 EE.UU.	34,62	26,57	17,29	14,37	3,91	7,55	0,00	13,95	14,37
<b>África</b>									
 Marruecos	43,01	43,01	34,99	23,84	0,00	0,00	0,00	0,00	27,78
<b>Global</b>									
	28,55	23,53	22,03	15,98	12,20	12,00	8,96	6,34	20,22

Tasa de rotación por sexo y región.

País	Femenino	Masculino
 España	12,96	15,77
<b>Europa</b>		
 Andorra	0,00	0,00
 Bélgica	18,05	17,27
 Francia	0,00	6,74
 Holanda	28,57	12,04
 Luxemburgo	0,00	0,00
 Italia	15,93	22,27
 Portugal	16,24	17,69
 Reino Unido	20,82	16,59
 Suiza	0,00	29,27
<b>América</b>		
 Argentina	44,33	42,26
 Brasil	25,10	34,52
 Chile	20,66	27,21
 Colombia	25,11	32,96
 México	17,09	21,14
 Perú	25,46	24,81
 EE.UU.	18,14	13,26
<b>África</b>		
 Marruecos	17,39	36,07
<b>General</b>		
	17,95	21,09

# Indicador 5

## Distribución del salario

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. (€)

### Andorra

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Manager	41-50	-	*	*
<b>Total Manager</b>		-	<b>57.430</b>	<b>57.430</b>
Leader	31-40	40.000	42.630	41.315
	41-50	*	-	*
<b>Total Leader</b>		<b>41.030</b>	<b>42.630</b>	<b>41.563</b>
Staff	21-30	-	25.000	25.000
	31-40	-	26.400	26.400
	41-50	24.000	36.000	30.000
<b>Total Staff</b>		<b>24.000</b>	<b>26.844</b>	<b>26.560</b>
<b>Total Andorra</b>		<b>35.353</b>	<b>31.060</b>	<b>31.980</b>

### Bélgica

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	41-50	146.694	135.691	138.442
<b>Total Director</b>		<b>146.694</b> 40.000	<b>135.691</b>	<b>138.442</b>
Manager	31-40	85.767	94.017	89.892
	41-50	74.995	92.004	88.912
	51-60	-	103.203	103.203
<b>Total Manager</b>		<b>80.381</b>	<b>94.037</b>	<b>90.824</b>
Leader	21-30	48.248	45.714	47.403
	31-40	58.507	67.166	63.378
	41-50	67.738	73.957	72.921
	51-60	-	73.768	73.768
	+60	-	*	*
<b>Total Leader</b>		<b>57.378</b>	<b>70.709</b>	<b>65.948</b>
Staff	21-30	33.966	38.549	36.342
	31-40	43.573	48.189	45.934
	41-50	47.482	51.373	50.446
	51-60	65.938	48.970	51.798
	+60	-	49.955	49.955
<b>Total Staff</b>		<b>41.498</b>	<b>46.891</b>	<b>44.712</b>
<b>Total Bélgica</b>		<b>49.126</b>	<b>60.956</b>	<b>56.560</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	31-40	116.667	117.500	117.273
	41-50	141.818	132.347	133.303
	51-60	122.596	148.140	145.479
	+60	-	*	*
<b>Total Partner</b>		<b>132.788</b>	<b>135.620</b>	<b>135.302</b>
Executive Director	41-50	96.500	95.703	95.820
	51-60	96.500	97.208	97.107
<b>Total Executive Director</b>		<b>96.500</b>	<b>96.144</b>	<b>96.196</b>
Director	31-40	78.800	79.904	79.809
	41-50	85.089	83.998	84.218
	51-60	93.875	92.698	92.850
	+60	-	84.555	84.555
<b>Total Director</b>		<b>85.171</b>	<b>84.087</b>	<b>84.266</b>
Manager	21-30	58.650	65.500	63.217
	31-40	57.904	58.655	58.496
	41-50	63.456	63.496	63.483
	51-60	68.718	67.739	67.983
	+60	73.000	77.352	76.264
<b>Total Manager</b>		<b>61.674</b>	<b>61.423</b>	<b>61.485</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Leader	21-30	36.123	37.042	36.780
	31-40	40.234	41.226	40.944
	41-50	43.642	44.649	44.360
	51-60	44.045	47.464	46.454
	+60	44.202	56.653	50.428
<b>Total Leader</b>		<b>41.323</b>	<b>42.233</b>	<b>41.966</b>
Staff	-20	-	*	*
	21-30	22.402	21.037	21.355
	31-40	24.127	25.496	25.102
	41-50	24.456	28.837	27.340
	51-60	25.112	33.375	30.544
	+60	32.435	33.232	32.979
<b>Total Staff</b>		<b>23.505</b>	<b>23.637</b>	<b>23.617</b>
<b>Total España</b>		<b>30.435</b>	<b>32.116</b>	<b>31.659</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	*	-	*
<b>Total Director</b>		<b>*</b>	<b>-</b>	<b>*</b>
Leader	21-30	-	*	*
	31-40	63.000	69.500	67.333
	41-50	-	*	*
	51-60	-	65.000	65.000
<b>Total Leader</b>		<b>63.000</b>	<b>66.667</b>	<b>66.143</b>
Staff	21-30	-	38.667	38.667
	31-40	-	47.830	47.830
	41-50	-	55.750	55.750
<b>Total Staff</b>		<b>-</b>	<b>46.665</b>	<b>46.665</b>
<b>Total Francia</b>		<b>106.500</b>	<b>54.166</b>	<b>59.980</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Executive Director	51-60	-	*	*
<b>Total Executive Director</b>		<b>-</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
Leader	31-40	-	*	*
<b>Total Leader</b>		<b>-</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
Staff	31-40	-	109.786	109.786
<b>Total Staff</b>		<b>-</b>	<b>109.786</b>	<b>109.786</b>
<b>Total Suiza</b>		<b>-</b>	<b>140.350</b>	<b>140.350</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	-	*	*
<b>Total Director</b>		<b>-</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
Manager	41-50	-	105.250	105.250
	51-60	-	103.333	103.333
<b>Total Manager</b>		<b>-</b>	<b>104.100</b>	<b>104.100</b>
Leader	21-30	-	74.851	74.851
	31-40	-	63.231	63.231
	41-50	76.547	79.206	77.433
	51-60	-	81.774	81.774
<b>Total Leader</b>		<b>76.547</b>	<b>74.766</b>	<b>75.359</b>
Staff	21-30	39.743	41.774	40.871
	31-40	56.173	39.491	45.052
	41-50	-	43.000	43.000
<b>Total Staff</b>		<b>46.784</b>	<b>40.909</b>	<b>42.966</b>
<b>Total Holanda</b>		<b>57.607</b>	<b>67.350</b>	<b>64.530</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Executive Director	50-60	-	*	*
<b>Total Executive Director</b>		-	<b>158.644</b>	<b>158.644</b>
Director	31-40	-	*	*
	41-50	-	*	*
<b>Total Director</b>		-	<b>123.512</b>	<b>123.512</b>
Leader	31-40	-	*	*
	41-50	-	*	*
	51-60	-	*	*
<b>Total Leader</b>		-	<b>82.342</b>	<b>82.342</b>
Staff	21-30	33.210	50.865	48.658
	31-40	55.267	55.131	55.149
	41-50	57.087	63.139	62.534
	51-60	-	53.363	53.363
	+60	-	49.815	49.815
<b>Total Staff</b>		<b>52.198</b>	<b>56.954</b>	<b>56.462</b>
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>52.198</b>	<b>62.316</b>	<b>61.367</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	-	123.333	123.333
<b>Total Partner</b>		-	<b>123.333</b>	<b>123.333</b>
Executive Director	51-60	*	-	*
<b>Total Executive Director</b>		<b>96.500</b>	-	<b>96.500</b>
Director	31-40	85.000	80.708	81.245
	41-50	87.811	87.485	87.557
	51-60	-	130.000	130.000
<b>Total Director</b>		<b>86.874</b>	<b>96.176</b>	<b>94.908</b>
Manager	31-40	-	57.783	57.783
	41-50	61.225	62.892	62.541
	51-60	-	*	*
<b>Total Manager</b>		<b>61.225</b>	<b>60.308</b>	<b>60.405</b>
Leader	21-30	37.400	36.609	36.750
	31-40	39.549	40.384	40.159
	41-50	39.777	44.878	43.701
	51-60	44.555	288	45.141
<b>Total Leader</b>		<b>39.590</b>	<b>41.270</b>	<b>40.853</b>
Staff	21-30	26.233	26.310	26.286
	31-40	27.730	29.151	28.627
	41-50	32.158	32.565	32.424
	51-60	27.845	32.710	30.625
<b>Total Staff</b>		<b>27.110</b>	<b>27.586</b>	<b>27.427</b>
<b>Total Italia</b>		<b>31.796</b>	<b>36.332</b>	<b>35.002</b>

 Portugal

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	105.000	115.667	114.143
	+60	-	*	*
<b>Total Partner</b>		<b>105.000</b>	<b>117.934</b>	<b>116.317</b>
Director	31-40	-	73.700	73.700
	41-50	74.333	83.361	81.104
	51-60	79.000	90.000	84.500
<b>Total Director</b>		<b>75.500</b>	<b>80.583</b>	<b>79.513</b>
Manager	31-40	52.379	56.406	55.180
	41-50	56.402	56.281	56.322
	51-60	-	*	*
<b>Total Manager</b>		<b>53.842</b>	<b>56.710</b>	<b>55.834</b>
Leader	21-30	28.584	31.125	29.746
	31-40	33.982	37.016	36.136
	41-50	41.584	44.209	43.459
	51-60	44.333	38.156	40.804
<b>Total Leader</b>		<b>34.441</b>	<b>38.075</b>	<b>36.869</b>
Staff	-20	-	*	*
	21-30	18.819	18.636	18.715
	31-40	18.826	23.300	21.921
	41-50	19.270	22.506	21.131
	51-60	21.353	27.386	24.973
<b>Total Staff</b>		<b>18.868</b>	<b>20.366</b>	<b>19.771</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>24.093</b>	<b>28.940</b>	<b>27.135</b>

 Reino Unido

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	-	223.095	223.095
	<b>Total Partner</b>	<b>-</b>	<b>223.095</b>	<b>223.095</b>
Director	31-40	-	151.251	151.251
	41-50	141.798	164.773	163.132
	51-60	*	-	*
<b>Total Director</b>		<b>153.141</b>	<b>162.238</b>	<b>161.227</b>
Manager	31-40	113.438	110.813	111.141
	41-50	-	112.576	112.576
	51-60	-	*	*
<b>Total Manager</b>		<b>113.438</b>	<b>112.065</b>	<b>112.190</b>
Leader	21-30	63.379	69.357	66.966
	31-40	73.682	79.117	77.361
	41-50	89.162	88.779	88.875
	51-60	-	71.540	71.540
	+60	48.778	82.952	74.409
<b>Total Leader</b>		<b>74.713</b>	<b>80.196</b>	<b>78.604</b>
Staff	21-30	41.490	45.771	44.227
	31-40	45.279	52.884	50.067
	41-50	39.941	61.809	53.937
	51-60	42.193	63.944	57.729
	+60	50.564	61.651	57.955
<b>Total Staff</b>		<b>42.807</b>	<b>52.820</b>	<b>49.248</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>58.542</b>	<b>80.380</b>	<b>73.969</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	55.299	68.848	62.074
	51-60	-	75.710	75.710
<b>Total Partner</b>		<b>55.299</b>	<b>73.423</b>	<b>68.892</b>
Executive Director	41-50	-	*	*
<b>Total Executive Director</b>		<b>-</b>	<b>38.870</b>	<b>38.870</b>
Director	31-40	-	32.527	32.527
	41-50	33.867	50.296	44.820
<b>Total Director</b>		<b>33.867</b>	<b>44.373</b>	<b>41.747</b>
Manager	31-40	-	24.466	24.466
	41-50	23.935	24.508	24.269
	51-60	25.670	24.506	24.797
<b>Total Manager</b>		<b>24.224</b>	<b>24.490</b>	<b>24.421</b>
Leader	21-30	15.204	15.662	15.401
	31-40	15.295	17.936	16.928
	41-50	14.710	17.344	16.497
	51-60	-	14.920	14.920
	+60	-	15.890	15.890
<b>Total Leader</b>		<b>15.130</b>	<b>17.345</b>	<b>16.568</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	-20	-	*	*
	21-30	9.276	8.858	8.950
	31-40	11.087	12.752	12.232
	41-50	11.204	12.020	11.693
	51-60	13.405	13.384	13.391
	+60	-	12.886	12.886
<b>Total Staff</b>		<b>10.452</b>	<b>10.660</b>	<b>10.603</b>
<b>Total Argentina</b>		<b>12.767</b>	<b>13.672</b>	<b>13.412</b>



 Brasil

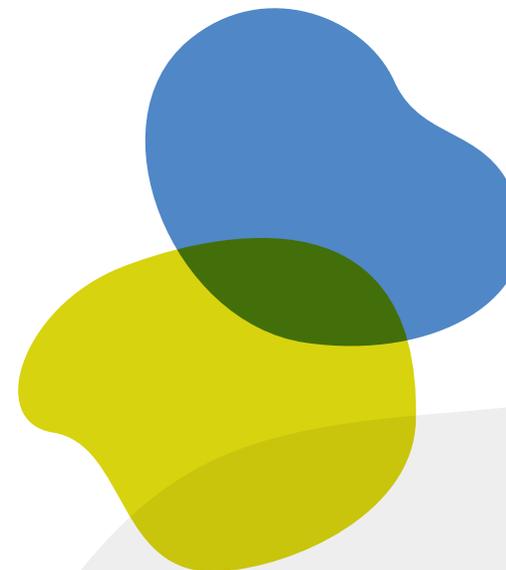
Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	31-40	-	*	*
	41-50	-	116.883	116.883
<b>Total Partner</b>		-	<b>114.491</b>	<b>114.491</b>
Executive Director	41-50	-	*	*
	51-60	92.351	80.661	86.506
<b>Total Executive Director</b>		<b>92.351</b>	<b>78.822</b>	<b>83.332</b>
Director	31-40	66.001	74.657	73.991
	41-50	76.557	73.045	73.458
	51-60	76.288	88.826	83.254
<b>Total Director</b>		<b>74.895</b>	<b>76.115</b>	<b>75.896</b>
Manager	21-30	-	39.361	39.361
	31-40	46.295	45.449	45.670
	41-50	43.849	45.887	45.087
	51-60	47.659	42.801	44.883
<b>Total Manager</b>		<b>45.417</b>	<b>45.181</b>	<b>45.255</b>
Leader	21-30	24.806	25.309	25.118
	31-40	27.438	29.556	29.001
	41-50	28.432	32.277	30.555
	51-60	27.398	30.909	29.446
	+60	25.958	41.919	33.938
<b>Total Leader</b>		<b>27.504</b>	<b>30.128</b>	<b>29.224</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	-20	3.623	4.894	4.100
	21-30	9.445	10.878	10.541
	31-40	12.874	16.537	15.518
	41-50	14.233	19.629	17.952
	51-60	15.201	20.023	18.625
	+60	9.789	19.586	17.137
<b>Total Staff</b>		<b>11.482</b>	<b>14.050</b>	<b>13.378</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>15.483</b>	<b>17.844</b>	<b>17.208</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	-	152.744	152.744
	51-60	152.744	195.944	174.344
<b>Total Partner</b>		<b>152.744</b>	<b>163.544</b>	<b>161.384</b>
Executive Director	41-50	-	*	*
<b>Total Executive Director</b>		<b>-</b>	<b>125.744</b>	<b>125.744</b>
Director	31-40	67.409	116.086	107.973
	41-50	77.833	91.483	89.966
	51-60	-	*	*
<b>Total Director</b>		<b>74.358</b>	<b>98.154</b>	<b>95.298</b>
Manager	21-30	-	*	*
	31-40	53.957	56.515	55.462
	41-50	54.442	62.909	60.200
	51-60	-	45.041	45.041
<b>Total Manager</b>		<b>54.216</b>	<b>58.846</b>	<b>57.303</b>
Leader	21-30	30.772	33.898	33.030
	31-40	32.458	35.282	34.641
	41-50	35.145	38.208	37.484
	51-60	34.096	38.001	36.973
	+60	-	41.357	41.357
<b>Total Leader</b>		<b>33.253</b>	<b>36.291</b>	<b>35.584</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	21-30	15.176	13.979	14.229
	31-40	18.317	19.912	19.572
	41-50	19.390	25.070	23.345
	51-60	10.359	25.212	22.000
	+60	5.194	26.532	21.608
<b>Total Staff</b>		<b>16.765</b>	<b>17.855</b>	<b>17.615</b>
<b>Total Chile</b>		<b>22.153</b>	<b>23.950</b>	<b>23.547</b>





Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	31-40	-	122.400	122.400
<b>Total Partner</b>		<b>-</b>	<b>122.400</b>	<b>122.400</b>
Director	31-40	-	72.420	72.420
	41-50	59.616	69.264	67.334
	51-60	63.360	86.400	74.880
<b>Total Director</b>		<b>61.488</b>	<b>72.543</b>	<b>70.842</b>
Manager	21-30	-	*	*
	31-40	44.858	44.323	44.408
	41-50	43.839	48.800	46.094
	51-60	38.750	-	38.750
<b>Total Manager</b>		<b>43.636</b>	<b>45.421</b>	<b>44.863</b>
Leader	21-30	18.245	18.704	18.475
	31-40	23.538	27.765	25.966
	41-50	25.293	30.783	29.168
	51-60	13.260	30.246	28.122
<b>Total Leader</b>		<b>23.109</b>	<b>28.154</b>	<b>26.211</b>
Staff	-20	-	4.524	4.524
	21-30	6.132	8.372	7.426
	31-40	8.083	13.238	11.353
	41-50	12.860	14.011	13.559
	51-60	4.101	16.928	12.652
<b>Total Staff</b>		<b>7.291</b>	<b>10.912</b>	<b>9.479</b>
<b>Total Colombia</b>		<b>10.905</b>	<b>16.285</b>	<b>14.201</b>

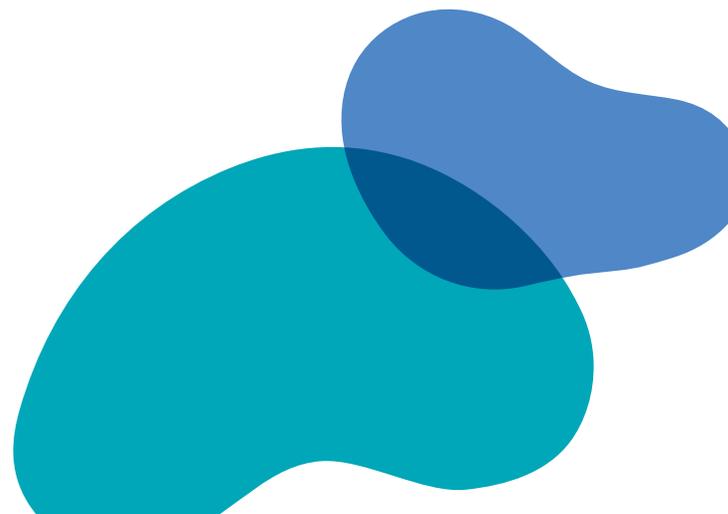


Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	101.390	134.607	123.534
<b>Total Partner</b>		<b>101.390</b>	<b>134.607</b>	<b>123.534</b>
Director	31-40	-	79.986	79.986
	41-50	80.742	89.006	87.061
	51-60	-	94.609	94.609
<b>Total Director</b>		<b>80.742</b>	<b>86.962</b>	<b>85.967</b>
Manager	31-40	47.241	45.134	45.949
	41-50	47.166	45.965	46.365
	51-60	-	42.829	42.829
<b>Total Manager</b>		<b>47.230</b>	<b>45.082</b>	<b>45.853</b>
Leader	21-30	22.528	24.729	24.138
	31-40	24.584	27.286	26.403
	41-50	30.267	30.083	30.140
	51-60	20.363	30.063	27.638
	+60	-	*	*
<b>Total Leader</b>		<b>25.403</b>	<b>27.516</b>	<b>26.861</b>
Staff	21-30	11.088	10.847	10.926
	31-40	13.432	16.239	14.826
	41-50	12.880	12.650	12.752
	51-60	12.645	12.739	12.710
	+60	-	*	*
<b>Total Staff</b>		<b>12.067</b>	<b>12.174</b>	<b>12.134</b>
<b>Total México</b>		<b>18.436</b>	<b>21.831</b>	<b>20.636</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	51-60	-	*	*
<b>Total Partner</b>		-	<b>207.752</b>	<b>207.752</b>
Director	31-40	97.384	112.569	108.772
	41-50	90.840	111.586	107.437
	51-60	98.033	114.020	110.024
<b>Total Director</b>		<b>96.072</b>	<b>112.936</b>	<b>108.968</b>
Manager	31-40	67.422	68.492	68.245
	41-50	67.847	67.582	67.644
	51-60	-	65.104	65.104
	+60	-	*	*
<b>Total Manager</b>		<b>67.635</b>	<b>68.058</b>	<b>67.970</b>
Leader	21-30	31.329	31.964	31.763
	31-40	35.436	38.832	37.700
	41-50	36.189	41.351	39.785
	51-60	37.343	41.679	40.440
	+60	-	*	*
<b>Total Leader</b>		<b>35.431</b>	<b>39.238</b>	<b>38.015</b>

Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Staff	-20	*	-	*
	21-30	8.895	10.861	10.304
	31-40	13.305	17.527	16.448
	41-50	13.488	19.471	18.090
	51-60	17.563	19.220	18.931
	+60	-	20.392	20.392
<b>Total Staff</b>		<b>17.563</b>	<b>13.916</b>	<b>13.037</b>
<b>Total Perú</b>		<b>14.254</b>	<b>17.524</b>	<b>16.634</b>





Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Partner	41-50	271.269	271.269	271.269
	51-60	-	*	*
<b>Total Partner</b>		<b>271.269</b>	<b>293.875</b>	<b>286.340</b>
Director	31-40	-	*	*
	41-50	-	226.058	226.058
	51-60	-	*	*
	<b>Total Director</b>	-	<b>218.145</b>	<b>218.145</b>
Manager	31-40	-	158.014	158.014
	41-50	126.592	156.522	146.546
	51-60	-	*	*
	<b>Total Manager</b>	<b>126.592</b>	<b>160.808</b>	<b>155.106</b>
Leader	21-30	-	103.534	103.534
	31-40	113.029	115.593	115.380
	41-50	111.145	119.303	117.671
	+60	-	*	*
	<b>Total Leader</b>	<b>111.773</b>	<b>115.175</b>	<b>114.766</b>
Staff	21-30	64.924	52.400	56.575
	31-40	79.063	79.165	79.138
	41-50	78.801	86.203	84.088
	51-60	75.051	105.451	98.436
	+60	-	111.908	111.908
	<b>Total Staff</b>	<b>73.718</b>	<b>77.813</b>	<b>76.671</b>
<b>Total EE.UU.</b>		<b>84.441</b>	<b>98.465</b>	<b>95.107</b>



Categoría	Grupo etario	Femenino	Masculino	Total
Director	51-60	-	*	*
<b>Total Director</b>		-	<b>87.258</b>	<b>87.258</b>
Leader	31-40	-	30.759	30.759
	41-50	34.557	30.864	31.787
	51-60	-	*	*
	<b>Total Leader</b>	<b>34.557</b>	<b>30.485</b>	<b>30.937</b>
Staff	21-30	7.203	7.277	7.234
	31-40	17.985	18.732	18.522
	41-50	13.873	18.573	17.398
	<b>Total Staff</b>	<b>9.223</b>	<b>12.570</b>	<b>10.962</b>
<b>Total Marruecos</b>		<b>9.626</b>	<b>15.439</b>	<b>12.804</b>

## Total general

	Femenino	Masculino	Total
<b>Total general</b>	<b>25.340</b>	<b>28.482</b>	<b>27.600</b>

## Indicador 6

# Número de horas de formación por categoría

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo.

País	Sexo	Partner	Executive Director	Director	Manager	Leader	Staff	Total País/sexo	Total País
 España	H	1.181	587	2.851	11.066	80.463	206.697	302.845	409.894
	M	274	215	754	3.958	32.588	69.260	107.049	
<b>Europa</b>									
 Andorra	H			9	59	15	18	101	163
	M					59	3	62	
 Francia	H					47	28	75	90
	M			1		14		15	
 Luxemburgo	H		2	48		2	30	82	82
	M								
 Países Bajos	H			24	125	58	60	267	375
	M					76	32	108	
 Italia	H	24		162	809	4.070	5.574	10.639	15.487
	M		8	54	86	1.289	3.411	4.848	
 Portugal	H	59		441	757	4.021	8.116	13.394	22.299
	M	6		71	535	1.886	6.407	8.905	
 Reino Unido	H	23		283	285	518	757	1.866	3.134
	M			9	52	543	664	1.268	
 Suiza	H		2					2	2
	M								

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo.

País	Sexo	Partner	Executive Director	Director	Manager	Leader	Staff	Total País/sexo	Total País
<b>América</b>									
 Argentina	H	9	30	23	146	1.695	3.282	5.185	7.523
	M	3		18	44	872	1.401	2.338	
 Brasil	H	24	14	486	1.196	4.395	38.011	44.126	62.574
	M		8	112	485	2.357	15.486	18.448	
 Chile	H	4	2	56	182	1.237	7.747	9.228	11.172
	M	3		12	71	439	1.419	1.944	
 Colombia	H	8		131	367	2.091	6.180	8.777	15.307
	M			72	238	1.383	4.837	6.530	
 México	H	15		182	398	2.138	4.746	7.479	11.986
	M	3		77	181	1.562	2.684	4.507	
 Perú	H	17		295	1.160	3.081	14.122	18.675	26.700
	M			91	397	1.938	5.599	8.025	
 EE.UU.	H	8	3	6	11	75	77	180	229
	M	2			11	3	33	49	
<b>África</b>									
 Marruecos	H			8		4	99	111	269
	M					56	102	158	
<b>Total general</b>								587.124	

## Indicador 7.1

# Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por países

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales.

El alcance de los datos de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no incluye los países de Andorra y Marruecos. Las fórmulas para el cálculo de Índice de Gravedad y de frecuencia utilizadas son las que se encuentran disponibles en el ministerio de Empleo y Seguridad Social de España:

El índice de frecuencia (IF) relaciona el número de accidentes con el número medio de trabajadores expuestos al riesgo.  $IF = (N^{\circ} \text{ accidentes} / N^{\circ} \text{ trabajadores}) * 1000 \text{ trabajadores}$

El índice de gravedad (IG) relaciona el tiempo no trabajado a consecuencia de accidentes de trabajo, con el tiempo trabajado por los trabajadores expuestos al riesgo.  $IG = (N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}) * 1000 \text{ horas trabajadas}$

En el caso de España no se han incluido los accidentes in itinere. El índice de gravedad sólo incluye los países de los que se dispone información sobre la duración de las bajas.

País	Accidentes			IF		IG		Enfermedad Profesional		
	M	H	Total	M	H	M	H	M	H	Total
Simumak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SCR	0	1	1	0	0,03	0	0,09	0	0	0
<b>Europa</b>										
 Andorra	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
 Bélgica	1	0	1	18,18	0	0	0	0	0	0
 Francia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
 Holanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
 Luxemburgo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
 Italia	0	6	6	0	8,65	0	0,46	0	0	0
 Portugal	0	4	4	0	6,49	0	0,09	0	0	0
 Reino Unido	0	1	1	0	4,33	0	0	0	0	0
 Suiza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>América</b>										
 Argentina	2	5	7	11,10	12,50	0,11	0,07	0	0	0
 Brasil	1	0	1	1,44	0	0,06	0	0	0	0
 Chile	2	4	6	0,57	0,37	0,03	0,04	0	0	0
 Colombia	2	0	2	5,26	0	0,01	0	0	0	0
 México	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
 Perú	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
 EE.UU.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>África</b>										
 Marruecos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Indicador 7.2

# Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en sociedades de España

España		Accidentes de trabajo		Índice de frecuencia		Índice de gravedad		Enfermedad Profesional		Horas perdidas		Accidente en trayecto		Categoría profesional
Sociedad	Informe mutua	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
everis Spain	Fraternidad Muprespa	1	4	0,22	0,37	0	0,01	0	0	64	584	1 (8 días de baja)	4	Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones. técnico en operaciones de tecnología de la información y asistencia. Técnico en operaciones de tecnología de la información y asistencia.
everis soluciones tecnológicas	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
everis infrastructures engineering	Fraternidad Muprespa	0	1	0	0,08	0	0	0	0	0	48	0	1 (6 días de baja)	Programadores informáticos
everis BPO	Mutua Universal	1	0	0,40	0	0	0	0	0	16	0	1 (2 días de baja)	0	Empleados contables y financiero
arilion	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
everis i-deals	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
everis infrastructures operations	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
everis centers	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
everis centers group	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ute 8 BCN	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
everis initiatives	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
everis aeroespacial y defensa	Fremap	0	1	0	1,94	0	0,07	0	0	0	296	0	1 (37 días de baja)	Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones
everis ingeniería	Fremap	0	1	0	5,22	0	0,04	0	0	0	72	0	1 (9 días de baja)	Programadores informáticos
everis sistemas de seguridad	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
everis nettit	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

## Indicador 8

### Generación de residuos en la organización separados por clases

Generación de residuos en la organización separados por clases (t).

Oficinas	GRI	Clase de residuo	Total
 España*	103-2, 301-1,2,3, 303-3, 306-1,2,3	Global No Peligrosos	69,20
		Global Peligrosos	0,57
 Portugal	103-2, 301-1,2,3, 303-3, 306-1,2,3	Global No Peligrosos	3,65
		Global Peligrosos	0,01
 Reino Unido	103-2, 301-1,2,3, 303-3, 306-1,2,3	Global No Peligrosos	0,13
		Global Peligrosos	0,02
 Colombia	103-2, 301-1,2,3, 303-3, 306-1,2,3	Global No Peligrosos	1,72
		Global Peligrosos	1,77
 Perú	103-2, 301-1,2,3, 303-3, 306-1,2,3	Global No Peligrosos	6,69
		Global Peligrosos	0,08

\* Incluye las oficinas de Madrid (NOVUS), Sevilla Torre Pelli, Ciudad Real, AUNAV.

## Indicador 9

### Emisiones de GEI

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de la organización en toneladas de dióxido de carbono equivalente verificadas según UNE-EN-ISO 14064-3. Para su cálculo se han obtenido los datos de factores de emisión de fuentes contrastadas.

#### España

Alcance	Global	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Gases refrigerantes	359
<b>Total Alcance 1</b>		<b>359</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	2.221
<b>Total Alcance 2</b>		<b>2.221</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	2.020
	Viajes de negocios de transporte aéreo	5.607
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	301
<b>Total Alcance 3</b>		<b>7.928</b>
<b>Total España</b>		<b>10.508</b>



Alcance	Fuente emisión	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Gases refrigerantes	0
	Calefacción	203
<b>Total Alcance 1</b>		<b>203</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	87
<b>Total Alcance 2</b>		<b>87</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	36
	Viajes de negocios de transporte aéreo	912
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	70
<b>Total Alcance 3</b>		<b>1.018</b>
<b>Total Italia</b>		<b>1.308</b>



Alcance	Fuente emisión	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Calefacción	5
<b>Total Alcance 1</b>		<b>5</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	30
<b>Total Alcance 2</b>		<b>30</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	12
	Viajes de negocios de transporte aéreo	355
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	3
<b>Total Alcance 3</b>		<b>370</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>405</b>



Alcance	Fuente emisión	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Gases refrigerantes	0
	Calefacción	166
<b>Total Alcance 1</b>		<b>166</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	47
<b>Total Alcance 2</b>		<b>47</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	81
	Viajes de negocios de transporte aéreo	641
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	1
<b>Total Alcance 3</b>		<b>723</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>937</b>



Alcance	Fuente emisión	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Gases refrigerantes	65
<b>Total Alcance 1</b>		<b>65</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	77
<b>Total Alcance 2</b>		<b>77</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	321
	Viajes de negocios de transporte aéreo	298
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	0
<b>Total Alcance 3</b>		<b>619</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>761</b>

 Chile

Alcance	Fuente emisión	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Gases refrigerantes	0
<b>Total Alcance 1</b>		<b>0</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	139
<b>Total Alcance 2</b>		<b>139</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	239
	Viajes de negocios de transporte aéreo	686
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	0
<b>Total Alcance 3</b>		<b>925</b>
<b>Total Chile</b>		<b>1.064</b>

 México

Alcance	Fuente emisión	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Gases refrigerantes	0
<b>Total Alcance 1</b>		<b>0</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	30
<b>Total Alcance 2</b>		<b>30</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	41
	Viajes de negocios de transporte aéreo	287
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	0
<b>Total Alcance 3</b>		<b>329</b>
<b>Total México</b>		<b>359</b>

 Colombia

Alcance	Fuente emisión	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Gases refrigerantes	77
<b>Total Alcance 1</b>		<b>77</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	31
<b>Total Alcance 2</b>		<b>31</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	26
	Viajes de negocios de transporte aéreo	402
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	0
<b>Total Alcance 3</b>		<b>428</b>
<b>Total Colombia</b>		<b>536</b>

 Perú

Alcance	Fuente emisión	Emisiones de GEI (t CO <sup>2</sup> eq)
Alcance 1	Gases refrigerantes	91
<b>Total Alcance 1</b>		<b>91</b>
Alcance 2	Consumo de electricidad	110
<b>Total Alcance 2</b>		<b>110</b>
Alcance 3	Viajes de negocios de transporte terrestre	148
	Viajes de negocios de transporte aéreo	717
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	0
<b>Total Alcance 3</b>		<b>886</b>
<b>Total Perú</b>		<b>1.067</b>

## Indicador 10

### Consumo de materias primas

Consumo de los materiales más relevantes para la compañía y medidas para mejorar la eficiencia en su uso (t).

Oficinas	GRI	Consumo de papel (t)
 España	GRI 301-1, 2, 3	11,84
 Italia	GRI 301-1, 2, 3	2,20
 Portugal	GRI 301-1, 2, 3	0,65
 Reino Unido	GRI 301-1, 2, 3	0,29
 Argentina	GRI 301-1, 2, 3	1,20
 Brasil	GRI 301-1, 2, 3	7,62
 Chile	GRI 301-1, 2, 3	1,79
 Colombia	GRI 301-1, 2, 3	0,80

## Indicador 11

### Consumo e intensidad energética de fuente no renovable

#### Consumo de energía (kWh) de fuente no renovable

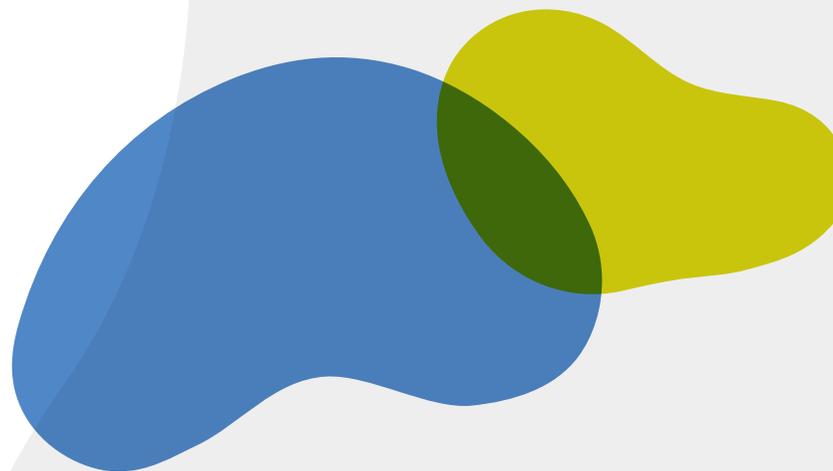
Consumo de los materiales más relevantes para la compañía y medidas para mejorar la eficiencia en su uso (t).

Oficinas	GRI	Consumo de energía
 España	GRI 302-1	9.385.199
 Italia	GRI 302-1	265.085
 Portugal	GRI 302-1	154.203
 Reino Unido	GRI 302-1	117.159
 Brasil	GRI 302-1	826.840
 Chile	GRI 302-1	331.324
 Colombia	GRI 302-1	237.575
 México	GRI 302-1	64.133
 Perú	GRI 302-1	419.764

## Intensidad energética (kWh/m2)

Consumo de energía eléctrica de fuente no renovable por metro cuadrado de oficina. El ratio abarca consumo energético dentro de la organización (no existen consumos de otros combustibles fósiles).

Oficinas	GRI	Intensidad energética
 España	GRI 302-1	83,91
 Italia	GRI 302-1	151,76
 Portugal	GRI 302-1	40,43
 Brasil	GRI 302-1	86,29
 Chile	GRI 302-1	68,47
 Colombia	GRI 302-1	65,45
 México	GRI 302-1	24,74
 Perú	GRI 302-1	39,40



# Anexo 4

Contenidos del Estado  
de Información No  
Financiera Ley 11/2018.  
Indicadores GRI

Contenido de la Ley 11/2018			Standard GRI	Secciones
<b>Modelo de negocio</b>	Descripción del modelo de negocio del Grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-2	0. Introducción
			102-4	1.1. Descripción de la compañía
			102-6	1.3. Negocio
			102-7	1.4. Tendencias y estrategia de negocio
			102-10	2.4. Gestión de riesgos
			102-15	6.1. Política ambiental
<b>Políticas</b>	Políticas aplicadas por el Grupo	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	103-3	2.3. Lucha contra blanqueo de capitales
			102-29	
			102-30	
			102-31	
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-11	2.4. Gestión de riesgos
			102-15	
			418-1	
<b>Información sobre Medio Ambiente</b>	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	102-15	7.2. Política Medioambiental y energética
			102-29	
			102-31	
			102-11	7.1. Certificaciones everis
			102-29	
			102-30	
<b>Información sobre Medio Ambiente</b>	General	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	102-29	7.3. Sistema de Gestión Ambiental
			102-11	7.3. Sistema de Gestión Ambiental
			102-11	7.3. Sistema de Gestión Ambiental
			307-1	7.3. Sistema de Gestión Ambiental

## Contenido de la Ley 11/2018

Contenido de la Ley 11/2018		Standard GRI	Secciones	
Información sobre Medio Ambiente	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO <sup>2</sup> que afectan gravemente al medio ambiente.	103-2, 302-4 302-5, 305-5 305-7	7.4. Estrategia de cambio climático 7.6. Contaminación atmosférica incluyendo ruido y contaminación lumínica
		Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de cualquier forma de contaminación atmosférica (incluido ruido y contaminación lumínica).	416-1	7.6. Contaminación atmosférica incluyendo ruido y contaminación lumínica
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención de residuos, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	103-2, 301-1 301-2, 301-3 303-3, 306-1 306-2, 306-3	7.3 Sistema de Gestión Ambiental
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		Gestión a cargo de empresas proveedoras de alimentos	
Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1, 303-2 303-3	7.5. Economía circular	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1, 301-2 301-3	7.5. Economía circular	
	Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	302-1, 302-2 302-3, 302-4 302-5	7.5. Economía circular	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como actividad de la empresa (incluidos bienes y servicios que produce).	305-3	7.4. Estrategia de cambio climático	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	102-15, 103-2 201-2, 305-5	7.4. Estrategia de cambio climático	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	103-2	7.4. Estrategia de cambio climático	

Contenido de la Ley 11/2018			Standard GRI	Secciones
<b>Información sobre Medio Ambiente</b>	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	304-1	7.7. Biodiversidad
		Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas.	304-1	7.7. Biodiversidad
<b>Información sobre el personal</b>	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	102-7, 102-8 405-1	3.1. Empleo
		Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.	102-8	3.1. Empleo
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	3.1. Empleo
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	3.1. Empleo
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	405-2	3.1. Empleo
		Brecha salarial.	405-2	3.1. Empleo
		Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		3.1. Empleo
		Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción disgregada por sexo).	102-35 102-36 201-3	3.1. Empleo
		Implantación de políticas de desconexión laboral.	402-1, 402-2	3.6. Conciliación
Empleados con discapacidad	405-1	3.3. Diversidad 3.4. Accesibilidad y discapacidad		

Contenido de la Ley 11/2018		Standard GRI	Secciones	
Información sobre el personal	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	102-8	3.5. Organización del trabajo
		Número de horas de absentismo.	403-2	3.5. Organización del trabajo
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores.	401-3	3.6. Conciliación 6. Acciones frente al covid-19
Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.		103-2	3.8. Seguridad 6. Acciones frente al covid-19
		Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.	403-2 403-3	3.8. Seguridad
Relaciones sociales	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).		403-1	3.9. Diálogo social
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	3.9. Diálogo social
		Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo).	403-1 403-4	3.9. Diálogo social
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación.		404-2	3.2. Gestión del talento
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	3.2. Gestión del talento
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas.		103-2	3.4. Accesibilidad y discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.		103-2	3.3. Diversidad
		Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).	103-2	3.3. Diversidad

Contenido de la Ley 11/2018		Standard GRI	Secciones	
<b>Información sobre el personal</b>	Igualdad	Medidas adoptadas para promover el empleo.	103-2 404-2	3.1. Empleo 3.2. Gestión del talento 3.3. Diversidad
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	103-2	2.6. Prevención del acoso
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, integración protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	103-2	3.3. Diversidad 2.6. Prevención del acoso
<b>Información sobre respeto a los derechos humanos</b>		Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.	414-2	2.5. Derechos humanos
		Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	412-1	2.5. Derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	102-17, 419-1 411-1	2.5. Derechos humanos
		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, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	103-2	2.5. Derechos humanos 3. Personas
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y la lucha contra el soborno</b>		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103-2	2.3 Lucha contra blanqueo de capitales
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	103-2	2.3 Lucha contra blanqueo de capitales
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	103-2	2.3 Lucha contra blanqueo de capitales

## Contenido de la Ley 11/2018

## Información sobre la sociedad

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, poblaciones locales y el territorio.

## Standard GRI

203-1  
204-1

## Secciones

4.1. ODS 4  
4.2. ODS 10  
4.3. ODS 8  
6. Acciones frente al covid-19

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.

102-43

4.1. ODS 4  
4.2. ODS 10  
4.3. ODS 8  
6. Acciones frente al covid-19

Las acciones de asociación o patrocinio.

102-13  
203-1

4.1. ODS 4  
4.2. ODS 10  
4.3. ODS 8

Subcontratación y proveedores

Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

103-3

4.5. Proveedores

Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.

102-9, 308-1  
308-2, 407-1  
409-1, 414-2

4.5. Proveedores

Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de las mismas.

308-1, 308-2

4.5. Proveedores

Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

416-1

4.5. Proveedores

Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas.

418-1

4.4 Clientes

Información fiscal

Los beneficios obtenidos país por país.

2.7. Fiscalidad responsable

Los impuestos sobre beneficios pagados.

2.7. Fiscalidad responsable

Las subvenciones públicas recibidas.

2.7. Fiscalidad responsable

# Anexo 5

Registro del MITECO  
de huella de carbono  
everis FY19

## Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO<sub>2</sub> del Ministerio para la Transición Ecológica

La organización:

**EVERIS SPAIN, S.L.**

Ha inscrito su huella de carbono en la sección a) de Huella de carbono y de compromisos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, con los siguientes datos:

Año de cálculo 2018

Alcances 1+2 y 3

Alcance 3 incluye las emisiones provenientes de las oficinas sin control operacional, de los proveedores principales, de los desplazamientos *in itinere*, de la gestión de residuos y del consumo de papel.

Límites de la organización incluidos en el cálculo

Actividades de consultoría realizadas en el territorio nacional en sus sedes de A Coruña, Alicante, Barcelona, Bilbao, Ciudad Real, Gran Canaria, Madrid, Murcia, Salamanca, Santander, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza.

y se le otorga el derecho al uso del siguiente sello:



Valvanera Ulargui Aparicio  
Directora General  
Oficina Española de Cambio Climático  
Ministerio para la Transición Ecológica

Fecha de inscripción: 22 - 08 - 2019

Código: 2019-a435

# Anexo 6

## Informe de Verificación Independiente

# AENOR

## Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

**everis Spain, S.L.U.**

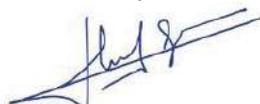
relativa al estado consolidado de información no financiera

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO FY19

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020

En Madrid a 7 de julio de 2020



Rafael García Meiro  
Director General

2000/0355/VNOF-2020

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 1 de 4

# AENOR

everis Spain, S.L.U. (en adelante la organización) con domicilio social en: Camino Fuente de la Mora 1 28050 - MADRID y en su nombre, Antonio GÓMEZ JARILLO, en cargo de RESPONSABLE GLOBAL RSC, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 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 (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

**Responsabilidad de la organización.** La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

**Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019.** AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de "enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad" exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 "Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)

2000/0355/VNOF-2020

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 2 de 4

# AENOR

- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) 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.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.

2000/0355/VNOF-2020

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 3 de 4

# AENOR

- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

## CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en el ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO FY19 y para el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020, no proporcione información fiel del desempeño de everis Spain, S.L.U. y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

2000/0355/VNOF-2020

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID  
Página 4 de 4



an **NTT DATA** Company