

NTT DATA EMEAL

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 21/22

ESG (ENVIRONMENT - SOCIAL - GOVERNANCE)

ÍNDICE



CONTENTS

01	Introducción	4	04	Social	76
	1.1 Carta del Presidente	5		4.1 Personas	78
	1.2 Compromiso con los ODS de la ONU	7		4.2 Organización del trabajo	89
	1.3 Análisis de Materialidad	12		4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales	95
	1.4 Indicadores clave de rendimiento	16		4.4 Formación	108
				4.5 Diversidad e inclusión	117
02	Nuestro negocio	18		4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades	140
	2.1 Descripción de la compañía	19		4.7 Proveedores	151
	2.2 Tendencias y estrategia de negocio	21		4.8 Clientes	156
	2.3 Negocio	23		4.9 Premios y reconocimientos a NTT DATA EMEAL	162
	2.4 Alianzas	25	05	Gobierno corporativo	166
03	Medioambiente y energía	27		5.1 Órganos de gobierno	167
	3.1 Certificaciones NTT DATA EMEAL	30		5.2 Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	172
	3.2 Estrategia de cambio climático	33		5.3 Lucha contra el blanqueo de capitales	180
	3.3 Política ambiental y energética	47		5.4 Gestión de riesgos	182
	3.4 Sistema de gestión ambiental	49		5.5 Derechos Humanos	188
	3.5 Sistema de gestión energética	56		5.6 Prevención del acoso	192
	3.6 Economía circular	62		5.7 Fiscalidad responsable	194
	3.7 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	72	06	Anexos	199
	3.8 Biodiversidad	74		Anexo 1. Organigrama	200
				Anexo 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible	203
				Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros	207
				Anexo 4. Contenidos del Estado de Información No Financiera Ley 11/2018. Indicadores GRI	377
				Anexo 5. Registro del MITER MITERD de la huella de carbono	384
				Anexo 6. Informe de verificación independiente	386

01

INTRODUCCIÓN

01

INTRODUCCIÓN

1.1 Carta del Presidente

CARTA DEL PRESIDENTE



Eduardo Serra Rexach

Presidente del Consejo
de Administración de
NTT DATA EMEAL

Les presento el primer Informe No Financiero de ámbito NTT DATA EMEAL correspondiente al ejercicio 2021 (1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022), elaborado tomando como referencia la Guía de la *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 nuestro desempeño económico, social y medioambiental, como parte del diálogo con nuestros grupos de interés. Un desempeño que sigue marcado por los efectos del COVID19 y, los últimos meses, también por la guerra de Ucrania, lo que nos ha hecho reforzar nuestro compromiso con la sociedad.

Hemos completado un año con importantes cambios en nuestra organización, como la integración en una misma unidad de negocio de las anteriores everis y NTT DATA EMEA, y algo tan relevante como la unificación de las dos unidades bajo la misma marca, NTT DATA.

Como compañía de personas seguimos dándole prioridad a la salud y el bienestar de nuestros profesionales y por ello hemos puesto en marcha el programa Be Flex, para que cada uno de nuestros profesionales pueda elegir el modelo de trabajo más adecuado a su situación personal (presencial, híbrido o en teletrabajo al 100%), lo que ha contribuido a mantener el alto nivel de satisfacción de nuestros empleados.

La confianza que siguen mostrando nuestros clientes, valorándonos 8,5/10 en satisfacción por nuestros servicios, nos ha permitido seguir creciendo creando empleo directo, con la contratación de más de 16.000 profesionales cualificados, de los que más del 90% han sido contratos indefinidos. Los citados volúmenes de contratación nos sitúan como uno de los mayores generadores de empleo en algunos de nuestros países.

Mantenemos el compromiso de convertirnos en la compañía más diversa e inclusiva, especialmente con el talento femenino, y esto nos ha permitido, a pesar de la escasez de talento STEAM, mejorar el número de mujeres en plantilla.

En el aspecto medioambiental y energético, y gracias al uso eficiente de la tecnología, hemos aumentado el uso de la energía renovable y reducido nuestra huella de carbono, por lo que avanzamos hacia nuestro objetivo de ser neutros en carbono en el año 2030 y contribuir al cumplimiento de los objetivos de los Acuerdos de París.

Por último, y en nombre de todos los miembros del Consejo de Administración de NTT DATA EMEAL, que tengo el honor de presidir, quiero transmitir nuestro reconocimiento y agradecimiento a los profesionales de la compañía, que con su compromiso y desempeño profesional han hecho que hayamos completado los mejores resultados de nuestra historia.

Muchas gracias,

01

INTRODUCCIÓN

1.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

El presente informe detalla el Estado de Información No Financiera del Grupo **NTT DATA EMEAL** para el ejercicio fiscal 2021/2022 (en adelante FY21), que se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2021 y el 31 de marzo de 2022.

1.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

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).



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 la Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

Se ha llevado a cabo una actualización del Estudio de Materialidad con el fin de conocer las necesidades y expectativas de los principales grupos de interés. De este modo, se reporta información sobre aquellos temas materiales, su estrategia y las preocupaciones expresadas por los grupos de interés de **NTT DATA EMEAL**.



1.2
Compromiso
con los Objetivos
de Desarrollo
Sostenible de
la ONU

En **NTT DATA EMEAL** añadimos valor y generamos impacto en la sociedad. Estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y somos firmantes del Pacto de Naciones Unidas.

La estrategia de **NTT DATA EMEAL** en materia de Sustainability & ESG (*Environment, Social and Governance*), establece como foco de contribución a los ODS los aspectos que nuestros grupos de interés consideran más relevantes, tales como la emergencia climática, el crecimiento económico, la educación de calidad, la diversidad e inclusión, el compromiso social o la transparencia y seguridad de la información.

Líneas de acción de NTT DATA EMEAL :	
 Tecnología para el planeta	Impulsar el uso y desarrollo de soluciones tecnológicas que reducen el impacto en el clima y mejoran el planeta.
 Educación digital, diversidad e inclusión	Acelerar / fomentar la educación digital para lograr crecimiento económico y crear un mundo más diverso e inclusivo.
 Gobernanza	Promover la transparencia y el uso responsable de la Inteligencia Artificial, la seguridad, la privacidad de los datos y la ética en la gestión de la información de todos nuestros grupos de interés (accionistas, clientes, proveedores, empleados, sociedad, etc.)



En **NTT DATA EMEAL** estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU para construir una sociedad mejor, más sostenible, a través de nuestro negocio y nuestras iniciativas corporativas y poniendo foco en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

1.2 Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU



**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



Salud y bienestar

Desarrollamos proyectos de negocio que impactan significativamente en los sistemas de salud pública y privada con propuestas de mejora de la atención primaria que aúnan innovación social y tecnología de la era digital, transformando el acceso a los cuidados sanitarios a través de cinco áreas clave: experiencia digital, talento digital, mejora de la práctica clínica, excelencia operativa y atención sanitaria basada en el uso de datos.



Educación de calidad

Trabajamos en el desarrollo de competencias digitales en todos los colectivos, a través de iniciativas como 'CLOQQ' o 'Play and Make it!', proponiendo proyectos que les ayuden a crear e innovar a través de la tecnología, disminuyendo el riesgo de abandono escolar.



Igualdad de género

Promovemos iniciativas como [#girlsgonna](#) que pretende romper los estereotipos y reducir la brecha de género asociada a las vocaciones STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) para construir un futuro más diverso e inclusivo en el que las niñas y niños puedan ser lo que quieran ser.



Trabajo decente y crecimiento económico

Nuestras acciones contribuyen al desarrollo local de las comunidades en las que operamos, creando empleo de calidad, apoyando a nuestros proveedores y cumpliendo las expectativas de nuestros clientes.



Industria, innovación e infraestructura

Trabajamos para ofrecer a nuestros grupos de interés una nueva forma de gestionar las infraestructuras y soluciones para la transformación digital de las mismas, poniendo a su disposición toda la tecnología y experiencia del Grupo en materia de Big Data, Analytics, Business Intelligence (BI) o Smart Data. Ejemplo de ello es Moverick, un entorno de soluciones para la gestión integrada de infraestructuras, que promueve una movilidad más eficiente y la disminución del impacto ambiental, impulsa la satisfacción de las necesidades productivas y operativas de cada industria e integra bajo una misma plataforma la gestión de la movilidad y la seguridad vial en las ciudades con el resto de servicios urbanos.

1.2
Compromiso
con los Objetivos
de Desarrollo
Sostenible de
la ONU



Reducción de las desigualdades

A través de nuestras iniciativas sociales tratamos de mejorar las condiciones de vida de algunos colectivos en riesgo de exclusión y fomentamos el desarrollo digital de organizaciones que no disponen de recursos mediante el trabajo voluntario de nuestros profesionales.



Ciudades y comunidades sostenibles

Nuestra apuesta por las *Smart Cities* con propuestas de negocio a través de las cuales impulsamos, implementamos y acompañamos a nuestros clientes hacia el desarrollo sostenible de equipamientos y desarrollos urbanos o innovaciones tecnológicas en transporte y movilidad, unido a nuestro compromiso por generar entornos diversos e inclusivos que se adapten a las condiciones futuras, genera cifras de impacto que contribuyen al objetivo de crear ciudades y asentamientos humanos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



Acción por el clima

Trabajamos amparados por el compromiso adquirido con nuestra Política Ambiental y Energética para reducir nuestra huella de carbono, fomentar el uso de energías limpias, eliminar el plástico, apoyar el transporte sostenible y promover la economía circular a través de la donación de nuestros aparatos electrónicos. Además, divulgamos nuestros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático y apoyamos públicamente la TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures).



Alianzas para lograr los objetivos

Generamos alianzas con diferentes organizaciones como Technovation, Forética, Fundación Luzón o Fundación ONCE para trabajar conjuntamente a fin de contribuir a la consecución de los ODS haciendo lo mejor que sabemos hacer. Hemos construido, junto con Fundación SERES, un Decálogo a partir del análisis de la realidad empresarial sobre el diseño de soluciones tecnológicas que tengan en cuenta la perspectiva social. Además, somos patronos de Teaming (Teaming-€/month micro donations), una plataforma on line para recaudar fondos para causas sociales a través de micro donaciones de 1 euro, con la filosofía de que entre muchos podemos conseguir grandes cosas.



01

INTRODUCCIÓN

1.3 Análisis de Materialidad

1.3 Análisis de materialidad

NTT DATA EMEAL actualiza todos los años su análisis de materialidad para conocer los temas relevantes, inquietudes o preocupaciones de la compañía y sus grupos de interés en materia ESG. Este análisis pretende comprender cuáles son los asuntos materiales emergentes que están ganando relevancia, lo que permitirá desarrollar planes de acción para abordarlos.

GRUPOS DE INTERÉS

- Empleados
- Consejo de Administración
- CEOs y Alta dirección
- Clientes
- Proveedores
- Asociaciones profesionales / Instituciones académicas
- ONGs / Fundaciones / Asociaciones
- Medios de comunicación

Los resultados del análisis de materialidad se incluyen en el proceso de planificación, definiendo indicadores, objetivos y acciones para seguir mejorando el desempeño en relación con las diferentes materias analizadas. Asimismo, se realiza un seguimiento de su evolución, con el fin de responder con éxito a las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

El estudio realizado ha contado con las siguientes fases:

1

Actualización de los principales **grupos de Interés**.

2

Identificación de los **temas más relevantes** que puedan tener impactos positivos o negativos, desde la dimensión ambiental, social y de gobernanza.

3

Realización de **encuestas** de materialidad a los grupos de interés y ponderación de resultados obtenidos para determinar el nivel de **importancia** de los asuntos de acuerdo con la estrategia de Sustainability & ESG del Grupo. Discusión y validación de las conclusiones obtenidas.

4

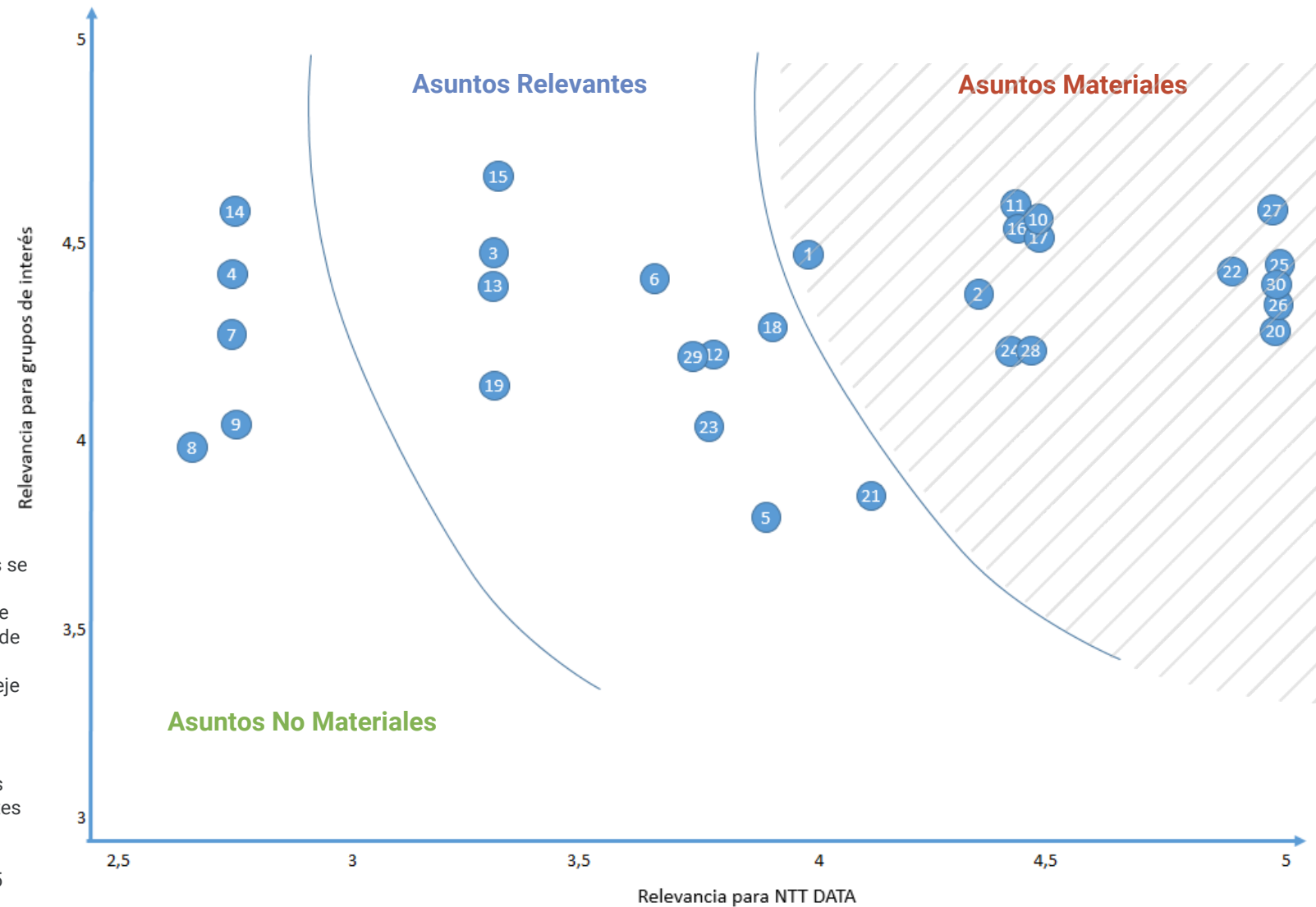
Obtención de la **Matriz de Materialidad**: Identificación de los elementos más relevantes sobre los que construir la estrategia de Sustainability & ESG.

Se recibieron 702 respuestas durante el periodo de agosto de 2021 a abril de 2022. Los formularios contienen 30 preguntas sobre asuntos potencialmente materiales distribuidas en las tres grandes dimensiones de la Sostenibilidad Empresarial (ESG - Medioambiente, Social y Gobierno corporativo).



1.3 Análisis de materialidad

En base a las valoraciones obtenidas se calcula la matriz de materialidad, enfrentando en el eje de abscisas (eje X), con las valoraciones del Consejo de Administración de **NTT DATA EMEAL**, contra el eje de ordenadas (eje Y) que contiene las valoraciones del resto de grupos de interés. Además, se designan los umbrales a partir de los cuales se consideran los asuntos materiales, asuntos relevantes o asuntos no materiales. Como resultado se obtienen 14 asuntos materiales, 11 asuntos relevantes y 5 asuntos no materiales.



1.3
Análisis
de materialidad

El seguimiento de los asuntos ESG se reporta anualmente y puede consultarse en los diferentes capítulos del presente Informe de Sostenibilidad.

ASUNTOS MATERIALES	SEGUIMIENTO
27. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS	Capítulo 5.4. Gestión de riesgos. Ciberseguridad
22. TRANSPARENCIA INFORMATIVA	Capítulo 5. Gobierno corporativo
25. CUMPLIMIENTO NORMATIVO, PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO, CÓDIGO ÉTICO	Capítulo 5. Gobierno corporativo
30. REPUTACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA	Capítulo 5. Gobierno corporativo
26. DERECHOS HUMANOS Y DEBIDA DILIGENCIA	Capítulo 5.5. Derechos humanos
20. SATISFACCIÓN DE CLIENTES	Capítulo 4.8. Clientes
11. GESTIÓN DEL TALENTO	Capítulo 4.4 Formación
10. CREACIÓN DE EMPLEO	Capítulo 4.1. Personas
16. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Capítulo 4.5. Diversidad e inclusion
17. IGUALDAD DE GÉNERO	Capítulo 4.5. Diversidad e inclusión. Plan de Igual- dad
2. CAMBIO CLIMÁTICO	Capítulo 3.2. Estrategia de cambio climático
24. GESTIÓN DE RIESGOS	Capítulo 5.4. Gestión de riesgos
28. RESPONSABILIDAD FISCAL Y FINANCIERA	Capítulo 5.7. Fiscalidad responsable
1. DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL	Capítulo 3. Medioambiente y energía
ASUNTOS RELEVANTES	
18. DISCAPACIDAD	Capítulo 4.5. Diversidad e inclusión. Inclusión de la Discapacidad
6. NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA MINIMIZACIÓN DE LOS IMPACTOS AMBIENTALES	Capítulo 3.5. Sistema de gestión energética. Proyecto Hábitat.
29. CANALES DE DENUNCIA	Capítulo 5.2. Medidas para la prevención de co- rrupción. Canales de denuncia.
12. I+D+I RESPONSABLE E INCLUSIVA	Capítulo 2.1. Descripción de la compañía.
23. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	Capítulo 4.3. Conciliación, compensación y benefi- cios. Diálogo social.
21. INTEGRIDAD CON PROVEEDORES	Capítulo 4.7. Proveedores
5. EVALUACIÓN Y CONTROL DE PROVEEDORES EN ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES	Capítulo 4.7. Proveedores. Política de compras
15. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL, BIENESTAR Y BENEFICIOS	Capítulo 4.3. Conciliación, compensación y beneficios sociales
3. CONSUMO RESPONSABLE DE RECURSOS	Capítulo 3.6. Economía circular
13. POLÍTICA RETRIBUTIVA	Capítulo 4.1. Personas. Remuneración media de la plantilla
19. COMPROMISO SOCIAL	Capítulo 4.6. Compromiso social y reducción de las desigualdades sociales
ASUNTOS NO MATERIALES	
14. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Capítulo 4.1. Personas. Seguridad y Prevención
4. GESTIÓN Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS	Capítulo 3.4. Sistema de gestión ambiental
7. PARTICIPACIÓN Y CONCIENCIACIÓN AMBIENTAL	Capítulo 3.5. Sistema de gestión energética. Formación y Plan de comunicación.
9. MOVILIDAD SOSTENIBLE	Capítulo 3.5. Sistema de gestión energética
8. CAPITAL NATURAL Y BIODIVERSIDAD	Capítulo 3.8. Biodiversidad

01

INTRODUCCIÓN

1.4 Indicadores clave de rendimiento

1.4 Indicadores clave de rendimiento ESG

Hemos completado un período que culminó con la integración de varios países. A partir de ahora, y para los próximos años (FY22-FY25), estableceremos objetivos después de un análisis de materialidad entre todos nuestros grupos de interés.

NTT DATA EMEA no contaban con un conjunto de Indicadores, por lo que no hemos podido integrar la información en todos ellos. Con esta tabla resumen cerramos este periodo y hemos fijado una nueva tabla de Indicadores para los próximos 4 años.



EDUCACIÓN



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



ECONOMÍA LABOR SOCIAL



MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA



GOBERNANZA

INDICADORES CLAVE DE RENDIMIENTO ESG	FY17	FY19	FY20	FY21 Obj.	FY21
Formación a personas externas con capadistintas capacidades	-	-	30,000	50,000	+ 50.000 ▲
Nº de cursos de formación por empleado	4,18	4,69	5,3	6	5,4 ▼
Nº de mujeres en plantilla	27,58%	28,01%	28,79%	29%	29,41% ▲
Nº de mujeres Top executives	10.7%	12.4%	14.49%	15%	14,5% ▼
Nº de mujeres en el Consejo	17%	27%	27%	27%	27% =
Nº de personas con discapacidad	0,57%	0,62%	0,7%	0,8%	0,94%***▲
Nº de contrataciones	9.694	9.522	9.241	9.250	16.484 ▲
Proveedores locales	78%	>90%	84%	90%	85% ▲
Satisfacción del cliente	8,1/10	8,1/10	8,4/10	8,5/10	8,5/10 ▲
Satisfacción professional del empleado (*OneVoice cada 2 años)	75%	80%	84%**	80%	80% =
Empleados voluntarios	4%	6%	10%****	10%	10% =
Empleados con teletrabajo	20,30%	24,50%	98%	50%	96% ▲
Huella de carbono/ empleado	0,8 t	0,65 t	0,11 t	0,65 t*****	0,19 t ▼
Consejeros independientes	33%	36%	36%	36%	36% =
Curso de compliance	-	21,6%	96,67%	97%	88,91% ▼

- ▲ Se alcanza el objetivo y se ha mejorado
- ▲ Hemos mejorado con respecto al año pasado pero no hemos alcanzado el objetivo
- ▼ No hemos mejorado ni alcanzado el objetivo
- = Mantenemos los valores del año anterior y los objetivos

* En iniciativas realizadas por NTT DATA y la fundación NTT DATA. Al ser la mayor parte de la actividad *on line* no ha podido auditarse, por lo que el dato se obtiene del número de conexiones.

** Encuesta parcial sobre una muestra de 1.546 personas

*** Cuando no conseguimos contratar las personas con discapacidad que necesitamos para cumplir los ratios, podemos cumplir los requerimientos legales mediante la contratación de servicios con proveedores homologados para la inclusión de personas con discapacidad o donaciones a entidades que promueven la inclusion.

**** Se han incrementado las acciones de voluntariado pero no han sido formalizadas, estimándose el número de voluntarios atendiendo a participación en iniciativas

*****Con motivo del cambio del modelo de trabajo se actualizó la estimación inicial.

02

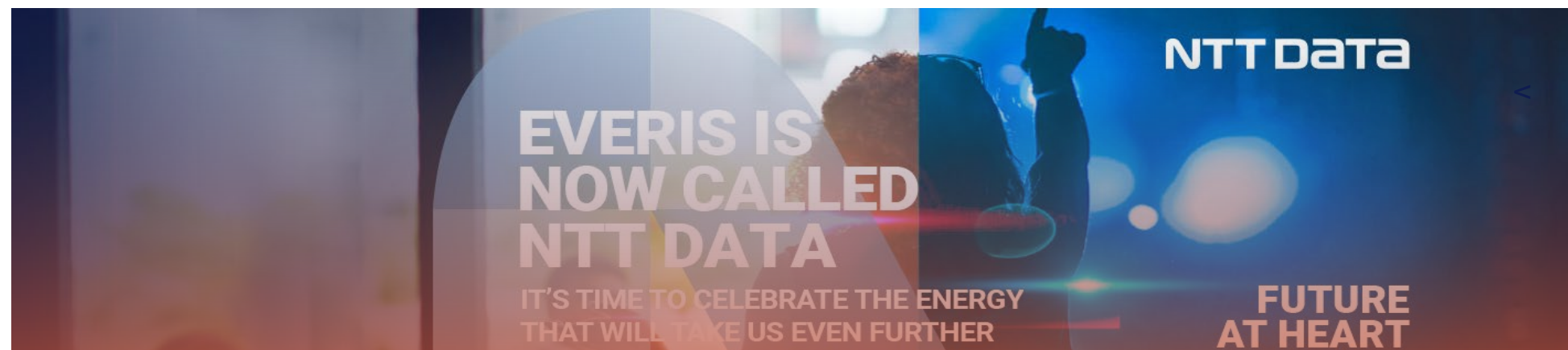
NUESTRO NEGOCIO

02

NUESTRO NEGOCIO

2.1 Descripción de la Compañía

2.1 Descripción de la compañía



Este año fiscal ha tenido lugar la fusión entre everis y NTT DATA EMEA dando como resultado **NTT DATA Europa & LATAM** (NTT DATA EMEAL) con el fin de ofrecer innovación y transformación a los clientes de Europa y Latinoamérica.

Gracias a una amplia gama de servicios de consultoría, tecnologías vanguardistas, aplicaciones, infraestructuras, modernización de IT y externalización de procesos de negocio, combinado con una gran experiencia y *know how*, puedeser posible lo imposible.

La compañía la conforman más de 46.000 profesionales repartidos en 25 países por Europa, Estados Unidos, Latinoamérica y África, y abarca todos los sectores del ámbito económico, habiendo facturado en el último ejercicio fiscal 2.980 millones de euros.

En el **anexo 1** se puede consultar la organización de la compañía.

NTT DATA EMEAL pertenece a **NTT DATA**, siendo esta última la 6ª compañía de Servicios IT en el mundo con más de 139.000 profesionales y 22.000 millones de ingresos anuales, operando en más de 50 países. Trabaja con sus clientes generando innovación y ofreciendo la mejor calidad.

El inicio de esta nueva etapa como **NTT DATA EMEAL** permitirá evolucionar con más capacidades y mayor poder de marca, siendo más globales que nunca, sin olvidar la atención local a clientes, y sin perder el foco en las personas.

A su vez, nuestra matriz **NTT DATA** pertenece al Grupo NTT, una de las mayores empresas TIC del mundo. El grupo NTT cuenta con un grupo global de IT y servicios de telecomunicaciones: NTT Inc., NTT Ltd., NTT DOCOMO, NTT EAST, NTT WEST, NTT COMMUNICATIONS, NTT **DATA**.

NTT está formada por más de 320.000 profesionales, tiene presencia en más de 80 países de Asia-Pacífico, Oriente Medio, Europa, Latinoamérica y Norteamérica, ingresos anuales de 112.000 millones de dólares y una inversión en I+D de 3.600 millones de dólares.

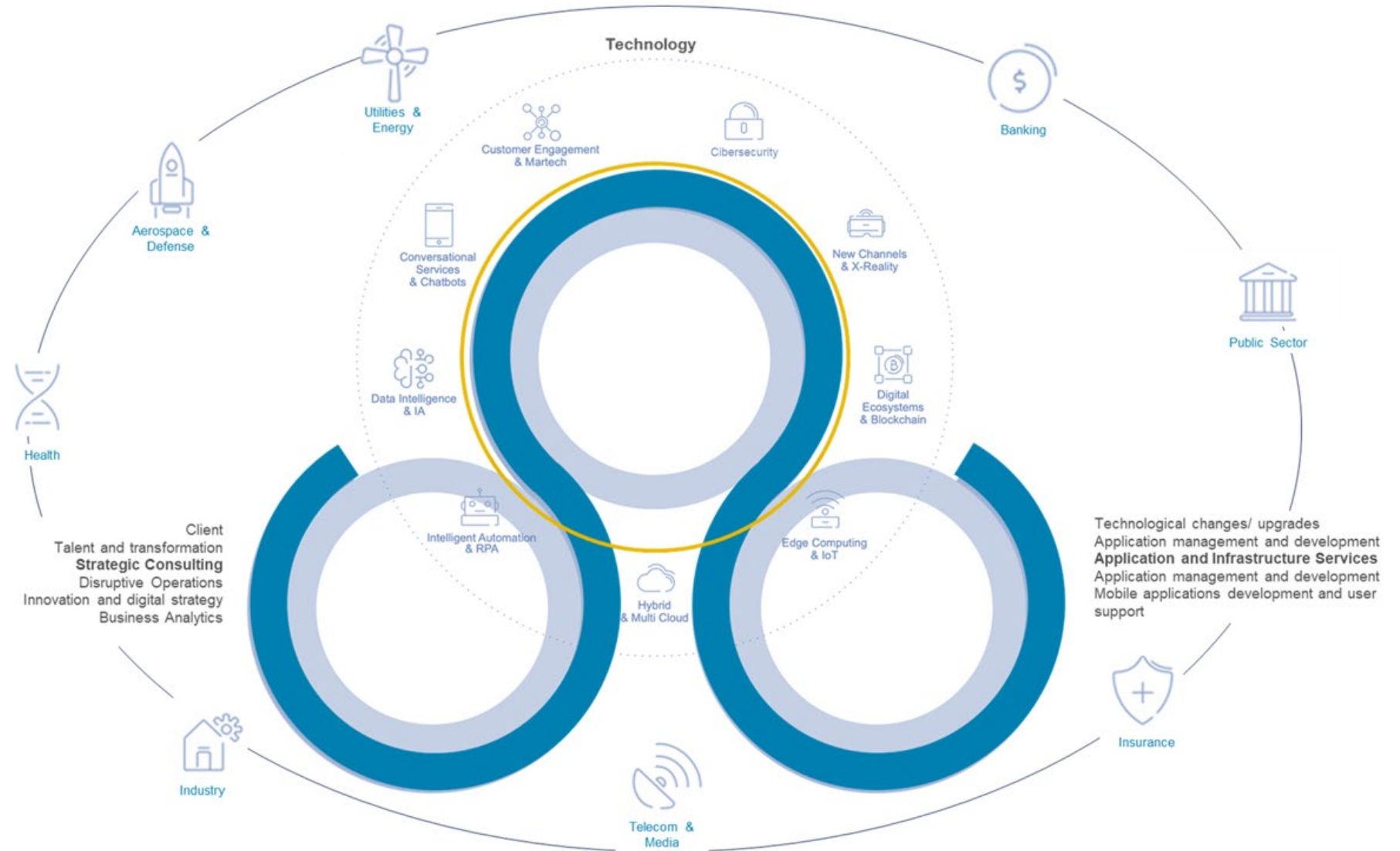
02

NUESTRO NEGOCIO

2.2 Tendencias y estrategias de negocio

2.2 Tendencias y estrategias de negocio

Impulsamos el cambio
con nuestra visión
estratégica y la
tecnología más
avanzada



02

NUESTRO NEGOCIO

2.3 Negocio

2.3
Negocio

NTT DATA es una consultora multinacional con 46.478 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.

CONSULTORÍA

- Consultoría Estratégica
- Consultoría de organización
- Consultoría de procesos
- Definición de planes directores
- Consultoría de diseño de soluciones digitales
- PMO
- Oficinas Técnicas
- Consultorías de análisis de mercado

Ingresos 26%

DESARROLLO
E INTEGRACIÓN

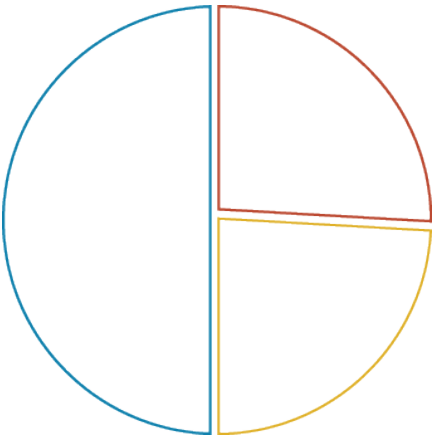
- Proyectos llave en mano para el desarrollo de aplicaciones o sistemas
- Proyectos llave en mano para la implantación de tecnologías de mercado propietarias y/o *opensource*
- Proyectos de T&M en modalidad *squad* o en subcontratación tradicional de perfiles generalistas o especialistas
- Migración y actualización de sistemas

Ingresos 24%

OUTSOURCING

- *Outsourcing* de Tecnologías de la Información (ITO)
- Servicios de Gestión de Aplicaciones (AMS)
- *Outsourcing* de Procesos de Negocio (BPO)

Ingresos 50%



INGRESOS POR INDUSTRIA	INGRESOS
FABRICACIÓN	2,60%
SERVICIOS FINANCIEROS	40%
•BANCA	
•SERVICIOS FINANCIEROS	
•ASSET MANAGMENT	
•SEGUROS (INCLUIDOS LOS SEGUROS MÉDICOS)	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	6,30%
TELECOMUNICACIONES Y MEDIA	12,60%
ENERGÍA Y EMPRESAS DE UTILIDAD PÚBLICA	19,30%
DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO	2,80%
TRANSPORTE Y VIAJES	2,50%
CONSTRUCTORAS E INFRAESTRUCTU- RAS	1,40%
HEALTHCARE (SANIDAD Y FARMACÉU- TICAS)	1,60%
OTROS	10,90%

En las siguientes tablas se muestran los porcentajes de ingresos por servicios de consultoría obtenidos en las siguientes áreas de servicio:

- Consultoría
- Outsourcing
- Desarrollo e integración

02

NUESTRO NEGOCIO

2.4 Alianzas

2.4 Alianzas

Para poder afrontar los retos en todos estos sectores, mencionados anteriormente, nos apoyamos en un ecosistema de socios formado por más de 30 *partners* tecnológicos, alianzas estratégicas y asociaciones.

La confianza de trabajar con los mejores



03

MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA



MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA

La estrategia de NTT DATA EMEAL en relación con la gestión ambiental y energética, se centra en promover el desarrollo de soluciones tecnológicas sostenibles, que reduzcan el impacto sobre el clima y el planeta, a través del uso responsable de la tecnología.

Nuestra estrategia pone el foco en el **ODS 13: Acción por el clima** de la Agenda 2030, adquiriendo el compromiso de ser **neutros en carbono para 2030**, apoyándonos para ello en los objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia de la iniciativa Science Based Target (SBT) adquiridos por el **grupo matriz NTT DATA** y la compensación de nuestras emisiones.

Desde **NTT DATA EMEAL** estamos trabajando en mejorar nuestro desempeño ambiental y transparencia, aumentando la difusión de nuestro compromiso en materia ambiental en cada uno de nuestros países.



MEDIOAMBIENTE
Y ENERGÍA

Durante este FY21 la integración entre everis y NTT DATA EMEA ha aumentado las sinergias entre los distintos países y oficinas asociadas, de tal manera que puedan establecer estrategias comunes a nivel grupo **NTT DATA EMEAL**

	FY20 (*)	FY21	% DE VARIACIÓN
Nº Países	17	22	29%
Nº de empleados	30.349	46.478	53%
Superficie de las oficinas (m²)	152.645	222.914	46%
Nº oficinas	56	86	54%

Para el tratamiento de la información ambiental disponible se toma como referencia los 22 países indicados

(*) Para FY20 solo se disponían de datos former everis

(**) La región de DACH incluye oficinas en Alemania, Austria y Suiza

ALCANCE: FORMER EVERIS + FORMER NTT DATA EMEA



03

MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA

3.1 Certificaciones de NTT DATA EMEAL



3.1 Certificaciones

En materia de sostenibilidad **NTT DATA** cuenta con el respaldo y conocimiento de las siguientes certificaciones:

ECOVADIS

Para fomentar la sostenibilidad de la cadena de suministro, **NTT DATA EMEAL** se asoció a EcoVadis, aprovechando la influencia del gasto como una fuerza positiva para impulsar a los socios comerciales más allá del simple cumplimiento.

EcoVadis evalúa y monitoriza permanentemente la gestión y el alcance de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas al tiempo que ofrece herramientas para impulsar su mejora.

La metodología de calificación de EcoVadis se realiza a partir de criterios de Responsabilidad Social Corporativa estructurados en cuatro categorías principales: Medioambiente, Prácticas Laborales y Derechos Humanos, Ética y Compras Sostenibles. Estos criterios siguen estándares internacionales en Responsabilidad Social como los contenidos en los acuerdos de la Organización Internacional de Trabajo, the Global Reporting Initiative Standard y la ISO 26000.

NTT DATA EMEAL ha sido distinguida por su compromiso con sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa con la medalla "Silver" de EcoVadis.



CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT)

CDP gestiona el sistema mundial de divulgación para que los inversores, las empresas, las ciudades, los estados y las regiones gestionen sus impactos ambientales.

La economía mundial mira a CDP como el estándar de oro de la información medioambiental con el conjunto de datos más rico y completo sobre la acción de las empresas y las ciudades.

CDP anualmente divulga información sobre como las entidades gestionan sus riesgos y oportunidades en materia de cambio climático, seguridad del agua y deforestación.

NTT DATA EMEAL reporta sus datos ambientales al grupo matriz **NTT DATA**, para poder participar en el cuestionario año tras año. Gracias a su desempeño y buen gobierno en la lucha contra el cambio climático, durante FY21 **NTT DATA** ha sido reconocida como Gold Member por la Organización CDP.



DJSI (DOW JONES SUSTAINABLE INDEX)

Para **NTT DATA** formar parte de DJSI no solo supone un reconocimiento público en el desempeño de su estrategia de sostenibilidad (Environment, Social, Governance) sino también la aceptación por sus grupos de interés.

Representa una herramienta clave para la confianza de inversores, que buscan empresas líderes en sostenibilidad.

NTT DATA EMEAL, reporta anualmente al grupo matriz **NTT DATA** sus datos de ESG (Environment, Social, Governance), necesarios para la realización del cuestionario del DJSI.

NTT DATA ha sido reconocida con una puntuación de 75 sobre 100 en el desempeño de su actividad en la siguientes materias:

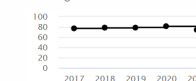
- Gobierno corporativo
- Código ético y de conducta.
- Gestión del riesgo de negocio.
- Medioambiente.
- Ecoeficiencia.
- Derechos humanos.
- Promoción de la retención del talento.
- Salud y bien estar de los empleados.

ESG Score

75

Score History

Y/Y Change: -6



Member of

**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

Last Updated: April 15, 2022. Updated annually or in response to major developments.

3.1 Certificaciones

Siempre buscando la mejora continua como parte de su compromiso con un futuro más sostenible, **NTT DATA EMEAL** cuenta con las siguientes certificaciones por oficina:

NTT DATA EMEAL

SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL: ISO 14001



Madrid, Sevilla, Ciudad Real, Huesca



Londres, Birmingham



Lisboa



Milán



Cluj-Napoca, Brasov, Bucarest, Iasi, Sibiu, Timisoara



Santiago de Chile

HUELLA DE CARBONO: ISO 14064

NTT DATA EMEAL

SISTEMAS DE GESTIÓN ENERGÉTICA: ISO 50001



Madrid

SOSTENIBILIDAD EN EDIFICIOS: BREEAM

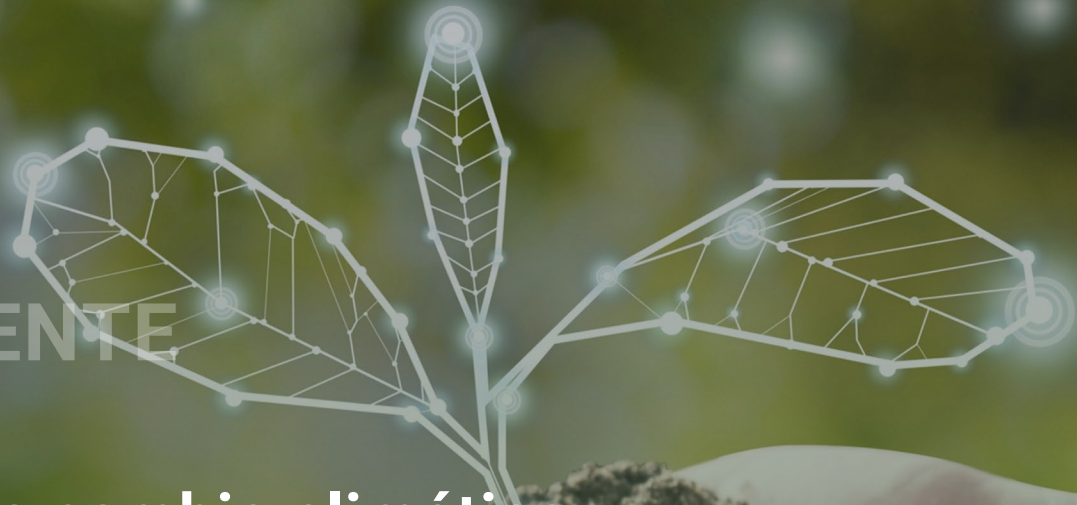


Madrid

03

MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA

3.2 Estrategia de cambio climático



3.2
Estrategia
de cambio
climático

NTT DATA EMEAL como parte de del grupo NTT DATA, apostando por un uso responsable de la tecnología, dentro de un futuro sostenible, se adhiere a los objetivos de reducción de emisiones de GEI basados en la ciencia por la iniciativa SBT (Science Based Targets), para 2030, adquiridos por el grupo NTT DATA.

ROAD TO NET ZERO: neutros en carbono para 2030

Se identifica así la respuesta al cambio climático como una de sus cuestiones materiales en el Plan de Acción de ESG, proponiendo soluciones IT sostenibles para reducir sus emisiones, y contribuir al mantenimiento del calentamiento global por debajo de 1,5°C como firmante del acuerdo sobre la Ambición Climática del Pacto de Naciones Unidas.



A través de los objetivos basados en la ciencia, el grupo NTT DATA establece una meta para 2030 de reducir a nivel global nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en un **60% las emisiones directas** e indirectas por consumo eléctrico; y un **55% las emisiones de la cadena de suministro**.

Además **NTT DATA EMEAL** se suma al compromiso de ser **neutros en carbono para 2030**. Para ello **NTT DATA EMEAL** se enfocará en la reducción de sus emisiones directas e indirectas. Trabajando en las siguientes líneas estratégicas:

1- Satisfaciendo la demanda de consumo eléctrico de sus oficinas con electricidad 100% renovable para 2030

- Durante FY21 se ha alcanzado el 72% (*) de energía renovable a nivel global

2- Reduciendo las emisiones asociadas los viajes de negocios de nuestros profesionales

- Estableciendo nuevos modelos de contrato de teletrabajo, reduciendo las emisiones de commuting a las oficinas.
- Fomentando y favoreciendo los sistemas integrados de videoconferencias con clientes
- Impulsando el transporte sostenible, para aquellos desplazamientos necesarios, estableciendo acuerdos marco con proveedores de servicios de transporte con flota híbrida y eléctrica.

3- Compensando las emisiones restantes que no se han podido reducir invirtiendo en proyectos y soluciones basados en la naturaleza, eliminando así directamente el carbono de la atmósfera

- Durante FY21 se ha iniciado la compensación de eventos dentro de la compañía

(*) El consumo de energía renovable proviene en un 49% por certificados de garantía de origen y un 24% del mix eléctrico de los países.



3.2
Estrategia
de cambio
climático

ISO 14064: Huella de carbono

ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA E HITOS CONSEGUIDOS EN TÉRMINOS DE HUELLA DE CARBONO

FISCAL YEAR 19

- Ampliación del alcance de reporting a 9 países del grupo
- Verificación de emisiones dentro del reporting de memoria de sostenibilidad
- Establecimiento de recomendaciones para la reducción de emisiones a nivel país

FISCAL YEAR 20

- Verificación de la huella de carbono con AENOR de los 17 países que conformaban el grupo
- Europa + América + África
- Reducción de la huella de carbono en un 81%
- Ampliación de las recomendaciones de reducción de emisiones a toda la compañía

FISCAL YEAR 21

Como parte de la integración de everis y **NTT DATA EMEAL**, y el compromiso de la compañía en la lucha contra el cambio climático, se ha ampliado el alcance del reporte de emisiones a los 22 países donde **NTT DATA EMEAL** dispone de centros de trabajo.

+ de 80 oficinas

incluidas en el cálculo



Se ha consolidado el cálculo de huella de carbono por país, el cual ha sido **verificado externamente por AENOR**. Durante FY21 **NTT DATA EMEAL** ha iniciado la transición al nuevo estándar de cálculo ISO 14064:2018, ampliándose las categorías de reporte de emisiones respecto a FY20:

- Compra de ordenadores portátiles y papel
- Teletrabajo
- Gestión de residuos
- Consumo y tratamiento de agua



8.866 tCO₂e



0,19
tCO₂/empleado



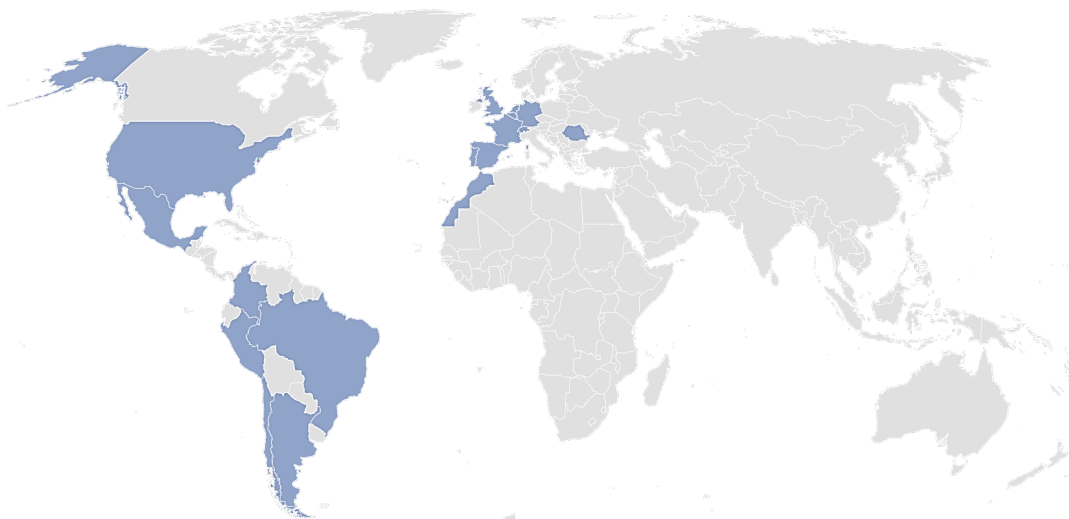
0,04 tCO₂/m²

3.2 Estrategia de cambio climático

ISO 14064: Huella de carbono

NTT DATA EMEAL

DATOS DE LA HUELLA DE CARBONO MUNDIAL



PAÍS	% tCO ₂ e	tCO ₂ e	tCO ₂ e/empleado	tCO ₂ e/m ²
EUROPA				
DACH (*)	7,6	670	0,30	0,03
BÉLGICA	1,1	93	0,39	0,06
ESPAÑA	22,6	2.007	0,11	0,02
FRANCIA	0,02	2	0,06	0,05
ITALIA	11,4	1.012	0,19	0,03
LUXEMBURGO	0,04	4	0,05	0,01
PAÍSES BAJOS	0,2	16	0,23	0,08
PORTUGAL	1,6	146	0,11	0,02
REINO UNIDO	0,7	60	0,04	0,04
RUMANÍA & SERBIA (*)	10,2	908	0,75	0,03
SUIZA	0,01	1	0,10	0,04
AMÉRICA				
ARGENTINA	1,2	104	0,15	0,06
BRASIL	19,4	1.720	0,33	0,24
CHILE	7,1	630	0,34	0,15
COLOMBIA	1,7	147	0,12	0,06
MÉXICO	3,0	266	0,12	0,21
PERÚ	10,6	940	0,21	0,12
USA	0,6	54	0,55	0,12
ÁFRICA				
MARRUECOS	1,0	86	0,25	0,05
GLOBAL	100%	8.866	0,19	0,04

En el indicador 9 del anexo 3 puede verse una las tCO₂e desglosadas por alcance para cada uno de los países durante el FY21

(*) Inclusión de nuevos países

3.2
Estrategia
de cambio
climático

Desde FY19 a FY20 en términos de emisiones totales estas se redujeron en aproximadamente un 81%, gracias a las medidas de reducción de emisiones establecidas por la compañía y sobre todo a la acusada Pandemia de COVID-19, donde se restringieron prácticamente los viajes.

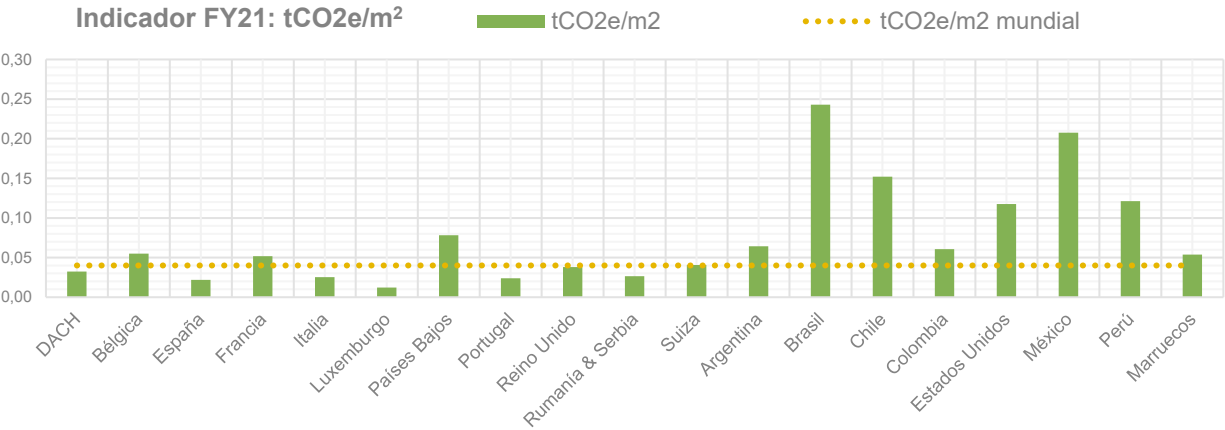
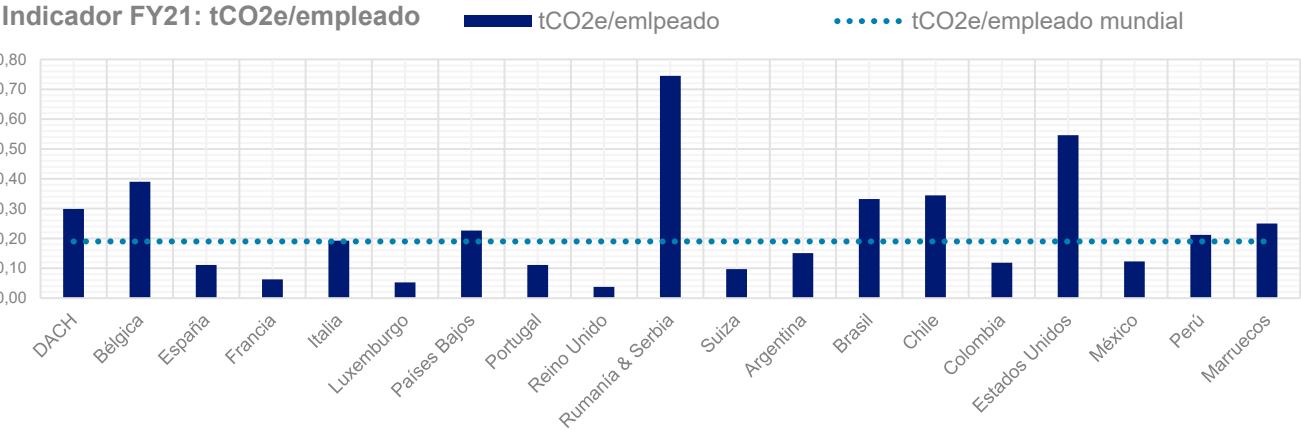
El salto a la nueva norma ISO 14064:2018, con la inclusión de nuevas categorías de reporte, el aumento del alcance de 56 a 86 oficinas, la paulatina vuelta a la normalidad y las actividades de desarrollo de negocio, con sus viajes asociados, han aumentado las toneladas de CO₂ en aproximadamente 5.600 t CO₂e, de FY20 a FY21 .

DATOS DE LA HUELLA DE CARBONO MUNDIAL

Durante FY20 se estableció un indicador de 0,65 tCO₂e/empleado para FY21. Si comparamos los datos de emisiones por empleado de FY21 conseguidos, se puede observar una **reducción del 71%**, con el valor añadido de haber reportado en FY21 los datos de 22 países. Estas reducciones de emisiones se deben principalmente a la contratación de energía renovable, el teletrabajo y la reducción de los desplazamientos por viajes de trabajo.

Como hito a destacar durante este FY21 **NTT DATA EMEAL**, ha comenzado a contabilizar como nueva subcategoría de reporte el consumo eléctrico de sus profesionales por teletrabajo en sus hogares, el cual supone un total del 7% del total de la huella de carbono de la compañía.

	FY20	FY21	% DE VARIACIÓN
t CO ₂ e total	3.243	8.866	173%
t CO ₂ e/empleado	0,11	0,19	80%
t CO ₂ e/m ²	0,02	0,04	87%



Con motivo de la integración entre everis y NTT DATA EMEA, y la actualización al nuevo estándar internacional de cálculo de emisiones ISO 14064:2018, **NTT DATA EMEAL** establece **FY21 como su nuevo año base de cálculo**, de cara a poder comparar su desempeño ambiental año tras año.

ISO 14064: Huella de carbono

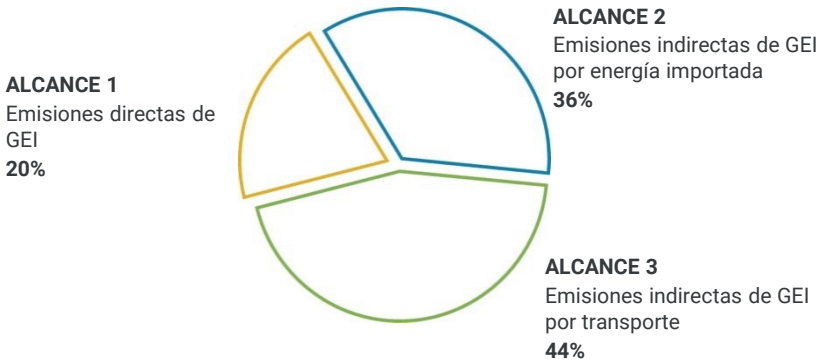
3.2 Estrategia de cambio climático

DATOS DE LA HUELLA DE CARBONO MUNDIAL

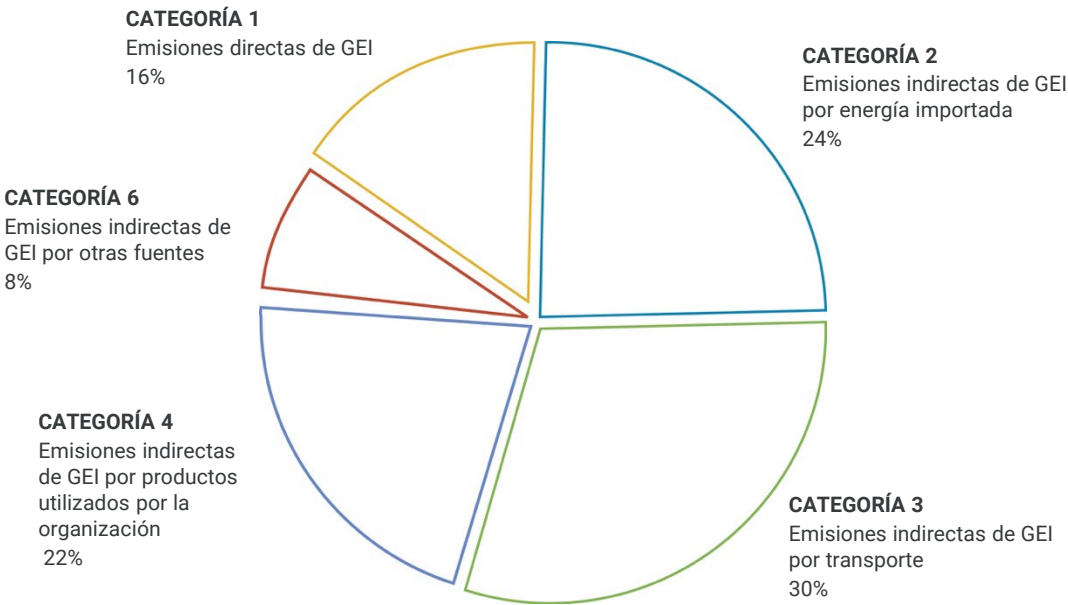
En cuanto al peso de las emisiones y su representatividad durante FY20 España agrupó el 56% de las emisiones, seguido de Colombia con un 12%. En FY21 con la entrada de las nuevas oficinas de NTT DATA EMEA, y las nuevas categorías de cálculo hay 6 países que se reparten el 82% de las emisiones:

- España (23%)
- Brasil (19%)
- Italia (11%)
- Perú (11%)
- Rumanía & Serbia (10%)
- DACH (8%)

% tCO₂e POR ALCANCE FY20



% tCO₂e FY21: NTT DATA EMEAL



(*) La categoría 5 de emisiones se corresponde con las emisiones indirectas de GEI asociadas con el uso de productos de la organización. Dentro de esta categoría NTT DATA EMEAL no dispone de emisiones.

3.2 Estrategia de cambio climático

ISO 14064: Huella de carbono

Durante el FY20, se diseñó una serie de recomendaciones ambientales para la reducción de emisiones y mejora de la trazabilidad de los datos ambientales, para los países dentro del alcance de cálculo. Durante el FY21 se han ampliado las recomendaciones, y se han extendido también a los nuevos países dentro del alcance.

- Implementar criterios de sostenibilidad en los edificios
- Sustitución de climatización por otros con menor Potencial de Calentamiento Global
- Mejora de los procedimientos de gestión y mantenimiento
- Ampliación de las certificaciones ambientales
- Contratación de suministro eléctrico renovable
- Reducción de desplazamientos
- Fomento del teletrabajo y videoconferencias
- Reducción de vuelos nacionales en post del uso del tren
- Contratación de proveedores de servicio de transporte más sostenibles



- **Inclusión de criterios de sostenibilidad en la compra de equipos IT**
- **Separación de residuos en origen**
- **Eliminación de los plásticos de un solo uso**
- **Reutilización y reciclado de equipos de IT, móviles y mobiliario de oficina**
- **Reducción de consumo de eléctrico, agua y papel**

ISO 14064: Huella de carbono

3.2 Estrategia de cambio climático

HUELLA DE CARBONO ESPAÑA

Durante FY21 España se establece como el país con un mayor aporte a las emisiones totales de la compañía (23%), debido su representatividad en términos de superficie total (41%) y número de empleados totales que trabajan desde las oficinas españolas (39%), dentro del alcance del cálculo.

	FY21 EMEAL	FY21 ESPAÑA
t CO ₂ e total	8.866	2.008
t CO ₂ e/empleado	0,19	0,11
t CO ₂ e/m ²	0,04	0,02

España ha alcanzado su objetivo de reducir sus emisiones por empleado un 20% del para FY21, respecto a sus emisiones de FY17, **alcanzando un total de reducción en términos de tCO₂e por empleado de un 89%** en FY21, respecto al FY17, con el valor añadido de haber incluido nuevas categorías de emisiones al cálculo de huella de carbono (compra de ordenadores portátiles, compra de papel, gestión de residuos, teletrabajo y consumo y tratamiento de agua).

	tCO ₂ e	Nº empleados	tCO ₂ e/empleado
FY 17	9.250	11.529	0,80
FY 18	10.526	13.093	0,80
FY 19	10.508	14.483	0,73
FY 20	1.802	15.697	0,11
FY 21	2.007	18.089	0,11

Como parte de su estrategia recogida en su Plan de Reducción España cuenta con un **50% de energía renovable con certificado de garantía de origen**, nuevas modalidades de contrato de teletrabajo, que permiten reducir las emisiones de commuting, y contratos con empresas de servicios de transporte sostenible, para reducir sus emisiones por viajes de negocios como medidas principales.

Actualmente **NTT DATA EMEAL** en España , está trabajando en la elaboración de un nuevo Plan de Reducción de emisiones, alineadas con las recomendaciones establecidas a nivel mundial en toda la compañía.

Es importante destacar que la implantación de estas medidas, además de reducir las emisiones de CO2, podría contribuir a reducir costes asociados al consumo de refrigerantes, consumo energético, por una optimización del uso de las instalaciones, y ahorros económicos en términos de desplazamientos de profesionales .

Durante FY20 **NTT DATA EMEAL** en España, recibió del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD), **el sello de Calculo y Reduzco**.

En FY21, el cálculo de huella de carbono ha 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 MITERD



3.2 Estrategia de cambio climático

RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO: TASK FORCE ON CLIMATE – RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

La “Implementación de la Task force on Climate related Financial Disclosure (TCFD)” en **NTT DATA Spain S.L.U.** viene marcada por las actualizaciones que se están incrementando en las políticas, asuntos regulatorios y tecnológicos internacionales, realizados para implementar la transición hacia una economía baja en carbono.

El objetivo de este estudio es hacer que la compañía sea más resistente al cambio climático, proporcionando un análisis de riesgos y oportunidades sobre el cambio climático que sea útil para la toma de las mejores decisiones frente a la incertidumbre. Además, los inversores necesitan conocer el impacto climático de las empresas en las que invierten, a fin de medir y comprender mejor el impacto climático de su cartera de inversión.



La TCFD se ajusta a los principales marcos informativos de “sostenibilidad voluntaria” bien establecidos, algunos de los cuales ya están siendo utilizados:

- **CDP**
- **El Consejo de Normas de Divulgación Climática (CDSB).**
- **La Iniciativa de Reporte Global (GRI).**
- **El Consejo Internacional de Informes Integrados (IIRC).**
- **el Consejo de Normas de Contabilidad para la Sustentabilidad (SASB).**

Además, las recomendaciones de la TCFD complementan esas iniciativas existentes (CDP, CDSB, GRI, IIRC, SASB), no son contradictorias frente a estas y permite una comparación entre instituciones.



3.2
Estrategia
de cambio
climático

RIESGOS Y OPORTUNIDADES
DERIVADOS DEL CAMBIO
CLIMÁTICO: TASK FORCE ON
CLIMATE – RELATED
FINANCIAL DISCLOSURES
(TCFD)



ÁREAS TCFD	RECOMENDACIONES TCFD
GOBERNANZA Divulgar cuál es la dirección entorno a los riesgos y oportunidades climáticas.	a. Supervisión de la junta directiva sobre los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima. b. Función de la administración a la hora de evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima.
ESTRATEGIA Divulgar los impactos reales y potenciales de los riesgos y oportunidades climáticas en el negocio, la estrategia y la planificación financiera.	a. Describir los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima identificados a corto, medio y largo plazo. b. Describir el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima sobre los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización. c. Describir la resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta los diferentes escenarios, incluyendo un escenario a 2°C o menos (IPCC).
GESTIÓN DE RIESGOS Divulgar cómo la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos climáticos.	a. Describir los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima. b. Procesos para gestionar los riesgos relacionados con el clima. c. Describir cómo se integran los procesos para identificar, evaluar, y gestionar los riesgos relacionados con el clima, en la gestión general de riesgos de la organización.
MÉTRICAS Y OBJETIVOS Divulgar las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades climáticas relevantes.	a. Métricas para evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima. b. Reportar los Alcances 1 y 2, y si es necesario, el Alcance 3 de las emisiones de gases de efecto invernadero. c. Describir los objetivos utilizados por la organización para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima y el rendimiento en comparación con los objetivos.

3.2
Estrategia
de cambio
climático

RIESGOS Y OPORTUNIDADES
DERIVADOS DEL CAMBIO
CLIMÁTICO: TASK FORCE ON
CLIMATE – RELATED
FINANCIAL DISCLOSURES
(TCFD)

8
Riesgos

5 Riesgos de Transición:

- 3 Legales
- 2 Reputacionales

3 Riesgos Físicos:

- 1 Agudo
- 2 Crónicos

De los 8 riesgos identificados no se ha calificado ninguno como riesgo alto, siendo:

- 4 de gravedad **MEDIA**
- 4 de gravedad **BAJA**

5
Oportunidades

Las oportunidades 2 de ellas tienen un impacto ALTO sobre el negocio en un horizonte a CORTO plazo

Se han definido los siguientes horizontes pueden manifestarse:

- A corto plazo, 2023 (1 año)
- A medio plazo, 2025 (3 años)
- A largo plazo, 2030 (8 años)

3.2
Estrategia
de cambio
climático

RIESGOS Y OPORTUNIDADES
DERIVADOS DEL CAMBIO
CLIMÁTICO: TASK FORCE ON
CLIMATE – RELATED
FINANCIAL DISCLOSURES
(TCFD)

Riesgo
1

Aumento del coste por cumplimiento de futuras normativas en relación con la disminución de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

Gravedad
MEDIA

Gestión
Del
Riesgo

- Plan Estratégico de Sostenibilidad (2022-2025).
- Plan de descarbonización. Hoja de ruta para reducir las emisiones globales.
- Compromiso de ser una compañía neutra en 2030.
- Calculo de la Huella de Carbono global.
- Creación de un Bosque Corporativo.
- Uso del programa BeFlex para el fomento del teletrabajo.
- Fomento de formas de desplazamiento más sostenibles:
 - Recomendación de priorizar el uso de tren, teleconferencias y vehículos eléctricos.
 - Instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos.
 - Uso de taxi eléctrico

Riesgo
2

Aumento de coste por cumplimiento de futuras normativas en relación con niveles de eficiencia energética, y reducción del consumo energético

Gravedad
MEDIA

Gestión
Del
Riesgo

- Contratar energía renovable en **NTT DATA EMEAL**
- Aumento de oficinas con implantación de ISO 50001 y 14001.
- Aumento de oficinas con Certificado de sostenibilidad.
- Adopción de medidas de eficiencia energética en oficinas.
- Monitorización de consumos energéticos.
- Proveedores de materiales. (Acuerdo marco para que nuestro proveedor *Dell sea Energy Star*).

3.2
Estrategia
de cambio
climático

RIESGOS Y OPORTUNIDADES
DERIVADOS DEL CAMBIO
CLIMÁTICO: TASK FORCE ON
CLIMATE – RELATED
FINANCIAL DISCLOSURES
(TCFD)

Riesgo
3

Potencial impacto en la reputación por no aplicar objetivos de Sostenibilidad que estén alineados con las demandas de nuestros clientes.

Gravedad
MEDIA

Gestión
Del
Riesgo

- Estrategia de sostenibilidad
- Adhesión a nuevos pactos internacionales de estrategias de sostenibilidad en materia medioambiental (*actualmente estamos en Ecovadis, Science Based Targets, Dow Jones Sustainability Index*)

Riesgo
4

Riesgo de no convertirnos en una empresa atractiva para la contratación y retención de empleados.

Gravedad
MEDIA

Gestión
Del
Riesgo

- Desarrollo de programas de divulgación, sensibilización y voluntariado para empleados y otros grupos de interés sobre la importancia del medio ambiente.
- Divulgación interna mediante la impartición de cursos *on line* sobre la importancia del medio ambiente y cambio climático en el negocio de la compañía.

3.5
Estrategia
de cambio
climático

RIESGOS Y OPORTUNIDADES
DERIVADOS DEL CAMBIO
CLIMÁTICO: TASK FORCE ON
CLIMATE – RELATED
FINANCIAL DISCLOSURES
(TCFD)

Oportunidad
1

Incremento de la demanda
de digitalización y
servicios/productos
tecnológicos.

(Inteligencia artificial,
ciberseguridad, big data,
computación en la nube,
realidad virtual y
aumentada, y blockchain)

Gravedad
ALTA

Gestión
Del
Riesgo

- Comunicación y difusión de los servicios de **NTT DATA EMEAL** relacionados con los servicios/productos tecnológicos.
- Utilización de hardware y centros de datos energéticamente eficientes. Tecnología con eficiencia energética ((Cloud, Servidores)

Oportunidad
2

Desarrollo y/o
demanda de servicios
de bajas emisiones

(Proyectos de Cálculo
de HC, movilidad
sostenible,
certificaciones de
sostenibilidad, etc)

Gravedad
ALTA

Gestión
Del
Riesgo

- Comunicación y difusión de los servicios de **NTT DATA EMEAL** relacionados con las líneas de negocios de cambio climático, sostenibilidad, medio ambiente y ciudades.

03

MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

3.3 Política ambiental y energética



3.3 Política ambiental y energética

Política ambiental y energética

Apostamos por mejorar nuestro desempeño ambiental y energético, adquiriendo los siguientes compromisos:

- 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, ampliándolo cuando sea posible, y otros requisitos suscritos por la compañía 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 utilizemos.
- 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.

Desde el equipo directivo, aprobamos y apoyamos esta política y proporcionaremos los recursos necesarios para su desarrollo y seguimiento.

Noviembre 2021



Fritz Hoderlein

CEO Global

Como muestra del fuerte compromiso de la compañía con el medioambiente y la gestión eficiente de la energía de nuestras instalaciones, la compañía implementó una Política Ambiental y Energética, como marco común para garantizar la protección y el respeto al medioambiente en todas nuestras actividades y procesos, así como para impulsar el uso sostenible de los recursos naturales y la lucha contra el cambio climático.

Acompañamos a nuestros clientes en su desarrollo digital a través de una amplia oferta de servicios de consultoría estratégica y Advisoring, tecnologías de vanguardia, aplicaciones, infraestructura, modernización de servicios TI y BPOs.

Queremos seguir construyendo un entorno único de colaboración, creativo, cercano y generoso, que nos permita seguir evolucionando juntos, como comunidad y como sociedad, y prosperando en un día a día lleno de nuevas y mejores posibilidades.

De acuerdo con el cambio de nombre de la organización se ha revisado la Política Integrada de Medio ambiente y Energía, donde se ha modificado la descripción de la organización y se han mantenido los mismos compromisos.

Está ha sido aprobada por Fritz Hoderlein, CEO Global, en noviembre de 2021. La comunicación del documento a todas las partes interesadas se ha realizado a través de la web, y también en los siguientes documentos y plataformas:

- [Wellcome Pack para las nuevas incorporaciones](#)
- [Formulario de homologación de proveedores](#)
- [Plataforma de formación corporativa](#)
- [Share Point de "Energy Management"](#)
- [En el site de "Environmental • Management"](#)
- [En las cafeterías de las oficinas dentro del alcance del Sistema de Gestión Ambiental.](#)

03

MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

3.4 Sistema de gestión ambiental





3.4 Sistema de gestión ambiental

NTT DATA cuenta con la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en la norma internacional ISO 14001:2015, donde adquirimos los siguientes compromisos ambientales:

- **Cumplir con la legislación vigente aplicable en materia ambiental**
- **Controlar los aspectos ambientales e impactos asociados derivados de sus actividades y servicios**
- **Concienciación y sensibilización ambiental de todos los empleados**
- **Prevenir la contaminación mediante la adopción de buenas prácticas ambientales**

3.4 Sistema de gestión ambiental

FORMER EVERIS

El Sistema de Gestión Ambiental implementado es aplicable a todas las actividades desarrolladas en las siguientes oficinas:

- **Madrid:** Camino Fuente de la Mora, 1, Planta 1 y 4, 28050 Madrid (España);
- **Sevilla:** C/ Gonzalo Jiménez de Quesada, 2 Edificio Torre Sevilla, 41092 Sevilla (España);
- **Ciudad Real:** Ronda de Toledo, 19, 13005 Ciudad Real, (España);
- **Huesca:** Carretera Nacional 240 km134, 22500, Binéfar, Huesca (España);
- **Lisboa:** Atrium Saldanha. Praça Duque de Saldanha, 1 - 10º E/F 1050-094 - Lisbon (Portugal);
- **Londres:** UK House, 180 Oxford Street, London W1D 1NN;
- **Santiago de Chile:** Avda. Libertador Bernardo O'Higgins, 1449. Torre II, pisos 3 y 4 Santiago de Chile (Chile),

Como hito importante a destacar durante el FY21 se ha ampliado el alcance del Sistema de Gestión Ambiental a las oficinas de Santiago de Chile, la incorporación de Lisboa en el certificado de grupo y la salida y cierre del emplazamiento en Segovia.

ISO 14001: SGA

FORMER EMEA

We certify that the Environmental System of the Organization:

NTT DATA ITALIA S.p.A.

Is in compliance with the Standard UNI EN ISO 14001:2015 for the following products/services:

Design and provision of management consultancy services and program management in the ICT sector, processes and business organization. Provision of services of logical & physical security consulting through analysis, design, development, update and upgrade of processes and technical solutions Risk Management based. Design, development, integration, trade, installation of ICT solutions and related maintenance, assistance and training services. Design and delivery of ICT Outsourcing services; Infrastructure Management, Application Management and Customer Service. Document management systems design and development, including relating consulting, maintenance and training services. Provision of engineering, design and development services for electrical and electronic equipment.

The services are provided through the processes of consulting, design and development, prototyping and testing.

Chief Operating Officer
Gianpiero Belcredi

CERTIFICATE

SRAC as an IQNet Partner hereby states that the organization:

NTT DATA ROMANIA S.A.

Central Office: Cluj Napoca - Tower 1 - Str. Constanța, nr. 19-21, 400158, municipiul Cluj-Napoca, jud. Cluj
Productive Units: Cluj Napoca - Tower 2 - Str. Ploiești, nr. 11, 400157, municipiul Cluj-Napoca, jud. Cluj;
Cluj Napoca - Tower 3 - Str. Ploiești, nr. 9, 400157, municipiul Cluj-Napoca, jud. Cluj;
B-dul. 15 Noiembrie, nr. 78, 500097, municipiul Brașov, jud. Brașov;
B-dul. Corneliu Coposu, nr. 6-8, 030606, sector 3, București;
Str. Palas, nr. 5C, UBC6, 700051, municipiul Iași, jud. Iași;
Str. Fabricii, nr. 2, format din subsol 2, subsol 1, parter, etaj nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, Comp. RLD
Suprem Invest, municipiul Sibiu, jud. Sibiu;
Str. Oituz, nr. 35D, 550337, municipiul Sibiu, jud. Sibiu;
Piața Consiliul Europei, nr. 2E, UBC3, 300254, municipiul Timișoara, jud. Timiș

for the following scope:

IT application development, support, and maintenance services
has implemented and maintains an
Environmental Management System

NTT DATA EMEA

NTT DATA ITALIA S.p.A.

Registered Headquarters

- Via Ernesto Calindri, 4 20143 Milano Italia

Certified sites

- Via Ernesto Calindri, 4 20143 Milano Italia
- Via Ernesto Calindri, 2 20143 Milano Italia

This is to certify that the management system of

NTT DATA UK Limited

Head Office
1 Royal Exchange, London, EC3V 3DG, United Kingdom
London Epworth
25 Epworth House, London, EC1Y 1AA, United Kingdom
Birmingham
4020 Lakeside, Solihull Parkway, Birmingham Business Park, Birmingham, B37 7YN, United Kingdom

have been found to conform to the Environmental Management System standard:

ISO 14001:2015

This certificate is valid for the following scope:

IT Consultancy within the Manufacturing, Telecoms and Media, Public and Financial Services.



3.4 Sistema de gestión ambiental

Como SGA, se han desarrollado procedimientos para dar cumplimiento a cada requisito de la norma ISO 14001.

NTT DATA EMEAL 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.

NTT DATA EMEAL realiza un inventario de riesgos relacionados con los factores que podrían causar desviaciones en los procesos del SGA.

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.

A continuación se detallan los principales riesgos que ha detectado **NTT DATA EMEAL** para su SGA:

- Dado que las oficinas de **NTT DATA EMEAL** se encuentran en régimen de alquiler, podría haber limitaciones en la autonomía para la implementación de medidas para el aumento de eficiencia energética.
- Debido a la existencia de instalaciones con equipos de aires acondicionado con gases fluorados con efecto invernadero podrían producirse emisiones a la atmosfera.
- Debido al cambio climático podría producirse un aumento de las temperaturas y la duración de las olas de calor aumentando el consumo de electricidad
- Debido a la existencia de gran cantidad de legislación ambiental y modificaciones de la misma podría dar lugar a legislación ambiental desactualizada u obsoleta.

3.4 Sistema de gestión ambiental

NTT DATA EMEAL anualmente fija los objetivos de carácter ambiental. Durante **FY21**, para former everis, el estado de los objetivos del SGA para las oficinas donde este está implantado han sido los siguientes:

Alcance	Objetivos	Estado	Observaciones
SGA	Incorporación de Lisboa al SGA del grupo	●	
SGA	Incorporación de Santiago de Chile al SGA del grupo	●	
Mad/Novus	Reducción del consumo energético total (electricidad y gas natural)	●	A falta de los datos de los últimos meses y por la tendencia este objetivo podría considerarse alcanzado. En el FY22 se mantendrá para analizar la evolución de las acciones
Mad/Novus	Reducción de las emisiones de CO2	●	Pendiente implantación acción. Se amplía al FY22
Initiatives	Reducción del consumo energético total (electricidad y gas natural)	●	A falta de los datos de los últimos meses y por la tendencia este objetivo podría considerarse alcanzado. En el FY22 se mantendrá para analizar la evolución de las acciones
Initiatives	Reducción de las emisiones de CO2	●	Pendiente implantación acción. Se amplía al FY22
Sevilla	Reducir la generación de residuos de papel cartón	●	Se vuelve a definir objetivo para el FY22
Madrid/Sevilla	Reducir los envases de plástico de las máquinas de vending	●	
Ciudad Real	Reducir el consumo eléctrico por empleado en un 2% respecto al FY19	●	A falta de los datos de los últimos meses y por la tendencia positiva, este objetivo se podría considerar alcanzado.
UKH	Reducir el impacto ambiental causado por el consumo de papel de oficina	●	Se amplía al FY22
AUNAV	Reducción de los residuos de producto químico en un 15%	●	
Lisboa	Disminuir la potencia instalada para iluminación interior de las oficinas	●	
Lisboa	Sustitución de los vasos de papel por tazas o vasos reutilizables.	●	
Santiago de Chile	Mejorar la concienciación ambiental de los colaboradores de la oficina de Santiago de Chile	●	

●	Conseguido
●	Parcialmente conseguido / Pdte evaluar
●	No conseguido
●	No aplica

3.4 Sistema de gestión ambiental

A continuación, se listan los objetivos propuestos para el **FY22**, para el SGA de former everis, teniendo en cuenta los aspectos ambientales significativos, los requisitos legales, otros requisitos asociados y teniendo en consideración sus riesgos y oportunidades.

Alcance	Objetivo
SGA	Incorporación de Sao Paulo al certificado
Madrid/ Initiatives	Reducción del consumo de gas natural Reducción de las emisiones de CO2
Madrid/Sevilla	Reducción del consumo energético (gas natural)
Sevilla	Reducir los residuos de papel/cartón
Ciudad Real	Concienciar al personal de hacer un uso responsable de la energía y los recursos naturales, tanto en oficina como en teletrabajo.
Londres	Reducir el impacto ambiental causado por el consumo de papel de oficina
AUNAV	Reducción del consumo de cable de PVC
Lisboa	Implementar requisitos de compras sostenibles en Lisboa Implementar sistemas de gestión de AC Eliminar los vasos desechables Realización del curso de medioambiente por parte de los colaboradores
Santiago de Chile	Mejora de la concienciación ambiental de los colaboradores de la oficina de Santiago de Chile

3.4 Sistema de gestión ambiental

FORMACIÓN DE CARÁCTER AMBIENTAL EN EL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Adicionalmente a las acciones de comunicación y difusión que se realizan, **todos los empleados de former everis, dentro del alcance del SGA**, reciben formación en materia medioambiental sobre:

- Sistema de Gestión Ambiental y Sistema de Gestión Energética.
- Política Ambiental y Energética
- Aspectos ambientales asociados a su puesto de trabajo a nivel general
- Formación específica en materia de medio ambiente para el personal que ocupe puestos de características especiales

El modo de impartición de esta formación es determinado por el responsable ambiental de cada oficina disponiendo de los siguientes medios:



Welcome Pack Ambiental



Curso online sobre gestión ambiental y energética



Incorporación de información ambiental en el onboarding



84,73%

Empleados formados mediante la realización del curso online de gestión ambiental y energética a cierre del FY21



71,83%

Empleados de nueva contratación en el FY21 formados mediante la realización del curso online de gestión ambiental y energética

03

MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA

3.5 Sistema de gestión energética



3.5 Sistema de gestión energética



ISO 50001: SGE

NTT DATA EMEAL

ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICA ISO 50001: 2018

El sistema de gestión energética es aplicable a todas las actividades desarrolladas en:

Madrid: Camino Fuente de la Mora nº1, 28050 (Madrid), Edificio Novus
Las actividades llevadas a cabo por la organización en esta ubicación son:

NTT DATA Spain:

- Consultoría en Estrategia y Procesos de Negocio, tecnologías de la información y externalización de Servicios Informáticos y de negocio.
- Gestión de Proyectos, análisis, diseño, desarrollo, pruebas e implantación de sistemas informáticos, así como labores de asistencia técnica y mantenimiento de dichos sistemas.

everis Ingeniería SLU (EXELERIA):

Gestión integral de servicios relacionados con la energía y el medio ambiente: energía, sostenibilidad, agua, movilidad y transporte.

everis Aeroespacial, Defensa y Sistemas de Seguridad:

Consultoría, asistencia técnica, ingeniería, diseño, desarrollo, integración, adaptación, fabricación, suministro, instalación y mantenimiento de productos, soluciones y sistemas civiles y militares, tanto hardware como firmware y software.

3.5 Sistema de gestión energética



OBJETIVOS

El Departamento de Energía se han propuesto los siguientes objetivos para el FY21:

- **Instalación de sistemas de medición de energía eléctrica por módulo**
- **Reducción de un 2% del consumo energético en climatización**
- **Mantener activada la ventilación del sistema de climatización 2 horas de la apertura del centro y 2 horas después del cierre.**
- **Mantener la extracción de los aseos 24h**
- **Fomentar la ventilación natural mediante la apertura de ventanas**



3.5 Sistema de gestión energética

FORMACIÓN

Desde 2020, con el objetivo de optimizar recursos y fomentar el compromiso de todos los empleados en el uso responsable de la energía, dentro de la formación de medioambiente se incluyó un apartado concreto de energía donde se hace referencia a:

- **Enlace a la Política Ambiental y Energética**
 - **Consejos de buenas prácticas de uso de la energía en oficinas**
 - **Enlace de la ubicación de los documentos del Sistema de Gestión Energética, en el Energy Management**
 - **Canal de comunicación para consultas, quejas o sugerencia relacionadas con el uso y consumo energético**
- **Estrategias de conservación y eficiencia energética**
 - **Auditorías energéticas**
 - **Implementación de medidas relacionadas con la energía en los edificios**

 **87,35%**

Esta formación se realiza a través de la universidad corporativa **de NTT DATA** y se entrega a las nuevas incorporaciones mediante un **Wellcome Pack**.

Siguiendo el Plan de Formación durante el año 2021 se ha realizado una formación en LEED LAB dirigida a los gestores y personal técnico, vinculados directamente con la gestión de la energía, sobre sostenibilidad en la edificación, donde se han adquirido conocimientos para la aplicación de la metodología Leed en la operación y mantenimiento de edificios existentes.

La formación contiene un apartado concreto de medidas de conservación de la energía, donde se incluye:

- **Estrategias de conservación y eficiencia energética**
- **Auditorías energéticas**
- **Implementación de medidas relacionadas con la energía en los edificios**

de empleados formados dentro del Alcance del Sistema en FY21.

ISO 50001: SGE

NTT DATA EMEAL



3.5 Sistema de gestión energética



PLAN DE COMUNICACIÓN

Respecto a las comunicaciones de quejas, reclamaciones o consultas durante el año 2021 se revisan los comunicados recibidos a través de la herramienta corporativa



En su mayoría están relacionadas con el ajuste de la temperatura de la climatización o problemas con la iluminación. Se revisa que se haya dado respuesta y que las incidencias estén cerradas.

Por otro lado, otras comunicaciones que se han mantenido durante este periodo son:

- **Guía de Buenas Prácticas Ambientales**

-

Desempeño energético

Adicionalmente, se han llevado a cabo comunicados relacionados con el uso responsable de la energía, a través del sistema de newsletters, durante el 2021.

- **Energía verde y social**
- **Auditorías energéticas en España**

Temas propuestos para 2022

- Cambios en la tarificación de la luz y cambios en los impuestos
- Soluciones de energías renovables en casa
- Proyectos en el área de energía y sostenibilidad
- Subvenciones de eficiencia energética y renovables
- Movilidad eléctrica

3.5 Sistema de gestión energética



COMPRAS Y DISEÑO

Energía verde

En cuanto a la adquisición de servicios, productos y equipos que puedan tener un impacto significativo en el uso y consumo de la energía, durante el año 2021 se ha llevado a cabo la compra del suministro de energía eléctrica del edificio Novus.

A la hora de la adquisición se ha tenido en cuenta que la energía contratada tuviera certificado de garantía de origen, por lo que los nuevos puntos de suministro se han incluido dentro del contrato marco de **NTT DATA EMEAL** con la comercializadora Juan Energy.

Actualmente, se está gestionando con IT, la propiedad y la distribuidora la fecha tentativa para la instalación de los contadores.

Proyecto Habitat

Durante 2021 se ha llevado a cabo el Proyecto Habitat, una herramienta que permite optimizar el uso de los espacios. Se basa en la instalación de sensores de presencia en los puestos de trabajo y de una plataforma online, que permite la reserva de los espacios disponibles. De esta forma, permite tener el control de la ocupación en tiempo real que facilita la gestión más eficiente de las instalaciones, optimizando los espacios y consumos.

Se ha puesto en marcha con la incorporación de los empleados a finales de octubre de 2021.

El objetivo principal de este aplicativo es recopilar información sobre la ocupación actual de las instalaciones para más adelante optimizar los espacios según la información recopilada.



03

MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA

3.6 Economía circular



3.6 Economía circular

NTT DATA EMEAL 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.

El consumo de agua actualmente no recibe la consideración de material para NTT DATA EMEAL, 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, reportando los datos de aquellas oficinas donde se tiene acceso a dicha información, por parte de la propiedad.

Consumo energético y de materias primas: otra de las medidas planificadas en la Política ambiental y Energética, 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.

En relación a este aspecto NTT DATA EMEAL pone a disposición de todas sus nuevas incorporaciones y sus empleados el Welcome Pack Ambiental, el cual consiste en un curso en formato trivial y una serie de recomendaciones de buenas prácticas ambientales.

El planeta nos necesita. Hábitos para construir un mundo más sostenible.

LA ENERGÍA: CONSUMO RESPONSABLE	EL AGUA: UN BIEN ESCASO
 Apaga tu equipo si no va a ser usado durante más de una hora.  Utiliza los modos hibernar o suspender: conserva el estado actúa del sistema y ahorra energía.  Apaga las luces que no vayas a utilizar.  Evita el uso del ascensor si tienes que subir o bajar una o dos plantas.	 Evita dejar correr el agua innecesariamente. Cierra el grifo cuando te laves los dientes o laves los tupper de comida  No utilizar el inodoro como papelerera. No tires el papel de manos, algodones, pañuelos...  Si detecta una fuga...En algún grifo o WC avisa al departamento de facilites.
USO RACIONAL DEL MATERIAL	RESIDUOS: REDUCE, REUTILIZA Y RECICLA
 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  Utilizar 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 fácilmente localizable, gestionable y con copia de seguridad.  Utiliza Captio si esta disponible en tu oficina para reportar gastos de forma digital, más ágil y sencilla.	 Reduce la generación de tus residuos evitando usar productos desechables y elige productos con embalaje mínimos  Utiliza los documentos en formato digital.  Reutiliza el papel que haya sido impreso por una cara para imprimir borradores, fabricar bloc de notas, etc.  Usa botellas reutilizables.  Colabora en la separación de residuos depositándolos en sus contenedores correspondientes.

3.6
Economía
circular

NTT DATA EMEAL como parte de **NTT DATA** matriz, apostando por un uso responsable de la tecnología, dentro de un futuro sostenible, se adhiere a los objetivos de reducción de emisiones de GEI basados en la ciencia por la iniciativa SBT (Science Based Targets), para 2030, adquiridos por la matriz.

	FY20	FY21	% DE VARIACIÓN
Nº Países	17	22	29%
Nº de empelados	30.349	46.478	53%
m²	152.645	222.914	46%
Nº oficinas	56	86	54%

El aumento del perímetro de reporte en FY21 y la paulatina vuelta a la normalidad, tras las restricciones de movilidad y cuarentena que aplicó cada Estado, durante el pasado FY20, desvirtúa la comparación entre el FY20 vs FY21. Este hecho consagra establecer este FY21 como año base, para la comparación en sucesivos años, de las estrategias de ahorro y reducción de cada uno de los ámbitos ambientales, comentados a continuación.

CONSUMO DE ENERGÍA

	FY20	FY21	% DE VARIACIÓN
KWh total	5.911.155	14.994.369	154%
kWh/empleado	195	325	67%
kWh/m²	39	67	74%

En relación al consumo eléctrico durante FY20 el país que agrupaba el mayor consumo fue España con un 63%. Tras la integración y el aumento de países, oficinas, empleados y superficie el consumo España ha perdido representación, siendo ahora Italia el país con un mayor eléctrico. Tras el análisis del consumo eléctrico hay 3 países que aglutinan el 82% del consumo eléctrico para FY21:

- Italia (33%)
- España (31%)
- Rumanía & Serbia (18%)

Como hito importante a destacar durante FY21 se ha consumido un total de un 73% de energía renovable, siendo un 49% procedente de certificados de garantía de origen, y un 24% de red del mix eléctrico de cada país.

(*) Solo se disponía de datos former everis para FY20

Más información en el Anexo 6, Indicador 10.

3.6 Economía circular

NTT DATA EMEAL dispone de calderas de gas natural para la climatización de sus oficinas. Durante FY20 España fue el país con una mayor contribución al consumo total de gas natural de la compañía (80%), debido al gran número de oficinas que hay a lo largo del país.

En FY21, la vuelta paulatina a los centros de trabajo, y la climatización de nuevas oficinas con la integración ha hecho aumentar el consumo total de gas natural.

CONSUMO DE GAS

Nº de países FY20	17
Nº de países FY21	22

	FY20	FY21	% DE VARIACIÓN
KWh total	1.502.124,43	3.595.383,33	139%
kWh/empleado	49,50	77,36	56%
kWh/m²	36,27	52,50	45%

La inclusión de las oficinas de **NTT DATA EMEA** en el reporte de los datos ambientales, ha hecho aumentar el consumo de gas natural en aproximadamente 900.000 kWh, debido a que estas oficinas se encuentran localizadas en distintos emplazamientos de Europa, con inviernos fríos, donde hay un descenso de las temperaturas acusado en términos de grados día.

Estos hecho han reducido la representatividad de España en consumo de gas natural total de la compañía (68%), siendo el siguiente país de mayor consumo Italia (18%).

(*) Solo se disponía de datos former everis para FY20

Más información en el Anexo 6, Indicador 10.

3.6 Economía circular

Durante FY21, gracias al desempeño en la mejora de la transparencia en la difusión de sus datos ambientales, y en aras de poder establecer medidas de ahorro y reducción de consumo de agua a nivel oficina, este año **NTT DATA EMEAL**, ha aumentado en 3 los países que reportan consumo de agua.

En FY20 fue Portugal el país donde hubo un mayor consumo de agua (55%), seguido de Brasil (27%). Con la entrada de las nuevas oficinas tras la integración en FY21 , destaca Italia como mayor consumidor de agua (49%), seguido por Brasil (28%) y Rumanía & Serbia (13%). Estos 3 países agrupan el 90% del consumo total del agua reportada por la compañía.

CONSUMO DE AGUA

Nº de países FY20	8
Nº de países FY21	11

	FY20	FY21	% DE VARIACIÓN
m³ total	40.021	42.719	7%
m³/empleado	1,32	0,93	-30%
m³/m²	0,26	0,19	-27%

Si bien no todos los países dentro del alcance de los datos ambientales han reportado información, **NTT DATA EMEAL** está trabajando para que en años sucesivos se reporte el consumo de agua en todos los territorios, permitiendo así establecer estrategias de reducción a nivel global.

(*) Solo se disponía de datos former everis para FY20

Más información en el Anexo 6, Indicador 9.

3.6 Economía circular

CONSUMO DE PAPEL

Nº de países FY20	8
Nº de países FY21	22

	FY20	FY21	% de variación
t total	33	373	1040%
t/empleado	1,08*10 ⁻³	8,09*10 ⁻³	651%
t/m²	2,14*10 ⁻⁴	1,67*10 ⁻³	681%

Durante FY20 debido a la situación atípica de la Pandemia COVID-19 y las restricciones de movilidad impuestas por los distintos Gobiernos y las propias establecidas por la compañía, preservando la seguridad de los profesionales, hicieron que el consumo de papel fuera poco representativo, con un total de 33 toneladas, donde destacó Perú como mayor consumidor de papel (85%).

Tras la vuelta a la nueva normalidad, la inclusión de las nuevas oficinas y el aumento de la monitorización de estos consumos, durante FY21 destaca Italia como mayor consumidor de papel (68%), seguido de Colombia (27%).

(*) Solo se disponía de datos former everis para FY20

3.6
Economía
circular

RESIDUOS PELIGROSOS

Nª de países FY20	7
Nª de países FY21	10

	FY20	FY21	% de variación
t total	2,82	6,97	147%
t/empleado	9,28*10 ⁻⁵	1,51*10 ⁻⁴	63%
t/m²	1,28*10 ⁻⁵	3,13*10 ⁻⁵	69%

La vuelta paulatina a la normalidad y a las oficinas durante FY21, han aumentado la generación de residuos tanto peligrosos como no peligrosos.

Durante el FY20 España supuso el país con una mayor contribución total al volumen de residuos de la compañía (99% de los residuos peligrosos y un 52% de los residuos no peligrosos).

En FY21 han sido las delegaciones de Italia, las que han tenido una mayor contribución al volumen total de residuos de la compañía (62% de los residuos peligrosos, y un 85% de los residuos no peligrosos).

Durante FY21 el tratamiento que han recibido los residuos peligrosos y no peligrosos se distribuye de la siguiente manera:

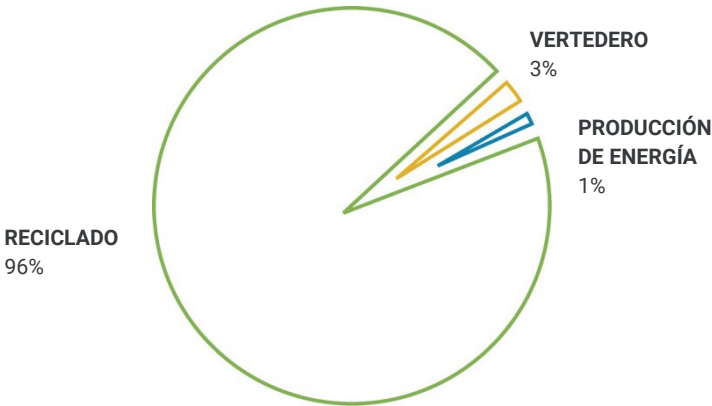
RESIDUOS NO PELIGROSOS

Nª de países FY20	9
Nª de países FY21	10

	FY20	FY21	% de variación
t total	22,45	477,77	2028%
t/empleado	7,40*10 ⁻⁴	1,04*10 ⁻²	1301%
t/m²	1,47*10 ⁻⁴	2,14*10 ⁻³	1357%

Si bien no todos los países dentro del alcance de los datos ambientales han reportado información, **NTT DATA EMEAL** está trabajando para que en años sucesivos se reporte el consumo de agua en todos los territorios, permitiendo así establecer estrategias de reducción a nivel global.

% POR TRATAMIENTO DEL TOTAL DE RESIDUOS FY21



(*). Solo se disponía de datos former everis para FY20

Más información en el Anexo 6, Indicador 7.

3.6 Economía circular

NTT DATA EMEAL Y LA SOSTENIBILIDAD

Adicionalmente **NTT DATA EMEAL** cuenta con un sistema de newsletter, donde comunica y ayuda a sus empleados a ser más sostenibles y mejorar su desempeño ambiental.

Todos los centros de trabajo en España tendrán energía limpia
everis apuesta por la energía verde y social



Desde el 1 de abril la compañía ha contratado como proveedor de energía a Juan Energy, primera comercializadora de España de energías renovables que ofrece a los clientes un **consumo energético solidario, ya que destinan el 100% de los beneficios a proyectos sociales.**

Con ello contribuimos al objetivo de reducir la huella de carbono y al impacto que generamos en el planeta, ya que estimamos dejar de emitir más de 2.000 tCO₂e, lo que **supone una reducción de nuestras emisiones en España del 21% y una reducción para el grupo everis del 13%.** Además de la disminución de la huella de carbono, el disponer de Certificado de Garantía de Origen nos va a permitir un mejor posicionamiento de everis en licitaciones en sector público y privado y un incremento de nivel en las auditorías y certificaciones externas.

Con este cambio a las energías limpias impulsamos y mejoramos el desempeño medioambiental y energético de everis hacia el **objetivo de ser neutros en carbono en los próximos años** y así contribuir a la mejora del cambio climático de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Neutrality es el proyecto para la creación de un mercado de emisiones tokenizado basado en la tecnología blockchain. La iniciativa, desarrollada junto a Bankia y Aenor, busca definir las pautas para la creación de un mercado voluntario español de créditos de carbono que ayude a reducir la huella de carbono.

3.6 Economía circular



CASOS DE ÉXITO DE CLIENTES

NEUTRALITY (Cambio Climático)

El equipo de NTT DATA Ingeniería, en colaboración con Bankia y Aenor, ha desarrollado un proyecto que busca definir las pautas para la **creación de un mercado voluntario español de créditos de carbono tokenizados**. Se trata de una iniciativa con fines económicos y sociales cuyo objetivo último es contribuir a la reducción y compensación de la huella de carbono de empresas españolas.

El proyecto se ha **presentado en la primera ventana del sandbox**, un espacio controlado de pruebas para la transformación digital del sistema financiero impulsado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital a través de la Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional. En este contexto la candidatura de NTT DATA, Bankia y Aenor será examinada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

El proyecto está basado en una **plataforma blockchain desarrollada por NTT DATA Ingeniería**. Dicha plataforma permite el registro de proyectos con impacto positivo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que generan créditos de carbono certificados. **Gracias a esta tecnología es posible garantizar una total trazabilidad y transparencia de todas las operaciones**, evitando así potenciales problemas de seguridad y de doble contabilidad en el registro, compra y venta de los créditos de carbono.

Se trata por tanto de un proyecto con un gran potencial desde el punto de vista de la inversión, la sostenibilidad y el medio ambiente, puesto que **ayuda a los gobiernos, a las instituciones multilaterales y financieras y a los sectores industriales a cumplir con los compromisos pactados** en el Acuerdo de París y en la legislación nacional vigente y a gestionar el impacto del CO2 en sus carteras de proyectos.

3.6 Economía circular



CASO DE ESTUDIO

LEED Lab

Tras más de cuatro meses de clases, la primera edición de **LEED Lab** de España, organizada por greendeal, ha llegado con éxito a su fin. LEED Lab es el curso de referencia en materia de construcción sostenible **desarrollado por el U.S. Green Building Council (USGBC)** de acuerdo con los requisitos de la certificación LEED, el protocolo de sostenibilidad más usado del mundo.

Las **25 horas de formación** del curso han estado orientadas a preparar a los alumnos para enfrentarse al examen que les convierta en **Profesionales Acreditados LEED para la Operación y Mantenimiento de Edificios Existentes (LEED AP O+M)**. Para ello, durante este tiempo los **más de 30 alumnos** del programa han analizado y aprendido cómo planificar y evaluar proyectos y han profundizado de forma práctica en los créditos relacionados con la energía, el transporte, la eficiencia hídrica o la calidad del ambiente interior, entre otros.

Las clases han estado a cargo de **expertos en sostenibilidad** de prestigiosas entidades como Green Building Council España (GBCe), Green Building Factory, Savills Aguirre Newman, Architectural Green Method, la Universidad Politécnica de Madrid o greendeal.

El objetivo último de esta formación ha sido proporcionar a los profesionales de la sostenibilidad y la construcción ecológica los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios tanto para **impulsar su carrera en el sector** como para desempeñar nuevos roles en el seno del mismo.

03

MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA

3.7 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica



3.7 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica



El ruido y la contaminación lumínica actualmente no reciben la consideración de materiales para **NTT DATA EMEAL**, 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, **NTT DATA EMEAL**, como se ha mencionado anteriormente, tiene implantado y certificado desde 2016 un Certificado de Sostenibilidad del EdificioS conforme a los esquemas BREEAM en uso, en el edificio NOVUS situado en Fuente de la Mora 1, que garantiza unos niveles de calidad del aire, iluminación y ruido sensiblemente mejores.

La inclusión de los edificios de **NTT DATA EMEAL**, 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.

03

MEDIOAMBIENTE Y ENERGÍA

3.8 Biodiversidad



3.8 Biodiversidad

Este es un tema no material para la compañía. **NTT DATA EMEAL** 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 FY21 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 de **NTT DATA EMEAL** en ninguno de sus subapartados.

04

SOCIAL

Social



NTT DATA EMEAL, por encima de todo, cree en las personas, en su desarrollo integral y en el talento que representan. Con una plantilla internacional de más de **46.000 profesionales**, existen cuatro ingredientes clave que nos hacen destacar:

- Diversidad e inclusión.** Nuestra apuesta por la singularidad de cada uno de nuestros profesionales, que se manifiesta a través de iniciativas clave como nuestras políticas de diversidad e inclusión. Llevamos tiempo poniendo el foco en las personas que trabajan en NTT DATA EMEAL para ser esa compañía que recomiendas a un amigo porque fomenta de verdad la diversidad y apoya el desarrollo personal y profesional con iniciativas como *Uniqueness* y acciones como *WomanTogether*.
- Nuestra estrategia innovadora para captar el mejor talento.** La capacidad de atraer el mejor talento es una carrera de fondo en NTT DATA EMEAL. Por eso, la atracción y desarrollo de nuestros profesionales nos empuja a ser innovadores en los procesos de *recruiting*, con herramientas como el *inbound recruiting*, mediante el cual ponemos al candidato en el centro, generando experiencias de valor digitales para despertar su interés por unirse a nuestra compañía. Gracias a esto hemos conseguido duplicar el ratio de conversión a contrato de nichos de talento pasivo.
- Un modelo híbrido de On-Boarding.** Hemos adaptado con éxito el proceso de *on-boarding* de las nuevas incorporaciones, según un modelo híbrido: presencial/en remoto y a la vez síncrono/asíncrono, consiguiendo una acogida cercana y personalizada que garantiza la correcta integración de todo nuestro talento.
- Nuestro modelo híbrido de trabajo.** Este año sin duda ha sido el año en el que se ha gestado nuestro modelo de desarrollo profesional único y flexible con *Be Flex*, una iniciativa diseñada para que cada persona pueda decidir el formato de trabajo que desea, de acuerdo a sus necesidades.

04

SOCIAL

4.1 Personas

4.1
Personas

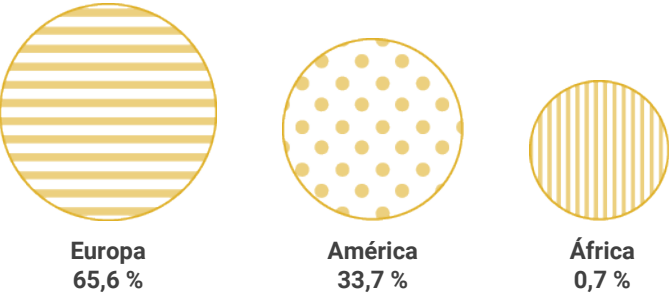
NÚMERO TOTAL DE
EMPLEADOS Y DISTRIBUCIÓN

El número total de empleados en los más de 25 países donde **NTT DATA EMEAL** desarrolla negocio asciende a 46.478 personas, a cierre del FY21. Destacan los centros de España, que en conjunto suman 18.089 empleados, lo que representa un 39% del total.

De la unión entre everis y **NTT DATA EMEA** que dio como resultado **NTT DATA EMEAL** han surgido países con oficinas de ambas organizaciones como son Italia, Reino Unido y Suiza. A estos países con oficinas de everis nos referimos como ‘former everis’ y a los países nuevos de EMEA los nombramos como ‘former NTT DATA EMEA’.

La incorporación de los nuevos países de **NTT DATA EMEA** ha producido un crecimiento de más de 16.000 personas en este año fiscal.

Distribución de empleados
en plantilla 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 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
Europa					
Bélgica	101	138	239	169	148
DACH*	675	1556	2231	-	-
España	5296	12793	18089	15.697	14483
Francia	16	17	33	18	18
Italia (Former everis)	276	704	980	936	880
Italia (Former NTT DATA EMEA)	1252	3021	4273	-	-
Luxemburgo	11	63	74	68	64
Países Bajos	28	41	69	52	38
Portugal	489	823	1312	1100	843
Reino Unido (Former everis)	114	218	332	316	315
Reino Unido (Former NTT DATA EMEA)	353	914	1267	-	-
Rumanía**	589	630	1219	-	-
Suiza (Former everis)	2	8	10	8	5
Resto de EMEA***	85	244	329	-	-
América					
Argentina	211	479	690	474	501
Brasil	1439	3739	5.178	3.633	2.525
Chile	384	1444	1817	1.759	1.731
Colombia	446	790	1.828	975	981
México	698	1.471	2.169	1.220	858
Perú****	1229	3247	4476	3.633	3.470
USA	23	75	98	85	142
África					
Marruecos	166	180	346	206	139
Total	13.883	32.595	46.478	30.349	27.291

DACH* incluye los datos de Alemania, Austria y Suiza (NTT DATA EMEA). Rumanía** incluye los datos de Rumanía, Serbia y Turkmenistán (NTT DATA EMEA). Resto de EMEA*** incluye Croacia, Gen-ius (Alemania) y Vietnam. Perú**** incluye los datos de Ecuador

4.1 Personas

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

La política de remuneración del Consejo de Administración diferencia entre la retribución de los Consejeros ejecutivos y los externos incluyendo los Independientes, de la remuneración de los Consejeros Dominicales designados por **NTT DATA Corporation**, que no forman parte de la remuneración del Consejo.

Las remuneraciones del Consejo, en lo referido a los miembros independientes, su Presidente y el Consejero Delegado, han sido revisadas a consecuencia del nuevo perímetro EMEAL, que queda bajo la responsabilidad del Consejo a partir de septiembre de 2021.

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

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.

Los Consejeros con carácter ejecutivo, principalmente el Consejero Delegado, y Otros Externos como el Presidente, ambos tienen un importe fijo y un variable referenciado al Bono o retribución variable que aplica a los directivos del grupo. A partir del FY22, el Presidente sólo tendrá un componente fijo en su remuneración.

Con motivo del proceso de integración de varias compañías no se dispone de las remuneraciones de los Directivos de máximo nivel ni de la Dirección Corporativa.

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS*	MUJERES FY21	HOMBRES FY21	MUJERES FY20	HOMBRES FY20	MUJERES FY19	HOMBRES FY19
CONSEJEROS EJECUTIVOS/ OTROS EXTERNOS		1.499.852 €		733.889 €		969.208 €
CONSEJEROS INDEPENDIENTES	150.667 €	150.432 €	97.500 €	89.000 €	116.500 €	113.000 €
REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS	600.317 €		306.796 €		399.569 €	

- No se ha considerado a los Consejeros dominicales del Grupo NTT DATA al no tener estas remuneraciones por parte de NTT DATA.
- Consejeros ejecutivos / Otros externos: Comprende al Presidente del Consejo y al Consejero Delegado

RATIO DE REMUNERACIÓN MEDIAS DE MUJERES FRENTE A HOMBRES	FY21	FY20	FY19
CONSEJEROS EJECUTIVOS/ OTROS EXTERNOS	N/A*	N/A*	N/A*
CONSEJEROS INDEPENDIENTES**	1,002	1,096	1,031

* N/A: no está representado alguno de los géneros en el nivel de la categoría profesional

** En FY21 la remuneración media de las mujeres se ha incrementado

4.1
Personas

REMUNERACIÓN MEDIA
DE LA PLANTILLA

NTT DATA EMEAL cuenta con una política remunerativa para cada categoría profesional. Todos los empleados tienen a su disposición un catálogo formativo que garantiza el aprendizaje continuo. Respecto al proceso de la categoría *staff* se incluye la garantía para conocer nuevos sectores y nuevos clientes, explorar otros ámbitos y continuar desarrollándonos a través de la rotación en proyectos.

Al estar aún en proceso de integración no se dispone de la información de las remuneraciones de las categorías profesionales de todas las compañías.

BRECHA SALARIAL

La política remunerativa en NTT DATA EMEAL 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, existe un desequilibrio de género en la pirámide derivado de la escasez de mujeres en las disciplinas STEAM y en el sector de la consultoría.

Se está haciendo un seguimiento de la eficacia de las medidas implementadas para disminuir esa diferencia.

BRECHA DE GÉNERO FORMER EVERIS

Brecha de género = $(A-B)/A * 100$
A: es el salario hora de los hombres
B: el salario hora de las mujeres

FY21	FY20	FY19
4,6	4,5%	4,3%

Durante este ejercicio fiscal se ha calculado la brecha de género dividiendo el sueldo bruto anual por el número de horas de jornada completa. Como se observa en la tabla, la brecha de género ha aumentado del 4,5% al 4,6%.

4.1
Personas

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, donde más del 90% de los contratos son indefinidos.

Los contratos indefinidos disminuyen ligeramente con respecto al año anterior. Esto obedece a la legislación en España, donde la incorporación de jóvenes se realiza con un contrato en prácticas, que posteriormente se convierte en indefinido.

TIPO DE CONTRATO	% CONTRATOS FY21 FORMER EVERIS	% CONTRATOS FY20 FORMER EVERIS	% CONTRATOS FY19 FORMER EVERIS
INDEFINIDOS	92%	93,82%	94,30%
TEMPORAL Y PARCIAL	8%	6,18%	5,70%

TIPO DE CONTRATO	% CONTRATOS FY21 FORMER NTT DATA EMEAL
INDEFINIDOS	91,10%
TEMPORAL Y PARCIAL	8,90%

Los datos completos sobre modalidades de contrato pueden consultarse en el **Indicador 2 del Anexo 3**.

En este ejercicio, se ha producido a nivel global un total de **18.989 nuevos contratos**, de los que 16.484 corresponden a NTT DATA former everis y 2.505 a former NTT DATA EMEA.

En la siguiente tabla se muestra la evolución de las contrataciones producidas en NTT DATA former everis por continente.

CONTRATACIONES (former everis)	FY21	FY20	FY19
EUROPA	7.030	3.790	4.555
AMÉRICA	9.239	5.352	4.897
ÁFRICA	215	99	70
TOTAL	16.484	9.241	9.522

En Europa, el 84% de las contrataciones se han producido en España (5.903) mientras que en América, los países con mayores contrataciones han sido Brasil (3.403), Perú (2.294) y México (1.645).

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



4.1
Personas

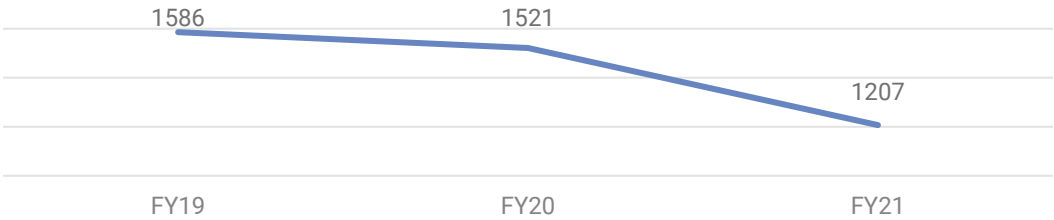
DESVINCULACIONES

En el presente año fiscal se han registrado un total de 1.207 desvinculaciones, siendo el número de empleados a cierre del FY21 de 46.478 empleados. El porcentaje de desvinculaciones ha disminuido un 20% con respecto al año anterior, siendo España el país con mayor número de desvinculaciones, que alcanza el 28% del total.

Las desvinculaciones se obtienen a partir de datos de despidos procedentes (con causa), improcedente (sin justa causa), mutuo acuerdo, no supera periodo de prueba y subrogación (deseada).

Las cifras desglosadas por sexo, edad, país y categoría se pueden consultar en el **Indicador 4.1 del Anexo 3**.

DESVINCULACIONES



JUBILACIONES

NTT DATA EMEAL tiene actualmente una media de edad de 35 años donde solo el 1,13% de los empleados tienen más de 60 años. Durante el FY21 únicamente se han producido 17 jubilaciones (4 mujeres y 13 hombres), repartidos 5 en Italia, 1 en Luxemburgo, 1 en Holanda, 1 en Portugal, 3 en Reino Unido, 1 en Rumanía, 1 en Suiza, 1 en Chile y 3 en Colombia.

Actualmente, no hay un programa o procedimiento específico destinado a la transición para ayudar a las personas que se jubilan. Únicamente México cuenta con una guía con información de interés para los empleados que desean jubilarse a través de los planes de pensión gubernamentales.

4.1 Personas

ROTACIÓN DE PERSONAS

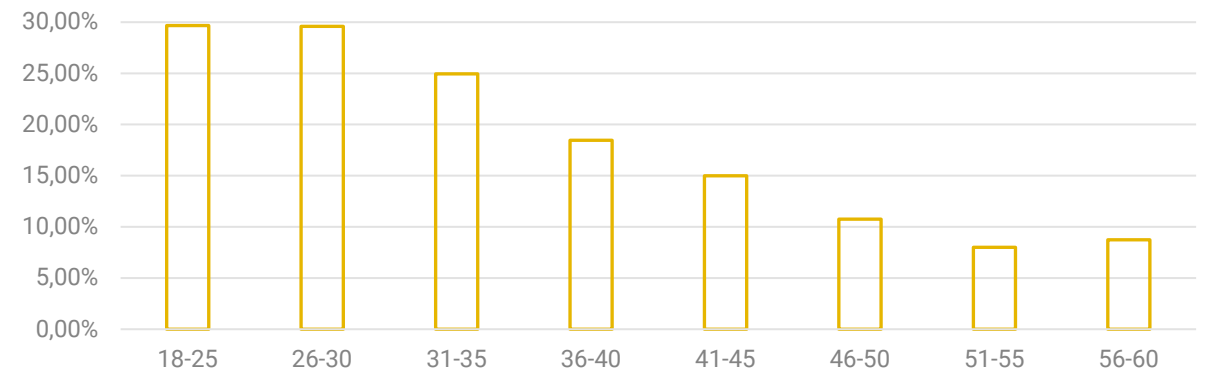
La tasa global de rotación de personas ha aumentado al 23% (NTT DATA EMEAL) siendo significativamente mayor en los profesionales más jóvenes, de entre los 18 y 30 años y más elevada en hombres (23,46%) que en mujeres (18,54%).

En los siguientes gráficos se muestra la tasa de rotación por edad y continente en **NTT DATA EMEAL**.

TASA DE ROTACIÓN



TASA DE ROTACIÓN (%) NTT DATA EMEAL



Los datos de rotación se obtienen a partir de la baja voluntaria y la excedencia voluntaria (no deseada).

El número total y la tasa de rotación del personal durante el FY21, desglosado por grupo de edad, sexo y región, se puede consultar en el **Indicador 4.2 del Anexo 3**.

4.1 Personas

TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAS (%)

PAÍS	FY21	FY20	FY19
EUROPA			
BÉLGICA	27,73	12,35	17,57
DACH	10,67	-	-
ESPAÑA	17,24	9,33	15,01
FRANCIA	13,15	16,46	6,15
ITALIA (FORMER EVERIS)	22,8	12,11	20,55
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	14,58	-	-
LUXEMBURGO	0	0	0
PORTUGAL	23,3	15,06	17,16
PAÍSES BAJOS/HOLANDA	26,93	0	16,94
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	24,11	13,02	17,82
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)	21,73	-	-
RUMANÍA	26,07	-	-
SUIZA (FORMER EVERIS)	0	29,27	29,27
RESTO DE EMEA	30,78	-	-
AMÉRICA			
ARGENTINA	41,01	37,19	42,88
BRASIL	33,06	28,11	32,04
CHILE	27,97	22,4	26,06
COLOMBIA	28,42	17,87	29,63
MÉXICO	30,53	15,41	19,74
PERÚ	30,91	19,71	24,99
USA	20,91	0	14,37
ÁFRICA			
MARRUECOS	19,95	13,54	27,78
GLOBAL NTT DATA EMEAL	23,11	14,81	20,22

DACH* incluye los datos de Alemania, Austria y Suiza (NTT DATA EMEA). **Rumanía**** incluye los datos de Rumanía, Serbia y Turkmenistán (NTT DATA EMEA). **Resto de EMEA***** incluye Croacia, Gen-ius (Alemania) y Vietnam.

4.1
Personas

PORCENTAJE DE EMPLEADOS
CUBIERTOS POR CONVENIO
COLECTIVO POR PAÍS

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

PAÍS*	EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO (%)
EUROPA	
ALEMANIA	100%
AUSTRIA	100%
BÉLGICA	100%
ESPAÑA	100%
ITALIA (FORMER EVERIS)	100%
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	100%
PORTUGAL	100%
SUIZA (FORMER EVERIS)	100%
AMERICA	
BRASIL	100%
CHILE	100%

*El resto de países no tienen convenio

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 **NTT DATA EMEAL** desarrolla negocio no aplican en 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, España, Reino Unido, Portugal, Brasil, Chile y Colombia 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-), Reino Unido -*Union and prospect* -, Rumanía e Italia-Former **NTT DATA EMEA**.



4.1 Personas

SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

Después de más de un año trabajando desde casa y adaptándonos a un entorno de incertidumbre constante, la evolución de la crisis sanitaria ha ido mejorando principalmente motivada por el progreso de la **vacunación**.

Esta mejora de la situación sanitaria ha permitido combinar el **teletrabajo** con la **posibilidad de trabajar en las oficinas**, siempre que la salud y seguridad de todos esté garantizada.

En la siguiente tabla se presentan aquellas medidas preventivas relacionadas con la pandemia COVID-19:

PAÍS	INICIATIVAS PREVENTIVAS FY21 FRENTE AL COVID-19
BÉLGICA	•Cierre de oficinas y desinfección.
ITALIA (EMEA)	•Protocolo COVID redactado, firmado y actualizado periódicamente con los sindicatos para el cumplimiento de la legislación italiana. •Mascarillas FFP2 entregadas a todos los empleados al inicio de cada mes. •Desinfección periódica de las oficinas y trabajo inteligente para todos los empleados. •Controles diarios de la certificación COVID para todos los empleados.
ITALIA (NTT DATA)	•Protocolo de empresa aplicado por los trabajadores con todas las medidas de seguridad establecidas, incluyendo el uso de equipo de protección individual. •Asistencia y cobertura sanitaria en caso de emergencia .
PORTUGAL	•Teletrabajo obligatorio en los períodos decretados por el Gobierno. •Información continua al trabajador sobre el protocolo a seguir en caso de infección.
REINO UNIDO	•Garantizar la seguridad de las oficinas mediante el uso de mascarillas, desinfectantes y un modelo combinado de presencialidad y teletrabajo. •Test COVID antes de acudir a la oficina.
CHILE	•Posibilidad de teletrabajo al 100%. •Medidas preventivas en la oficina: reducción de aforo, toma de temperatura con reconocimiento facial, equipos purificadores del aire y mascarillas KN-95.
MÉXICO	•Desde el FY20 se contrató un seguro especial para temas COVID, con la finalidad de dar una protección adicional a los trabajadores. Incluye un segundo Seguro de Vida, ayuda económica en caso de hospitalización y para la realización de pruebas COVID.
PERÚ	•Uso de plataformas virtuales para la detección oportuna de casos y vigilancia médica con apoyo del personal sanitario del área de salud ocupacional. •Compra y préstamo de concentradores de oxígeno para los empleados y familiares.
ESTADOS UNIDOS	•Seguimiento de todas las infecciones y comunicación periódica con todos los empleados a través de boletines informativos. •Se promovieron recursos adicionales de telesalud.

4.1
Personas

NÚMERO DE ACCIDENTES

Durante el presente ejercicio han aumentado los accidentes laborales al incluir los nuevos países former NTT DATA EMEA.

Se considera accidente de trabajo cualquier suceso que ocasione un daño a la persona que ocurra por motivo de la realización de una actividad laboral durante el tiempo de trabajo. Es decir, que ocasione un daño al empleado, ocurra durante el ejercicio de su actividad laboral y genere baja, como pueden ser las caídas, resbalones, cortes, etc.

No se han incluido los accidentes in itinere, las enfermedades comunes (gripe, COVID-19, operaciones, etc.), bajas de maternidad, paternidad y lactancia, así como incidentes que no registran baja (cortes leves, caídas leves, etc.).

Los accidentes y enfermedades profesionales desglosadas por sexo y país pueden consultarse en el **Indicador 6 del Anexo 3**.

PAÍS	ACCIDENTES FY21	ACCIDENTES FY20	ACCIDENTES FY19
EUROPA			
ALEMANIA	7	-	-
BÉLGICA	0	0	1
ESPAÑA	5	4	10
FRANCIA	0	0	0
ITALIA (FORMER EVERIS)	0	0	6
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	1	-	-
PORTUGAL	6	1	4
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	0	0	1
AMERICA			
ARGENTINA	0	0	7
BRASIL	0	2	1
CHILE	0	1	6
COLOMBIA	0	0	2
GLOBAL NTT DATA EMEAL	19	8	38

*No se han incluido los países en los que no se han producido accidentes en los 3 últimos años.

04

SOCIAL

4.2 Organización del trabajo

4.2 Organización del trabajo

Modelo Be Flex

MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO Y FLEXIBLE

La mejora en la evolución de la crisis sanitaria ha permitido abrir una nueva etapa marcada por la **consolidación del teletrabajo**, y la **reapertura** de los espacios de las **oficinas**.

Para afrontar esta nueva situación, cada oficina ha definido su propio plan de reapertura de espacios en función de su contexto, características y disponibilidad de espacio.

Como ejemplo, el caso concreto de Madrid, donde a partir del 13 de octubre de 2021 se comenzaron a habilitar espacios para todos aquellos profesionales que de manera voluntaria quisieran ir o para aquellos proyectos/servicios que lo requieran.

En el marco del proyecto **NWoW (New Ways of Working)** se está avanzando en los distintos ámbitos que garantizan el cumplimiento de los aspectos normativos y aquellos que mantengan y refuercen la propuesta de valor al talento.

En la 'Comunidad' de NWoW, uno de nuestros canales de comunicación interna, los profesionales de la compañía pueden encontrar toda la información relativa al proceso Be Flex, planes de las oficinas, formas de trabajo, pudiéndose dar respuesta a cualquier duda o inquietud a través del Buzón NWoW.



Tipo de Telework, modelos flexibles y adaptados a la situación actual y a la compañía que queremos ser



Estrategia formalización de telework, y cumplimiento de normativa



Compensación, evolución de nuestro modelo, apuesta por la flexibilidad

Modelo Be Flex



ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Tal y como se ha ido adelantando a lo largo de este capítulo, actualmente, y dentro del modelo **Be Flex**, se ha ofrecido a los empleados tres modalidades de trabajo flexible para poder aprovechar las oportunidades que ofrecen el teletrabajo y la hiperconectividad, a fin de mejorar las condiciones laborales y la conciliación de nuestros profesionales.

Este modelo de trabajo Be Flex, aún no ha sido implementado en todos los países debido a la emergencia sanitaria declarada por los gobiernos con diferentes vigencias en cada país. Hay países en los que se ha realizado una prueba piloto con la capa Ejecutiva mediante la firma de una adenda al contrato. En el caso de España, de los ejecutivos que han participado en la fase piloto, el 99% han optado por el teletrabajo Flex 1 2 3 (del 20-80%) y solo el 1% escogió 100% *Fully Remote*.

4.2 Organización del trabajo



Esta estrategia Be Flex nos permitirá anticiparnos, responder y adaptarnos, manteniendo a la persona en el centro de la toma de decisiones.

En enero de 2021 se decidió crear un nuevo concepto en nómina denominado **“Ayuda Flex”** para dar respuesta a las circunstancias cambiantes del teletrabajo actual y las futuras nuevas formas de trabajo.

Dado que ha continuado la situación excepcional de pandemia durante este año fiscal, el 96% de la plantilla ha podido teletrabajar gracias a la continua mejora de las herramientas y capacidades de los equipos para estar preparados ante un entorno cada vez más exigente y regulado.

4.2
Organización
del trabajo

JORNADA LABORAL

En todos los países en los que **NTT DATA EMEAL** 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, **NTT DATA EMEAL** dispone de un horario flexible, salvo en algunos países como Brasil, Colombia, Argentina donde existe un horario fijo.

Destacan también países como España, Portugal, 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 se realizan jornadas de 43 horas semanales excepto durante el mes del Ramadán y en verano que se trabajan 35 horas semanales.



Alemania	40 h/wk.	Rumanía	40 h/wk.
Argentina	40 h/wk.	Serbia	40 h/wk.
Austria	38,5 h/wk	Luxemburgo	40 h/wk.
Bélgica	40 h/wk.	Suiza	40 h/wk.
España	40 h/wk.	Brasil	40 h/wk.
Francia	39 h/wk.	Chile	45 h/wk.
Países Bajos	40 h/wk.	Colombia	45 h/wk.
Italia	40 h/wk.	Perú	46-48 h/wk.
México	40 h/wk.	Estados Unidos	40 h/wk.
Portugal	40 h/wk.	Marruecos	43 h/wk.
Reino Unido	40 h/wk.		



Rumanía	40 h/wk.
Serbia	40 h/wk.
Luxemburgo	40 h/wk.
Suiza	40 h/wk.
Brasil	40 h/wk.
Chile	45 h/wk.
Colombia	45 h/wk.
Perú	46-48 h/wk.
Estados Unidos	40 h/wk.
Marruecos	43 h/wk.

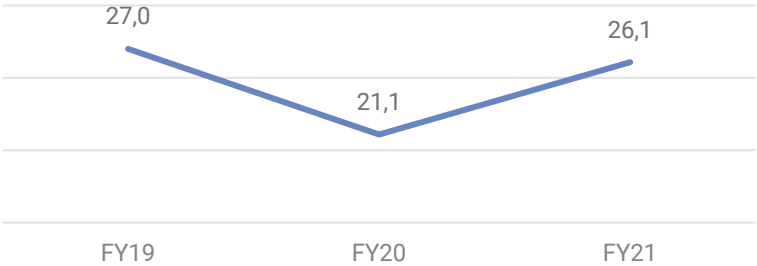
ABSENTISMO

Este aspecto no es relevante en **NTT DATA EMEAL** dado que el trabajo y el desempeño de los profesionales se realiza por objetivos, dando flexibilidad en el desarrollo de sus tareas.

En el marco de la ley, indicar que el absentismo laboral, en el año fiscal 2021, fue de 969.044 horas. Dado que **NTT DATA** tiene 37.159 empleados (former everis), el absentismo por empleado y año corresponde a una media de 26,1 horas, aumentando en más de un 23% con respecto al año anterior.

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 **NTT DATA EMEAL** 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.

HORAS DE ABSENTISMO POR PERSONA
(NTT DATA FORMER EVERIS)



4.2 Organización del trabajo

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, **NTT DATA EMEAL** ha trabajado formando varios equipos, con profesionales de las áreas de desarrollo y talento, Relaciones Laborales (RRLL), y sistemas, con el objetivo de crear una herramienta que respete la propuesta de valor al talento que está cimentada/afianzada en un liderazgo de confianza basado en la gestión por objetivos.

En este sentido, nuestro objetivo siempre ha sido la aplicación de la normativa, manteniendo nuestra apuesta por la libertad responsable, reflejada en medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo, que forman parte de nuestra 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 **NTT DATA EMEAL**.
- **Seguimiento y monitorización:** Seguimiento interno del registro. Seguimiento externo de evolución de impactos y soluciones en competidores y clientes.

El objetivo de todo este trabajo ha sido 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.

Para ello, en el año 2019 se realizó un piloto, en el que participaron 290 empleados de todas las oficinas y sociedades, con la finalidad de poner a prueba la herramienta y mejorar tanto la misma como la comunicación y documentación de apoyo.

Durante el 2020 se realizó un segundo piloto de pequeñas dimensiones, cuya finalidad era el perfeccionamiento y la optimización de la herramienta para que pudiera ofrecer resultados mucho más depurados a los obtenidos en el piloto inicial y en base a los mismos, introducir las mejoras que fueran precisas.

Una vez concluido este segundo piloto, la herramienta se ha implantado en uno de los centros de trabajo (Sevilla) cuya plantilla alcanza mas de 1.000 empleados, encontrándose actualmente en pleno funcionamiento.

4.2 Organización del trabajo

La digitalización y el avance de las nuevas tecnologías en las últimas décadas han modificado la forma en que nos relacionamos y, por ende, las relaciones laborales. **NTT DATA EMEAL** 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.

DESCONEXIÓN DIGITAL

Para garantizar esta protección se ha elaborado un *Protocolo de Desconexión Digital (energyTime)*, de acuerdo con las recientes modificaciones legislativas producidas en el ordenamiento, incluida la del trabajo a distancia (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) que regula por primera vez en España el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital. Conforme a dicho protocolo, se debe garantizar la desconexión digital de los profesionales durante sus vacaciones y fuera de su horario laboral, por lo que, salvo excepciones, se adquiere el compromiso de que las reuniones se realicen dentro del horario laboral (inicio y fin).

A nivel Global se ha puesto a disposición de todos los empleados la siguiente frase de desconexión digital para que la incluyan en su firma:

En NTT DATA trabajamos de manera flexible: no espero que trates este correo fuera de tu horario habitual. ¡Gracias!

PAÍS	FY21
Brasil	Programa equilibra que tiene con objetivo la calidad de vida y desconexión de los medios digitales.
Chile	Desde nuestros pilares trabajamos con la campaña <i>#YoPracticoUnHomeOfficeEfectivo</i> , el cual consiste en un plan comunicacional de buenas practicas para el teletrabajo y la desconexión laboral de nuestros colaboradores en sus hogares.
Colombia	La política se encuentra en construcción y entrará en vigencia en el FY22.
España	Política de Desconexión Digital (energyTime).
Francia	Existe el derecho a desconectar recogido en la Política Be Flex.
Italia Former everis	Nuevo acuerdo de trabajo Smart: El trabajador está obligado a respetar los tiempos de descanso y, en particular, a tomar no menos de 11 horas consecutivas de descanso cada 24 horas y al menos 24 horas consecutivas de descanso cada 7 días. Más allá de las horas de trabajo acordadas, el trabajador puede desactivar los dispositivos utilizados para llevar a cabo la prestación laboral. El servicio en modo de trabajo inteligente debe realizarse, también para garantizar los tiempos de descanso y desconexión, dentro del periodo de tiempo comprendido entre las 8:00 y las 20:00 horas.
Italia former NTT DATA EMEA	Acuerdo de segundo nivel sobre el trabajo inteligente. Las normas de desconexión se incluyeron en este acuerdo de trabajo inteligente firmado el 25 de noviembre de 2021.
México	Dentro de la política de teletrabajo se incluyen incisos importantes referentes a la desconexión digital. Apartado 4.3: “Respetar el derecho a la desconexión al término de la jornada laboral” Apartado 5.1 Descripción de las reglas para el colaborador en la ejecución del programa: “El colaborador deberá cumplir con su horario normal de trabajo, respetando NTT DATA México los tiempos de descanso y/o toma de alimentos”, “Mantener conexión activa a la red, Teams y correo electrónico, así como su disponibilidad en los teléfonos de contacto (celular y línea fija) única y exclusivamente durante su jornada de trabajo.”
Perú	Decreto Urgencia 127-2020: esta normal establece que NTT DATA Perú no puede exigir al trabajador la realización de tareas fuera de su horario laboral.
Portugal	Portugal ha aprobado, pero aún está en proceso de regulación, una ley para proteger la desconexión: los empleadores no deben contactar con ningún empleado fuera de las horas de trabajo.
Reino Unido Former everis	Annual Leave policy

04

SOCIAL

4.3 Conciliación, compensación
y beneficios sociales

CONCILIACIÓN PARENTAL

Igualmente se pretende mejorar la compatibilidad del trabajo con la paternidad/maternidad, promoviendo la corresponsabilidad e intentando mejorar los requerimientos legales de cada país.

En la siguiente tabla se muestran las mejoras implantadas en el FY21:

4.3
Conciliación,
compensación
y beneficios
sociales

Para el cálculo de los permisos parentales se han incluido los datos de former everis, al tratarse de datos que implican, en algunos casos, varios años fiscales.

A continuación, se muestra la información global sobre los empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo:

PAÍS	INICIATIVAS FY21 DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD
España	La prestación por paternidad, derecho nacional, ha sido ampliado a 16 semanas como la maternidad. Por lo tanto, los trabajadores de NTT DATA EMEAL que desde enero de 2021 son padres, disfrutan de 16 semanas de paternidad.
Perú	Política de protección a la colaboradora en periodo de gestación y lactancia.
Itallia	El permiso parental aumenta a 10 días de permiso obligatorio + 1 día de permiso opcional (si no lo utiliza la madre).
Brasil	Los empleados que sean padres tienen derecho a 20 días naturales consecutivos de permiso parental.
Argentina	Política NTT Family que permite al padre un regreso progresivo a su puesto de trabajo.

PERMISOS PARENTALES* (FORMER everis)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	889	501	1390
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	595	412	1007
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	357	256	613
Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental.	67%	82%	72%
Tasa de retención	90%	49%	67%

*Para el cálculo de los permisos parentales se ha tenido en cuenta los datos correspondientes al FY20 y FY21 al tratarse de permisos con un periodo de retorno muy amplio.
La tabla no incluye USA al no aplicarse las licencias parentales.

CONECTARSE PARA EVOLUCIONAR

4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

INICIATIVAS DE CONCILIACIÓN, COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

La digitalización y el avance de las nuevas tecnologías en las últimas décadas han modificado la forma en que nos relacionamos y, por ende, las relaciones laborales. **NTT DATA EMEAL** 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.

NTT DATA EMEAL promueve el bienestar de sus empleados con iniciativas y programas para cuidar de la salud emocional, mental y física a través de iniciativas sociales y de Wellbeing. **NTT DATA EMEAL** se preocupa especialmente por la conciliación en las distintas áreas de vida de los empleados.

Tras la pandemia se han modificado el tipo de medidas tomadas durante el FY21. Con los cambios en el modelo de trabajo se ha dado mucha importancia a la salud y la conciliación entre vida familiar y laboral, así como a la lucha contra la vulnerabilidad de los empleados.

Global campaign: #ENERGY: Buda en un Benz

A principios de 2022 lanzamos la iniciativa Buda en un Benz, dentro del programa ENERGY.

Las sesiones de Buda en un Benz, consiguen que nos conectemos con nosotros mismos, fomentemos nuestra felicidad personal y la de los que nos rodean.

4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales



Descansa y desconecta

Digital Wellbeing Place, yoga.

Continuamos construyendo el reto común porque nuestro principal foco eres tú. Seguimos impulsando entornos de desconexión, descanso y bienestar.

- Conoce las **clases de yoga**.
- Conoce a la **instructora**.

PROGRAMAS ESPECÍFICOS

La mayoría de los países de **NTT DATA EMEAL** cuentan con programas e iniciativas de bienestar mental, emocional y físico, ofrecidas a los trabajadores para mejorar su día a día.

VIVE **sanseguro** **NTT DATA**

Te cuida

Te presentamos las siguientes charlas enfocadas en cuidar tu bienestar integral y la de los tuyos.

Desde el buzón de **People** te estaremos agendando a las charlas.

¡Te invitamos a participar a aquellas que sean de tu interés!

Ergonomía en usuarios de pantallas de visualización

21-ABR | 11:00 a.m.

¡Te esperamos!

Kit #energy:

Uno de los cambios que hemos vivido este último año ha sido el teletrabajo, está claro que tiene muchas ventajas, pero es cierto que hay algunos aspectos que tenemos que seguir trabajando y mejorando. Por ello surge #energy, hemos ido a poco a poco incorporando los pilares básicos en nuestras vidas, pero es hora de recordar todo, por ello os traemos un Kit con la recopilación de las buenas prácticas para trabajar en casa, mejorar nuestro día a día y todos los consejos para equilibrar nuestra energía y la de nuestro entorno. Cada semana os daremos acceso a una nueva letra hasta completar la palabra ENERGY. Descubre como recargar tu #energy cada semana.

EMPEZAR

GUÍA PARA CUIDAR LA ALIMENTACIÓN

Durante esta pandemia muchas de las estructuras que conocíamos han cambiado radicalmente, la forma en la que trabajamos, de relacionarnos e incluso en la forma en la que nos cuidamos. Es importante centrarnos en esto, poner foco en nosotros mismos y en nuestro bienestar. Desde #energy nos esforzamos en hacer esto posible, por ello con esta guía queremos trabajar un poco más el equilibrio físico. Este pilar de energy tiene en cuenta la desconexión para poder estar descansados, el deporte para estar físicamente en forma... y también tiene mucha importancia una alimentación correcta. Con estos tips vamos a trabajar en ello para conseguir una alimentación equilibrada especialmente durante estos meses de verano.

¡EMPEZAR!

4.3
Conciliación,
compensación
y beneficios
sociales

PROGRAMAS ESPECÍFICOS
DE WELLBEING

Argentina

- Se mantiene una ayuda al teletrabajo y flexibilidad horaria.
- Disponibilidad de seguro médico y de vida adicional.
- Programa **EAP Latina**, brinda asistencia al empleado, previniendo y solucionando las dificultades de la vida diaria.

Brasil

- Implementación de permiso por cumpleaños y por cambio de residencia.
- Tarjeta con recarga mensual para alimentación, combustible y transporte.
- **Plataforma Gympass**, con acceso a una red de gimnasios en todo Brasil para fomentar la salud física.
- **Programa Digital Health by Sharecare**, con programas clínicos específicos y recursos digitales personalizados para cuidar la salud de cada empleado.
- Eventos deportivos de running y fútbol para la integración entre profesionales.

Perú

- Programa de soporte emocional **Cuenta Conmigo** con especialistas en psicología clínica y bienestar humano para ayudar a los trabajadores a encontrar soluciones a sus problemas personales, de salud y de trabajo.
- Seguro médico EPS que cubre las necesidades médicas de los trabajadores y de sus familias.
- Política de **licencias con goce** para cubrir situaciones de enfermedad, defunciones, matrimonio o paternidad.

México

- Se mantiene el uso de la **Tarjeta Digital Next Normal**, con la que se pueden cubrir gastos de insumos y servicios derivados del teletrabajo.
- **Programa Orienta PAE**, dirigido a fomentar el bienestar físico y mental de todos nuestros profesionales a través de distintas líneas de asesoría personalizadas → Emocional, Nutricional, Médica o Económica.
- **Programa Concilia**, agrupa políticas y medidas corporativas de flexibilidad para tratar de equilibrar la vida personal y laboral.

Colombia

- **Off Meeting Day:** los empleados pueden programar dos días al mes sin reuniones, dedicando ese tiempo al cierre de proyectos u otras actividades.
- **Flex Time:** el trabajador organiza su tiempo en función de sus necesidades.
- **Energy Clubes:** es un espacio diseñado para que los trabajadores y sus familias puedan hacer una pausa en el trabajo y disfrutar de distintas modalidades → Cocina, Arte, Música o Idiomas.
- **Tarjeta People Pass**, con \$13.000 diarios para su uso en alimentación.
- **Programa Inside**, orientado a aprender cómo comprar de manera inteligente y a mejorar nuestros hábitos de nutrición.



4.3
Conciliación,
compensación
y beneficios
sociales

PROGRAMAS ESPECÍFICOS
DE WELLBEING

Países Bajos, Luxemburgo,
Bélgica, Francia y Suiza

- Política de horario laboral flexible: comienzo de jornada entre las 7.30 y las 10 a.m y salida entre las 4 y las 7 p.m, cumpliendo siempre con los acuerdos laborales establecidos.
- Seguro médico y de vida.
- **Programa EnergyBreak: Desk Pilates**, son sesiones de bienestar diseñadas y realizadas cada 2 semanas para reducir los niveles de estrés y mejorar la ergonomía y la salud de los empleados durante los descansos.

Portugal

- **Programa Wellbeing** con ejercicio físico, zumba, meditación, yoga laboral, masajes en la oficina y talleres de alimentación sana y ergonomía.
- **Multicare Vitality** es una aplicación gamificada mediante la cual puedes conseguir puntos por ejercicio físico realizado. Los puntos pueden canjearse por cupones de deporte o comida sana y también pueden donarse a ONGs.
- Acceso a numerosos cursos de bienestar en la **plataforma Udemy**.
- Se conceden 6 días extra de vacaciones.
- Programa con **PULSE Europa** con expertos fiscales, legales y sociales para los empleados 24h/7 días por semana.

Rumanía y Serbia

- **Programa Wellbeing** focalizado en 5 áreas: Mental, Físico, Digital, Social y Financiero. En torno a estos temas se establecen sesiones o seminarios educacionales que van desde actividades de psicología positiva, torneos deportivos, debates sobre temas sociales o humanitarios, hasta asesoramiento financiero, nutricional o de organización del tiempo.
- Disponen de acceso a gimnasio para preservar el buen estado de salud y de un seguro médico que proporciona apoyo financiero en caso de enfermedad.

Alemania, Austria y Suiza
(EMEA)

- El seguro de salud y el derecho al trabajo a tiempo parcial están regulados por ley, además todos los empleados disponen de un seguro de accidentes laborales las 24 h.
- Servicio de familia **PME** que ayuda a los trabajadores con problemas personales.
- **BEM** es un equipo que da apoyo a los empleados con enfermedades de más de 3 semanas.

Marruecos

- Horario laboral flexible.
- Realización de actividades para mejorar el bienestar de los empleados de manera puntual.

España

- **Plataforma Everflex**, para destinar parte del salario a contratar productos de retribución flexible con ventajas financieras y económicas.
- **Plataforma Everbuy**, donde se ofrecen productos o servicios con descuento.
- **Plataforma Everbank**, donde se recogen las condiciones más ventajosas ofertadas por las entidades bancarias para los empleados.
- Ayuda para sufragar los costes de inicio escolar para hijos de empleados.
- Permiso sin sueldo de hasta 12 meses por motivo de cuidado de hijos/familiares, manteniendo la cotización y seguros del empleado.
- **Programa Energy**: promueve iniciativas que potencien el bienestar integral de nuestros profesionales.

4.3
Conciliación,
compensación
y beneficios
sociales

PROGRAMAS ESPECÍFICOS
DE WELLBEING

Italia
(NTT DATA former EMEA)

- Todos los empleados disponen de subsidio de comida, seguro de accidentes y seguro de salud (el empleado y su familia).
- Todos los ejecutivos cuentan con un seguro de vida.
- Todos los trabajadores (excepto ejecutivos) disponen de un bono **Welfare** de 200€ para gastar en lo que deseen.
- En 2021, se ofrecieron sesiones gratuitas con psicólogos certificados a través de **AON**.

Italia
(NTT DATA former everis)

- No hay programas de bienestar.
- Durante la pandemia se llevaron a cabo iniciativas saludables como un teléfono de apoyo psicológico, aplicación deportiva **Buddy Fit** o el **proyecto Energy**, formado por 7 cursos sobre Cómo cuidarse, Actitud resiliente, Confianza, Presencia sin proximidad, Comunicación ágil, VUCA y Cambio Organizacional.
- También cuentan con un seguro **AXA** de salud adicional.

Estados Unidos

- Prestaciones por encima de la media del sector.
- Seminarios y evaluaciones de salud gestionadas por el proveedor de seguros médicos para evaluar la salud de los empleados.
- Horarios de trabajo flexible cuando sea posible.



Reino Unido
(NTT DATA former EMEA)

- No hay políticas de bienestar establecidas.
- Los trabajadores disponen de seguro médico, de vida, de incapacidad a largo plazo y de un programa de beneficios flexibles.
- Programas de primeros auxilios en salud mental, mindfulness y de sensibilización (como planificación financiera o bienestar físico).

Reino Unido
(NTT DATA former everis)

- Los trabajadores disponen de diferentes permisos en caso de que los necesiten, como por ejemplo, permiso por defunción de algún familiar o permiso especial o de emergencia.
- También cuentan con un seguro de salud.

Chile

- Programa de apoyo emocional con los especialistas del seguro médico.
- Talleres de mindfulness, regulación emocional y prácticas positivas para encontrar el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- **Programa Home Office Efectivo:** ofrecer a los trabajadores todas las prácticas, respaldo y herramientas para mantener un balance entre su vida personal y profesional en el contexto del teletrabajo.
- Seguros de salud, dental y de vida.
- Bono de teletrabajo, alimentación, paternidad.
- Reconocimiento de antigüedad y regalo por nacimiento de hijo o cumpleaños.

4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

DIÁLOGO SOCIAL

Todas las sociedades del Grupo **NTT DATA EMEAL** 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 **NTT DATA EMEAL**, 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 **NTT DATA EMEAL** tiene presencia.



Para identificar y adelantarse a las necesidades o preocupaciones que genera el contexto de la pandemia, se anima a los empleados a compartir las ideas o sugerencias para abordar el cambio escribiendo a: Energy energy@nttdata.com

Con la integración en EMEAL se puso a disposición de los empleados un nuevo canal de comunicación corporativo denominado **ONE NTT DATA EMEAL**.



A través de la Comunidad de **NWoW (New Ways of Working)** se encuentra toda la información relativa al proceso **BeFlex**, planes de la oficina, formas de trabajo, donde cualquier duda o inquietud se soluciona a través del Buzón **NWoW**.



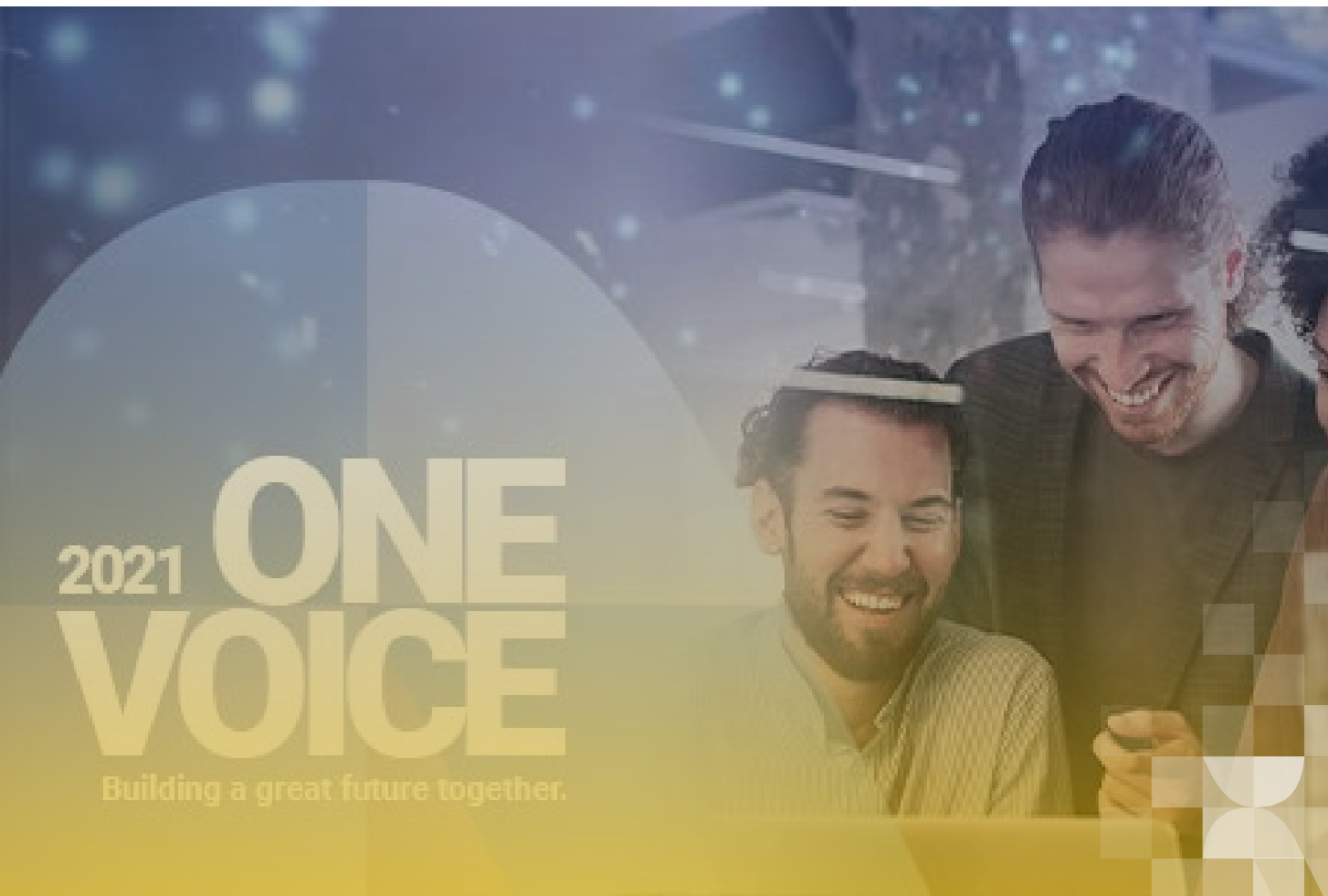
4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

DIÁLOGO SOCIAL

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

La participación en la encuesta fue del 75%, un porcentaje muy alto que nos da una visión global y nos permite identificar aquellas áreas en las que tenemos que centrarnos para mejorar nuestra empresa.

Hemos mejorado nuestro compromiso de forma generalizada en la mayoría de los países y áreas de negocio, a pesar de este difícil periodo de pandemia, nuestra integración en EMEAL y el cambio de marca de everis a NTT DATA.

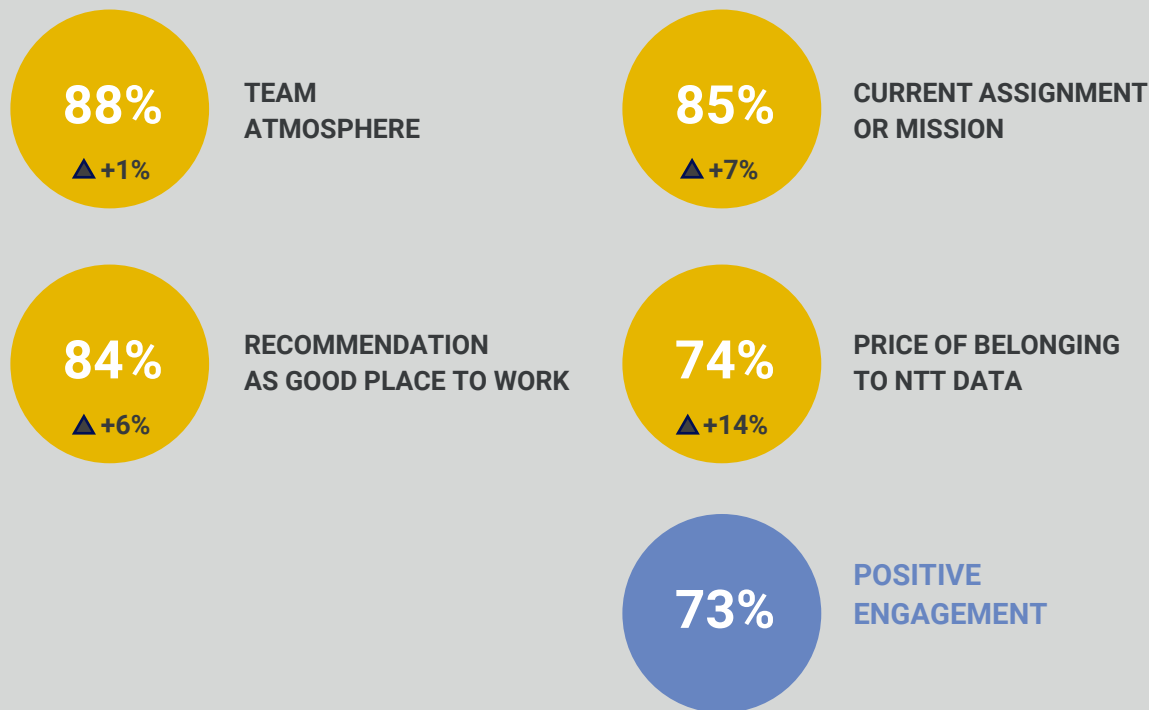


4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

Destacamos algunos indicadores clave que han mejorado:

El 85% de los empleados valora nuestro estilo de trabajo colaborativo y constructivo y el 79% considera que nuestra empresa es un lugar que anima a las personas a buscar retos más allá de su zona de confort. Esta cultura orientada a las personas es una de nuestras ventajas competitivas y la clave para garantizar que evolucionemos continuamente para afrontar nuestros retos futuros.

A partir de los datos obtenidos, los responsables de los países y los jefes de las unidades de negocio definen planes de acción específicos para abordar los diferentes temas que es preciso mejorar en cada una de las áreas.



4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales



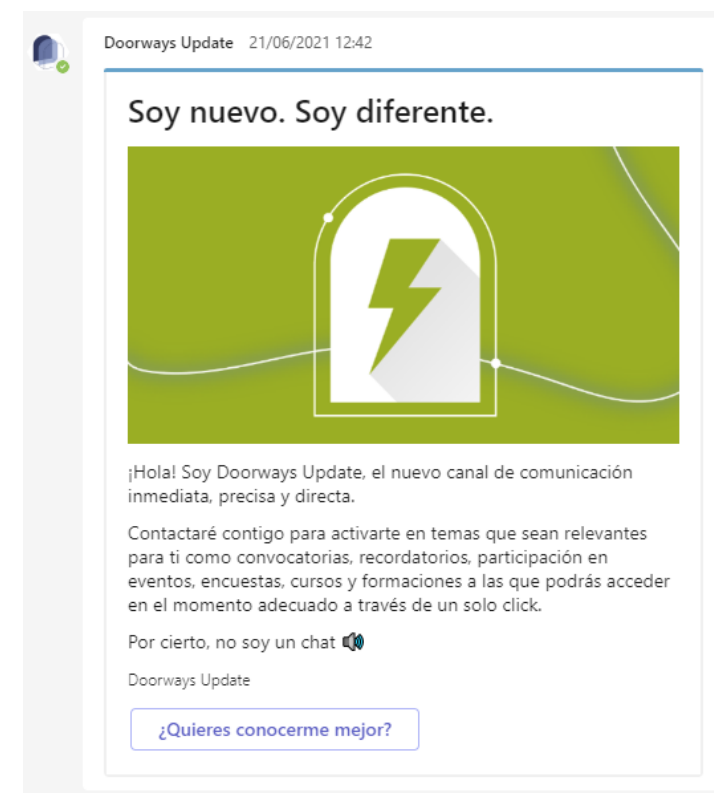
Doorways
Publicado por everis
Versión 1.7.1

A través de la aplicación **Doorways Update**, se difunden mensajes corporativos a múltiples equipos y personas a través del canal y en el chat

DIÁLOGO SOCIAL

Algunas funciones de esta aplicación son:

- Recibir los mensajes y los datos que yo le proporcione.
- Enviarme mensajes y notificaciones.
- Tener acceso a la información de mi perfil, como el nombre, la dirección de correo electrónico, el nombre de empresa y el idioma de preferencia.
- Recibir mensajes y datos que proporcionen los miembros del equipo en un canal.
- Enviar mensajes y notificaciones en un canal.
- Tener acceso a la información de este equipo, como el nombre de equipo y la lista de canales (incluidos los nombres y direcciones de correo de los miembros del equipo), y usar esta información para ponerse en contacto con ellos.



4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

DIÁLOGO SOCIAL

El Presidente, los CEOS, Directores y áreas mantienen informados a los profesionales a través de emails corporativos.



Setting Record Highs

On May 12th, we announced our year-end financial results for the fiscal year that ended March 31, 2022. Orders received, revenue, operating income and net income all exceeded last year's records, reaching an all-time high for our company.

This significant accomplishment is the result of our ability to meet client expectations through the tireless efforts of our talented employees. I would like to thank each one of you for your dedication and perseverance in overcoming the challenges of 2021 to deliver our commitments

Results for the Fiscal Year Ended March 31, 2022

	FY ended 2021/3 Results	FY ended 2022/3 Results	YoY (Amount)	YoY (Rate)	(Billions of Yen, %)
New Orders Received	2,223.3	2,400.8	+177.5	+8.0%	➔
Net Sales	2,318.7	2,551.9	+233.2	+10.1%	➔
Operating Income (Operating income margin)	139.2 (6.0%)	212.6 (8.3%)	+73.4 (+2.3P)	+52.8%	➔
Net Income Attributable to Shareholders of NTT DATA	76.8	143.0	+66.1	+86.1%	➔
Dividends per share (JPY)	18	21 ^(*)	+3	+16.7%	➔

(*) We agreed the year-end dividend for the fiscal year ended March 31, 2022, to be the sum of an ordinary dividend of 0.5 yen and a special dividend of 2.0 yen (conditional upon the approval of the proposal by the 34th General Meeting of Shareholders to be held in June 17, 2022).



Hello everybody,

As you know, this April we have closed our Fiscal Year 2021 (FY21), and I am happy to share with you that this year we have changed the trend and delivered great financial results. **The best results in the history of EMEAL** (ex-EMEA and ex-everis). Thank you to all of you for your contribution.

We had a truly extraordinary FY21. **We reached revenues of 2.98 billion euros and 423M€ more than the previous year.** This means a growth rate of twice the market average, with significant market share gains both in Europe and The Americas.

All these results clearly show that our clients and the market recognize **our unique value proposition** and our ability to fulfill their expectations.

In addition to record revenues, new bookings and improved profitability, **we have grown to more than 46,000 people**, creating interesting career development for our people and many employment opportunities in our countries.

We have been able to achieve all this, despite the additional challenge of the integration process we have been through during this FY in EMEAL. The fact of **working as one NTT DATA EMEAL has already started to contribute in terms of business, creating value for our clients** and generating more than 100 new opportunities through the collaboration between the different countries and business units in NTT DATA EMEAL.



NTT DATA EMEAL trabaja 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. Así, la sede de Madrid, en el edificio de Novus, cumple con todos los requisitos de accesibilidad universal en la edificación.

4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

ACCESIBILIDAD

Todos los países, en la medida de lo posible, están tratando de facilitar el acceso a las oficinas de los trabajadores con discapacidad. Para ello, cuentan con aparcamientos exclusivos en los alrededores, rampas y ascensores, puertas automáticas, y servicios y mesas adaptadas a sillas de ruedas.

Algunos países como Italia, México y Perú van más allá y disponen de ascensores con botones en formato braille adaptados a personas con discapacidad visual. Además, esta iniciativa ha servido de ejemplo a otros países como Alemania, Rumanía y Suiza, donde lo han instalado en alguna de sus oficinas.

En Brasil, además de estar adaptadas para los empleados con discapacidad tienen un piso específico adaptado para los empleados con discapacidad visual.

Dentro de las medidas aplicadas por **NTT DATA** España 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 solicita.

04

SOCIAL

4.4 Formación

Horas de formación

PAÍS	FY21	FY20	FY19	FY18
Europa				
Bélgica	1.195	2.722	1.254	-
DACH	*	-	-	-
España	343.074	446.700	390.380	409.894
Francia	273	196	44	90
Italia (former everis)	11.292	19.575	7.140	15.487
Italia (former NTT DATA EMEA)	185.941	-	-	
Luxemburgo	136	194	115	82
Países Bajos	601	925	161	375
Portugal	37.608	15.996	17.583	22.299
Reino Unido (former everis)	2.459	3.222	4.455	3.134
Reino Unido (former NTT DATA EMEA)	*	-	-	-
Rumanía	1.783	-	-	-
Serbia	0,5	-	-	-
Suiza (former everis)	22	82	654	2
América				
Argentina	13.180	8.758	3.862	7.523
Brasil	121.924	106.554	54.950	62.574
Chile	20.047	38.878	4.455	11.172
Colombia	17.100	12.197	24.756	15.307
México	24.789	15.966	3.121	11.986
Perú	43.847	46.383	50.158	26.700
USA	292	395	0	0
África				
Marruecos	1.570	764	-	269
Global	827.134	719.906	563.652	587.124

*Los datos de DACH y Reino Unido (former NTT DATA EMEA) no tienen la información discriminada por categorías profesionales, genero o horas. DACH realizó 119 cursos con 240 días y 1381 participantes. Reino Unido ha realizado formación en 3.941 días.

INVERSIÓN EN FORMACIÓN

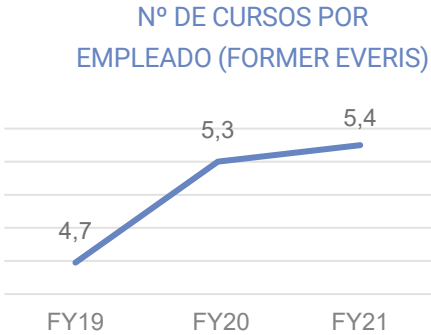
Durante el FY21, **former everis** de **NTT DATA EMEAL** invirtió 21 millones de euros en la formación del talento interno de la compañía, lo que supone 2 millones de euros más que el año anterior. En España la inversión fue de 14 millones de euros.

La unión de everis y NTT DATA EMEA junto con la continuidad del teletrabajo debido al COVID-19, que ha mantenido online a la mayoría de los cursos durante este año, así como el lanzamiento de un programa formativo en América (Festival of Learning), ha permitido un aumento significativo de formación con respecto a años anteriores, alcanzando más de 800.000 horas. En España se han reducido las horas de formación ya que durante la pandemia hubo más disponibilidad para hacer cursos y sin embargo este año se ha producido la incorporación de todos los profesionales a los proyectos.

Todas las categorías profesionales de **former everis** realizaron algún curso de formación en el año con un promedio de cursos realizados de 5,4. Este es un indicador clave del compromiso con el ODS 4 de Educación de calidad que mejora con relación al año pasado que fue de 5,3 cursos por persona.

4.4 Formación

Los programas formativos más solicitados son los relacionados con el autoconocimiento, así como desarrollo personal y profesional, donde se trabajan competencias y habilidades de liderazgo, comunicación, innovación y creatividad. Estos son Integration Course, Boas Vindas – Brasil, #TeamWork, Positive Communication y Classroom Training_English



El indicador 5 del anexo 3 muestra el desglose de número de horas de formación por categoría.



4.4 Formación

NTT DATA EMEAL promueve el desarrollo integral de las personas a través de una cultura de aprendizaje personalizada y conectada, dentro y fuera de la compañía. El Grupo impulsa el desempeño profesional a través del aprendizaje continuo y nuevos desafíos generando un ambiente donde puedan desarrollar su máximo potencial.

UNIVERSITY COMMUNITY

Para esto, **University** diseña distintos planes de formación, como Festival of Learning (FoL), más generales alineados con su modelo de carreras (funciones, conocimientos y competencias) para formar a todos los profesionales independientemente de cual sea su ubicación y su unidad.

Digital Festival of Learning (DFoL) cuenta con una oferta formativa integral en formato 100% e-Learning bajo una plataforma renovada y atractiva, que permite potenciar y facilitar el aprendizaje, así como el desarrollo de competencias de manera continua y con un claro objetivo de generar una experiencia única y personalizada para nuestros profesionales.

El año pasado se lanzó el proyecto DFoL como una parte importante del despliegue de **University** en la región Américas. Se trata de un plan especialmente diseñado para los profesionales, que tiene como objetivo proponer un itinerario formativo adaptado a sus necesidades, preferencias y a sus objetivos de evolución.

4.4 Formación

Se ofrece un catálogo de cursos muy amplio, con formación tecnológica, sectorial, de habilidades, de idiomas, certificaciones, etc.

Su canal cuenta además con casi 4.000 seguidores.

La **University Spain** también ha diseñado planes formativos que cubren las necesidades desde el punto de vista competencial y de la productividad del staff:

- **League of Learning:** plan formativo orientado al talento joven sin experiencia focalizado en potenciar el oficio de consultoría.
- **Univerflex:** plan formativo orientado al talento joven con experiencia focalizado en continuar desarrollando su carrera profesional en base a sus expectativas de crecimiento.

- **Talento Joven/ Future Líderes:** programa formativo experiencial de forma vivencial donde a través de diferentes bloques se les aporta herramientas y conocimientos que ayuden a su desarrollo y evolución como profesionales dentro de la compañía. Los bloques establecidos y sus sesiones son:

- *Learning by doing* (la gran aventura y el juego de la estrategia).
- *Networking* (networking con corazón).
- *New Digital Skills* (comunicación en nuevos entornos digitales y de la imaginación a la creación).
- Diversidad (introducción a la diversidad).
- **Digital Skills (Thinking out the box);** Gestión de equipos deslocalizados (equipo y emociones) y diversidad (diversidad de género).

Para **NTT DATA EMEAL** es muy importante la integración de sus trabajadores. Por ello, desarrolla diferentes programas de acompañamiento y formación desde sus inicios y durante su carrera en la empresa:

4.4 Formación



La oferta formativa se divide en 5 áreas, dentro de las cuales se pueden encontrar distintos tipos de itinerarios.

Estas áreas son:

- Metodológico y Certificaciones
- Habilidades
- Unidades y Sectores
- Área de Lenguaje
- Activos NTT DATA



4.4 Formación



EQUIPO EJECUTIVO

1. **Executive School:** organiza la oferta formativa para la capa ejecutiva en diferentes ámbitos de conocimiento que son transversales y por lo tanto aplican a todas las áreas de la compañía. Por otro lado, desde la Agile Academy y SUSI también se ofrece formación orientada a metodologías ágiles y a entrenar la creatividad y apostar por la innovación.
2. **InfiniTUS:** es un plan de formación de primer año para las personas que se incorporan a la capa ejecutiva ya sea mediante promoción interna o bien como incorporación nueva. Comprende un recorrido total de 72 horas de formación y tiene una duración estimada de 9 meses. Persigue sentar las bases para este nuevo reto que luego se complementarán con el resto del catálogo.

CERTIFICACIONES

El programa que ofrece la **University** está totalmente alineado con las necesidades de negocio teniendo como garante a nuestro departamento de Producción. Las certificaciones que se cubren desde **University** son:

- Project Management Professional (PMP)
- Professional Scrum Master I (PSM-I)
- ITIL Foundation 4
- PRINCE 2 Foundation
- Scaled Agile Framework (SAFe)
- Devops Foundation
- Team Kanban Practitioner (TKP)
- Kanban System Design (KMP1)
- Six Sigma Green belt
- Lean Change Management

4.4 Formación

ARQUITECTURAS FORMATIVAS SECTORIALES

Acompañamos a las unidades de negocio en la creación y mantenimiento de un espacio único global donde aunar toda la formación y conocimiento específico. Dentro de nuestro desempeño también se incluye el asesoramiento pedagógico de herramientas de aprendizaje para la creación y desarrollo de contenido formativo específico de la unidad.



Actualmente están disponibles los siguientes espacios formativos, todos bajo la denominación Knowledge4

- **Knowledge4Banking** – Sector Banca
- **Knowledge4Insurance** – Sector Seguros
- **Knowledge4Public** – Sector&Health-Sector Público y Salud
- **Knowledge4Telecom&Media** – Sector Telecomunicaciones y Medios
- **Knowledge4I'M** – Unidad I'M
- **Knowledge4 T&AS** – Unidad T&AS
- **Knowledge4SES** – Unidad SES
- **Knowledge4Utilities** – Sector Utilities

Certificación interna creada por *University* con el objetivo de potenciar las habilidades necesarias en la transmisión de conocimiento diferencial a través de múltiples e innovadoras metodologías de aprendizaje.

DISCOVERIS

Discoveris es una palanca clave para alcanzar el sueño de una universidad de tod@s y para tod@s y además una vía única para canalizar la vocación pedagógica de muchos profesionales de **NTT DATA EMEAL** que ven en la acción de enseñar a otros un sentido de propósito personal más allá de su rol, pues les motiva y les llena de energía.

Los 4 fundamentos de Discoveris son:

- **Learn:** Apoyado en el diseño y en la mejora de las habilidades de presentación y comunicación.
- **Teach:** Basado en el descubrimiento de cómo enseñar y generar un impacto real en las personas.
- **Share:** Orientado en compartir la experiencia y conocimiento dentro de **NTT DATA EMEAL**.
- **Win:** Enfocado en potenciar el reconocimiento interno y externo en el rol de experto.

4.4 Formación

IDIOMAS

El área de Idiomas de la **University Spain** ofrece una amplia gama de servicios para mejorar las habilidades lingüísticas. Desde el área de idiomas se ofrecen los siguientes cursos en inglés.

- **Sesiones Streaming:** sesiones cuatrimestrales con profesores adaptadas a los distintos niveles (desde B1 hasta C1). En grupos reducidos y en formato streaming, dependiendo del nivel, 4/8 horas al mes, aproximadamente.
- **Intensivos:** Formato más compacto, para niveles desde B1 hasta C1. Estas sesiones tienen lugar a mediados de septiembre, febrero y julio.
- **Licencias de formación e-learning:** Actualmente existen dos tipos de licencias:
 - **EF Premium:** 400 licencias con altas y bajas trimestrales. Incluidos niveles desde A1-C2. Con objetivos trimestrales y sesiones de speaking.
 - **EF Digital:** licencias disponibles para todos los empleados de la compañía, para avanzar a su propio ritmo. Niveles A2-C1.
- **Workshops:** cursos de un solo día para practicar skills en concreto.
- **EEC(English Executive training):** dirigida a la capa ejecutiva (directores y partners), sesiones individuales de rotación trimestral.
- **Linguistic Advice:** servicio en el que se asesora y ayuda al estudiante a mejorar el idioma en sus propuestas, presentaciones, email, temas específicos, etc.
- **Otras iniciativas:** Podcasts sobre distintos temas para fomentar el aprendizaje del idioma de una forma diferente, así como distintas iniciativas con este mismo fin en formato self-study.

De igual forma, en los países de habla no española se fomentan programas lingüísticos de español para mejorar la integración en la empresa, como es en el caso de países bajos que ofrecen cursos de español y holandés.

4.4 Formación

PAÍSES	CURSOS MÁS DEMANDADOS
Reino Unido	Fundamentos Comerciales, El Coste del Agotamiento, Liderar el camino - Nuevo líder, Dentro de la mente de la gestión exitosa y efectiva de contratos y Coaching para el Liderazgo.
Rumanía	Desarrollo, JAVA, ITIL, Project Management, Database, SCRUM, Excel, SAFe Agile Product Owner/Product Manager.
Portugal	Capacitaciones relacionadas con el desarrollo personal (por ejemplo, inteligencia emocional o comunicación positiva).
Perú	Licencias para Udemy: cursos técnicos; cursos para poder certificarse en Scrum Master, PMP, PMP Agile y/o ITIL v4; habilidades blandas en general: liderazgo, comunicación y negociación; cursos de certificación en Azure (AZ-900).
Alemania, Francia, Países Bajos, Rusia, Suiza	Prevención del agotamiento (burnout), mentoring, programas de certificación.
Brasil	Formación Global de Compliance (selftraining); Ley General de Protección de Datos (selftraining); Capacitación de Industrias SF para Communication & Media (selftraining); Principales marcos de trabajo JAVA (Beca); GDPR (selftraining); Conceptos Básicos de Seguridad (selftraining); Beca SRE; Testes de performance; Automatización de Testes (Beca).
Chile	Certificaciones + cursos de preparación en AWS (desarrolladores y arquitectos); certificaciones + cursos de preparación en Azure; Certificaciones Lowcode (Outsystem); cursos de seguridad corporativa y desarrollo seguro; certificaciones en SAP Cloud; cursos en DevOps, Quality Assurance - Testing QA; Activos de Centro; Java; Git; NodeJS; Introducción Angular; Introducción a Microservicios; Taller “¿Jefe o Líder?”; Taller “Aprende a Delegar”.
Italia	Programas técnicos.
España	Integration Course, #TeamWork, Classroom Training_English, Positive Communication y KOSIN_Aterrizaje en Centros.
Marruecos	Soft skills, Java.
GLOBAL	Integration Course, Boas Vindas – Brasil, #TeamWork, Positive Communication y Classroom Training_English.

04

SOCIAL

4.5 Diversidad e inclusión

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 quién es y se desarrolle entre todos un entorno seguro en el que las personas puedan aportar lo mejor de sí mismas.

NTT DATA EMEAL (former 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.

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 quién es y se desarrolle entre todos un entorno seguro, donde las personas puedan aportar lo mejor de sí mismas.

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

- Los indicadores principales son: porcentaje de mujeres en plantilla y porcentaje de mujeres Top Executive así como número de personas con discapacidad.
- Visibilizar y apoyar a las acciones locales y específicas para los grupos de interés: Plan de Inclusión de la Discapacidad, Género (*mentoring, parenthood*, sensibilización ante diversidad, ReDMA), Cultural (sensibilización sobre ética racial, 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 Barcelona o Santiago de Chile, *GirlsGonna*, *Young Talent*, *Diversity Talk*).

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

Es por ello, que NTT DATA EMEAL ha desarrollado la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, cuyo propósito es alinear la organización con el enfoque de diversidad para garantizar la equidad y la inclusión de nuestros profesionales, al tiempo que convertirla en un activo positivo dentro de nuestra comunidad.



4.5 Diversidad e inclusión

El alineamiento estratégico diseñado (2021/2023) diseñado presenta las siguientes líneas de compromiso y actuación:



- Diversidad de género en Alta Dirección
- Discapacidad
- Comunidad LGTBQ+
- Promover y alinear acciones locales
- Comunicación interna
- Comunicación externa

4.5 Diversidad e inclusión

A cierre de ejercicio FY21, el **29,4% de la plantilla estaba formada por mujeres (former everis)**, mientras que en NTT DATA EMEA supone el 31,7%, 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:

Gracias a las actuaciones llevadas a cabo, al Plan de Igualdad y a la Política de Diversidad, NTT DATA EMEAL (former everis) ha sido capaz de mejorar el ratio de mujeres *top executive*.

CATEGORÍA (FORMER EVERIS)	% MUJERES EN PLANTILLA FY21	% MUJERES EN PLANTILLA FY21	% MUJERES EN PLANTILLA FY21
PARTNER	10,85%	10,73%	11,43%
EXECUTIVE DIRECTOR	22,45%	25,35%	16,07%
DIRECTOR	18,60%	16,15%	16,56%
MANAGER	30,01%	28,09%	25,96%
LEADER	29,63%	29,31%	29,84%
STAFF	29,70%	29,13%	28,23%

CATEGORÍA (FORMER NTT DATA)	% MUJERES EN PLANTILLA FY21
EXECUTIVE	12,26%
SENIOR MANAGER	19,94%
MANAGER	24,08%
PROFESSIONAL	35,46%
JUNIOR	34,85%
SUPPORT	26,19%

CATEGORÍA (FORMER EVERIS)	% MUJERES EN PLANTILLA FY21	% MUJERES EN PLANTILLA FY21	% MUJERES EN PLANTILLA FY21
MUJERES EN PLANTILLA	29,40%	28,80%	28%
MUJERES TOP EXECUTIVE	14,50%	14,50%	12,40%
Nº PERSONAS CON DISCAPACIDAD	354	213	169

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.

Además, se hace un seguimiento en OneVoice del indicador de diversidad. En 2021 el porcentaje de satisfacción de los empleados con la gestión que **NTT DATA EMEAL** realiza de la diversidad fue de 76%.

CATEGORÍA (FORMER NTT DATA)	% MUJERES EN PLANTILLA FY21
MUJERES EN PLANTILLA	31,70%
MUJERES TOP EXECUTIVE	12,20%
Nº PERSONAS CON DISCAPACIDAD	201

4.5 Diversidad e inclusión

En España, en relación con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cada sociedad de España está trabajando en un Plan de Igualdad, pues por volumen de empleados tienen obligación.

PLAN DE IGUALDAD

NTT DATA EMEAL promueve la igualdad de oportunidades 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 **NTT DATA EMEAL** 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, **NTT DATA EMEAL** 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.

Desde 2020, España cuenta con el Plan de Igualdad para el periodo 2020-2025 que tiene objetivos relacionados con: la inclusión de mujeres en plantilla a través de *recruiting*, desarrollo, formación, conciliación entre vida personal y profesional, comunicación, remuneraciones y acoso sexual y por razón de género.

En el resto de países en los que **NTT DATA EMEAL** 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.



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.



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 DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

NTT DATA EMEAL presenta en los diferentes países medidas enfocadas a fomentar la inclusión y diversidad en temas culturales, generacionales, apoyando la presencia de mujeres en todos los puestos, además de medidas sobre los perfiles profesionales y medidas que fomenten la inclusión del colectivo LGTBIQ+, en todas sus oficinas y para todos sus empleados.

Algunos países como España y Chile han experimentado este año la adhesión al Código de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad Empresarial, desarrollado por REDMAD (Red de Mujeres en Alta Dirección) y la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s (EJE&CON).

4.5 Diversidad e inclusión

Además NTT DATA EMEAL presenta el **Zero Gender Pay Gap**, una iniciativa que desde 2018 elimina la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Iniciativas de género

Día internacional de la mujer en NTT DATA EMEAL: Se lanzó una acción global para llegar a todas las mujeres del mundo y conmemorar la singularidad de cada mujer. Además, se han desarrollado acciones locales para conmemorar este día, sensibilizando a la gente sobre los problemas actuales e intemporales que limitan el crecimiento de las mujeres en la sociedad y en el trabajo, y las iniciativas que aportan reconocimiento a nuestras mujeres. Este día se organizan gran cantidad de actividades que permiten reconocer a las mujeres en sus diferentes roles dando visibilidad a la desigualdad de género.

Se celebra, además, el **Día de la Mujer y la Ciencia** donde se programan eventos para empoderar a las niñas y mujeres con la tecnología, o el **Día Internacional de las Niñas en las TIC**, celebración acompañada de iniciativas que tienen como objetivo romper cualquier brecha y empoderar a las niñas para llegar tan alto como sus sueños. El pasado 28 de abril de 2022, 23 de las niñas que están compitiendo en los equipos de NTT DATA EMEAL que han presentado sus proyectos tecnológicos de innovación social y medioambiental a la actual edición de **Technovation Girls** realizaron un video en el que invitaban a 'dar el salto juntos' por la igualdad de oportunidades hacia las carreras STEAM.

4.5 Diversidad e inclusión

Iniciativas culturales

AVSI Foundation: Colaboración con **NTT DATA Italia** para concienciar sobre la figura de la mujer en países en vías de desarrollo o en conflicto bélico.



People for development

Iniciativas LGTBQ+:

NTT DATA EMEAL se compromete a mejorar sus prácticas de gestión empresarial así como a luchar contra la discriminación en la empresa. Por ello, en días clave para el colectivo LGTBQ+, se reivindica la importancia de incluir la diversidad sexual y de género en los entornos de trabajo, buscando así una mayor sensibilización.

Queremos generar un ambiente de trabajo en el que todas las personas se sientan seguras siendo ellas mismas.



4.5 Diversidad e inclusión

INICIATIVAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este programa se ha implementado en España y Reino Unido (former everis). Sus objetivos principales son:

- Honrar el propósito de compañía del desarrollo integral de las personas.
- Dar espacio a la maternidad y paternidad como momento vital fundamental.
- Promover la toma de decisiones consciente y la apertura de las conversaciones sobre expectativas, necesidades y oportunidades.
- Desarrollar habilidades y recursos necesarios.

The Parenthood Experience es un programa que promueve la corresponsabilidad familiar y busca eliminar los principales estereotipos de género vinculados a los modelos familiares para favorecer el desarrollo integral de nuestros profesionales.



4.5 Diversidad e inclusión

INICIATIVAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Sus objetivos principales son:

- Apoyo del crecimiento profesional de mujeres con alto potencial.
- Crear una red de mujeres de referencia en la compañía.
- Combatir barreras, estereotipos y sesgos de género.
- Fomentar un espacio de aprendizaje y debate para recoger el *feedback* de las vivencias de las mujeres en la compañía.

El programa está orientado a las **mujeres de la compañía que se encuentran camino del top executive** y se basa en dos pilares fundamentales:

- Formación específica.
- Mentoring con perspectiva de género, diversidad e inclusión.

WomenTogether es un programa de empoderamiento femenino en el que mujeres y hombres trabajan de la mano para derribar sesgos inconscientes desde la perspectiva de género. Este programa, que ha tenido una primera edición en España, está trabajando en una segunda edición también en España, así como su implementación en los países de América.



UNIQUECAMP es el primer *Bootcamp* digital para personas con discapacidad en el sector TIC con el que ofrecemos oportunidades de formación y desarrollo profesional a los participantes. El proyecto piloto ha contado con un grupo reducido de 24 personas con diversidad funcional para un aprendizaje personalizado a lo largo de seis meses, durante los que reciben una formación centrada en *FullStack Web Development*. Al finalizar, los alumnos y alumnas que superan la evaluación podrían incorporarse a nuestra compañía como desarrolladores web.

850

Horas impartidas

6

Meses de formación

24

Estudiantes

INICIATIVAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DIVERSOFÍA es el itinerario formativo de la estrategia *Uniqueness* en el que trabajamos la diversidad, tomando como hilo conductor la filosofía, haciendo un recorrido a través del cambio de pensamiento y cómo éste ha ido vinculado a la forma en la que vemos el mundo.

Se lanzó la primera edición en FY20 en España y actualmente se ha implementado en el resto de países former everis.

Con *Diversofía*, tenemos un espacio de reflexión, de ahondar en nuestros juicios y prejuicios, tratando de entendernos para poder comprender a quien nos rodea y abrazar su diversidad.

4.5 Diversidad e inclusión



4.5
Diversidad
e inclusión

INICIATIVAS DE DIVERSIDAD
PARA REDUCIR EL GAP DE
GÉNERO

NTT DATA EMEAL tiene un gran compromiso: trabajar para que el talento femenino llegue muy lejos. Como empresa del ámbito tecnológico se quiere impulsar la presencia de mujeres en todos los ámbitos.

Por eso, impulsamos las vocaciones STEAM en todos los países en los que estamos presentes con iniciativas que ayudan a reducir los sesgos de género asociados a la tecnología, mentorizando a niñas para que desarrollen su potencial y puedan escoger la ciencia y la tecnología como aspiración para su futuro profesional.

Acompañamiento
en la **escuela**

TECH4CHANGE

Iniciativa de voluntariado en colaboración con *United Way* para reducir el abandono escolar de más de 200 jóvenes.

PARTICIPACIÓN EN
TECHNOVATION GIRLS

Participación en la competición internacional que promueve el talento STEAM en niñas a través del desarrollo de aplicaciones con un propósito social o medioambiental.



GIRLSGONNA

Iniciativa para reducir el sesgo de género asociado a la tecnología y transformar el mundo a través de la ciencia, la tecnología y la innovación.

221

Personas registradas

- 91 niñas
- 83 mentores/as
- 47 jueces/zas

23

Equipos

13

Países
representados

Acompañamiento
en la **universidad**

MATESELLA
CON EJE&CON

Proyecto que impulsa la carrera científica o empresarial entre mujeres estudiantes del grado o el máster en CTIM (matemáticas y otras disciplinas afines).

UNIQA

Piloto formativo para universitarias STEAM sobre autoconocimiento, empoderamiento y evolución profesional.

Acompañamiento
en la **vida profesional**

REINVENTATECH
CON ORACLE

Iniciativa que promueve la empleabilidad de las mujeres en el ámbito STEAM.

Se trata de formación a colectivos de mujeres que han tenido que interrumpir su carrera profesional

WOMENTOGETHER

Iniciativa para apoyar el crecimiento de mujeres de perfil alto y combatir las barreras y sesgos de género. Se trata de un programa para visibilizar a las profesionales de NTT DATA EMEAL y tener mayor número de mujeres en la capa directiva que sirvan como ejemplo para todas aquellas que entran a formar parte de la organización.

4.5 Diversidad e inclusión

INICIATIVAS DE INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

En **NTT DATA EMEAL** se trabaja poniendo foco en las fortalezas que los profesionales han conseguido desarrollar gracias a su compromiso, perseverancia y ganas de aprender, aptitudes que les permiten superar desafíos y desarrollar, además de talento, una ilusión y un entusiasmo contagioso.

Celebrar la diversidad, como la campaña del 3 de diciembre con motivo del **Día Internacional de las Personas con Discapacidad**, es una oportunidad que nos posibilita aunar los talentos y actitudes que hacen que, con nuestras distintas capacidades, nos convirtamos en referentes para la compañía y la sociedad.



4.5
Diversidad
e inclusión

INICIATIVAS DE INCLUSIÓN DE
LA DISCAPACIDAD

Maratón de Madrid

NTT DATA EMEAL, en su apuesta por la Diversidad e Inclusión Social y su apoyo de la Mujer en la Ciencia, continúa promocionando a Carlos García Espada, Partner Director de la compañía afectado por la enfermedad del ELA y líder del equipo de running Team Espada, al mismo tiempo que nos unimos a Susana Rodríguez, otro referente por ser la mejor triatleta paralímpica del mundo y medalla de oro en Tokio, así como una de las primeras médicas con discapacidad visual del mundo.

En ese sentido, un año más, **NTT DATA EMEAL** ha formado parte activa de la Maratón Rock'n' Roll de Madrid 2021 (26 de Septiembre 2021) y la Zurich Rock'n' Roll Running Series Madrid (24 de abril 2022). En esta última, que ha contado con más representación femenina que nunca, Susana se ha unido al Team Espada de Carlos en su camino hacia la meta, animados por el equipo de voluntarios The Blue Wave.

Una número 1, un ejemplo para todas las niñas y mujeres del mundo por su capacidad para superar cualquier obstáculo y ser la mejor en su disciplina.

60 Corredores
100 Voluntarios
*26 septiembre 2021
160 Corredores
60 Voluntarios
* 24 abril 2022



INICIATIVAS DE
INCLUSIÓN DE LA
DISCAPACIDAD

NTT DATA EMEAL realiza diferentes iniciativas para aumentar la inclusión de personas con discapacidad en sus centros de trabajo. En países como Chile, se hacen publicaciones en redes sociales de estos puestos y se colabora en su acompañamiento durante su trabajo.

4.5
Diversidad
e inclusión



LINKEDIN

7 job slot que se van rotando.
Un total de 25 ofertas al mes.
341 postulaciones



COMPUTRABAJO

148 publicaciones
al mes.
1090 postulaciones



SOMOS EMPLEO

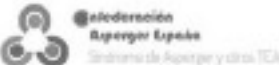
15 publicaciones
con 108 postulantes
de los cuales 7 fueron
personas con discapacidad



GET ON BOARD

32 publicaciones
mensuales.
128 postulaciones

Organizaciones con las que España colabora para incorporar personas con discapacidad.



4.5 Diversidad e inclusión



Brasil

Laboratoria

NTT DATA Brasil, a través de *Laboratoria*, participa en un programa de formación y contratación de mujeres, donde son capacitadas durante un período de 6 meses, y posteriormente son conectadas con las empresas.

Talent Fest

Talent Fest es un hackatón centrado en la contratación y organizado por *Laboratoria*, en el que las candidatas tienen un tiempo limitado para resolver un caso. Es una gran oportunidad para visibilizarlas y que las empresas encuentren el mejor talento para su organización.

Becas para personas con discapacidad

Es un proyecto que busca la inclusión y la diversidad en el mundo de la tecnología, lanzando por cada edición hasta 30 becas de incorporación como técnicos de nivel junior.

Autismo Tech

Se trata de un movimiento de formación, *workshops* y *hackatones*, como plataformas de transformación social, empoderamiento e inclusión, con el protagonismo de profesionales de la comunidad autista.



Chile

Chile cuenta con una planificación anual específica sobre Prácticas de Equidad de Género:

Fundación Avanza – “Estrategias de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”

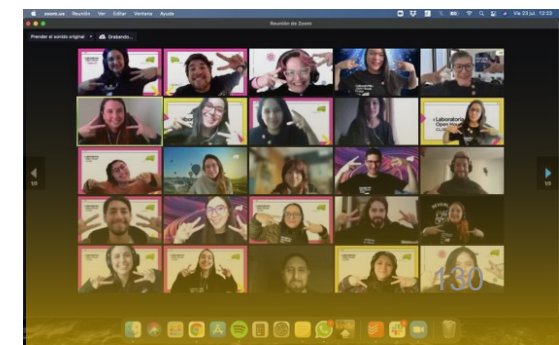
Capacitación de 16h donde se abordan políticas inclusivas, prácticas institucionales de accesibilidad del entorno e información, cultura organizacional y gestión de la inclusión.

Laboratoria

NTT DATA Chile, al igual que Brasil, también tiene una alianza con *Laboratoria* para formar a mujeres a través del bootcamp en competencias TI. De esta forma se contribuye a la reducción de la brecha de género en la industria de la tecnología de la información.

Hackaton Hackeando la Desigualdad

Organizada en conjunto entre *Laboratoria*, Unión Europea y NTT DATA Chile con la participación de más de 100 mujeres de distintos países de Latinoamérica, se trata de un evento donde developers y designers explotan su creatividad y utilizan todas sus herramientas para solucionar un problema en 4 días.



4.5
Diversidad
e inclusión



Colombia

Laboratoria – Talento que transforma

Con Laboratorio impulsamos también en Colombia a mujeres que sueñan con un futuro mejor a comenzar y crecer en una carrera transformadora en tecnología.

- Apoyamos la Hackathon Laboratoria 2022
- 3 personas contratadas en Digital Technology

<Laboratoria>
Talento que transforma



Incluyeme.com

Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Potenciamos la empleabilidad de las personas con discapacidad y acompañamos a las empresas en la implementación de estrategias de inclusión.



HENRY

Se trata de una startup con una fuerte impronta social, que hoy ofrece educación en tecnología a un costo inicial cero, favoreciendo oportunidades de acceso a educación superior a estudiantes de Latinoamérica.



España

Además de las iniciativas de **NTT DATA EMEAL** descritas previamente como WomenTogether o The parenthood experience, NTT DATA Spain cuenta con otras iniciativas de diversidad como las siguientes:

Diversity Talk

Espacio en el que se comparten experiencias relacionadas con la diversidad y la lucha por la inclusión, debida a discapacidades, bajo la temática **Mujeres que Inspiran**, a través de charlas con referentes en diversidad o de libertad de orientación sexual.

Plan de Alineamiento Estratégico
2021/2023

- **Equidad de género en alta dirección** con el empoderamiento a la mujer, el liderazgo inclusivo y considerando la experiencia parental de la mujer.
- **Personas con discapacidad**, con iniciativas que ponen el foco en las fortalezas de cada talento, considerando la discapacidad como una oportunidad y no como un problema.
- **Comunidad LGTBQ+**, con el fin de normalizar y crear espacios de trabajo seguros, libres e inclusivos, entre otros.



4.5
Diversidad
e inclusión



Italia

AVSI - “Un futuro aún por construir:
apoyo a las mujeres sirias en el Líbano”

En esta iniciativa, representantes de AVSI nos cuentan interesantes testimonios sobre cuestiones de liderazgo en situaciones extremas y las oportunidades que África puede ofrecer.

SECURITY NINJA

Es una difusión para concienciar sobre ciberseguridad a niños y niñas, que contribuye también a reducir la brecha de género.

900

Niños y niñas participantes

+ 30

Clases

The ‘Coding in schools’ project

Consiste en enseñar a los alumnos de primaria y secundaria los principios fundamentales de la programación informática para ayudarlos a desarrollar las habilidades necesarias en el futuro. Contribuye a reducir la brecha de género.

+18.000

Niños, niñas y profesores involucrados

+2.254

Horas de clase

8

Ciudades en Italia

+110

Voluntarios

+ Colegios

ACT4School

Se trata de reuniones impartidas por algunas de nuestras profesionales para inspirar a los adolescentes a considerar los próximos caminos de estudio en las carreras STEAM.

DONNEXSTRADA - “International day
against violence against women”

NTT DATA Italia y DONNExSTRADA han creado un camino educativo y público para crear conciencia en los adolescentes sobre el acoso y la violencia contra las mujeres y para considerar los próximos caminos de estudio en las carreras STEAM.



IMPRONTA

Con la cooperativa l'Impronta se pone en marcha la inserción laboral de algunos trabajadores con discapacidad frágil.



México

En México, a día de hoy cuentan con un equipo que tiene una participación de mujeres del 35%, dato más alto hasta el momento. A continuación, se presentan iniciativas enfocadas a dar visibilidad y reconocer la participación, aportaciones y logros del talento femenino.

¿Conoces a...?

Casos de éxito liderados por mujeres que exponen resultados y hallazgos en foros. Las participantes pertenecen a diversas categorías y exponen en forma de conferencias.

Mujeres al frente

Podcast y conferencias generados por mujeres sobre temas de liderazgo. El objetivo es fortalecer la identificación de las mujeres como líderes, su aportación de valor y sus perspectivas.

Aliados

Casos de éxito liderados por mujeres que exponen resultados y hallazgos en foros. Las participantes pertenecen a diversas categorías y exponen en forma de conferencias.



Comunidad – We are here

Foro donde nuestras profesionales comparten experiencias y recomendaciones además de ser un lugar para difundir diferentes contenidos. Está abierto a familiares de las profesionales (hijas, madres...).

Yo, líder

Taller para mujeres de todas las categorías y orientado a explorar el concepto del éxito y las fortalezas de las profesionales para liderar. El objetivo es mejorar su perfil y redirigir sus esfuerzos de desarrollo.

Programa de Mentoring para mujeres

Programa de orientación y acompañamiento a nuestras profesionales cuyo objetivo es incrementar la proporción de mujeres en la capa ejecutiva.

4.5 Diversidad e inclusión



Perú

En Perú cuentan con una programación anual de **más de 35 iniciativas** como eventos, charlas, conferencias, talleres, etc. organizado por *Uniqueness*, *The value of diversity*. Entre estas iniciativas se encuentran:

Testimonios o charlas organizados como, por ejemplo, **Charla de liderazgo femenino**, una experiencia real sobre cómo reducir la brecha de género, **“Por más mujeres Tech”**, Aliados de la diversidad, una charla basada en **“¿Por qué involucrarnos y ser referentes?”**, y **“Talento sin etiquetas”**.

Destacan iniciativas para comunicar por **mailing** diversas temáticas de diversidad como: mitos sobre la discapacidad, ventajas de un entorno diverso y diversidades de tipo funcional, cultural y sexual, así como dar a conocer la creación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y la definición del protocolo contra el acoso sexual y moral.

Se celebran además los siguientes días:

- **Día de la Mujer**
- **Día de la No Discriminación**
- **Día de la Diversidad Cultural**
- **Día del Orgullo LGTBIQ+**
- **Día de las personas con Discapacidad**



Portugal

Responsible talks – Diversidad e Inclusao

Esta charla recuerda que las personas, la diversidad de talento, experiencias, ideas, intereses y creencias dan lugar a una NTT DATA EMEAL más sostenible, innovadora y competitiva.

Target Gender Equality

Consiste en un programa acelerador de la igualdad de género en las empresas que incluye análisis del desempeño, talleres de capacitación, aprendizaje y diálogo sobre establecimiento de metas, con el objetivo de que las mujeres estén representadas en todos los niveles y en todas las áreas.



Global Women in Tech Awards

Estos reconocimientos premian a personalidades del área tecnológica en 7 categorías diferentes. Con ellos se trabaja para promover una cultura diversa e inclusiva, respetando y valorando las diferencias entre personas, incluidas las relacionadas con el género.

Al mismo tiempo, se promueve la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción, así como en el apoyo a iniciativas que promuevan el desarrollo de las carreras STEAM.



4.5 Diversidad e inclusión



Reino Unido

Culture & Ethnicity

Durante el año se organizan workshops, webinars y charlas virtuales sobre distintas temáticas culturales y étnicas.

Women's Business Network

Organización de numerosos eventos, webinars y paneles de discusión sobre la mujer y la brecha de género.

Disability Network

Comprometidos con la contratación de personas con discapacidad y capacitando al personal en Primeros Auxilios en apoyo del personal discapacitado, además de estar en aprendizaje continuo con el apoyo a personas con autismo.

Wellbeing

- **Bienestar Mental**
 - Mindfulness.
 - Terapia de comportamiento cognitivo.
 - Introducción al Programa de Campeones en Salud Mental.
 - Inteligencia emocional.
- **Bienestar Mental**
 - 3 meses de pérdida de peso y programa de ejercicios.
 - Programa de control del cáncer de próstata.
 - Programa de vacunación de la gripe.
 - Sesiones semanales de yoga.



#DoDiversity

Iniciativa de comunicación, información, sensibilización a nivel interno y externo de la compañía sobre la diversidad de género y el empoderamiento de la mujer.

LGTBIQ+ and Allies

A lo largo del año, se publican artículos y posts en LinkedIn a nivel externo y se comparten historias, videos y experiencias por mailing a nivel interno.

mygwork

Lanzamos nuestra nueva asociación con mygwork, 'La comunidad empresarial para profesionales LGTBIQ+, estudiantes, empleadores inclusivos y cualquier persona que crea en la igualdad en el lugar de trabajo'.

4.5
Diversidad
e inclusión

NTT DATA EMEAL cumple con los requisitos expresados en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre y su metodología de cumplimiento se expresa en el siguiente cuadro para las sociedades de NTT DATA en España, donde este Real Decreto Ley es de obligado cumplimiento.

INCLUSIÓN
DE LA DISCAPACIDAD

SOCIEDADES ESPAÑA*	MEDIA DE *** EMPLEADOS	EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	CUOTA 2%	DIFERENCIA VA- LOR ABSOLUTO	CUMPLIMIENTO DE CUOTA (%)	MEDIDAS ALTERNATIVAS EN EUROS OBLIGATORIO REAL		DIFERENCIA A FAVOR**
everis Aragón	378	7	7	0	100	N/A		
everis BPO	1588	13	31	18	58,06	348.517,62	365.111,74	-16.594,12
everis Spain	8041	43	160	117	73,13	2.265.364,53	2.282.393,97	-17.029,44
everis Centers	2805	18	56	38	67,86	735.759,42	746.432,88	-10.673,46
everis inf Engineering	811	5	16	11	68,75	212.982,99	221.062,24	-8.079,25
everis inf Operations	365	2	7	5	71,43	96.810,45	102.951,53	-6.141,08
everis Engineering	100	3	2	-1	100	N/A		
everis initiatives	82	0	1	1	100	19.362,24	15120,33CEE, 2120,96 DONACIÓN	
everis Aerospace	263	3	5	-1	100	38.724,18	38.827,95	-103,77

*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.

** Este dato expresa cómo el compromiso de NTT DATA EMEAL va más allá del requisito legal, indicando el gasto de NTT DATA EMEAL que excede el obligatorio legalmente establecido. En este año, este gasto se ha destinado a compras en centros especiales de empleo y donaciones.

*** Plantilla media calculada a fecha de entrega de certificados de discapacidad.

INCLUSIÓN
DE LA DISCAPACIDAD

La siguiente tabla muestra el número de empleados y porcentaje de discapacidad en las sociedades de España, a cierre del ejercicio fiscal:

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	439	8	6	6	1
everis BPO	2.432	18	15	15	2
everis Spain	9.200	58	44	44	10
everis Centers	4.092	43	33	33	4
everis inf Engineering	937	6	5	5	0
everis inf Operations	561	2	2	2	0
everis Ingeniería	127	3	2	2	0
everis initiatives	21	0	0	0	0
everis Aerospace	69	1	1	1	0

4.5
Diversidad
e inclusión

*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 2022.

4.5 Diversidad e inclusión

INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Alemania aplica la ley § 154 SGB IX con un porcentaje de cuota del 5%. En plantilla hay 39 empleados con discapacidad compensando los empleados que faltan (78) para cumplir la cuota con medidas alternativas mediante pagos de 174.000 euros anuales en la oficina de empleo.

Francia aplica la ley “loi handicap” en empresas de más de 20 empleados, la cuota es del 6%, sin embargo, aunque a cierre de FY21 hay 33 empleados ninguno de ellos tiene discapacidad.

Italia aplica la ley específica L.68/1999 siendo el porcentaje de cuota del 7%, lo que supone 305 empleados. Dado que el número de empleados con discapacidad es de 179, se utilizan medidas alternativas para compensar la cuota. 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.

En **Portugal**, al ser una empresa con más de 250 empleados, debe tener una cuota del 2% de empleados con discapacidad declarada dentro de la plantilla. Esta cuota debe calcularse en función de la media de empleados del año anterior. Actualmente, tiene contratados 6 empleados con discapacidad. La ley permite que las empresas puedan presentar sus resultados hasta 2023. Portugal trabaja con varias instituciones locales para el *recruiting* de personas con discapacidad, por ejemplo: associação salvador, Valor T (institución creada por SCML y que va a funcionar como una plataforma de empleo para personas con discapacidad), APSA, OED y CADIN.

Reino Unido no identifica ninguna cuota mínima y tiene empleadas 10 personas con discapacidad en total.

Rumanía aplica las leyes Lg 448 / 2006 y Lg 53/2003 con un porcentaje de cuota del 4% siendo el número de empleados con discapacidad de 5. Utiliza un pago para discapacidad como medida alternativa.

Serbia dispone de la Ley de rehabilitación y empleo de las personas con discapacidad que indica un porcentaje de cuota del 4%. Al no disponer de empleados con discapacidad, en este país se aplican medidas alternativas de pago

Brasil tiene la Ley de Cuotas – Ley Nº8.213/91 y la Instrucción Normativa Nº20/2001 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 260 personas. Actualmente, la cifra de personas con discapacidad en Brasil es de 148 y según el acuerdo firmado con el organismo competente cuenta con un plazo hasta finales del año 2022 para completar la contratación de personas con discapacidad.

Chile, en aplicación de la Ley 21.015, con un porcentaje del 1%, tiene que cumplir con la cuota numérica de 11 personas en Santiago y 7 en Centro, siendo actualmente el número de empleados con discapacidad de 13 en Santiago, cumpliendo así con la cuota, y de 5 en Centro, donde faltarían dos empleados con discapacidad para cumplir con la cuota. La compensación se debe hacer al cierre del año calendario por cada trabajador mensual en que la compañía no haya cumplido la cuota. Para su cumplimiento se ha realizado una donación. Dicha donación correspondiente a 2 ingresos mínimos mensuales (definidos por ley) por mes de incumplimiento por cada colaborador que falte.

4.5 Diversidad e inclusión

INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

En **Colombia**, la Ley estatutaria 1618 de 2013, establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. El objeto de esta ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad. Aunque no existe un porcentaje de cuota mínima, hay contratadas 7 personas con discapacidad.

En **México** cuentan con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Este documento no señala un mínimo de personas con discapacidad a contratar por parte de la empresa privada, sino que simplemente busca fomentar esta práctica.

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, lo que en este caso supone 130 personas. El número de personas con discapacidad en la compañía (5 personas) está lejos de cumplir la normativa, por lo que se están desarrollando planes específicos de actuación.



A continuación se muestran los países donde **NTT DATA EMEAL** tiene sociedades con perfiles con discapacidad contratados, aunque no tengan requisito legal en materia de obligación de inclusión. **NTT DATA EMEAL**, en estas sociedades, presenta al cierre del FY21, 555 empleados con discapacidad, lo que supone un 1,20% del total. Aunque se han iniciado todas estas medidas para incorporar personas con discapacidad, la todavía anómala situación que nos está generando la pandemia de la COVID-19 con el consiguiente mantenimiento en formato teletrabajo, está complicando aún más esta tarea.

4.5
Diversidad
e inclusión

PAÍS	PORCENTAJE DE CUOTA NUMÉRICA	CUOTA NUMÉRICA DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD QUE DEBEN SER CONTRATADOS	Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD FY21	Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD FY20	Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD FY19
Europa					
Alemania	5%	78	39	-	-
Austria	4%		0	-	-
Bélgica	N/A	-	1		
España	2%	Indicado anteriormente por sociedades	139	115	87
Francia	6%	2	0	-	-
Italia (Former everis)	7%	69	29	25	23
Italia (Former EMEA)	7%	236	148	-	-
Luxemburgo	2%	1	0		
Países Bajos	N/A	0	0		
Portugal	2%	20	6	3	4
Reino Unido (former everis)	N/A	-	1		
Reino Unido (Former EMEA)	N/A	-	9		
Rumanía	12%	42	5		
Serbia	2%	2	0		
Suiza	N/A	-	0		
América					
Argentina	N/A	-	0	2	1
Brasil	5%	260	148	55	31
Chile	1%	17	18	6	10
Colombia	N/A	-	7	0	3
México	N/A	-	0		
Perú	3%		5	7	10
USA	N/A	-	0		
África					
Marruecos	NA	-	0		

04

SOCIAL

4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

La compañía ha definido en su plan estratégico el desarrollo de una línea de acciones que contribuyen a mejorar el mundo en el que vivimos a través del talento diverso y la tecnología responsable.

4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

Durante la situación excepcional por el COVID-19 que ha continuado este año, **NTT DATA EMEAL** ha mantenido un fuerte compromiso con la reducción de las desigualdades sociales con diversas iniciativas en los países en los que tiene presencia.

Además, desde **NTT DATA Foundation**, se ha fortalecido el desarrollo de este tipo de iniciativas fomentando la participación de un gran número de profesionales de la compañía como voluntarios.



Tech for Sustainability es la primera plataforma de microdonaciones para iniciativas que, con ayuda de la tecnología, mejoran la sociedad y el medioambiente.

[Ir a la web](#)

4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISO SOCIAL

Tech for Sustainability,
Technology with heart for a better world

Desde **NTT DATA EMEAL** en colaboración con **Teaming**, entidad de la que somos patronos fundadores, lanzamos **Tech for Sustainability**, un nuevo proyecto alineado al propósito de la compañía de poner el talento y la tecnología al servicio de la sociedad, con el objetivo de ayudar a construir un mundo mejor con acciones de alto impacto social y medioambiental.

Se trata de una plataforma de crowdfunding focalizada en visibilizar proyectos de base tecnológica sin ánimo de lucro y movilizar fondos para que estos puedan conseguir sus objetivos solidarios.

Tech for Sustainability pretende generar un impacto positivo en los siguientes ámbitos:



Educación
Digital



Diversidad
e Inclusión



Medioambiente



Derechos
Humanos

130k €

Donados por particulares y compañía

58.000

Usuarios

+80

Iniciativas recibidas

32

Iniciativas online

*Datos correspondientes al periodo comprendido entre el lanzamiento del proyecto (oct.21) y el cierre del año fiscal.

TECH FOR SUSTAINABILITY

By NTT DATA & Teaming

Envía tu iniciativa →

Apoya una iniciativa →

TECHNOLOGY WITH HEART FOR A BETTER
WORLD

FUTURE AT
HEART

4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

NTT DATA EMEAL

TEAMING

31,7 Millones € **7,4 Millón €** **309.059**

desde que comenzó
la iniciativa

en 2021

Teamers

8.639

proyectos solidarios

20%

crecimiento en recaudación

Una herramienta online para recaudar fondos a favor de causas sociales con micro donaciones de 1€ al mes

PORTAL DE VOLUNTARIADO 'THE BLUE WAVE'

3.195

Usuarios externos

182

personas registradas en los 3 primeros
días de lanzamiento (21 abril)

PRÓXIMOS PASOS:

Ampliar el Portal del Voluntariado entre todos los empleados de
NTT DATA EMEAL

El portal de voluntariado corporativo de NTT DATA EMEAL.

PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN ÉXIT EN 'COACH AND EDUO PROJECTS'

34

voluntarios

34

estudiantes

9 ciudades

Madrid, Barcelona, Sevilla, Zaragoza, Alicante, Murcia, A Coruña,
Las Palmas y Valladolid

Voluntariado enfocado a motivar y mejorar la integración laboral de
jóvenes en situación de vulnerabilidad.



4.6
Compromiso
social y
reducción
de las
desigualdades

INICIATIVAS
DE COMPROMISO SOCIAL



Portugal

MAIS IMPACT

Iniciativa que tiene como objetivo apoyar a 4 organizaciones sin fines de lucro. El principal foco es empoderar a esas Asociaciones a través de la implementación y/o la optimización de Salesforce Nonprofit Success Pack.



BCSD – PLATAFORMA JORNADA 2030

Desarrollo de una plataforma para ser utilizada por las empresas que suscriban la Carta de Principios del Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible.



ESCOLA 42

Escuela sin clases, sin horarios, sin profesores, 100% gratuita y que garantiza salidas profesionales a todos sus alumnos y como complemento al sistema educativo tradicional, para fomentar la formación de talento en tecnologías de la información, que es escaso debido a la creciente necesidad de transformación digital de las organizaciones. Esta asociación refuerza el enfoque de NTT DATA EMEAL en el desarrollo del talento.



LAB2MARKET

Iniciativa que NTT DATA Portugal impulsa desde 2014, asociándose con IST e i-Deals. Es un camino donde se acompaña a equipos de investigadores en el desarrollo de sus proyectos y patentes, transformándolos en productos que puedan ser puestos en el mercado como una forma de aportar valor real al mercado y a la sociedad.



MAIS PROXIMIDADE

Proyecto probono desarrollado por NTT DATA Portugal junto con esta ONG, la cual lucha contra el abandono y la soledad, especialmente en la población mayor.



CAMPAÑAS DE DONACIONES A ONGS.

4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISO SOCIAL

DACH (Alemania, Austria, Suiza):

“FLOOD DISASTER AID FOR GERMANY”

Iniciativa que tiene como objetivo apoyar a 4 organizaciones sin fines de lucro. El principal foco es empoderar a esas Asociaciones a través de la implementación y/o la optimización de Salesforce Nonprofit Success Pack.

WE HELP
#NTTDATAhilft



Rumanía

EVENTOS DEL AYUNTAMIENTO DE CLUJ-NAPOCA

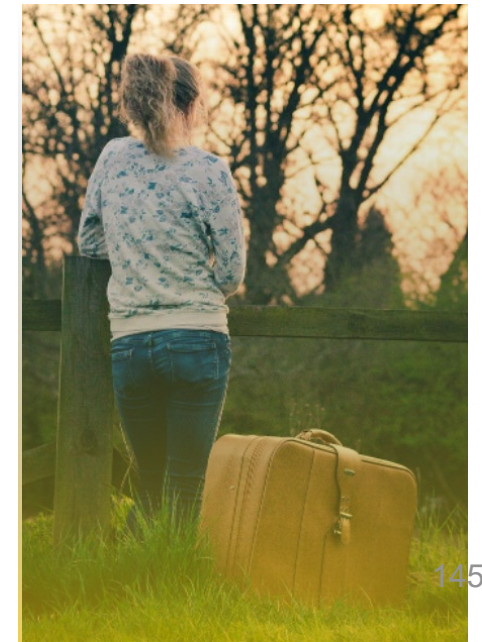
Iniciativa que tiene como objetivo apoyar a 4 organizaciones sin fines de lucro. El principal foco es empoderar a esas Asociaciones a través de la implementación y/o la optimización de Salesforce Nonprofit Success Pack.

COLABORACIÓN CON ALFA GRUP

NTT DATA Rumanía se involucra en las vidas de niños huérfanos que se encuentran bajo la protección de la Asociación Alfa Grup. Todos los meses, la sede central, acoge a estos niños en su sala de juegos y les brinda comida caliente. Además, participa y brinda apoyo en distintos proyectos que tiene la asociación.



Actualmente están involucrados de manera activa 10 empleados, siendo un total de 45 los participantes desde que comenzó el proyecto hace 6 años.



4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISO SOCIAL

CAMPAÑAS NAVIDEÑAS

Navidad es la época en la que se realizan las mayores iniciativas sociales a nivel local:

Rumanía

Participación con la Asociación Alfa Grup Band.

Portugal

Participación en el calendario de Adviento.

Los empleados de **NTT DATA** Portugal tenían la posibilidad de contribuir con una donación y elegir la ONG que sería apoyada. Con cada participación se recaudaron 50 céntimos, obteniendo la cantidad de 7500 euros que fueron donados a la Fundación Gil, que ha ido recogiendo ayudas de empresas para construir una clínica de apoyo a la salud mental infantil.



DACH (Alemania, Austria, Suiza):

NTT DATA DACH ha plantado 5.000 árboles en nombre de sus empleados, en colaboración con PLANT-MY-TREE y con la ayuda de 20 empleados y 59 participantes externos como voluntarios.

Con los 5.000 árboles, el proyecto absorberá unas 62,5 toneladas de CO₂, proporcionando además un hábitat idóneo para la supervivencia de unas 6.700 especies animales que dependen de los árboles.

- Rain of presents: Cada año en Navidad, los empleados de **NTT DATA** de Ettlingen y Munich, ayudan a fundaciones que apoyan a niños con entornos sociales difíciles. Cumplen sus deseos de regalos navideños o les entregan donaciones. En Frankfurt dedican vacaciones cortas para los niños y sus familias y en Colonia hacen una donación para una organización que ayuda a los niños a conseguir una comida caliente y hacer sus deberes.

NTT DATA WITH UKRAINE

INICIATIVAS DE COMPROMISO SOCIAL

NTT DATA EMEAL CON UCRANIA

4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

Debido a la alarmante situación en Ucrania y a las preocupantes noticias procedentes de allí, **NTT DATA EMEAL** quiere mostrar su apoyo a los compañeros ucranianos que trabajan en la empresa y enviar públicamente su solidaridad a todas las personas que están pasando por estos difíciles momentos.

Desde el primer día que comenzó la guerra de Ucrania, **NTT DATA EMEAL** ha estado en contacto con clientes y compañeros del Grupo que tienen operaciones en Ucrania y se les ha comunicado claramente su disponibilidad y voluntad de apoyo.

Millones de ucranianos, principalmente mujeres y niños, han cruzado la frontera convirtiéndose en refugiados. Además, decenas de miles de personas han sido desplazadas o han huido de los combates dentro de su propio país.

Conscientes de las carencias actuales generadas por esta situación de conflicto, desde **NTT DATA EMEAL** nos hemos unido a esta causa aportando nuestra ayuda a través de Teaming, plataforma de microdonaciones de la que somos fundadores y en la que la cualquier persona puede donar 1€ al mes a aquellas causas sociales que más le importen.

La cantidad de dinero que se recaude en Teaming derivada de la iniciativa de **NTT DATA EMEAL** con Ucrania, se destinará a ACNUR donde están desplegando ayuda humanitaria para cubrir las necesidades básicas en el centro del país.

En España, **NTT DATA EMEAL** ha impulsado la plataforma digital del Ministerio del Interior para la acogida de desplazados ucranianos.

22

Voluntarios de NTT DATA Rumanía

36

Refugiados ucranianos ayudados

+500

Personas movilizadas



4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISO SOCIAL

NTT DATA EMEAL CON UCRANIA

Siguiendo con el apoyo a Ucrania, en Rumanía, un equipo de 10 compañeros ofreció durante un mes a 36 refugiados alojamiento, apoyo psicológico y ayuda para la adquisición de billetes de viaje.

Además, se ha colaborado con iniciativas de ONG relacionadas con la guerra de Ucrania:

Fundación Adi Hadean y Escuela Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública de Bucarest

Se ofreció apoyo financiero a la Fundación para proporcionar comidas calientes a los estudiantes internacionales refugiados de Ucrania hasta su reubicación en sus países y a otros refugiados. La Escuela Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública de Bucarest alojó a los refugiados en sus instalaciones. Durante los días 3 y 6 de marzo de 2022, 420 refugiados recibieron comidas calientes.

Sociedad Humanitaria Cygnus de la Universidad Stefan cel Mare

Se ofreció financiación a la sociedad de la Universidad Stefan cel Mare en Suceava, una ciudad muy cercana a la frontera con Ucrania. Asimismo, más de 500 voluntarios ofrecieron apoyo para el alojamiento, gestionando el Centro de Alojamiento de Refugiados dirigido por el Centro de Asesoramiento a Refugiados de la USV y creando una tienda con productos gratuitos para los refugiados.

Fundación Alma Mater Napocensis de la Universidad Babes Bolyai de Cluj-Napoca

Se ha apoyado un programa destinado a tres profesores investigadores de Ucrania para que continúen su actividad en colaboración con los investigadores de la Universidad Babes Bolyai de Cluj-Napoca. El proyecto comenzó en marzo de 2022 y continuará durante un año.

CERT TRANSILVANIA

Se ha apoyado financieramente a una importante ONG de Cluj-Napoca - CERT Transilvania para varias misiones destinadas a los refugiados. Han organizado dos envíos en tres transportes a varias localidades de la región de Cernauti con medicinas, alimentos, artículos para bebés, artículos de higiene, mantas y equipos médicos. Esta iniciativa se inició en marzo de 2022 y las misiones comenzaron en la primera semana de abril.

PATRIR

Se ha destinado financiación a PATRIR, oficina de Cluj, para que continúe su apoyo a los refugiados con líneas de ayuda para el alojamiento y asesoramiento legal. Asimismo, crearon el grupo de Telegram de los ucranianos en Cluj, con casi 7000 personas en marzo. En este grupo la gente puede hacer preguntas y recibir apoyo de otros ucranianos. También tienen equipos móviles para ayudar a los ucranianos en la frontera y en Cluj, incluyendo apoyo logístico y humanitario.

4.6 Compromiso social y reducción de las desigualdades

NTT DATA FOUNDATION

La Fundación, financiada 100% por la compañía, desarrolla actividades que son atendidas con una aportación de 559.739 euros por parte de **NTT DATA EMEAL**, cuyas líneas de actuación son apoyar el espíritu emprendedor, impulsar la innovación y fomentar el talento de las personas. La Fundación desarrolla numerosos proyectos en los que participan un gran número de profesionales como voluntarios.

Our projects

eAwards - Awards for technological entrepreneurship with social impact. For innovative projects in sectors such as biotechnology, mobility, industry, digital business, etc.

3.500+

Voluntarios internos y externos

Play and Make it! - Set of initiatives to develop digital skills in children and adolescents. E.g.: Thematic workshops, robotics Olympics, programming camps, etc.

27

Ciudades

Digital School - Intensive, employability-oriented programming bootcamp for adults with no previous programming experience.

17

Países



**We bring technology
to those who need it most**
Positive changemakers
nttdatafoundation.com

Apoyamos el talento que
mediante la tecnología, la
innovación y el
emprendimiento, mejore la
calidad de vida y sea
ambientalmente responsable.

4.6
Compromiso
social y
reducción
de las
desigualdades

NTT DATA FOUNDATION



Voluntarios,
¡lo habéis hecho posible!

NTT DATA
FOUNDATION

5 de diciembre...
**¡Día Internacional
del Voluntario!**

+500 niños y
adolescentes

han participado en sesiones
de tecnología **Play and
Make it!** para disminuir la
brecha digital.

+90 compañeros
NTT DATA

han presentado sus
proyectos emprendedores
con **impacto social** a
Your Social Awards

+590 proyectos

de **emprendimiento
tecnológico** han sido
evaluados para
transformar la sociedad
en los **Global eAwards**.

+230 adolescentes

han recibido mentoría en
el **Programa Púlsar** para
reducir la **brecha de
género**.

04

SOCIAL

4.7 Proveedores

4.7 Proveedores

COMPRAS LOCALES

Impacto de la actividad de **NTT DATA EMEAL** en el empleo y el desarrollo local.

NTT DATA EMEAL 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 en el entorno, especialmente a través de iniciativas y proyectos de emprendimiento, innovación y acción social.

Por otro lado, a través de las compras a proveedores locales **NTT DATA EMEAL** contribuye al desarrollo y crecimiento del tejido empresarial de sus comunidades. En 2021, tanto para former everis como para **NTT DATA EMEAL**, un 85% 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. Al igual que el año anterior, el cálculo de este indicador se realiza en base a las facturas recibidas a lo largo del año.

El volumen de compras durante este año ha continuado afectado por la situación de pandemia, donde categorías como ‘viajes’ siguen siendo bajas.

Destacar la implantación en abril de 2022 de una nueva herramienta corporativa, **SAP Ariba**, para la gestión de las compras con proveedores. La solución Ariba se ha implantado en el 100% de los países former everis y durante los próximos meses se realizará el despliegue en el resto de geografías de former **NTT DATA EMEA** bajo la misma instancia actual.



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

4.7 Proveedores

PAÍS	% COMPRAS LOCALES FY21	% COMPRAS LOCALES FY20	% COMPRAS LOCALES FY19
EUROPA			
ALEMANIA	67%	-	-
AUSTRIA	25%	-	-
BÉLGICA	47%	44%	77%
ESPAÑA	89%	87%	88%
FRANCIA	100%	100%	N/A
ITALIA (FORMER EVERIS)	94%	88%	94%
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	86%	-	-
LUXEMBURGO	35%	75%	83%
PAÍSES BAJOS/HOLANDA	51%	93%	N/A
PORTUGAL	70%	90%	94%
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	73%	74%	77%
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)	88%	-	-
RUMANÍA	95%	-	-
SERBIA	89%	-	-
SUIZA (FORMER EVERIS)	20%	82%	100%
AMERICA			
ARGENTINA	81%	96%	97%
BRASIL	75%	98%	97%
CHILE	93%	93%	96%
COLOMBIA	95%	92%	92%
MÉXICO	93%	96%	95%
PERÚ	88%	91%	88%
USA	88%	96%	98%
AFRICA			
MARRUECOS	69%	100%	100%
TOTAL	85%	89%	90%

POLÍTICA DE COMPRAS

La Política de compras de **NTT DATA EMEAL** 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 **NTT DATA EMEAL** 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.

NTT DATA EMEAL está trabajando con foco en FY22 para incorporar en su **política de compras** cuestiones medioambientales y sociales, en especial de igualdad de género.

El área de compras de **NTT DATA EMEAL** 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.

4.7 Proveedores



SUPERVISIÓN DE PROVEEDORES

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

NTT DATA EMEAL 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.

NTT DATA EMEAL ha incluido en la **supervisión de proveedores** medidas medioambientales y está trabajando en reforzar la “*performance*” en lo referente a políticas de medioambiente a la hora de homologar proveedores. A corto plazo se tiene como objetivo incluir cuestiones sociales y de igualdad de género.

4.7 Proveedores

SUPERVISIÓN DE PROVEEDORES

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

- **Igualdad de condiciones entre ellos.** Se valoran 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.**

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

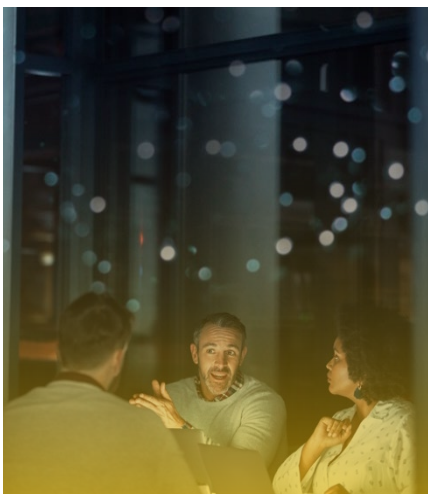
Canales de diálogo proveedores:

- Buzón para entrega de ofertas.
- Proceso de negociación.
- Gestión constante de la relación.
- Proceso de homologación.
- Evaluaciones periódicas de servicio.

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 **NTT DATA EMEAL** 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 **NTT DATA EMEAL** o a su propio favor; así como la adecuada gestión de los recursos y el respeto al medioambiente.

Por otro lado, existe un formulario de homologación donde el contratista debe aceptar la política de medioambiente basada en la normativa ISO 14.001 y la política energética basada en la normativa ISO 50.001:2011 **NTT DATA EMEAL**.



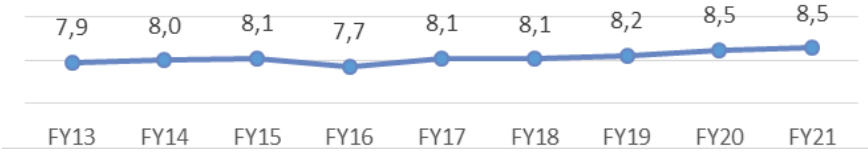
04

SOCIAL
4.8 Clientes

NTT DATA EMEAL 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 **NTT DATA EMEAL**, 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. Este FY21 se mantiene el máximo anual con una satisfacción de los clientes de 8,5 sobre 10, siendo en el resto de los años siempre superior a 7,7 (former everis).



- **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 **NTT DATA EMEAL**. Durante este FY21 no se ha reportado ninguna reclamación legal por parte de nuestros clientes.
- Periódicamente se solicita al área de *Brand and Communications* información sobre las comunicaciones recibidas de Calidad y Medioambiente a través de las redes sociales.

Respecto a la metodología se han realizado entrevistas *on line* apoyadas en un cuestionario a 429 contactos, sobre 589 proyectos (algunos contactos son los mismos para varios proyectos) lo que representa el 7,7% del total de cuentas de proyectos con trabajos ejecutados durante el año.

Entre los aspectos más valorados por los clientes destaca la "Calidad de los profesionales" (25,8%), seguido por la "Relación con el cliente" (18,4%) y la "Responsabilidad y Compromiso" (13,5%). En cuanto a los aspectos de mejora figuran, la "Rotación" (13,6%), la "Capacidad de gestión" (12,9%) y las "Soluciones ofrecidas" (10,7%).

4.8 Clientes

4.8 Clientes

Adicionalmente a lo comentado con anterioridad, **NTT DATA EMEAL** suscribe contratos adecuados en fondo y forma con los 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.



CASOS DE ÉXITO CON CLIENTES

ESG DASHBOARD

El **Cuadro de Mando ESG (ESG Dashboard)** aporta información detallada sobre el impacto de la sostenibilidad. **NTT DATA EMEAL** ofrece evaluación y consultoría que aporta la perspectiva de la sostenibilidad al desarrollo de productos y a la creación de empresas. Esto se consigue con un marco que permite a las organizaciones planificar y evaluar las actividades empresariales según criterios medioambientales, sociales y de gobierno (ESG).

Mayor sostenibilidad e impacto empresarial

El *ESG Dashboard* reúne la experiencia probada de **NTT DATA** en materia de sostenibilidad y su competencia tecnológica para ofrecer una evaluación integral de los impactos de la sostenibilidad de los productos y servicios, desde la estrategia hasta la implementación y el funcionamiento. Los beneficios para las organizaciones incluyen:

- Mejor toma de decisiones respaldada por conocimientos esenciales basados en más datos y mejores análisis.
- Se crean nuevas oportunidades de negocio gracias a una mejor orientación al cliente.
- Fortalecimiento de la reputación en el mercado con los clientes y socios a través de iniciativas líderes en sostenibilidad.
- Reducción de los costes operativos gracias a la automatización que libera recursos para centrarse en tareas más valiosas y responsables.
- Empleados más comprometidos y con más talento gracias a una participación significativa e inclusiva en materia de sostenibilidad.

CASO PRÁCTICO

CONVERTIR A UN BANCO EN LÍDER DE LA SOSTENIBILIDAD

Mediolanum es un banco italiano que ofrece a los jóvenes (Millennials y Generación Z) un mayor control sobre sus finanzas y lo vincula con su interés por la sostenibilidad. El banco ha lanzado nuevos productos digitales que fomentan un comportamiento más sostenible. Los clientes pueden obtener beneficios realizando actividades saludables y ecológicas (por ejemplo, haciendo ejercicio o plantando árboles). Esto ayuda a los clientes jóvenes a hacerse cargo no solo de sus finanzas, sino del medioambiente que les rodea, dándoles una mayor participación en su futuro.

Mediolanum se asoció con **NTT DATA** para poner en marcha un panel de control ESG como parte de un enfoque diferente que permite centrarse en las causas fundamentales de las deficiencias de sostenibilidad y amplía la responsabilidad de las soluciones. El proyecto se está convirtiendo en un modelo de puntuación e información más completo para evaluar diferentes tipos de proyectos del banco.



4.8 Clientes

CASOS DE ÉXITO CON CLIENTES

NTT DATA IoTrace

Los consumidores y otras partes interesadas quieren cada vez más saber cómo se obtienen y entregan los productos que se fabrican y comercializan y las interacciones comerciales se están volviendo progresivamente más complejas, con una globalización cada vez mayor y una demanda creciente de productos y procesos sean sostenibles.

La solución **NTT DATA IoTrace** ayuda a las organizaciones a verificar su desempeño de sostenibilidad desde la materia prima hasta el cliente final.

Utiliza *Blockchain Distributed Ledger Technology (DLT)* para permitir que los datos sean compartidos, trazables y verificados por múltiples sistemas. Esto proporciona completa transparencia y un alto nivel de confianza en el origen de los datos y se hacen accesibles a cualquier persona en cualquier momento.

El uso de *Blockchain* garantiza una pista de auditoría completa para cada elemento de la cadena de suministro y es automáticamente comunicado a todas las partes interesadas.

Sostenibilidad totalmente asegurada, eficiencia mejorada

Con **NTT DATA IoTrace**, grandes volúmenes de documentos comerciales se reemplazan por datos inteligentes que pueden activar automáticamente transacciones en todos los sistemas de la industria y habilita aplicaciones de datos de alto nivel como antilavado de dinero (AML). Cualquiera puede obtener rápidamente la información confiable que necesita desde cualquier parte de el mundo.

Ventajas de **NTT DATA IoTrace**:

- Mejora la confianza a través de la transparencia.
- Asegura la sostenibilidad.
- Comparte datos de manera eficiente.
- Evita la manipulación de datos irreversibles.
- Crea nuevas oportunidades de negocio.

CASO PRÁCTICO

SEGUIMIENTO DEL PESCADO DESDE EL MAR HASTA EL SUPERMERCADO



Un procesador de pescado líder en América del Sur necesitaba demostrar a los clientes de su cadena de supermercados que cumple con sus requisitos de sostenibilidad.

La empresa trabajó con **NTT DATA EMEAL** para implementar su solución *IoTrace* para rastrear la sostenibilidad en toda la cadena de suministro: registro de información como las coordenadas de pesca, el tipo de embarcación, la certificación del contrato de trabajo de cada pescador y hasta los proveedores logísticos, englobando todo el ciclo de vida del producto y su certificación.

4.8 Clientes

CASOS DE ÉXITO CON CLIENTES

IA RESPONSABLE E INCLUSIVA

Inspeccionar grandes áreas requiere mucho tiempo y no es confiable. La Inteligencia Artificial (IA) está mejorando exponencialmente los modelos de aprendizaje profundo para una amplia gama de usos. Una aplicación de rápido desarrollo es la interpretación de imágenes y video. Para las organizaciones con un deber de atención sobre grandes áreas geográficas, es especialmente relevante poder ayudar a prevenir daños al medioambiente y garantizar la seguridad y protección de sus operaciones.

NTT DATA EMEAL aplica la experiencia líder mundial de su laboratorio de IA para ayudar a las organizaciones a ejecutar una inspección basada en imágenes del entorno natural para gestionar el medioambiente y mejorar las operaciones.

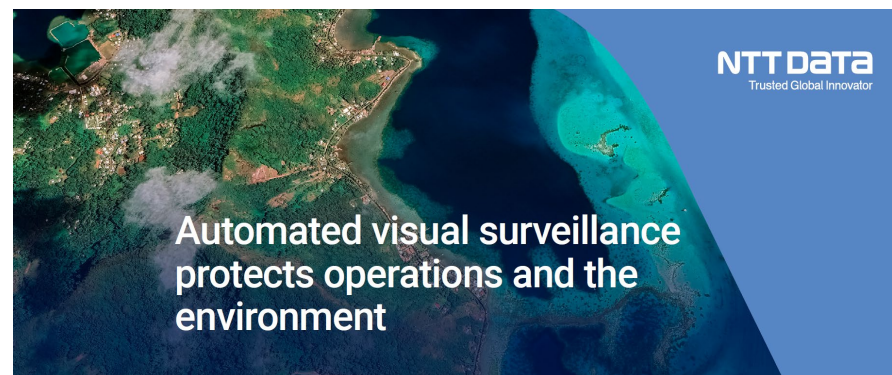
Aplica visión artificial impulsada por IA tecnología para automatizar y mejorar las operaciones de vigilancia en campo de las organizaciones. Se centra en aplicar algoritmos que entrenan una red neuronal profunda, un modelo para identificar objetos en una imagen. Posteriormente, se utiliza Heurística para detectar objetos y anomalías y asignarlos al mundo real. Además, se ha desarrollado una aplicación web para permitir una fácil gestión del proceso y evaluar rápidamente la gravedad de incidentes y el grado de riesgo operacional.

NTT DATA EMEAL desarrolla prototipos rápidos, demostraciones y pruebas de concepto para verificar el valor esperado.

Seguimiento del impacto ambiental

Un pilar de la estrategia de sostenibilidad de cualquier gran organización es gestionar la biodiversidad y el capital natural como plantas, animales, aire, agua, suelo y minerales. Un elemento importante de esta responsabilidad es monitorear y analizar el impacto de las operaciones en términos de diversidad, ecosistemas y especies. La aplicación de vigilancia visual impulsada por IA ofrece beneficios de sostenibilidad y eficiencia operativa, mejoras que incluyen:

- Identificar con precisión y rapidez los riesgos operativos causados por el entorno natural.
- Ayudar a una organización a cumplir plenamente con su deber de cuidado ambiental.
- Garantizar la seguridad y la protección de las operaciones a través del monitoreo de rutina de los impactos ambientales.
- Impulsar las credenciales ecológicas de la organización a los ojos de clientes, empleados e inversores.



4.8 Clientes

CASO PRÁCTICO

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS NACIONAL IMPLEMENTA ANÁLISIS DE VEGETACIÓN BASADO EN VISIÓN

La gestión de la vegetación es una tarea vital para una gran empresa de servicios públicos europea para ayudar a garantizar la seguridad y operación confiable de su red de distribución eléctrica. La tarea exige una vigilancia regular de la red 145.000 km de líneas e infraestructuras para permitir una eficiente planificación. La inspección visual no solo requiere mucho tiempo, sino que puede conducir a ineficiencias causadas por error humano y subjetividad.

NTT DATA EMEAL trabajó con esta empresa para desarrollar un sistema de visión por ordenador basado en IA e identificar problemas de vegetación casi en tiempo real, como la proximidad de árboles a sus líneas eléctricas. El análisis basado en IA señala dónde y cuándo hay riesgos de árboles u otra vegetación, resolviendo incidencias antes de que puedan dañar la red.

04

SOCIAL

4.9 Premios y reconocimientos a NTT DATA EMEAL

NTT DATA España, ha sido nombrada por segundo año consecutivo como mejor empresa para trabajar en España en el 2022, según el estudio *Top Companies de LinkedIn*.

4.9 Premios y reconocimientos

La red social corporativa ha lanzado la segunda edición de su ranking anual, en la que recoge datos sobre compañías con más de 500 empleados que destaquen en cada país, clasificando a las 25 mejores empresas para trabajar y avanzar en la carrera profesional en 2022.

De esta forma, el informe analiza la capacidad de crecimiento profesional, el desarrollo de aptitudes, la estabilidad de la empresa, las oportunidades externas, la afinidad con la compañía, la diversidad de género y la formación de diferentes organizaciones.

Así, de entre las 25 mejores empresas en España, NTT DATA España destaca en el primer puesto por segundo año consecutivo, alzándose en esta primera posición entre corporaciones de sectores punteros, destacando, según el propio ranking, por nuestras habilidades de comunicación, trabajo en equipo y la resolución de problemas. Esto sirve para ejemplificar cómo concebimos nuestro modelo operativo de trabajo, que se ha tornado hacia un modelo más flexible y en el que cada profesional decide cómo desarrolla su carrera dentro de la actividad de la propia empresa.

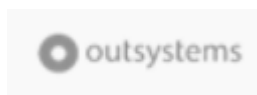
Asimismo, NTT DATA España ha sido reconocida por **Top Employer Institute** como una de las **mejores empresas para trabajar en España** por séptimo año consecutivo. Este importante estudio ha certificado y reconocido a más de 1.857 Top Employers en 123 países/regiones en todo el mundo, y nosotros estamos entre los mejores.

Esto quiere decir que no solo somos la sexta compañía de servicios TI del mundo, sino que ahora más que nunca tenemos la responsabilidad de cuidar el talento que atraemos dejando constancia de por qué también estamos entre los mejores empleadores del mundo.



4.9 Premios y reconocimientos

Contamos con reconocimientos en todo el mundo...



EMEA Talent Partner of the Year 2021



Partner for Social Impact Award (2020).



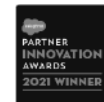
Top Employer Certification en España, Brasil y Alemania.



Premio SAP Cloud Platform Challenge 2019, con el proyecto Smart Factory Gate.



Premio en la categoría Winner of Most Relevant Service Cloud Project.



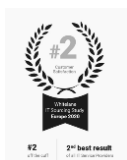
Ganador de Salesforce Partner Innovation Award.



Outstanding - Catalyst Communications Global (DWTS2020).



Certificación Great Place to Work Brasil (2021).



NTT DATA Group en Europa. Líder en Satisfacción de Cliente. Whitelane Research IT Sourcing Study Europe 2020



Partner Platinum Multinational Liferay.



Partner del año por GTI (2019).



Adobe Digital Experience Partner del año en Europa del Sur (2020).



Premio 'Specialized Partner of the Year', en la categoría de Human Capital Management (2019).



Premio Sapiens 2019 en la categoría Proyecto al Registro Inter-institucional de Actos Delegados en España.



Semiannual Services Tracker in IT Consulting, Systems Integration, Custom Application Development and Macro Project Market – Oriented Service – Perú (2021)



Iberia Consulting Partner of the Year 2021



Partner Platinum Multinational Liferay.



Partner del año por GTI (2019).



CSR México 2021

4.9 Premios y reconocimientos

RECONOCIMIENTOS GLOBALES DE ANALISTAS

Gartner no patrocina ningún proveedor, producto o servicio incluido en estas publicaciones y no recomienda a los usuarios de tecnología que seleccionen solo aquellos proveedores con la mayor puntuación ni por ninguna otra denominación similar. Las publicaciones de investigación de Gartner consisten en las opiniones del organismo consultivo e investigador de Gartner y no deberían tomarse como declaraciones de hechos. Gartner limita sus responsabilidades por toda garantía expresa o implícita en relación con esta investigación, incluidas todas las garantías de comercialización y adecuación para un fin particular..

Segundo puesto en servicios gestionados y de implementación por ingresos en Gartner, Market Share, IT Services 2020

Gartner, Market Share, IT Services, Worldwide 2020, Dean Blackmore, et. al, abril de 2020

Líder en subcontratación de procesos empresariales orientados a la generación de *insights* en el 4º trimestre de 2020 por Forrester Wave™

Insights-Driven Business Process Outsourcing, Q4 2020 por The Forrester Wave™, noviembre de 2020

Líder en servicios de *blockchain* 2020 RadarView™

Blockchain Services 2020 RadarView™ por Avasant, diciembre de 2020

Tercer puesto en el top 100 de 2020 de los IDC Fintech Rankings

IDC FinTech Rankings 2020 por IDC, octubre de 2020

Líder en servicios digitales de salud por ISG Provider Lens™

Healthcare Digital Services – Payer Business Process as a Service por ISG Provider Lens, marzo de 2021

Cuarta posición en el ranking de mejores proveedores de servicios del sector de la salud 2020 por HfS Research

HfS Top 10 Healthcare Sector Service Providers, diciembre de 2020

Líder en intermediación, orquestación y gestión de infraestructura de la nube por NelsonHall

NelsonHall Cloud Infrastructure Brokerage, Orchestration and Management, diciembre de 2020

Líder en la evaluación de NelsonHall NEAT para servicios de *salesforce* 2020

NelsonHall NEAT Vendor Evaluation for Salesforce Services 2020, enero de 2021

Líder en la evaluación de NelsonHall NEAT para servicios de migración de la nube SAP 2020

NelsonHall NEAT Vendor Evaluation for SAP Cloud Migration Services, febrero de 2021

05

GOBIERNO CORPORATIVO

05

GOBIERNO CORPORATIVO

5.1 Órganos de gobierno

5.1
Órganos
de gobierno



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

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de **NTT DATA EMEAL** 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.

Los miembros del Consejo de Administración con cargo vigente son los siguientes:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	
PRESIDENTE	Eduardo Serra Rexach
CO-PRESIDENTE	Kazuhiro Nishihata
CONSEJERO DELEGADO DEL GRUPO NTT DATA EMEAL	Fritz Hoderlein Cabistany
CONSEJEROS INDEPENDIENTES	Pedro Luis Uriarte Santamarina (Vicepresidente 2º)
	Pilar Zulueta de Oya
	Alejandro Ferreiro Yazigi
	Mónica de Oriol Icaza
CONSEJEROS DOMINICALES DEL GRUPO NTT DATA	Koji Miyajima
	Chieri Kimura
	Patrizio Mapelli
	Kei Anzai
SECRETARIO DEL CONSEJO	Miyuki Ide
	Antonio Gómez Jarillo

5.1 Órganos de gobierno

El Consejo de Administración (máximo órgano de gobierno) de la Sociedad matriz del Grupo **NTT DATA EMEAL**, se configura como garante último de la función consistente en la identificación y gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales que afecten a dicho Grupo. En este sentido, delega específicamente en la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo las relevantes tareas de supervisión y control directo de la gestión global de los riesgos, que lidera el *Chief Risk Officer* (CRO), junto con otros órganos de gobierno corporativo de la citada Sociedad matriz. Esta función implica la aplicación en la Compañía de los principios de buen gobierno corporativo, de cumplimiento normativo y de control interno, así como la implementación efectiva de acciones e iniciativas concretas, que promueve la referida Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo.

En el marco del proceso de integración que la Compañía ha sufrido en el FY21, relativo a unificar dos de las *Operating Companies* del **Grupo NTT DATA** (ex EMEA y ex everis) en una nueva región (**Grupo NTT DATA EMEAL**), el CRO ha continuado liderando el área global de Risk & Insurance Management, a través de la cual se gestionan los riesgos de Compañía a nivel Grupo. Dentro de la actividad de gestión de los riesgos (Risk Management), y en atención a la integración, el CRO ha coordinado, en las dos citadas *Operating Companies*, el reporte a *Headquarters* (NTT DATA corporation) sobre si existen riesgos materiales específicos, a nivel región, distintos de los identificados por la Sociedad matriz del **Grupo NTT DATA**, también para cumplir con los estándares de evaluación de riesgos requeridos en virtud de la normativa J-SOX. Asimismo, para este reporte se ha considerado la Matriz global de riesgos elaborada por la citada entidad japonesa, que incluye todos los vinculados a la actividad que la entidad desarrolla, destacando los riesgos materiales que pueden tener impacto en todo el Grupo NTT DATA.

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 uno de ellos.

Cada *Fiscal Year* 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.

El reporte de los riesgos 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, 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, 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 año fiscal.

5.1 Órganos de gobierno

Por otra parte, la Dirección de Auditoría Interna del Grupo **NTT DATA EMEAL**, 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 año fiscal, 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.

Debido al proceso de integración, la evaluación de riesgos y su reporte, durante este año fiscal, se ha simplificado con respecto a ejercicios anteriores en las dos *Operating Companies*, de conformidad con las directrices de *Headquarters* al respecto.

La función del Consejo de Administración de la Sociedad matriz del Grupo **NTT DATA EMEAL**, en lo que se 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.

En atención a la integración, en este año fiscal dichos reportes, por parte de la Dirección de Auditoría Interna, se han llevado a cabo a *Headquarters*, en cada una de las dos *Operating Companies*, de forma separada y no consolidada.

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 bianual.

5.1
Órganos
de gobierno

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.

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.

NTT DATA EMEAL 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 **NTT DATA Europe & Latam, S.L.U.**

A continuación, se indican los miembros con cargo vigente durante el ejercicio FY21.

CARGO	COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	COMISIÓN AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO
PRESIDENTE	Pilar Zulueta de Oya	Alejandro Ferreiro Yazigi
MIEMBROS	Pedro Luis Uriarte Santamarina	Pilar Zulueta de Oya
	Mónica de Oriol Icaza	Kei Anzai
	Kei Anzai	Miyuki Ide
	Miyuki Ide	
SECRETARIO	Antonio Gómez Jarillo	Antonio Gómez Jarillo

Observador permanente Chieri Kimura

05

GOBIERNO CORPORATIVO

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

En el FY21, y en el marco del proceso de integración en el que se ha visto inmersa la Compañía, no se ha producido conducta alguna, en la realización de su actividad, que pudiera encuadrarse en posibles supuestos relacionados con corrupción o soborno, en cualquiera de sus formas. En este sentido, no ha habido impacto alguno que haya podido alterar los estados financieros. **NTT DATA EMEAL** apuesta y promueve la implantación de adecuados principios de buen gobierno corporativo y de control interno, a los que se ajusta, y así continuará haciéndolo, a través del nuevo Programa de *Compliance & Risk Management* que se está diseñando, aplicable en la región. Este nuevo Programa continuará la línea de años anteriores, en cuanto a poner el foco en iniciativas y medidas eficaces para prevenir y evitar los supuestos mencionados más arriba.

A través de los canales de denuncias globales (Sistemas de *Whistleblowing*), operativos en las dos *Operating Companies* objeto de integración, no se ha recibido en el citado FY, ni se tiene constancia por otras vías internas, de denuncia o comunicación vinculada a una posible conducta asociada con corrupción o soborno, o que implique un presunto incumplimiento normativo en este ámbito.

No obstante, a través de estos canales de denuncia, en el FY21, se han recibido en las dos *Operating Companies* (ex EMEA y ex everis) 22 denuncias (en el FY20, a través de su canal, el grupo ex everis recibió 20 denuncias). Al igual que el año anterior, la mayor parte de estas comunicaciones se asocian al ámbito de People (Laboral), por referirse a supuestos que implican incidencias en la esfera de la gestión de personas, y que no tienen relación específica con *Compliance*. En estos casos, las comunicaciones se han redirigido internamente, por los canales adecuados, a las unidades de RRHH competentes para su investigación y gestión y, en su caso, se han adoptado las medidas disciplinarias correspondientes. Asimismo, ninguna de las comunicaciones estaban vinculadas con posibles casos de corrupción o soborno y solo ha habido una comunicación que se relaciona con presunto fraude, que finalmente se desestimó por no afectar a la Compañía.

Dichos canales permiten, de forma absolutamente confidencial y anónima, formular denuncias por cualquier empleado o profesional del Grupo, y por cualquier tercero que se relacione con el Grupo de seguridad y privacidad. La información que se comunica se mantiene cifrada y ajustada a adecuados parámetros de seguridad.

En el marco de la gestión de los riesgos corporativos que realiza el *Chief Risk Officer* (CRO) del Grupo, y su coordinación entre las dos *Operating Companies*, a nivel global no se ha identificado en este año fiscal ningún riesgo material relacionado con conductas de corrupción o soborno, haciendo innecesaria toda gestión en este ámbito y de la adopción de medidas concretas adecuadas para su prevención y/o mitigación.



5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno



En consecuencia, no ha sido preciso que el CRO reporte ningún 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 supervisión de las actividades de *Compliance* y de *Risk Management*). En esta misma línea, el *Chief Compliance Officer* (CCO), y el área global de Compliance, por su parte, no han reportado ningún riesgo de este tipo en el seno de los Comités Globales de Compliance & Risk Management, ni ante la Comisión citada más arriba.

El Grupo, en este FY tiene algún litigio vivo, si bien no son materiales y no suponen corrupción o soborno.

Asimismo, a fecha de elaboración de esta Memoria de información no financiera, se destaca que el recurso jurisdiccional contencioso-administrativo que **NTT DATA** Spain, S.L.U. (anteriormente denominada *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, ya informado en el pasado FY, sigue todavía pendiente de sentencia por el Tribunal competente (Audiencia Nacional).

NTT DATA Spain, S.L.U. continúa desarrollando iniciativas y acciones de concienciación/formación dirigidas a prevenir conductas presuntamente anticompetitivas, así como a promover las mejores prácticas en este ámbito, reforzando la cultura de Compliance en la organización.

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno



Durante este FY21, el Grupo **NTT DATA EMEAL** ha lanzado una versión actualizada del curso global de *Compliance*. En este sentido, de forma coordinada y alineada, ha requerido la realización de esta nueva versión a todos los empleados en las dos *Operating Companies*, reforzando el mensaje, trasladado por la sociedad matriz japonesa, de la relevancia del *Compliance*, la prevención de la corrupción y el soborno y el uso adecuado del canal de denuncias para la comunicación de los posibles incumplimientos normativos que se indican, ya refieran a normativa externa o interna. Esta formación abarca todos los niveles y categorías laborales.

El Grupo **NTT DATA EMEAL** continúa promoviendo, de forma clara, una cultura de tolerancia cero de delitos en la organización, incluido el de corrupción, y sigue reforzando las iniciativas encaminadas a su prevención. En este sentido, al igual que en el FY anterior, ha realizado acciones de concienciación y formación sobre las políticas y procedimientos internos Anticorrupción. En particular, en este FY21 se ha mantenido en el Grupo, en lo que se refiere al Grupo empresarial **NTT DATA Spain** u *Operating Companies* ex everis (acciones muy similares se han llevado a cabo en la otra *Operating Companies* ex EMEA), la formación y acciones de concienciación sobre los siguientes aspectos y ámbitos:

Código de Ética y Conducta Profesional (incluye la Global Compliance Policy de NTT DATA)

El Código de Ética y Conducta Profesional del Grupo empresarial **NTT DATA Spain** (anteriormente, Grupo everis), marco base del Programa Global de *Compliance*, promueve el cumplimiento normativo en todas las jurisdicciones en las que el Grupo desarrolla su actividad y fomenta la ética, así como los principios de integridad y de transparencia.

Asimismo, dicho Código sienta las pautas fundamentales a seguir por todos los profesionales del Grupo y terceros con los que interactúa e incluidos en su ámbito de aplicación, alcanzando a la prohibición de la corrupción y el soborno, directa o indirectamente, tanto en el sector privado como en el sector público.

La violación de las normas contenidas en este Código podrá suponer un incumplimiento de esta normativa interna de la organización y derivar, según el análisis de lo acontecido, en la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes y/o en la adopción de las acciones legales que procedan. El Código indicado es público y se encuentra accesible en la web corporativa (<https://es.nttdata.com>) y para los empleados en la Intranet global.

Política global de Regalos & Hospitalidad

Aplica a todos los profesionales del Grupo empresarial **NTT DATA** Spain 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 alguna entidad del Grupo 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.

Cabe resaltar que esta misma formación y acciones se han llevado a cabo en la *Operating Companies* ex EMEA, con similar metodología y gestión.

Acciones específicas de concienciación, formación y comunicación

En este FY21, con la finalidad de prevenir riesgos de tipo penal, el Grupo empresarial **NTT DATA** Spain ha seguido impartiendo formación en materia de anticorrupción, antisoborno y contra el blanqueo de capitales a través de diferentes acciones de concienciación presenciales y la general global materializada en el Curso de *Compliance*, obligatorio para todos los empleados.

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

Política global Anticorrupción

La Política Global Anticorrupción promueve una tolerancia cero con la corrupción en cualquier forma y facilita pautas a seguir en la materia, haciendo especial referencia al cumplimiento de la normativa anticorrupción de los Estados Unidos y la del Reino Unido, concretamente la *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) de Estados Unidos y la *UK Bribery Act* (UKBA) del Reino Unido. También en materia Antisoborno y en materia de Blanqueo de Capitales que en cada momento pueda resultar de aplicación, ya sea de carácter internacional, europeo o nacional.

Asimismo, el Grupo empresarial **NTT DATA** Spain fomenta 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 con terceros, con incidencia en estos ámbitos.

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

Curso global de Compliance

Este curso es de realización obligatoria para todos los empleados del Grupo, por expresa petición de **NTT DATA Corporation**, cuyo seguimiento se efectúa con carácter anual por el Global Chief Compliance Officer y por el área global de Compliance, junto con otras áreas de la organización involucradas, entre ellas, la Digital University, el área de People o RRHH y el área de Brand & Communications. El curso incluye formación de muy diversa índole, entre otras materias con relación a Anticorrupción/Antisoborno.

Se ha seguido la línea del ejercicio anterior, promoviendo el cumplimiento por todos los profesionales del Grupo de la Política Global Penal y recordando la existencia del Canal global de Denuncias para la comunicación de cualquier presunto incumplimiento normativo, incluidos posibles delitos de corrupción. Esta 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 empresarial **NTT DATA** Spain está establecida en España y, por tanto, le resulta aplicable dicha normativa directamente, se encuentra disponible como normativa interna principal expresamente anexada a este curso para todos los empleados en la Intranet global corporativa en un lugar destacado.

Adicionalmente, se han actualizado otros aspectos importantes, como la expresa mención al nuevo estándar internacional de Compliance en vigor, la ISO 37301.

5.2
Medidas para
la prevención
de la corrupción
y el soborno



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 identifica los riesgos penales que se pueden vincular directamente a la actividad del Grupo, atendiendo a la probabilidad de ocurrencia y su impacto. En este FY21 se ha continuado manteniendo la 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 las categorías 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.

Se ha continuado trabajando en la aplicación de la Matriz de riesgos en los países en los que el Grupo empresarial **NTT DATA** Spain está presente, para su necesario ajuste a la legislación local aplicable en cada una de las jurisdicciones.

Acciones de control, correctivas,
de monitorización y de auditoría

Se llevan a cabo por el Global *Chief Compliance Officer*, por el área global de *Compliance* y por el área global de Auditoría Interna. Tienden 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.

Compromiso Anticorrupción

El Grupo empresarial **NTT DATA** Spain continúa incluyendo este compromiso en todos los contratos a suscribir con asesores externos e intermediarios comerciales (comisionistas, agentes, representantes y distribuidores). Dicho compromiso busca asegurar el cumplimiento de toda la normativa Anticorrupción aplicable hacia los terceros con los que el Grupo interactúa.

Como refuerzo, se analiza en cada caso y cuando se está ante un contrato internacional el acompañar también las cláusulas TRACE Antisoborno a que se hace mención más arriba en el apartado de "Política Global Anticorrupción".

Este mismo compromiso se ha utilizado en la *Operating Companies* ex EMEA, de forma similar y con idéntica finalidad.

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

Canales de denuncia o Sistemas de *Whistleblowing*

El Grupo empresarial **NTT DATA** Spain cuenta con un Canal de Denuncias o Sistema de *Whistleblowing*, global, confidencial y anónimo (si así lo quiere el denunciante), habilitado en la web corporativa (<https://es.nttdata.com>) para todos los empleados del Grupo y cualesquiera otros terceros (clientes, proveedores, etc.) que actúen en nombre del mismo o que, de cualquier modo, interactúen o colaboren con el Grupo.

El procedimiento interno se encuentra disponible para todos los empleados del Grupo en la Intranet global corporativa dentro de la sección destacada “*Compliance*”.

Resaltar también la objetividad de este canal, que cuenta 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, con arreglo a adecuados parámetros de privacidad y de seguridad. Adicionalmente, señalar que durante el ejercicio FY21, 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.
- 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.
- Finalmente, la *Operating Companies* ex EMEA dispone, asimismo, de un Canal de Denuncias o Sistema de *Whistleblowing*, global, que sigue la misma línea e iniciativas en este ámbito que las expuestas con anterioridad para el Grupo empresarial **NTT DATA** Spain .



05

GOBIERNO CORPORATIVO

5.3 Lucha contra el blanqueo de capitales

5.3

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 el Grupo empresarial **NTT DATA** Spain (muy similares en la *Operating Companies* ex EMEA) 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.

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, y que, en todo caso, quedarían controladas por las medidas indicadas más arriba. No obstante, ante la situación de pandemia por la COVID-19, y en beneficio de entidades o personas afectadas por la misma, las entidades del Grupo han realizado algún proyecto pro bono, con carácter puntual y temporal, en el marco de las iniciativas de RSC que lidera y gestiona el área global de Responsabilidad Social Corporativa, previo análisis y validación de ésta.



05

GOBIERNO CORPORATIVO

5.4 Gestión de riesgos

5.4 Gestión de riesgos



El Grupo empresarial **NTT DATA** Spain, 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 gestionado, en coordinación con el Comité de Cumplimiento Normativo & *Risk Management*, la identificación y evaluación de los riesgos corporativos, siguiendo la Matriz Global de Riesgos materiales que le ha facilitado su sociedad matriz japonesa (**NTT DATA Corporation**) y que incluye todos los vinculados a la actividad que el Grupo **NTT DATA** 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 & Cumplimiento Normativo, a la gestión ejecutiva y de dirección del Grupo.
- **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 año fiscal, las diferentes medidas y planes de acción de cara a evitar y prevenir los riesgos debidamente, con foco especial en aquellos riesgos que se identifican como materiales para la organización.

Dicha Matriz ha sido revisada por el CRO en este FY21, 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.

En esta línea, el Grupo empresarial **NTT DATA** Spain no ha identificado en su actividad de *Risk assessment*, que gestiona y coordina el *Chief Risk Officer*, ningún riesgo adicional específico, que aplique a nivel región y distinto de los riesgos materiales recogidos en la Matriz Global facilitada por **NTT DATA** Corporation.

Por último, la *Operating Companies* ex EMEA ha realizado idéntico ejercicio y tampoco ha identificado riesgo específico, material, relevantes, distinto de los riesgos materiales recogidos en la Matriz Global facilitada por **NTT DATA** Corporation.

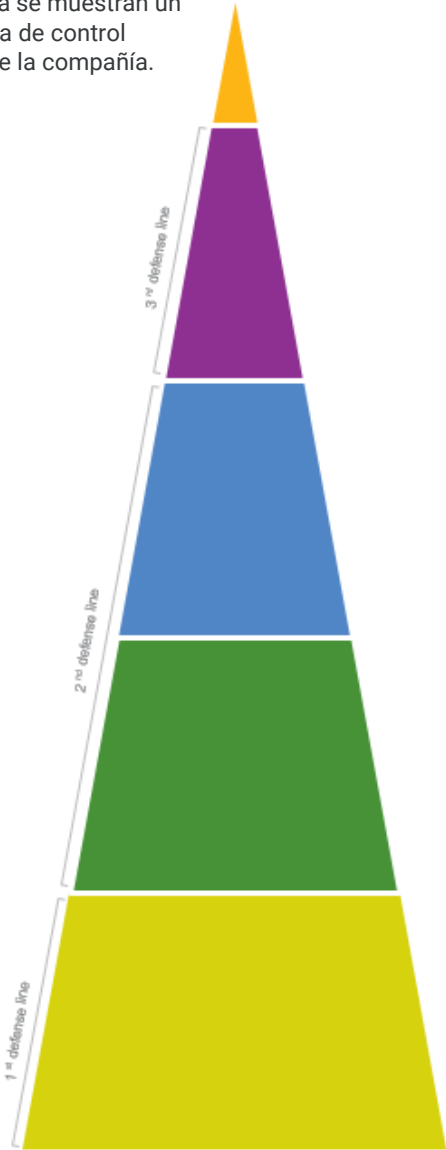
5.4
Gestión
de riesgos

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 las 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.
- **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 / CID / 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.

5.4 Gestión de riesgos

Sin perjuicio de las iniciativas diseñadas y vinculadas al proceso de integración, en este FY21 se ha continuado implementando el refuerzo del Programa de *Compliance*, principalmente desde el punto de vista penal, y en las Sociedades filiales que integran el Grupo empresarial **NTT DATA Spain**, mejorando el nivel de cumplimiento de las mismas.

De otro lado, el Grupo **NTT DATA EMEAL**, en orden a materializar una adecuada prevención de riesgos, ha considerado iniciar un proyecto con el objetivo estimado para el siguiente FY, por el que el estándar internacional de *Compliance* ISO 37301, sobre Sistemas de gestión de *Compliance*, pueda ser implantado, y así lograr una adecuada incorporación interna de los requisitos y recomendaciones necesarios, que incluye, en el nuevo Programa de *Compliance* EMEAL que se está diseñando.

5.4 Gestión de riesgos

CIBERSEGURIDAD

Durante el año fiscal, y a pesar del aumento del número de ciberataques, gracias a las medidas implementadas, únicamente se han visto tangencialmente afectados dos servidores periféricos, sin ninguna afectación a la infraestructura corporativa.

La oficina de protección de datos de **NTT DATA**, permanece con 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 materia de ciberseguridad, se continúa mejorando las herramientas y capacidades de los equipos para estar preparados ante un entorno cada vez más exigente y regulado, donde cada año se incrementan sensiblemente el número y la sofisticación de los ciberataques.

Existen varios cursos específicos en materia de privacidad y seguridad y mandamos píldoras mensuales con temas candentes en cada momento, como por ejemplo: gestión de incidentes en proyectos, cómo identificar si trato datos personales, cómo borrar los datos personales en el contexto del proyecto, etc.

8ª PÍLDORA DE CONCIENCIACIÓN EN SEGURIDAD

Concienciación sobre phishing

El *phishing* es un intento de engañar a los usuarios tratando de obtener información confidencial, credenciales de acceso o incluso la descarga de archivos con software malicioso para infectar nuestro sistema



Y POR ÚLTIMO RECUERDA...

Si has realizado alguna acción a través del correo de phishing debes reportarlo a Seguridad Corporativa y esperar instrucciones. Adicionalmente, cambia la contraseña en caso de haber introducido tus credenciales. No debes generar cadenas de correos o publicaciones en chats avisando a tus compañeros, **ni tampoco informar al cliente de forma preventiva.**

Corporate security

FUTURE
AT HEART

¿CÓMO DETECTAR UN CORREO DE PHISHING?

Se deberán tener en cuenta las siguientes características:



Dirección de correo electrónico del remitente, revisa que la dirección que aparece (alias) y el correo real sean el mismo.



Los enlaces utilizan subdominios, URLs mal escritas o URLs sospechosas.



El texto a veces contiene errores ortográficos o gramaticales.



Los mensajes suelen ser urgentes y en ocasiones amenazantes.



Asegúrate que reconoces los enlaces o los archivos adjuntos que esperas.

¿QUÉ DEBO HACER?

No acceder a los enlaces del correo electrónico ni descargar ningún archivo, además de reportarlo para que el equipo de seguridad corporativa esté al corriente de dicha actividad.

¿CÓMO REPORTAR UN CORREO DE PHISHING?

- Utilizar el botón de Informe de la barra de herramientas de Outlook, siguiendo los pasos:

INFORMAR
DE UN
MENSAJE



PHISHING



INFORME

- Reenviar el correo de phishing como adjunto a la siguiente dirección de correo: Information.Security.Corporate@nttdata.com.

También debes saber que en NTT DATA hacemos regularmente campañas de phishing para que puedas entrenarte en la detección de los correos maliciosos y en el reporte de los mismos a Seguridad Corporativa.

La seguridad es cosa de todos, te necesitamos alerta.

Para más información, accede al artículo que hemos preparado de Doorways.

5.4
Gestión
de riesgos

El grupo empresarial **NTT DATA** Spain se ha certificado en el marco de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) corporativo basado en los estándares ISO 27001 y ENS (Esquema Nacional Seguridad) nivel alto y con los siguientes objetivos:

- Información clasificada y bajo control. Garantizar la disponibilidad, confidencialidad e integridad de la información gestionada por **NTT DATA** Spain.
- Riesgos Gestionados. Demostrar que los riesgos asociados a los servicios prestados por la compañía están identificados, evaluados y gestionados, de forma que se garantice el acceso a la información respetando las estrategias definidas por everis y sus clientes.

- Concienciación. Proporcionar una concienciación interna sobre los temas relacionados con la Seguridad de la Información, de manera que se asegure que los actores implicados sepan evitar incidentes o bien sepan cómo actuar en caso de detectar alguno.
- Compromiso. Demostrar el compromiso de la organización con la Seguridad de la Información y, en especial cuando se trata de gestionar la información de los clientes.
- Inversiones priorizadas. Priorizar las inversiones en controles de seguridad en función del valor que aportan al servicio y al nivel de seguridad que los clientes necesitan. Para los servicios:
 - Servicio de infraestructuras Hosting, Housing, Técnica de sistemas, Operación y Monitorización/Observabilidad; y en los servicios prestados anteriormente en cloud.
 - Servicios de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones.
 - Externalización de Procesos de Negocio.
- Otros países que cuentan con la certificación ISO 27001 son; Alemania con alcance a 8 centros, Italia en 2 centros, Rumanía en 6 centros y UK en 1 centro.

ISO27001: 2017	ENS NIVEL ALTO
NOVUS BUILDING AV. FUENTE DE LA MORA, 1,28050 MADRID	Novus Building Av. Fuente de la Mora, 1,28050 Madrid
AV. DIAGONAL, 605 - 4ª PLANTA, 08028 BARCELONA	Av. Diagonal, 605 - 4ª planta, 08028 Barcelona
CALLE BERLÍN 38 – 48, 08029 BARCELONA	Calle Berlín 38 – 48, 08029 Barcelona
RONDA DE TOLEDO, 19, 13005 CIUDAD REAL	Ronda de Toledo, 19, 13005 Ciudad Real
AVENIDA ÓSCAR ESPLÁ, 37, 03007 ALICANTE	Avenida Óscar Esplá, 37, 03007 Alicante
C/BRITANIA 36-38 ESQUINA C/ ESCULTOR JOSÉ GUTIÉRREZ 2-4, 03540 PLAYA SAN JUAN, ALICANTE	C/Britania 36-38 esquina C/ Escultor José Gutiérrez 2-4, 03540 Playa San Juan, Alicante
C/ GONZALO JIMÉNEZ DE QUESADA, 2 EDIFICIO TORRE SEVILLA, 41092 SEVILLA	C/ Gonzalo Jiménez de Quesada, 2 Edificio Torre Sevilla, 41092 Sevilla
AVDA. AMÉRICO VESPUCIO, 5.2.C EDIFICIO CARTU- JA, 41092 SEVILLA	Avda. Américo Vespucio, 5.2.C Edificio Cartuja, 41092 Sevilla
AVDA. JUAN CARLOS I, S/N - PLANTA BAJA, EDIFI- CIO TORRE CRISTAL, 30100 ESPINARDO– MURCIA	Avda. Juan Carlos I, s/n - planta baja, Edificio Torre Cris- tal, 30100 Espinardo– Murcia
AV. JAVIER PRADO OESTE 2501, PISO 12, MAGDA- LENA DEL MAR, 15076 LIMA (PERÚ)	Av. Javier Prado Oeste 2501, piso 12, Magdalena del Mar, 15076 Lima (Perú)
	Avda. Cortes Valencianas 39 (46015 Valencia)

05

GOBIERNO CORPORATIVO

5.5 Derechos Humanos

5.5 Derechos humanos

APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

En el siguiente año fiscal, la sociedad matriz japonesa, **NTT DATA** Corporation, tiene previsto publicar un Código de Conducta que aplicará a todas las *Operating Companies* del Grupo **NTT DATA**, domiciliadas fuera de Japón, y en el que potenciará la defensa y protección de los Derechos Humanos en la organización y en cualesquiera interacciones del Grupo con terceros.

NTT DATA 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.

El Grupo empresarial **NTT DATA** Spain (al igual la *Operating Companies* ex EMEA), a requerimiento de **NTT DATA** tiene publicado en la Intranet Global corporativa el documento denominado "*NTT Group's Human Rights Charter*", para conocimiento de todos los empleados.



PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

El Grupo empresarial **NTT DATA** Spain 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 con 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 empresarial **NTT DATA** Spain 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 empresarial **NTT DATA** Spain 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 FY21 se ha informado de 3 casos de discriminación adoptándose las medidas internas procedentes para su resolución.

El Grupo empresarial **NTT DATA** Spain 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, discapacidad o cualquier otra condición. En virtud de estos derechos, **NTT DATA** Spain 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 empresarial **NTT DATA** Spain, contribuye a la inserción laboral de las personas con discapacidad, cumpliendo con lo dispuesto en las normativas laborales aplicables (Ley 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 programa *everislife* que agrupaEl Grupo empresarial **NTT DATA** Spain cuenta, además, con actualmente el cumplimiento de las medidas legales en materia de Derechos Humanos, así como que las complementa con medidas propias ya existentes. 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 empresarial **NTT DATA** Spain condena tajantemente el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

De igual manera, el Grupo empresarial **NTT DATA** Spain 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.

En el ámbito del proyecto de reorganización e integración de las *Operating Companies* del perímetro **NTT DATA EMEAL**, se encuentra en proceso de adecuación que los principios expuestos para el grupo empresarial **NTT DATA** Spain, y en lo que resulte aplicable al resto del citado perímetro, sean ajustados para su equiparación en la totalidad de dicho perímetro.

5.5 Derechos humanos

5.5 Derechos humanos

COMPROMISO CON UNA INTELIGENCIA ARTIFICIAL RESPONSABLE PARA CONTRIBUIR A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El extraordinario impacto de la **Inteligencia Artificial** en todos los sectores económicos genera nuevos retos éticos para profesionales y expertos en tecnología y negocio.

El Grupo **NTT DATA EMEAL** comparte las pautas definidas por la Unión Europea para abordar un enfoque ético de la Inteligencia Artificial: legalidad y alineamiento con todas las leyes y regulaciones aplicables, adherencia a principios y valores éticos, y robustez, tanto desde una aproximación tecnológica como social, que garantice un impacto positivo de la Inteligencia Artificial en las comunidades y las personas.

DECÁLOGO COMÚN PARA EL USO RESPONSABLE E INCLUSIVO DE LA IA

Ha creado con la Fundación SERES un Lab para desarrollar marcos de actuación para ayudar a los investigadores, ejecutivos, y al ciudadano español en general, a comprender y abordar de forma práctica los problemas éticos y sociales asociados al marco de la IA.

Como hito principal, se ha definido un decálogo común para el uso responsable e inclusivo de la IA en las empresas a través de 12 enunciados que se alinean con las directrices éticas establecidas por la Comisión Europea para una Inteligencia Artificial fiable.

05

GOBIERNO CORPORATIVO

5.6 Prevención del acoso

PROTOCOLO INTERNO DE ACTUACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y PENALIZACIÓN DEL ACOSO LABORAL

5.6 Prevención del acoso

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.

Específicamente, y a través de las áreas de People y Administración de Personal, **NTT DATA** 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. Este protocolo dispone de los correspondientes procedimientos de gestión y la colaboración del mediador y comisión de control y prevención. Para ello, **NTT DATA** 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 Intranet global corporativa y en el *website* corporativo: www.nttdata.com.

PAÍS	MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
BRASIL	Código de Ética, Capacitación en Cumplimiento, Capacitación en Cumplimiento y Ética para Ejecutivos, Canal de Denuncias
CHILE	Código de Ética, Capacitación en Cumplimiento, Capacitación en Cumplimiento y Ética para Ejecutivos, Canal de Denuncias
ESPAÑA	Protocolo contra el Acoso Sexual y Moral
MÉXICO	NOM 035 - mecanismos para identificar riesgos psicosociales con el fin de identificarlos y canalizarlos adecuadamente
PERÚ	Protocolo Corporativo Contra el Acoso Sexual y Moral + Imple- mentación de un procedimiento y comité evaluador para casos de acoso laboral y sexual
PORTUGAL	Código de Ética, Capacitación en Cumplimiento, Capacitación en Cumplimiento y Ética para Ejecutivos, Canal de Denuncias
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	Seguimiento del código ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service)
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)	Conciliation and Arbitration Service)
RUMANÍA	NTT DATA Harassment and Bullying Policy
ESTADOS UNIDOS	Anti-harassment and discrimination policy (please see OM_184_ NTT DATA; ROI (REGULAMENT INTERN / TITLUL VI)
	Medidas en el manual para empleados (Employee Handbook)

05

GOBIERNO
CORPORATIVO

5.7 **Fiscalidad responsable**

5.7 Fiscalidad responsable

El grupo **NTT DATA EMEAL** es consciente de la importancia de la transparencia y del buen gobierno en la gestión de los asuntos fiscales.

El Consejo de Administración de NTT DATA ha aprobado, con efectos 1 de abril de 2022, la nueva Política Fiscal **NTT DATA EMEAL***, donde se establecen los principios y directrices que rigen la gestión de los asuntos fiscales del grupo NTT DATA EMEAL en todos los territorios donde se encuentra presente.

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

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

Las directrices prioritarias de actuación para la gestión de 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 las jurisdicciones donde **NTT DATA EMEAL** tiene presencia.
- La valoración de las transacciones con partes vinculadas se realiza a valor de mercado.
- El Grupo no opera en jurisdicciones no cooperativas ni utiliza procesos o sistemas de carácter opaco con fines elusivos.

Según lo indicado anteriormente, la Política Fiscal **NTT DATA EMEAL** tiene por objeto continuar la promoción de las mejores prácticas de buen gobierno corporativo fiscal para la gestión de riesgos fiscales. Adicionalmente, se está trabajando en la nueva Norma Marco de Control Fiscal, aplicable a todos los países EMEAL, que desarrolla dicha Política Fiscal.

Durante este ejercicio, y hasta la aprobación de la nueva Norma Marco de Control Fiscal, ha seguido resultando de aplicación la Norma Marco de Control Fiscal previa, con el alcance y ámbito de aplicación originalmente previsto, que define 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 del Grupo 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 de *Tax Governance & Advisory* del Grupo, 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 con las áreas de riesgo 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 también 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 de *Tax Governance & Advisory* elabora el Informe anual para la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y para el Consejo de Administración sobre la gestión de los asuntos fiscales del ejercicio.

Durante el FY21, la Comisión de Auditoría tomó razón de las actividades de la función fiscal relativas al FY20 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.

*Dicha política sustituye la anterior referida al Grupo Everis

5.7 Fiscalidad responsable

BENEFICIOS OBTENIDOS POR EL PAÍS

Durante este ejercicio fiscal los beneficios han aumentado significativamente con respecto al año anterior. 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. Los datos incluyen todo el año fiscal para NTT DATA Spain y los seis últimos meses de NTT DATA EMEA*, correspondiente al periodo de octubre 2021 a marzo 2022.

En este ejercicio Andorra y Sudáfrica no han registrado actividad, sin embargo, quedan datos residuales que afectan a la fiscalidad.

PAÍS	B° OBTENIDOS ANTES IMPUESTOS FY21 (€)	B° OBTENIDOS DESPUÉS IMPUESTOS FY21 (€)	B° OBTENIDOS ANTES IMPUESTOS FY20 (€)	B° OBTENIDOS DESPUÉS IMPUESTOS FY20 (€)	B° OBTENIDOS ANTES IMPUESTOS FY19 (€)	B° OBTENIDOS DESPUÉS IMPUESTOS FY19 (€)
EUROPA	16.941.715	25.987.082				
BÉLGICA	8.809.994	6.021.363	12.845.348	10.101.487	3.306.667	3.288.803
DACH*	7.055.550	3.066.904	-	-	-	-
ESPAÑA	-13.417.847	-1.600.011	-154.642.198	-151.622.904	-141.418.553	-127.092.255
FRANCIA	228.228	182.084	-1.712.732	-1.709.675	306.090	228.429
ITALIA (FORMER EVERIS)	2.773.495	2.017.286	17.773.435	15.656.875	1.341.460	993.250
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)*	17.335.970	16.572.295	-	-	-	-
LUXEMBURGO	4.710	4.710	-1.002.690	-1.002.690	717.486	537.699
PAÍSES BAJOS/HOLANDA	4.573.387	3.231.776	21.897.194	20.849.279	1.482.422	1.448.297
PORTUGAL	3.271.385	2.267.841	651.173	-768.225	2.214.100	1.383.801
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	-1.944.819	-1.745.109	-190	5.632.864	-4.476.360	-3.610.454
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)*	-11.305.678	-3.321.800	-	-	-	-
RUMANÍA*	-1.847.004	-1.750.723				
CROACIA*	50.332	45.395				
ANDORRA	22.914	22.914	-	-	-	-
SERBIA*	5.354	5.552	-	-	-	-
SUIZA (FORMER EVERIS)	1.325.744	966.605	4.984.643	6.335.059	-892.390	-784.150
AMÉRICA	45.753.898	27.789.514				
ARGENTINA	3.917.360	2.228.953	-5.118.606	-2.768.191	-3.923.352	-3.878.235
BRASIL	22.581.998	14.517.807	12.087.387	10.904.669	-5.198.251	-5.303.720
CHILE	12.415.244	9.935.693	-20.697.580	-15.472.846	5.604.618	4.713.531
COLOMBIA	584.463	-71.504	-418.006	-788.786	86.989	-329.124
MÉXICO	2.915.067	382.108	2.838.899	1.500.284	2.947.380	2.415.668
PERÚ	3.921.919	1.265.146	6.786.121	1.261.398	13.974.623	9.346.644
USA	-582.153	-468.687	11.054.659	10.446.909	5.936.490	4.362.929
ÁFRICA	382.405	192.683				
MARRUECOS	417.512	227.789	-3.876.256	-3.876.256	-121.541	-121.541
SURDÁFRICA	-35.107	-35.107				
GLOBAL	63.078.018	53.969.279	-90.006.792	-95.113.817	-118.595.652	-108.589.943

5.7 Fiscalidad responsable

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

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

Se incluye en este año fiscal la información sobre devoluciones (proviene en algunos casos de años fiscales anteriores).

Los datos incluyen todo el año fiscal para NTT DATA Spain y los seis últimos meses de NTT DATA EMEA*, correspondiente al periodo de octubre 2021 a marzo 2022.

NTT DATA EMEAL

PAÍS	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS FY21 (€)	DEVOLUCIONES IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS FY21 (€)	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS FY20 (€)	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS FY19 (€)
EUROPA	17.008.164	-4.062.586		
BÉLGICA	1.621.360	0	693.424	0
DACH*	411.428	-629.599		
ESPAÑA	5.602.959	-3.199.633	74.604	
FRANCIA	1.406	-74.604	808.383	270.430
ITALIA (FORMER EVERIS)	3.618.362	0	0	77.720
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)*	872.069	0		
LUXEMBURGO	389.537	0		
PAÍSES BAJOS	971.836	-91.672		
PORTUGAL	1.965.687	-22.108	755.586	917.774
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	0	0	256.089	0
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)*	1.317.880	-44.970		
RUMANÍA*	213.120	0		
CROACIA*	3.870	0		
SERBIA*				
SUIZA (FORMER EVERIS)	18.650	0	35.126	0
AMÉRICA	15.954.873	-2.521.601		
ARGENTINA	0	0	0	0
BRASIL	7.084.009	0	41.923	37.762
CHILE	3.324.806	0	910.417	99.679
COLOMBIA	484.180	-2.521.601	354.699	0
MÉXICO	724.254	0	1.310.448	2.082.254
PERÚ	4.260.653	0	5.319.335	7.073.564
USA	76.970	0	2.165.035	1.536
ÁFRICA	23.018	0		
MARRUECOS	23.018	0	0	0
GLOBAL	32.986.056	-6.584.188	15.411.554	17.007.913

5.7 Fiscalidad responsable

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

En la siguiente tabla se recogen en la primera columna las subvenciones públicas recibidas y en la segunda las devoluciones debidas a estas subvenciones.

.Los datos incluyen todo el año fiscal para NTT DATA Spain y los seis últimos meses de **NTT DATA EMEA***, correspondiente al periodo de octubre 2021 a marzo 2022.

NTT DATA EMEAL

PAÍS	COBROS POR SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS FY21(€)	DEVOLUCIONES FY21 (€)	COBROS POR SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS FY20(€)	COBROS POR SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS FY19 (€)
EUROPA	2.098.056	0		
BÉLGICA	495.117		623.603	594.796
DACH*				
ESPAÑA	1.380.306		1.643.139	1.988.188
FRANCIA			0	0
ITALIA (FORMER EVERIS)			0	0
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)*				
LUXEMBURGO			0	0
PAÍSES BAJOS			0	0
PORTUGAL			0	0
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)			0	0
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)*				
RUMANÍA*	222.633			
CROACIA*				
SERBIA*				
SUIZA (FORMER EVERIS)			0	0
AMÉRICA	165.888	0		
ARGENTINA			0	0
BRASIL			0	0
CHILE	165.888		0	0
COLOMBIA			0	0
MÉXICO			0	0
PERÚ			0	0
USA			0	0
ÁFRICA	0	0	0	0
MARRUECOS		0	0	0
GLOBAL	2.263.944	0	2.266.743	2.995.934

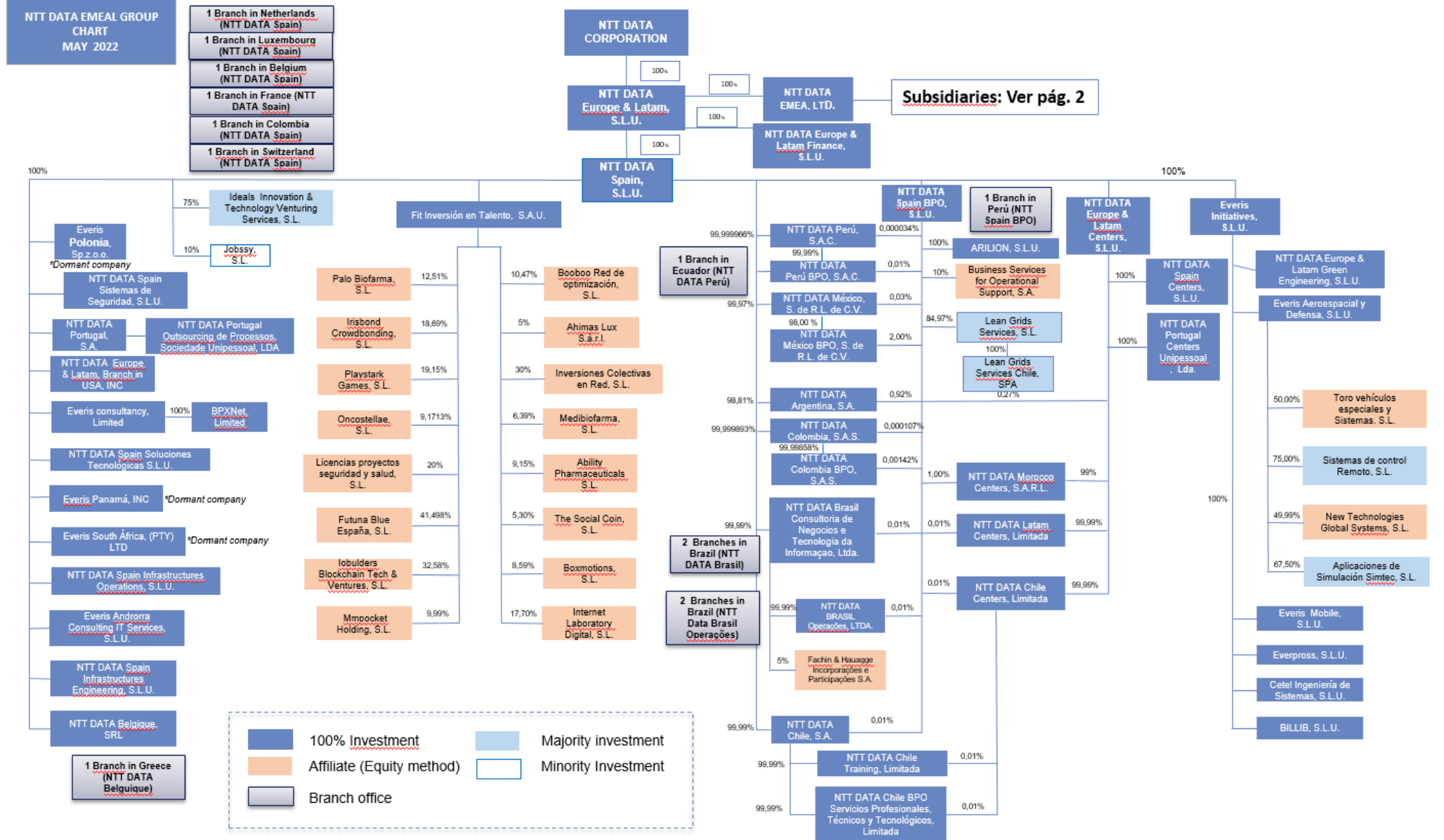
06

ANEXOS

06

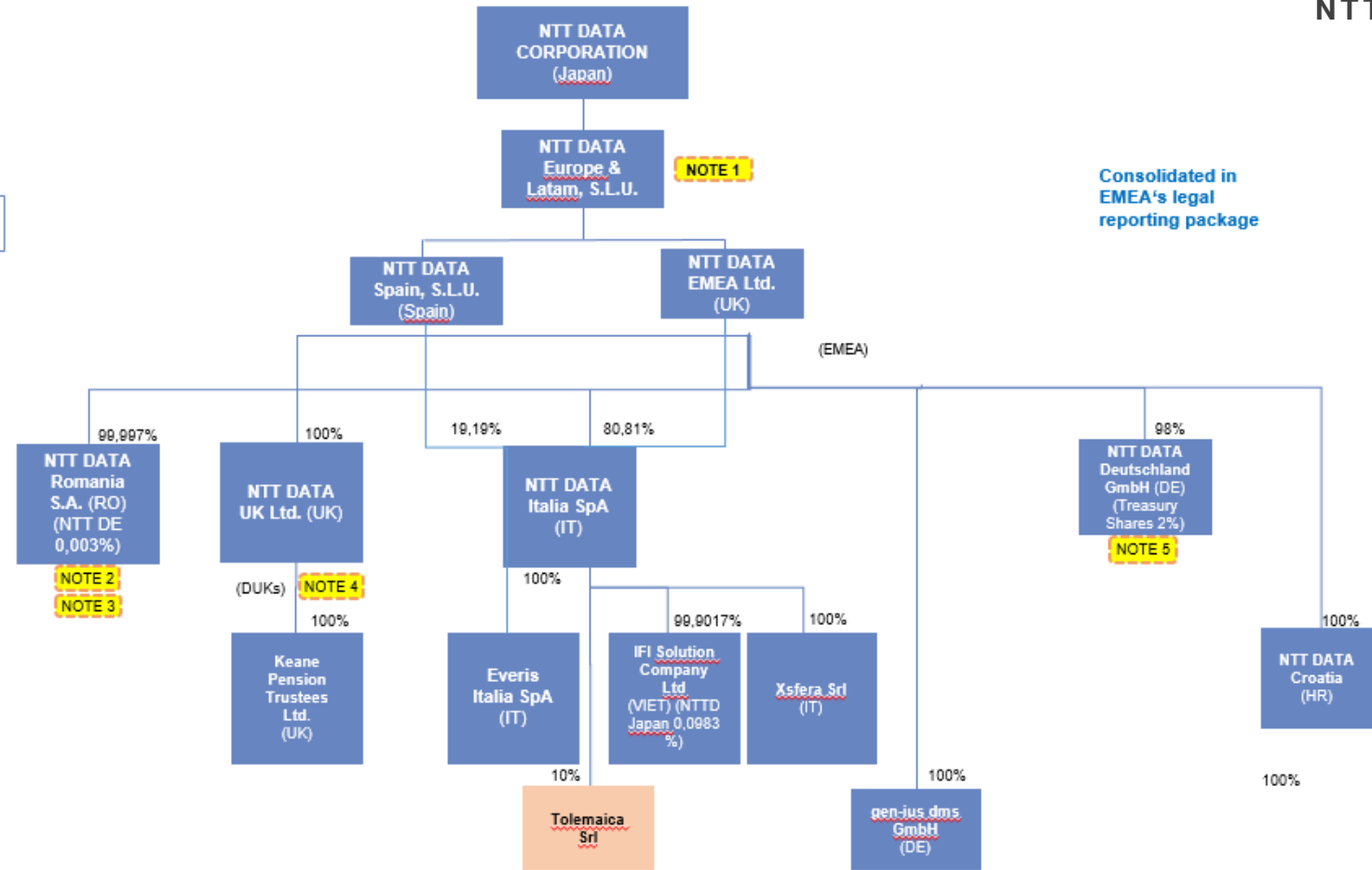
ANEXOS
ANEXO 1
Organigrama

ANEXO 1
Organigrama



Subsidiaries: Ver pág. 1

ANEXO 1 Organigrama



NOTE 1

September 14, 2021: EMEA entire shareholding transferred from NTT DATA Corp. to Everis Participaciones S.L.U. (rebranded in NTT DATA Europe & Latam S.L.U.)

NOTE 2

BRANCHES in SERBIA and TURKMENISTAN
Liquidation and closing
Branch Turkmenistan started

NOTE 3

SMART FACTORY ASSOCIATION
(legal entity) 20% stake

NOTE 4

BRANCHES in IRELAND and NETHERLAND

NOTE 5

BRANCHES in SWITZERLAND (Zurich and Bern) and AUSTRIA (Vienna)

Consolidated in EMEA's legal reporting package

06

ANEXOS

ANEXO 2

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

ANEXO 2

Contribución
a los Objetivos
de Desarrollo
Sostenible
(ODS)

CONTRIBUCIÓN A LOS
OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE (ODS)

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 **NTT DATA** se ha realizado un ejercicio para determinar los ODS con los que la empresa contribuye en los distintos ámbitos económico, social y ambiental. Este año fiscal hemos aumentado nuestro compromiso en 3 ODS, comprometiéndonos con un total de 9 Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este sentido, también se muestran en la siguiente tabla los indicadores GRI (*Global Reporting Initiative*) que permiten a **NTT DATA** medir el nivel de impacto. Estos indicadores están adecuadamente estandarizados a escala internacional.



ANEXO 2 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

TEMAS MATERIALES	INDICADOR GRI	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	CÓMO CONTRIBUYE NTT DATA CON ESTE ODS	
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL, BIENESTAR Y BENEFICIOS	403-6	ODS 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades	NTT DATA EMEAL promueve el bienestar de sus empleados con iniciativas y programas para cuidar de la salud emocional, mental y física a través de iniciativas sociales y de bienestar.	
GESTION DEL TALENTO. PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA	404-1, 404-2	ODS 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover las 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 STEAM.	
IGUALDAD	103-2	ODS 5. Plan de igualdad y Diversidad. Política de Diversidad, Equidad e Inclusión	El plan de igualdad, con medidas y objetivos concretos, está dirigido a poner fin a cualquier tipo de discriminación de la mujer. Asimismo, la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, tiene el propósito de alinear nuestra compañía con el enfoque de diversidad para garantizar la equidad y la inclusión de nuestros profesionales, al tiempo que se convierte en un activista positivo dentro de nuestra comunidad.	
CREACIÓN DE EMPLEO	102-8	ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.	En este año fiscal se ha incrementado el número de empleados pasando de 30.349 empleados a 46.478 profesionales. Además, se ha producido a nivel global un total de 18.989 nuevos contratos, de los que 16.484 corresponden a NTT DATA former everis y 2.505 a NTT DATA former EMEA. Este compromiso con la creación de empleo supone un crecimiento económico en las Comunidades en las que la compañía está presente.	
SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA	102-35, 102-36		Asimismo, desarrollamos 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	ODS 10. 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 mediante el emprendimiento, la creatividad, la innovación y el fomento de la creación de microempresas.	
		ODS 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.	Generamos alianzas con diferentes organizaciones como Technovation, Forética, Fundación Luzón o Fundación ONCE para trabajar conjuntamente a fin de contribuir a la consecución de los ODS haciendo lo mejor que sabemos hacer.	

ANEXO 2

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

TEMAS MATERIALES	INDICADOR GRI	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	CÓMO CONTRIBUYE NTT DATA CON ESTE ODS
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO		ODS 10 Reducir la desigualdad en y entre los países	Dentro del modelo Be Flex, se ha ofrecido a los empleados tres modalidades de trabajo flexible para poder aprovechar las oportunidades que ofrecen el teletrabajo y la hiperconectividad, a fin de mejorar las condiciones laborales y la conciliación de nuestros profesionales.
POLÍTICAS Y CERTIFICACIONES AMBIENTALES	ISO 9.001, ISO 14.001, ISO 50.001,BREEAM	ODS 13. Adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos	Desde NTT DATA EMEAL nos comprometemos a preservar el medioambiente a través de una Política Ambiental y energética 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.		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.). Además, divulgamos los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático conforme a la metodología de la TCFD.
SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICO	ISO 50.001, 302-1	ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna	Contamos con un Sistema ISO 50.001 para el edificio Novus, donde se asegura la correcta implantación de medidas para una energía asequible. Durante FY21 se ha consumido un total de un 73% de energía renovable, siendo un 49% procedente de certificados de garantía de origen, y un 24% de red del mix eléctrico de cada país. Además, se ha aumentado la expansión del alcance del Sistema ISO 50.001 a otras sedes.
ECONOMÍA CIRCULAR	ISO 14.001,ISO 50.001,BREAAM, Ecovadis. 103-2, 301-1,301-2, 301-3, 303-3,306-1, 306-2, 306-3.	ODS 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	Promovemos la economía circular a través de la donación de nuestros aparatos electrónicos. Asimismo, contamos con una amplia gama de certificaciones en nuestro compromiso por el desempeño ambiental en relación a la producción y consumo responsables, fomentando estas políticas y estrategias a nuestros empleados gracias a los newsletter y comunidades, concienciándoles y haciéndoles participe.
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		
I+D+I RESPONSABLE E INCLUSIVA		ODS 9.Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación	La innovación y el progreso tecnológico son claves para descubrir soluciones duraderas para los desafíos económicos y medioambientales, como el aumento de la eficiencia energética y de recursos. NTT DATA EMEAL desarrolla y ofrece soluciones de negocio, estrategia, transformación digital, mantenimiento de aplicaciones tecnológicas y outsourcing en todos los sectores.



06

ANEXOS

ANEXO 3

**Desglose de indicadores
no financieros**

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICATOR 1

Distribución de plantilla por país

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR PAÍS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	1	0	1
TOTAL PARTNER		1	0	1
DIRECTOR	51-60	0	5	5
	41-50	0	4	4
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	10	10
MANAGER	51-60	0	2	2
	41-50	2	7	9
	31-40	2	1	3
TOTAL MANAGER		4	10	14
LEADER	60	0	1	1
	51-60	1	2	3
	41-50	2	9	11
	31-40	15	7	22
	21-30	2	4	6
TOTAL LEADER		20	23	43
STAFF	60	0	1	1
	51-60	1	7	8
	41-50	9	24	33
	31-40	36	35	71
	21-30	30	27	57
	-20	0	1	1
TOTAL STAFF		76	95	171
TOTAL BÉLGICA		101	138	239



DACH

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	60	0	8	8
	51-60	4	53	57
	41-50	2	23	25
	31-40	2	5	7
	21-30	2	2	4
TOTAL EXECUTIVE		10	91	101
SENIOR MANAGER	60	5	23	28
	51-60	14	110	124
	41-50	7	68	75
	31-40	4	27	31
TOTAL SENIOR MANAGER		30	228	258
MANAGER	60	4	33	37
	51-60	27	148	175
	41-50	23	116	139
	31-40	29	90	119
	21-30	1	2	3
TOTAL MANAGER		84	389	473
PROFESSIONAL	60	13	30	43
	51-60	59	120	179
	41-50	56	133	189
	31-40	187	277	464
	21-30	93	117	210
TOTAL PROFESSIONAL		408	677	1.085
JUNIOR	60	3	2	5
	51-60	10	1	11
	41-50	10	6	16
	31-40	35	36	71
	21-30	85	124	209
	-20	0	2	2
TOTAL JUNIOR		143	171	314
TOTAL DACH		675	1.556	2.231

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	60	1	3	4
	51-60	7	50	57
	41-50	11	94	105
	31-40	0	1	1
TOTAL PARTNER		19	148	167
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	10	19	29
	41-50	8	42	50
	31-40	1	2	3
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		19	63	82
DIRECTOR	60	0	3	3
	51-60	3	27	30
	41-50	40	150	190
	31-40	4	40	44
TOTAL DIRECTOR		47	220	267
MANAGER	60	1	4	5
	51-60	17	40	57
	41-50	110	243	353
	31-40	68	197	265
	21-30	1	1	2
TOTAL MANAGER		197	485	682
LEADER	60	5	9	14
	51-60	73	177	250
	41-50	394	872	1.266
	31-40	616	1.363	1.979
	21-30	128	265	393
TOTAL LEADER		1.216	2.686	3.902
STAFF	60	7	25	32
	51-60	188	270	458
	41-50	737	1.117	1.854
	31-40	1.385	2.750	4.135
	21-30	1.474	5.002	6.476
	-20	7	27	34
TOTAL STAFF		3.798	9.191	12.989
TOTAL ESPAÑA		5.296	12.793	18.089



FRANCIA

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	1	2
TOTAL DIRECTOR		1	1	2
LEADER	51-60	0	2	2
	41-50	1	0	1
	31-40	1	6	7
TOTAL LEADER		2	8	10
STAFF	51-60	1	1	2
	41-50	2	2	4
	31-40	3	5	8
	21-30	7	0	7
TOTAL STAFF		13	8	21
TOTAL FRANCIA		16	17	33

ITALIA (Former everis)

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
	41-50	0	4	4
TOTAL PARTNER		0	5	5
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
DIRECTOR	60	0	1	1
	51-60	0	5	5
	41-50	3	13	16
	31-40	0	5	5
TOTAL DIRECTOR		3	24	27
MANAGER	51-60	0	2	2
	41-50	4	12	16
	31-40	2	18	20
TOTAL MANAGER		6	32	38
LEADER	51-60	7	12	19
	41-50	23	65	88
	31-40	41	136	177
	21-30	4	27	31
TOTAL LEADER		75	240	315
STAFF	60	0	1	1
	51-60	4	4	8
	41-50	11	23	34
	31-40	92	152	244
	21-30	83	218	301
	-20	1	4	5
TOTAL STAFF		191	402	593
TOTAL ITALIA (FORMER EVE-RIS)		276	704	980

INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR PAÍS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	60	1	3	4
	51-60	6	28	34
	41-50	1	22	23
TOTAL EXECUTIVE		8	53	61
SENIOR MANAGER	60	0	6	6
	51-60	7	40	47
	41-50	5	25	30
	31-40	0	4	4
TOTAL SENIOR MANAGER		12	75	87
MANAGER	60	3	9	12
	51-60	32	97	129
	41-50	46	122	168
	31-40	10	44	54
TOTAL MANAGER		91	272	363
PROFESSIONAL	60	3	18	21
	51-60	124	256	380
	41-50	265	543	808
	31-40	245	628	873
	21-30	87	202	289
TOTAL PROFESSIONAL		724	1.647	2.371
JUNIOR	51-60	6	3	9
	41-50	18	22	40
	31-40	105	199	304
	21-30	287	748	1.035
	-20	6	3	3
TOTAL JUNIOR		417	974	1.391
TOTAL ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)		1.252	3.021	4.273

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 LUXEMBURGO

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	2	2
LEADER	51-60	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL LEADER		0	2	2
STAFF	60	0	2	2
	51-60	0	5	5
	41-50	5	24	29
	31-40	5	21	26
	21-30	1	5	6
TOTAL STAFF		11	57	68
TOTAL LUXEMBURGO		11	63	74

 PAÍSES BAJOS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	0	2	2
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	51-60	0	2	2
	41-50	2	4	6
TOTAL MANAGER		2	6	8
LEADER	51-60	0	3	3
	41-50	5	8	13
	31-40	2	6	8
	21-30	1	2	3
TOTAL LEADER		8	19	27
STAFF	51-60	0	1	1
	41-50	2	1	3
	31-40	5	6	11
	21-30	11	5	16
TOTAL STAFF		18	13	31
TOTAL PAÍSES BAJOS		28	41	69

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR PAÍS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 PORTUGAL

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	1	7	8
TOTAL PARTNER		1	7	8
DIRECTOR	51-60	1	2	3
	41-50	6	12	18
	31-40	2	11	13
TOTAL DIRECTOR		9	25	34
MANAGER	41-50	10	6	16
	31-40	12	24	36
TOTAL MANAGER		22	30	52
LEADER	60	0	2	2
	51-60	1	8	9
	41-50	28	59	87
	31-40	54	136	190
	21-30	21	40	61
TOTAL LEADER		104	245	349
STAFF	60	0	1	1
	51-60	2	1	3
	41-50	23	27	50
	31-40	84	144	228
	21-30	244	340	584
	-20	0	3	3
TOTAL STAFF		353	516	869
TOTAL PORTUGAL		489	823	1.312

INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR PAÍS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	2	2
	41-50	0	5	5
TOTAL PARTNER		0	7	7
DIRECTOR	51-60	1	4	5
	41-50	1	11	12
	31-40	0	3	3
TOTAL DIRECTOR		2	18	20
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	4	8	12
	31-40	3	8	11
	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		7	18	25
LEADER	60	0	1	1
	51-60	3	19	22
	41-50	8	38	46
	31-40	27	45	72
	21-30	4	7	11
TOTAL LEADER		42	110	152
STAFF	60	2	1	3
	51-60	4	10	14
	41-50	6	10	16
	31-40	28	20	48
	21-30	23	24	47
TOTAL STAFF		63	65	128
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)		114	218	332

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR PAÍS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	60	1	2	3
	51-60	1	10	11
	41-50	3	22	25
	31-40	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE		5	36	41
SENIOR MANAGER	60	0	1	1
	51-60	4	32	36
	41-50	10	47	57
	31-40	3	16	19
TOTAL SENIOR MANAGER		17	96	113
MANAGER	60	3	8	11
	51-60	16	77	93
	41-50	36	154	190
	31-40	30	120	150
	21-30	6	11	17
TOTAL MANAGER		91	370	461
PROFESSIONAL	60	2	10	12
	51-60	10	25	35
	41-50	48	91	139
	31-40	92	171	263
	21-30	73	92	165
TOTAL PROFESSIONAL		225	389	614
JUNIOR	51-60	1	0	1
	41-50	1	2	3
	31-40	3	3	6
	21-30	9	15	24
	-20	1	2	3
TOTAL JUNIOR		15	22	37
SUPPORT	21-30	0	1	1
TOTAL SUPPORT		0	1	1
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)		353	914	1.267



RUMANIA

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	41-50	3	2	5
	31-40	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE		3	3	6
SENIOR MANAGER	51-60	5	7	12
	41-50	20	40	60
	31-40	41	55	96
	21-30	2	5	7
TOTAL SENIOR MANAGER		68	107	175
MANAGER	60	1	1	2
	51-60	4	6	10
	41-50	17	15	32
	31-40	65	68	133
	21-30	11	28	39
TOTAL MANAGER		98	118	216
PROFESSIONAL	60	1	0	1
	51-60	4	1	5
	41-50	23	19	42
	31-40	139	122	261
	21-30	117	128	245
TOTAL PROFESSIONAL		284	270	554
JUNIOR	51-60	1	0	1
	41-50	6	1	7
	31-40	17	17	34
	21-30	110	112	222
	-20	2	2	4
TOTAL JUNIOR		136	132	268
TOTAL RUMANIA		589	630	1.219

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 SUIZA (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	31-40	0	2	2
	21-30	1	0	1
TOTAL LEADER		1	2	3
STAFF	41-50	0	2	2
	31-40	1	1	2
TOTAL STAFF		1	3	4
TOTAL SUIZA (FORMER EVERIS)		2	8	10

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

REST OF EMEA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	41-50	0	3	3
TOTAL EXECUTIVE		0	3	3
SENIOR MANAGER	41-50	0	6	6
	31-40	1	2	3
TOTAL SENIOR MANAGER		1	8	9
MANAGER	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
	31-40	3	5	8
TOTAL MANAGER		3	8	11
PROFESSIONAL	51-60	0	1	1
	41-50	2	5	7
	31-40	15	28	43
	21-30	3	6	9
TOTAL PROFESSIONAL		20	40	60
JUNIOR	41-50	0	3	3
	31-40	6	20	26
	21-30	11	39	50
TOTAL JUNIOR		17	62	79
SUPPORT	60	0	1	1
	31-40	5	8	13
	21-30	39	114	153
TOTAL SUPPORT		44	123	167
TOTAL REST OF EMEA		85	244	329



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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	3	3
	41-50	1	0	1
TOTAL PARTNER		1	3	4
DIRECTOR	51-60	1	2	3
	41-50	1	5	6
TOTAL DIRECTOR		2	7	9
MANAGER	51-60	1	3	4
	41-50	6	8	14
	31-40	3	5	8
	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		10	17	27
LEADER	60	0	3	3
	51-60	2	8	10
	41-50	14	28	42
	31-40	25	35	60
	21-30	10	14	24
TOTAL LEADER		51	88	139
STAFF	60		3	3
	51-60	6	10	16
	41-50	17	35	52
	31-40	47	115	162
	21-30	76	199	275
	-20	1	2	3
TOTAL STAFF		147	364	511
TOTAL ARGENTINA		211	479	690



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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	2	2
	41-50	0	5	5
	31-40	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	8	8
EXECUTIVE DIRECTOR	60	1	0	1
	51-60	0	3	3
	41-50	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	5	6
DIRECTOR	60	1	3	4
	51-60	3	6	9
	41-50	11	25	36
	31-40	0	7	7
TOTAL DIRECTOR		15	41	56
MANAGER	51-60	5	13	18
	41-50	22	37	59
	31-40	14	42	56
	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		41	93	134
LEADER	60	3	10	13
	51-60	28	57	85
	41-50	61	147	208
	31-40	91	266	357
	21-30	27	85	112
TOTAL LEADER		210	565	775
STAFF	60	14	58	72
	51-60	57	152	209
	41-50	139	347	486
	31-40	439	1.020	1.459
	21-30	510	1.397	1.907
	-20	13	53	66
TOTAL STAFF		1.172	3.027	4.199
TOTAL BRASIL		1.439	3.739	5.178

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR PAÍS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CHILE

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	2	2
TOTAL PARTNER		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	1	2	3
	41-50	2	10	12
	31-40	3	1	4
TOTAL DIRECTOR		6	13	19
MANAGER	51-60	1	1	2
	41-50	9	17	26
	31-40	4	23	27
TOTAL MANAGER		14	41	55
LEADER	60	0	4	4
	51-60	3	12	15
	41-50	35	96	131
	31-40	47	160	207
	21-30	4	26	30
TOTAL LEADER		89	298	387
STAFF	60	2	4	6
	51-60	10	27	37
	41-50	41	100	141
	31-40	131	438	569
	21-30	91	513	604
	-20	0	7	7
TOTAL STAFF		275	1.089	1.364
TOTAL CHILE		384	1.444	1.828

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR PAÍS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



COLOMBIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
DIRECTOR	51-60	1	3	4
	41-50	2	7	9
	31-40	0	10	10
TOTAL DIRECTOR		3	20	23
MANAGER	51-60	1	2	3
	41-50	9	10	19
	31-40	4	10	14
	21-30	1	0	1
TOTAL MANAGER		15	22	37
LEADER	51-60	3	9	12
	41-50	22	28	50
	31-40	54	77	131
	21-30	6	11	17
TOTAL LEADER		85	125	210
STAFF	60	2	1	3
	51-60	7	24	31
	41-50	27	61	88
	31-40	131	204	335
	21-30	174	316	490
	-20	1	14	15
TOTAL STAFF		342	620	962
TOTAL COLOMBIA		446	790	1.236



ECUADOR

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	41-50	0	1	1
	31-40	0	3	3
	21-30	1	1	2
TOTAL LEADER		1	5	6
STAFF	41-50	1	1	2
	31-40	3	8	11
	21-30	5	21	26
TOTAL STAFF		9	30	39
TOTAL ECUADOR		10	35	45

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA
POR PAÍS

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	1	1	2
TOTAL PARTNER		1	1	2
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	0	3	3
	41-50	2	12	14
	31-40	2	7	9
TOTAL DIRECTOR		4	22	26
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	6	7	13
	31-40	8	14	22
TOTAL MANAGER		14	22	36
LEADER	60	1	3	4
	51-60	2	15	17
	41-50	36	70	106
	31-40	70	141	211
	21-30	15	52	67
TOTAL LEADER		124	281	405
STAFF	60	2	9	11
	51-60	21	57	78
	41-50	53	116	169
	31-40	207	360	567
	21-30	272	601	873
	-20	0	1	1
TOTAL STAFF		555	1.144	1.699
TOTAL MÉXICO		698	1.471	2.169

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	2	9	11
	41-50	3	6	9
	31-40	1	2	3
TOTAL DIRECTOR		6	17	23
MANAGER	60	0	1	1
	51-60	1	6	7
	41-50	12	21	33
	31-40	9	14	23
	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		22	43	65
LEADER	60	0	2	2
	51-60	1	14	15
	41-50	41	115	156
	31-40	86	261	347
	21-30	16	56	72
TOTAL LEADER		144	448	592
STAFF	60	1	4	5
	51-60	5	28	33
	41-50	65	213	278
	31-40	369	974	1.343
	21-30	601	1.470	2.071
	-20	6	13	19
TOTAL STAFF		1.047	2.702	3.749
TOTAL PERÚ		1.219	3.212	4.431



USA

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
	41-50	0	3	3
TOTAL PARTNER		0	4	4
DIRECTOR	51-60	0	2	2
	41-50	0	4	4
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	7	7
MANAGER	41-50	1	4	5
TOTAL MANAGER		1	4	5
LEADER	60	0	1	1
	51-60	1	1	2
	41-50	3	7	10
	31-40	1	11	12
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		5	21	26
STAFF	60	1	2	3
	51-60	3	8	11
	41-50	3	13	16
	31-40	5	11	16
	21-30	5	5	10
TOTAL STAFF		17	39	56
TOTAL USA		23	75	98

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

MARRUECOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	41-50	0	2	2
TOTAL MANAGER		0	2	2
LEADER	41-50	1	6	7
	31-40	2	6	8
TOTAL LEADER		3	12	15
STAFF	41-50	1	3	4
	31-40	30	37	67
	21-30	131	124	255
	-20	1	1	2
TOTAL STAFF		163	165	328
TOTAL MARRUECOS		166	180	346

	Femenino	Masculino	Total
TOTAL GENERAL	13.883	32.595	46.478

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2.1 **Número total y modalidades de contrato por sexo,
edad y clasificación profesional**

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2 TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	1	0	1
	TOTAL PARTNER		1	0	1
	DIRECTOR	51-60	0	5	5
		41-50	0	4	4
		31-40	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	10	10
	MANAGER	51-60	0	2	2
		41-50	2	7	9
		31-40	2	1	3
	TOTAL MANAGER		4	10	14
	LEADER	60	0	1	1
		51-60	1	2	3
		41-50	2	9	11
		31-40	15	7	22
		21-30	2	4	6
	TOTAL LEADER		20	23	43
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	1	7	8
		41-50	9	24	33
		31-40	36	35	71
		21-30	29	27	56
		-20	0	1	1
	TOTAL STAFF		75	95	170
TOTAL INDEFINIDO			100	138	238
TEMPORAL	STAFF	21-30	1	0	1
	TOTAL STAFF		1	0	1
TOTAL TEMPORAL			1	0	1
TOTAL BÉLGICA			101	138	239

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

DACH

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE	60	0	6	6
		51-60	4	49	53
		41-50	2	23	25
		31-40	1	5	6
		21-30	1	1	2
	TOTAL EXECUTIVE		8	84	92
	SENIOR MANAGER	60	5	20	25
		51-60	10	102	112
		41-50	4	65	69
		31-40	4	26	30
	TOTAL SENIOR MANAGER		23	213	236
	MANAGER	60	3	28	31
		51-60	21	136	157
		41-50	13	110	123
		31-40	21	84	105
		21-30	1	2	3
	TOTAL MANAGER		59	360	419
	PROFESSIONAL	60	6	23	29
		51-60	30	109	139
		41-50	28	126	154
		31-40	109	261	370
		21-30	85	110	195
	TOTAL PROFESSIONAL		258	629	887
	JUNIOR	60	0	1	1
		51-60	4	1	5
		41-50	7	6	13
		31-40	26	35	61
21-30		79	114	193	
-20		0	2	2	
TOTAL JUNIOR		116	159	275	
TOTAL INDEFINIDO		464	1445	1909	

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

DACH

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	EXECUTIVE	60	0	2	2
		51-60	0	4	4
		31-40	1	0	1
		21-30	1	1	2
	TOTAL EXECUTIVE		2	7	9
	SENIOR MANAGER	60	0	3	3
		51-60	4	8	12
		41-50	3	3	6
		31-40	0	1	1
	TOTAL SENIOR MANAGER		7	15	22
	MANAGER	60	1	5	6
		51-60	6	12	18
		41-50	10	6	16
		31-40	8	6	14
	TOTAL MANAGER		25	29	54
	PROFESSIONAL	60	7	7	14
		51-60	29	11	40
		41-50	28	7	35
		31-40	78	16	94
		21-30	8	7	15
	TOTAL PROFESSIONAL		150	48	198
	JUNIOR	60	3	1	4
		51-60	6	0	6
		41-50	3	0	3
		31-40	9	1	10
		21-30	6	10	16
	TOTAL JUNIOR		27	12	39
TOTAL PARCIAL			211	111	322
TOTAL DACH			675	1.556	2.231

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	60	1	2	3
		51-60	7	50	57
		41-50	11	94	105
		31-40	0	1	1
	TOTAL PARTNER		19	147	166
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	10	19	29
		41-50	8	42	50
		31-40	1	2	3
		TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		19	63
	DIRECTOR	60	0	3	3
		51-60	3	27	30
		41-50	40	149	189
		31-40	4	40	44
	TOTAL DIRECTOR		47	219	266
	MANAGER	60	1	3	4
		51-60	17	40	57
		41-50	110	241	351
		31-40	68	197	265
		21-30	1	1	2
	TOTAL MANAGER		197	482	679
	LEADER	60	4	9	13
		51-60	73	177	250
		41-50	391	868	1.259
		31-40	616	1.361	1.977
		21-30	128	265	393
	TOTAL LEADER		1.212	2.680	3.892
	STAFF	60	6	22	28
		51-60	182	266	448
		41-50	711	1.099	1.810
		31-40	1.358	2.678	4.036
		21-30	1.420	4.595	6.015
		-20	5	23	28
	TOTAL STAFF		3.682	8.683	12.365
TOTAL INDEFINIDO		5.176	12.274	17.450	

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	PARTNER	60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	60	0	1	1
		41-50	0	2	2
	TOTAL MANAGER		0	3	3
	LEADER	60	1	0	1
		41-50	3	2	5
		31-40	0	2	2
	TOTAL LEADER		4	4	8
	STAFF	60	1	2	3
		51-60	4	3	7
		41-50	22	5	27
		31-40	17	8	25
		21-30	26	51	77
	TOTAL STAFF		70	69	139
TOTAL PARCIAL			74	78	152
TEMPORAL	LEADER	41-50	0	2	2
	TOTAL LEADER		0	2	2
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	2	1	3
		41-50	4	13	17
		31-40	10	64	73
		21-30	28	356	384
		-20	2	4	6
	TOTAL STAFF		46	439	485
TOTAL TEMPORAL			46	441	487
TOTAL ESPAÑA			5.296	12.793	18.089



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	DIRECTOR	51-60	1	1	2
	TOTAL DIRECTOR		1	1	2
	LEADER	51-60	0	2	2
		41-50	1	0	1
		31-40	1	6	7
	TOTAL LEADER		2	8	10
	STAFF	51-60	1	1	2
		41-50	2	2	4
		31-40	3	5	8
		21-30	7	0	7
TOTAL STAFF		13	8	21	
TOTAL INDEFINIDO			16	17	33
TOTAL FRANCIA			16	17	33

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

 ITALIA (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
		41-50	0	4	4
	TOTAL PARTNER		0	5	5
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
	DIRECTOR	60	0	1	1
		51-60	0	5	5
		41-50	3	13	16
		31-40	0	5	5
	TOTAL DIRECTOR		3	24	27
	MANAGER	51-60	0	2	2
		41-50	4	12	16
		31-40	2	18	20
	TOTAL MANAGER		6	32	38
	LEADER	51-60	7	12	19
		41-50	23	65	88
		31-40	41	136	177
		21-30	4	27	31
	TOTAL LEADER		75	240	315
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	4	2	8
		41-50	11	23	34
		31-40	92	152	244
		21-30	83	218	301
		-20	1	4	5
	TOTAL STAFF		191	402	593
TOTAL INDEFINIDO			276	704	980
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)			276	704	980

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE	60	1	3	4
		51-60	6	28	34
		41-50	1	22	23
		TOTAL EXECUTIVE	8	53	61
	SENIOR MANAGER	60	-	6	6
		51-60	7	40	47
		41-50	5	25	30
		31-40	-	4	4
		TOTAL SENIOR MANAGER	12	75	87
	MANAGER	60	3	9	12
		51-60	32	97	129
		41-50	44	122	166
		31-40	10	44	54
		TOTAL MANAGER	89	272	361
	PROFESSIONAL	60	2	18	20
		51-60	112	252	364
		41-50	197	542	739
		31-40	235	628	863
		21-30	87	201	288
		TOTAL PROFESSIONAL	633	1.641	2.274
	JUNIOR	51-60	4	2	6
		41-50	11	19	30
		31-40	95	196	291
		21-30	158	348	506
		TOTAL JUNIOR	268	565	833
	TOTAL INDEFINIDO		1.010	2.606	3.616

ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	MANAGER	41-50	1	-	1
	TOTAL MANAGER		1	-	1
	PROFESSIONAL	60	1	-	1
		51-60	12	4	16
		41-50	68	1	69
		31-40	10	-	10
		21-30	-	1	1
	TOTAL PROFESSIO-NAL		91	6	97
	JUNIOR	51-60	2	1	3
		41-50	7	1	8
		31-40	8	-	8
		21-30	1	8	9
	TOTAL JUNIOR		18	10	28
TOTAL PARCIAL			110	16	126
TEMPORAL	MANAGER	41-50	1	-	1
	TOTAL MANAGER		1	-	1
	JUNIOR	41-50	-	2	2
		31-40	2	3	5
		21-30	128	392	520
		-20	1	2	3
	TOTAL JUNIOR		131	399	530
TOTAL TEMPORAL			132	399	531
TOTAL ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)			1.252	3.021	4.273

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIREC-TOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	31-40	0	1	1
		21-30	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	2	2
	LEADER	51-60	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	2	2
	STAFF	60	0	2	2
		51-60	0	5	5
		41-50	5	24	29
		31-40	5	21	26
		21-30	1	5	6
	TOTAL STAFF		11	57	68
TOTAL INDEFINIDO			11	63	74
TOTAL LUXEMBURGO			11	63	74

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	2	2
	TOTAL DIRECTOR		0	2	2
	MANAGER	51-60	0	2	2
		41-50	2	4	6
	TOTAL MANAGER		2	6	8
	LEADER	51-60	0	3	3
		41-50	5	7	12
		31-40	2	6	8
		21-30	1	2	3
	TOTAL LEADER		8	18	26
	STAFF	51-60	0	1	1
		41-50	2	1	3
		31-40	5	6	11
		21-30	11	5	16
	TOTAL STAFF		18	13	31
TOTAL INDEFINIDO			28	40	68
PARCIAL	LEADER	41-50	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	1	1
TOTAL PARCIAL			0	1	1
TOTAL PAÍSES BAJOS			28	41	69



PORTUGAL

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	1	7	8
	TOTAL PARTNER		1	7	8
	DIRECTOR	51-60	1	2	3
		41-50	6	12	18
		31-40	2	11	13
	TOTAL DIRECTOR		9	25	34
	MANAGER	41-50	10	6	16
		31-40	12	24	36
	TOTAL MANAGER		22	30	52
	LEADER	60	0	2	2
		51-60	1	8	9
		41-50	27	59	86
		31-40	54	136	190
		21-30	21	40	61
	TOTAL LEADER		103	245	348
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	2	1	3
		41-50	23	27	50
		31-40	84	144	228
		21-30	244	340	584
		-20	0	3	3
	TOTAL STAFF		353	516	869
TOTAL INDEFINIDO			488	823	1.311
PARCIAL	LEADER	41-50	1	0	1
	TOTAL LEADER		1	0	1
TOTAL PARCIAL			1	0	1
TOTAL PORTUGAL			489	823	1.312

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	2	2
		41-50	0	5	5
	TOTAL PARTNER		0	7	7
	DIRECTOR	51-60	1	4	5
		41-50	1	11	12
		31-40	0	3	3
	TOTAL DIRECTOR		2	18	20
	MANAGER	51-60	0	1	1
		41-50	4	8	12
		31-40	3	8	11
		21-30	0	1	1
	TOTAL MANAGER		7	18	25
	LEADER	60	0	1	1
		51-60	3	19	22
		41-50	8	38	46
		31-40	27	44	71
		21-30	4	7	11
	TOTAL LEADER		42	109	151
	STAFF	60	2	1	3
		51-60	4	10	14
		41-50	6	10	16
		31-40	28	20	48
		21-30	23	24	47
	TOTAL STAFF		63	65	128
TOTAL INDEFINIDO			114	217	331
PARCIAL	LEADER	31-40	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	1	1
TOTAL PARCIAL			0	1	1
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)			114	218	332

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE	60	0	2	2
		51-60	1	10	11
		41-50	3	22	25
		31-40	0	2	2
	TOTAL EXECUTIVE		4	36	40
	SENIOR MANAGER	60	0	1	1
		51-60	4	31	35
		41-50	9	46	55
		31-40	3	15	18
	TOTAL SENIOR MANAGER		16	93	109
	MANAGER	60	3	6	9
		51-60	16	69	85
		41-50	30	151	181
		31-40	28	117	145
		21-30	6	11	17
	TOTAL MANAGER		83	354	437
	PROFESSIONAL	60	2	8	10
		51-60	7	24	31
		41-50	33	82	115
		31-40	76	151	227
		21-30	59	77	136
	TOTAL PROFESSIONAL		177	342	519
	JUNIOR	41-50	0	2	2
		31-40	2	3	5
		21-30	9	13	22
		-20	1	1	2
	TOTAL JUNIOR		12	19	31
TOTAL INDEFINIDO			292	844	1.136

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	EXECUTIVE	60	1	0	1
	TOTAL EXECUTIVE		1	0	1
	SENIOR MANAGER	51-60	0	1	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL SENIOR MANAGER		0	2	2
	MANAGER	60	0	2	2
		51-60	0	2	2
		41-50	4	0	4
		31-40	2	0	2
	TOTAL MANAGER		6	4	10
	PROFESSIONAL	60	0	2	2
		51-60	1	0	1
		41-50	6	0	6
		31-40	4	0	4
21-30		1	0	1	
TOTAL PROFESSIONAL		12	2	14	
JUNIOR	41-50	1	0	1	
TOTAL JUNIOR		1	0	1	
TOTAL PARCIAL			20	8	28

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORAL	SENIOR MANAGER	41-50	1	0	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL SENIOR MANAGER		1	1	2
	MANAGER	51-60	0	6	6
		41-50	2	3	5
		31-40	0	3	3
	TOTAL MANAGER		2	12	14
	PROFESSIONAL	51-60	2	1	3
		41-50	9	9	18
		31-40	12	20	32
		21-30	13	15	28
	TOTAL PROFESSIONAL		36	45	81
	JUNIOR	51-60	1	0	1
		31-40	1	0	1
		21-30	0	2	2
		-20	0	1	1
	TOTAL JUNIOR		2	3	5
SUPPORT	21-30	0	1	1	
TOTAL SUPPORT		0	1	1	
TOTAL TEMPORAL			41	62	103
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)			353	914	1.267

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE	41-50	3	2	5
		31-40	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE		3	3	6
	SENIOR MANAGER	51-60	4	7	11
		41-50	19	40	59
		31-40	38	55	93
		21-30	2	5	7
	TOTAL SENIOR MANAGER		63	107	170
	MANAGER	60	0	1	1
		51-60	4	4	8
		41-50	16	15	31
		31-40	63	66	129
		21-30	11	28	39
	TOTAL MANAGER		94	114	208
	PROFESSIONAL	60	1	0	1
		51-60	3	1	4
		41-50	20	19	39
		31-40	138	120	258
		21-30	117	126	243
	TOTAL PROFESSIO-NAL		279	266	545
	JUNIOR	51-60	1	0	1
		41-50	6	1	7
		31-40	17	17	34
		21-30	106	105	211
		-20	2	2	4
	TOTAL JUNIOR		132	125	257
TOTAL INDEFINIDO			571	615	1.186

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	SENIOR MANAGER	51-60	1	0	1
		41-50	1	0	1
		31-40	3	0	3
	TOTAL SENIOR MANAGER		5	0	5
	MANAGER	60	1	0	1
		51-60	0	2	2
		41-50	1	0	1
		31-40	2	2	4
	TOTAL MANAGER		4	4	8
	PROFESSIONAL	51-60	1	0	1
		41-50	3	0	3
		31-40	1	2	3
		21-30	0	2	2
	TOTAL PROFESSIONAL		5	4	9
	JUNIOR	21-30	4	7	11
TOTAL JUNIOR			4	7	11
TOTAL PARCIAL			18	15	33
TOTAL RUMANÍA			589	630	1.219

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

 SUIZA (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	EXECUTIVE DIREC-TOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	1	1
	LEADER	31-40	0	2	2
		21-30	1	0	1
	TOTAL LEADER		1	2	3
	STAFF	41-50	0	2	2
		31-40	1	1	2
	TOTAL STAFF		1	3	4
TOTAL INDEFINIDO			2	8	10
TOTAL SUIZA (FORMER EVERIS)			2	8	10

ANEXO 3 Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2 TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

REST OF EMEA

NTT DATA EMEAL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE	41-50	0	3	3
	TOTAL EXECUTIVE		0	3	3
	SENIOR MANAGER	41-50	0	6	6
		31-40	0	2	2
	TOTAL SENIOR MANAGER		0	8	8
	MANAGER	51-60	0	2	2
		41-50	0	1	1
		31-40	3	5	8
	TOTAL MANAGER		3	8	11
	PROFESSIONAL	51-60	0	1	1
		41-50	2	5	7
		31-40	15	26	41
		21-30	3	6	9
	TOTAL PROFESSIONAL		20	38	58
	JUNIOR	41-50	0	3	3
		31-40	6	20	26
		21-30	11	39	50
	TOTAL JUNIOR		17	62	79
	SUPPORT	60	0	1	1
		31-40	5	8	13
		21-30	38	112	150
	TOTAL SUPPORT		43	121	164
TOTAL INDEFINIDO			83	240	323
PARCIAL	SENIOR MANAGER	31-40	1	0	1
	TOTAL SENIOR MANAGER		1	0	1
	PROFESSIONAL	31-40	0	2	2
	TOTAL PROFESSIONAL		0	2	2
	SUPPORT	21-30	1	2	3
	TOTAL SUPPORT		1	2	3
TOTAL PARCIAL			2	4	6
TOTAL REST OF EMEA			85	244	329

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	LEADER	60	0	1	1
		51-60	0	1	1
		41-50	0	2	2
	TOTAL LEADER		0	4	4
	STAFF	51-60	1	1	2
		41-50	0	2	2
		31-40	0	4	4
		21-30	0	2	2
	TOTAL STAFF		1	9	10
TOTAL INDEFINIDO		1	13	14	
PARCIAL	PARTNER	51-60	0	3	3
		41-50	1	0	1
	TOTAL PARTNER		1	3	4
	DIRECTOR	51-60	1	2	3
		41-50	1	5	6
	TOTAL DIRECTOR		2	7	9
	MANAGER	51-60	1	3	4
		41-50	6	8	14
		31-40	3	5	8
		21-30	0	1	1
	TOTAL MANAGER		10	17	27
	LEADER	60	0	2	2
		51-60	2	7	9
		41-50	14	26	40
		31-40	25	35	60
		21-30	10	14	24
		TOTAL LEADER		51	84
	STAFF	60	0	3	3
		51-60	5	9	14
		41-50	17	33	50
		31-40	47	111	158
		21-30	76	197	273
		-20	1	2	3
	TOTAL STAFF		146	355	501
TOTAL PARCIAL		210	466	676	
TOTAL ARGENTINA		211	479	690	

ANEXO 3 Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2 TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	2	2
		41-50	0	5	5
		31-40	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	8	8
	EXECUTIVE DIRECTOR	60	1	0	1
		51-60	0	3	3
		41-50	0	2	2
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	5	6
	DIRECTOR	60	1	3	4
		51-60	3	6	9
		41-50	11	25	36
		31-40	0	7	7
	TOTAL DIRECTOR		15	41	56
	MANAGER	51-60	5	13	18
		41-50	22	37	59
		31-40	14	42	56
		21-30	0	1	1
	TOTAL MANAGER		41	93	134
	LEADER	60	3	10	13
		51-60	28	57	85
		41-50	61	147	208
		31-40	91	266	357
		21-30	27	85	112
	TOTAL LEADER		210	565	775
	STAFF	60	14	58	72
		51-60	57	152	209
		41-50	139	347	486
31-40		439	1.019	1.458	
21-30		508	1.395	1.903	
-20		13	53	66	
TOTAL STAFF		1.170	3.024	4.194	
TOTAL INDEFINIDO		1.437	3.736	5.173	
TEMPORAL	STAFF	31-40	0	1	1
		21-30	2	2	4
	TOTAL STAFF		2	3	5
TOTAL TEMPORAL		2	3	5	
TOTAL BRASIL		1.439	3.739	5.178	



CHILE

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	1	2	3
		41-50	2	10	12
		31-40	3	1	4
	TOTAL DIRECTOR		6	13	19
	MANAGER	51-60	1	1	2
		41-50	9	16	25
		31-40	4	22	26
	TOTAL MANAGER		14	39	53
	LEADER	60	0	3	3
		51-60	3	12	15
		41-50	35	96	131
		31-40	47	159	206
		21-30	4	26	30
	TOTAL LEADER		89	296	385
	STAFF	60	2	4	6
		51-60	10	27	37
		41-50	41	100	141
		31-40	131	438	569
		21-30	90	513	603
		-20	0	7	7
	TOTAL STAFF		274	1.089	1.363
TOTAL INDEFINIDO			383	1.440	1.823



CHILE

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	LEADER	31-40	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	1	1
	STAFF	21-30	1	0	1
	TOTAL STAFF		1	0	1
TOTAL PARCIAL			1	1	2
TEMPORAL	MANAGER	41-50	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	2	2
	LEADER	60	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	1	1
TOTAL TEMPORAL			0	3	3
TOTAL CHILE			384	1.444	1.828



COLOMBIA

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
	DIRECTOR	51-60	1	3	4
		41-50	2	7	9
		31-40	0	10	10
	TOTAL DIRECTOR		3	20	23
	MANAGER	51-60	1	2	3
		41-50	9	10	19
		31-40	4	10	14
		21-30	1	0	1
	TOTAL MANAGER		15	22	37
	LEADER	51-60	3	9	12
		41-50	22	28	50
		31-40	54	77	131
		21-30	6	11	17
	TOTAL LEADER		85	125	210
	STAFF	60	2	1	3
		51-60	7	24	31
		41-50	27	61	88
		31-40	131	203	334
		21-30	174	316	490
		-20	1	14	15
	TOTAL STAFF		342	619	961
TOTAL INDEFINIDO			446	789	1.235
TEMPORAL	STAFF	31-40	0	1	1
	TOTAL STAFF		0	1	1
TOTAL TEMPORAL			0	1	1
TOTAL COLOMBIA			446	790	1.236



ECUADOR

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	LEADER	41-50	0	1	1
		31-40	0	3	3
		21-30	1	1	2
	TOTAL LEADER		1	5	6
	STAFF	41-50	1	1	2
		31-40	3	8	11
		21-30	5	21	26
	TOTAL STAFF		9	30	39
	TOTAL INDEFINIDO		10	35	45
TOTAL ECUADOR		10	35	45	



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	1	2	3
		41-50	2	10	12
		31-40	3	1	4
	TOTAL DIRECTOR		6	13	19
	MANAGER	51-60	1	1	2
		41-50	9	16	25
		31-40	4	22	26
	TOTAL MANAGER		14	39	53
	LEADER	60	0	3	3
		51-60	3	12	15
		41-50	35	96	131
		31-40	47	159	206
		21-30	4	26	30
	TOTAL LEADER		89	296	385
	STAFF	60	2	4	6
		51-60	10	27	37
		41-50	41	100	141
		31-40	131	438	569
		21-30	90	513	603
		-20	0	7	7
	TOTAL STAFF		274	1.089	1.363
TOTAL INDEFINIDO			383	1.440	1.823



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORAL	DIRECTOR	41-50	0	2	2
		31-40	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	3	3
	MANAGER	51-60	0	1	1
		41-50	1	3	4
		31-40	1	4	5
	TOTAL MANAGER		2	8	10
	LEADER	60	0	2	2
		51-60	1	11	12
		41-50	20	45	65
		31-40	32	57	89
		21-30	13	38	51
	TOTAL LEADER		66	153	219
	STAFF	60	1	9	10
		51-60	17	55	72
		41-50	33	99	132
		31-40	150	307	457
		21-30	215	517	732
		-20	0	1	1
TOTAL STAFF		416	988	1.404	
TOTAL TEMPORAL			484	1.152	1.636
TOTAL MÉXICO			698	1.471	2.169



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	2	9	11
		41-50	3	6	9
		31-40	1	2	3
	TOTAL DIRECTOR		6	17	23
	MANAGER	60	0	1	1
		51-60	1	6	7
		41-50	12	21	33
		31-40	9	14	23
		21-30	0	1	1
	TOTAL MANAGER		22	43	65
	LEADER	60	0	2	2
		51-60	1	14	15
		41-50	41	115	156
		31-40	86	261	347
		21-30	16	56	72
	TOTAL LEADER		144	448	592
	STAFF	60	1	4	5
		51-60	5	28	33
		41-50	65	212	277
		31-40	369	973	1.342
		21-30	600	1.469	2.069
		-20	6	13	19
	TOTAL STAFF		1.046	2.699	3.745
TOTAL INDEFINIDO			1.218	3.209	4.427



PERÚ

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	STAFF	31-40	0	1	1
		21-30	1	1	2
	TOTAL STAFF		1	2	3
TOTAL PARCIAL			1	2	3
TEMPORAL	STAFF	41-50	0	1	1
	TOTAL STAFF		0	1	1
TOTAL TEMPORAL			0	1	1
TOTAL PERÚ			1.219	3.212	4.431



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
		41-50	0	3	3
	TOTAL PARTNER		0	4	4
	DIRECTOR	51-60	0	2	2
		41-50	0	4	4
		31-40	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	7	7
	MANAGER	41-50	1	4	5
	TOTAL MANAGER		1	4	5
	LEADER	60	0	1	1
		51-60	1	1	2
		41-50	3	7	10
		31-40	1	11	12
		21-30	0	1	1
	TOTAL LEADER		5	21	26
	STAFF	60	1	2	3
		51-60	3	8	11
		41-50	3	13	16
		31-40	5	11	16
		21-30	5	5	10
	TOTAL STAFF		17	39	56
TOTAL INDEFINIDO			23	75	98
TOTAL USA			23	75	98

MARRUECOS

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de contrato
de trabajo, por sexo, edad
y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	2	2
	TOTAL MANAGER		0	2	2
	LEADER	41-50	1	6	7
		31-40	2	6	8
	TOTAL LEADER		3	12	15
	STAFF	41-50	1	3	4
		31-40	30	37	67
		21-30	131	124	255
		-20	1	1	2
	TOTAL STAFF		163	165	328
TOTAL INDEFINIDO			166	180	346
TOTAL MARRUECOS			166	180	346

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL	13.883	32.595	46.478

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2.2 Promedio de tipo de contratos por país, sexo
y clasificación profesional

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2 TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0,6	0	0,6
	TOTAL PARTNER		0,6	0	0,6
	DIRECTOR	51-60	0	4,1	4,1
		41-50	0	4,4	4,4
		31-40	0	0,7	0,7
	TOTAL DIRECTOR		0	9,2	9,2
	MANAGER	51-60	0	2,2	2,2
		41-50	2,8	6,4	9,2
		31-40	1,6	0,7	2,3
	TOTAL MANAGER		4,3	9,3	13,6
	LEADER	60	0	1	1
		51-60	0,8	3,6	4,4
		41-50	2,7	10,2	12,8
		31-40	13,1	8,1	21,2
		21-30	2	3,6	5,6
	TOTAL LEADER		18,6	26,4	45
	STAFF	60	0	1,5	1,5
		51-60	1	8,3	9,3
		41-50	7,9	19,7	27,6
		31-40	24,6	33,8	58,3
		21-30	18,6	19,9	38,5
		-20	0	0,8	0,8
	TOTAL STAFF		52,1	83,9	136
TOTAL INDEFINIDO			75,6	128,8	204,3
TEMPORAL	STAFF	21-30	1	0	1
	TOTAL STAFF		1	0	1
TOTAL TEMPORAL			1	0	1
TOTAL BÉLGICA			76,6	128,8	205,3

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	60	1	2	3
		51-60	7	54,2	61,2
		41-50	11,4	94	105,4
		31-40	0	1	1
	TOTAL PARTNER		19,4	151,2	170,6
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	10,2	19,3	29,4
		41-50	8	37,5	45,5
		31-40	1	1,5	2,5
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		19,2	58,3	77,4
	DIRECTOR	60	0	4,3	4,3
		51-60	3,2	29,5	32,7
		41-50	37,4	149,8	187,2
		31-40	3,7	39,3	43
	TOTAL DIRECTOR		44,2	222,9	267,1
	MANAGER	60	1	3	4
		51-60	16,8	38,8	55,6
		41-50	102,8	229,4	332,3
		31-40	63	181,2	244,4
		21-30	0,3	1	1,3
	TOTAL MANAGER		183,9	453,7	637,6
	LEADER	60	4	7,4	11,4
		51-60	72,4	174,3	246,8
		41-50	382,9	838,7	1.221,60
		31-40	566,5	1.274,30	1.840,80
		21-30	87,4	179	266,4
	TOTAL LEADER		1.113,30	2.473,80	3.587,00
	STAFF	60	6,8	23,6	30,3
		51-60	175,9	261,3	437,3
		41-50	673,5	1.077,00	1.750,50
		31-40	1.337,80	2.697,80	4.035,70
		21-30	1.282,60	4.020,80	5.303,40
		-20	2,2	14,3	16,4
	TOTAL STAFF		3.478,80	8.094,80	11.573,50
TOTAL INDEFINIDO		4.858,70	11.454,50	16.313,20	

ANEXO 3 Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2 TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	PARTNER	60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	60	0	1	1
		41-50	0	2	2
		31-40	0	0,3	0,3
	TOTAL MANAGER		0	3,3	3,3
	LEADER	60	1	0	1
		41-50	1,1	0,8	1,9
		31-40	0,8	1,9	2,8
	TOTAL LEADER		2,9	2,8	5,7
	STAFF	60	1	1,1	1,1
		51-60	5,3	3,3	8,6
		41-50	21,6	6,3	24,8
		31-40	15,3	10,9	26,2
		21-30	19	46,8	65,8
	TOTAL STAFF		62,1	68,3	131,4
TOTAL PARCIAL			65	76,4	141,4
TEMPORAL	MANAGER	31-40	0	0,1	0,1
	TOTAL MANAGER		0	0,1	0,1
	LEADER	41-50	0,6	1,7	2,3
		31-40	0,4	0,3	0,7
		21-30	0	0,2	0,2
	TOTAL LEADER		1	2,1	3,1
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	2,7	1	3,7
		41-50	4,4	21,9	26,3
		31-40	10,2	87	97,2
		21-30	33,3	466,9	500,2
		-20	1,2	3,9	5,1
	TOTAL STAFF		49,9	581,8	632,1
TOTAL TEMPORAL			64,6	608,6	673,8
TOTAL ESPAÑA			4.974,60	12.114,90	17.090,10

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	DIRECTOR	51-60	1	1	2
	TOTAL DIRECTOR		1	1	2
	MANAGER	51-60	0,5	0	0,5
	TOTAL MANAGER		0,5	0	0,5
	LEADER	51-60	0,1	2,4	2,5
		41-50	1	0	1
		31-40	1	5,3	6,3
	TOTAL LEADER		2,1	7,8	9,8
	STAFF	51-60	1,1	0,7	1,8
		41-50	0,8	2,9	3,7
		31-40	1,6	5,3	6,8
		21-30	4,8	1,1	5,8
	TOTAL STAFF		8,2	9,9	18,1
TOTAL INDEFINIDO			11,8	18,7	30,4
TOTAL FRANCIA			11,8	18,7	30,4

ITALIA (Former everis)

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
		41-50	0	4	4
	TOTAL PARTNER		0	5	5
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
	DIRECTOR	60	0	1	1
		51-60	0,3	4,7	4,9
		41-50	3	12,9	15,9
		31-40	0	5	5
	TOTAL DIRECTOR		3,3	23,6	26,8
	MANAGER	51-60	0	2	2
		41-50	3,8	10,3	14,1
		31-40	1,8	17,1	18,9
	TOTAL MANAGER		5,7	29,3	35
	LEADER	51-60	6,6	11,6	18,2
		41-50	24,3	67,3	91,5
		31-40	42	131,4	173,4
		21-30	3,3	17,8	21,1
	TOTAL LEADER		76,1	228,1	304,2
	STAFF	60	0	1,8	1,8
		51-60	3,3	4,3	7,7
		41-50	9,6	21,4	31
		31-40	91,3	162,2	253,5
		21-30	79,3	203,3	282,6
		-20	0,8	1,3	2,1
	TOTAL STAFF		184,4	394,2	578,6
TOTAL INDEFINIDO			270,4	681,2	951,6
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)			270,4	681,2	951,6

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
		41-50	0	0,17	0,17
	TOTAL DIRECTOR		0	1,17	1,17
	MANAGER	31-40	0	1	1
		21-30	0	0,25	0,25
	TOTAL MANAGER		0	1,25	1,25
	LEADER	51-60	0	1	1
		41-50	0	0,83	0,83
		31-40	0	0,5	0,5
	TOTAL LEADER		0	2,33	2,33
	STAFF	60	0	2,5	2,5
		51-60	0	5,33	5,33
		41-50	5,17	24,5	29,67
		31-40	2,67	19,75	22,42
		21-30	0,92	3	3,92
	TOTAL STAFF		8,75	55,08	63,83
TOTAL INDEFINIDO			8,75	60,83	69,58
TEMPORAL	LEADER	41-50	0	0,08	0,08
	TOTAL LEADER		0	0,08	0,08
TOTAL TEMPORAL			0	0,08	0,08
TOTAL LUXEMBURGO			8,75	60,92	69,67

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	0,1	0,1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	0,1	0,1
	DIRECTOR	51-60	0	2,9	2,9
	TOTAL DIRECTOR		0	2,9	2,9
	MANAGER	51-60	0	2,3	2,3
		41-50	0,7	2,2	2,8
	TOTAL MANAGER		0,7	4,4	5,1
	LEADER	51-60	0	2,5	2,5
		41-50	5,1	6,3	11,3
		31-40	2,7	6,7	9,3
		21-30	0,6	1	1,6
	TOTAL LEADER		8,3	16,4	24,8
	STAFF	51-60	0	1	1
		41-50	1,8	0,8	2,6
		31-40	5,2	4,6	9,8
		21-30	7,9	4,7	12,6
	TOTAL STAFF		14,9	11	25,9
TOTAL INDEFINIDO			23,9	34,8	58,8
PARCIAL	LEADER	41-50	0	0,7	0,7
	TOTAL LEADER		0	0,7	0,7
TOTAL PARCIAL			0	0,7	0,7
TOTAL PAÍSES BAJOS			23,9	35,5	59,4

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

 PORTUGAL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	1	7	8
	TOTAL PARTNER		1	7	8
	DIRECTOR	51-60	1	1,3	2,3
		41-50	5,7	12,1	17,8
		31-40	1,3	9,8	11,1
	TOTAL DIRECTOR		7,9	23,2	31,1
	MANAGER	51-60	0,3	0	0,3
		41-50	8,8	7,8	16,6
		31-40	9,9	21,5	31,4
	TOTAL MANAGER		19	29,3	48,3
	LEADER	60	0	0,8	0,8
		51-60	0,5	8,8	9,3
		41-50	21,5	52,6	74,1
		31-40	53,6	116	169,6
		21-30	15,2	22,8	37,9
	TOTAL LEADER		90,8	201	291,8
	STAFF	60	0,5	1,4	1,9
		51-60	1,3	2,2	3,4
		41-50	23,3	28,7	52
		31-40	83,5	150,8	234,3
		21-30	231,8	325,8	557,5
		-20	0	2,3	2,3
	TOTAL STAFF		340,3	511,1	851,4
TOTAL INDEFINIDO			359	771,5	1.230,50
PARCIAL	LEADER	41-50	1	0	1
	TOTAL LEADER		1	0	1
	STAFF	31-40	0,2	0	0,2
	TOTAL STAFF		0,2	0	1,2
TOTAL PARCIAL			1,2	0	1,2
TOTAL PORTUGAL			460,2	771,5	1.231,70

 REINO UNIDO (Former everis)

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1,8	1,8
		41-50	0	5	5
	TOTAL PARTNER		0	6,8	6,8
	DIRECTOR	51-60	1	4	5
		41-50	1	11,8	12,8
		31-40	0	3	3
	TOTAL DIRECTOR		2	18,8	20,8
	MANAGER	51-60	0	0,5	0,5
		41-50	4	7,2	11,2
		31-40	2,6	8,1	10,7
		21-30	0	0,6	0,6
	TOTAL MANAGER		6,6	16,3	22,9
	LEADER	60	0	0,3	0,3
		51-60	3	16,9	19,9
		41-50	7,8	33,8	41,6
		31-40	27,5	43,5	71
		21-30	4,2	6,3	10,4
	TOTAL LEADER		42,5	100,8	143,3
	STAFF	60	2,3	1,6	3,8
		51-60	4,1	10,3	14,3
		41-50	5,4	9,4	14,8
		31-40	26,8	22,3	49
		21-30	18,5	23,8	42,3
	TOTAL STAFF		57	67,3	124,3
TOTAL INDEFINIDO			108,1	210	318,1
PARCIAL	LEADER	21-30	0,3	0,1	0,4
	TOTAL LEADER		0,3	0,1	0,4
TOTAL PARCIAL			0,3	0,1	0,4
TEMPORAL	LEADER	31-40	0	0,5	0,5
	TOTAL LEADER		0	0,5	0,5
	STAFF	31-40	0	0,3	0,3
	TOTAL STAFF		0	0,3	0,3
TOTAL TEMPORAL			0	0,8	0,8
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)			108,4	210,9	319,3

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

 SUIZA (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	1	1
	LEADER	41-50	0	0,8	0,8
		31-40	0	1,1	1,1
		21-30	0,3	0	0,3
	TOTAL LEADER		0,3	1,8	2,2
	STAFF	60	0	0,1	0,1
		41-50	0	0,3	0,3
		31-40	0,3	1,4	1,8
	TOTAL STAFF		0,3	1,8	2,2
TOTAL INDEFINIDO			0,7	6,7	7,3
TOTAL SUIZA (FORMER EVERIS)			0,7	6,7	7,3

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	LEADER	60	0	1	1
		51-60	0	1	1
		41-50	0	2	2
		31-40	0,7	0	0,7
	TOTAL LEADER		0,7	4	4,7
	STAFF	51-60	1	1	2
		41-50	0,5	2	2,5
		31-40	0,7	4	4,7
		21-30	0,2	2,8	3
	TOTAL STAFF		2,3	9,8	12,2
TOTAL INDEFINIDO		3	13,8	16,8	
PARCIAL	PARTNER	51-60	0	3	3
		41-50	1	0	1
	TOTAL PARTNER		1	3	4
	DIRECTOR	51-60	0,3	2,2	2,5
		41-50	1	5	6
	TOTAL DIRECTOR		1,3	7,2	8,5
	MANAGER	51-60	1	2,8	3,8
		41-50	5,6	7,2	12,8
		31-40	1,8	4,9	6,8
		21-30	0	0,6	0,6
	TOTAL MANAGER		8,4	15,4	23,8
	LEADER	60	0	0,3	0,3
		51-60	1,2	4,8	5,9
		41-50	14,6	23,5	38,1
		31-40	22,9	30,7	53,6
		21-30	7,1	12,4	19,5
	TOTAL LEADER		45,8	71,6	117,3
	STAFF	60	0	2,1	2,1
		51-60	4,7	5,8	10,5
		41-50	14,7	25,6	40,3
		31-40	42	92,6	134,6
		21-30	61,3	162,3	223,6
		-20	0,5	0,8	1,3
	TOTAL STAFF		123,2	289,2	412,3
TOTAL PARCIAL		179,7	386,3	566	
TOTAL ARGENTINA		182,7	400,2	582,8	

ANEXO 3 Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2 TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1,3	1,3
		41-50	0	5	5
		31-40	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	7,3	7,3
	EXECUTIVE DIRECTOR	60	1	0	1
		51-60	0	2,9	2,9
		41-50	0	2	2
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	4,9	5,9
	DIRECTOR	60	0,5	1,8	2,3
		51-60	3	6,8	9,8
		41-50	9,2	22,3	31,4
		31-40	0	9	9
	TOTAL DIRECTOR		12,7	39,8	52,5
	MANAGER	51-60	4	11,8	15,8
		41-50	22,1	32,1	54,2
		31-40	11,4	35,9	47,3
		21-30	0	0,4	0,4
	TOTAL MANAGER		37,5	80,2	117,7
	LEADER	60	3	7,8	10,8
		51-60	24,5	44,8	69,3
		41-50	53,4	129	182,4
		31-40	86,2	227,7	313,8
		21-30	20,8	67,8	88,5
	TOTAL LEADER		187,8	477	664,8
	STAFF	60	13,3	55,5	68,8
		51-60	57,8	139,9	197,8
41-50		116,5	303,8	420,3	
31-40		347,6	935,3	1.282,90	
21-30		388,3	1.201,00	1.589,30	
-20		7,9	35,3	43,3	
TOTAL STAFF		931,3	2.670,80	3.602,20	
TOTAL INDEFINIDO			1.170,30	3.280,00	4.450,30
TEMPORAL	STAFF	31-40	0	1,5	1,5
		21-30	2	2	4
	TOTAL STAFF		2	3,5	5,5
TOTAL TEMPORAL			2	3,5	5,5
TOTAL BRASIL			1.172,30	3.283,50	4.455,80

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2 TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	0,8	0,8
		41-50	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	2,8	2,8
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0,8	2	2,8
		41-50	2,3	10,9	13,2
		31-40	3	1	4
	TOTAL DIRECTOR		6,1	13,9	20
	MANAGER	51-60	1	1,8	2,8
		41-50	7,8	17,1	24,9
		31-40	3,8	16,6	20,4
	TOTAL MANAGER		12,7	35,4	48,1
	LEADER	60	0	2,8	2,8
		51-60	3	13,7	16,7
		41-50	34,5	94,3	128,8
		31-40	43,8	159,6	203,4
		21-30	3,8	18,2	22
	TOTAL LEADER		85,2	288,4	373,6
	STAFF	60	2	6,5	8,5
		51-60	10	28,1	38,1
		41-50	43,5	105,2	148,7
		31-40	134,8	445,8	580,6
		21-30	76,8	453,1	529,8
		-20	0	1,5	1,5
	TOTAL STAFF		267	1.040,20	1.307,20
	TOTAL INDEFINIDO			370,9	1.381,70



CHILE

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	LEADER	51-60	0	0,3	0,3
		31-40	0	0,8	0,8
	TOTAL LEADER		0	1,1	1,1
	STAFF	41-50	0,3	0,3	0,7
		21-30	0,7	0	0,7
	TOTAL STAFF		1	0,3	1,3
TOTAL PARCIAL			1	1,4	2,4
TEMPORAL	DIRECTOR	41-50	0	0,3	0,3
	TOTAL DIRECTOR		0	0,3	0,3
	MANAGER	41-50	0	1	1
		31-40	0	1,3	1,3
	TOTAL MANAGER		0	2,3	2,3
	LEADER	60	0	1	1
		31-40	0,3	0,1	0,4
	TOTAL LEADER		0,3	1,1	1,4
	STAFF	31-40	0	0,1	0,1
TOTAL STAFF		0	0,1	0,1	
TOTAL TEMPORAL			0,3	3,8	4,1
TOTAL CHILE			372,3	1.386,90	1.759,20



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	0,7	0,7
		31-40	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1,7	1,7
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0,1	0	0,1
		41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0,1	1	1,1
	DIRECTOR	51-60	1,3	3	4,3
		41-50	1,6	7,7	9,3
		31-40	0	9,7	9,7
	TOTAL DIRECTOR		2,9	20,3	23,3
	MANAGER	51-60	1	0,9	1,9
		41-50	10,5	10,8	21,3
		31-40	3,2	10,7	13,8
		21-30	0,6	0	0,6
	TOTAL MANAGER		15,3	22,3	37,6
	LEADER	51-60	2,9	9	11,9
		41-50	20,3	29,7	50
		31-40	49,6	73,7	123,3
		21-30	5,7	8,3	14
	TOTAL LEADER		78,5	120,7	199,2
	STAFF	60	1,4	1	2,4
		51-60	6,6	20,7	27,3
		41-50	26,7	53,4	80,1
		31-40	124,3	192,9	317,2
		21-30	147,4	266,9	414,3
		-20	0,8	10	10,8
	TOTAL STAFF		307,2	544,9	852,1
TOTAL INDEFINIDO			403,9	710,9	1.114,80
TEMPORAL	DIRECTOR	31-40	0	0,3	0,3
	TOTAL DIRECTOR		0	0,3	0,3
	STAFF	31-40	0	0,2	0,2
	TOTAL STAFF		0	0,2	0,2
TOTAL TEMPORAL			0	0,4	0,4
TOTAL COLOMBIA			403,9	711,3	1.115,30



ECUADOR

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	LEADER	41-50	0	0,5	0,5
		31-40	0	1,5	1,5
		21-30	0,3	0,5	0,8
	TOTAL LEADER		0,3	2,5	2,8
	STAFF	41-50	0,3	0,5	0,8
		31-40	0,8	2,8	3,5
		21-30	0,9	6,9	7,8
	TOTAL STAFF		1,9	10,2	12,1
TOTAL INDEFINIDO		2,2	12,7	14,8	
TOTAL ECUADOR		2,2	12,7	14,8	



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	1	1	2
	TOTAL PARTNER		1	1	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	3	3
		41-50	2,3	9,6	11,9
		31-40	1,7	5,3	7
	TOTAL DIRECTOR		4	17,9	21,9
	MANAGER	51-60	0	0,5	0,5
		41-50	4,3	5,6	9,9
		31-40	6,5	11	17,5
	TOTAL MANAGER		10,8	17,1	27,9
	LEADER	60	1	1	2
		51-60	1	4	5
		41-50	17,2	26,3	43,5
		31-40	41	95,5	136,5
		21-30	2,3	14,3	16,6
	TOTAL LEADER		62,5	141,1	203,6
	STAFF	60	1	0	1
		51-60	3,2	1,6	4,8
		41-50	14,4	15,3	29,8
		31-40	56,6	64,1	120,7
		21-30	61,5	118,2	179,7
	TOTAL STAFF		136,9	199,2	335,8
TOTAL INDEFINIDO			215	377,3	592,3
PARCIAL	DIRECTOR	41-50	0	0,7	0,7
	TOTAL DIRECTOR		0	0,7	0,7
TOTAL PARCIAL			0	0,7	0,7



MÉXICO

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORAL	DIRECTOR	51-60	0,6	0	0,6
		41-50	0	2,3	2,3
		31-40	0	1,1	1,1
	TOTAL DIRECTOR		0,6	3,4	4
	MANAGER	51-60	0	0,9	0,9
		41-50	0,7	1,2	1,8
		31-40	0,8	2,9	3,8
	TOTAL MANAGER		1,5	5	6,5
	LEADER	60	0	1,2	1,2
		51-60	1,3	10,5	11,8
		41-50	15,9	30,9	46,8
		31-40	20,1	49,1	69,2
		21-30	6	19,4	25,4
	TOTAL LEADER		43,3	111,1	154,4
	STAFF	60	1	6,7	7,7
		51-60	15,4	38,9	54,3
		41-50	40,8	79,9	120,7
		31-40	121,8	217,1	338,9
		21-30	131,3	295,2	426,4
		-20	0	0,7	0,7
	TOTAL STAFF		310,3	638,4	948,7
TOTAL TEMPORAL			355,7	757,9	1.113,60
TOTAL MÉXICO			570,7	1.135,80	1.706,50



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	0,2	0,2
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	0,2	0,2
	DIRECTOR	51-60	2	8,7	10,7
		41-50	2,3	5,2	7,5
		31-40	1	2,7	3,7
	TOTAL DIRECTOR		5,3	16,5	21,8
	MANAGER	60	0	1	1
		51-60	0,3	6,4	6,7
		41-50	11,3	21,4	32,8
		31-40	7,3	14,7	22
		21-30	0	0,4	0,4
	TOTAL MANAGER		18,9	43,9	62,8
	LEADER	60	0	2	2
		51-60	1	13,3	14,3
		41-50	36,4	113,2	149,6
		31-40	76,4	248,8	325,3
		21-30	9,6	49,1	58,7
	TOTAL LEADER		123,4	426,4	549,8
	STAFF	60	1	4	5
		51-60	5,8	26,5	32,3
		41-50	64,8	206,8	271,7
		31-40	345,8	924,4	1.270,20
		21-30	508,5	1.224,10	1.732,60
		-20	1,3	3,4	4,7
	TOTAL STAFF		927,1	2.389,30	3.316,30
TOTAL INDEFINIDO			1.074,80	2.877,30	3.952,00



PERÚ

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	DIRECTOR	51-60	0	0,2	0,2
	TOTAL DIRECTOR		0	0,2	0,2
	STAFF	31-40	0,9	1,3	2,3
		21-30	0,8	1	1,8
	TOTAL STAFF		1,7	2,3	4
TOTAL PARCIAL			1,7	2,5	4,2
TEMPORAL	STAFF	41-50	0	1	1
	TOTAL STAFF		0	1	1
TOTAL TEMPORAL			0	1	1
TOTAL PERÚ			1.076,40	2.880,80	3.957,20



USA

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1	
		41-50	0	3	3	
	TOTAL PARTNER		0	4	4	
	EXECUTIVE DIRECTOR	31-40	0	0,2	0,2	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	0,2	0,2	
	DIRECTOR	51-60	0	2	2	
		41-50	0	2,9	2,9	
		31-40	0	0,6	0,6	
	TOTAL DIRECTOR		0	5,5	5,5	
	MANAGER	41-50	1	4	5	
	TOTAL MANAGER		1	4	5	
	LEADER	60	0	0,4	0,4	
		51-60	1	1,3	2,3	
		41-50	2,2	7,1	9,3	
		31-40	1	10,3	11,3	
		21-30	0	0,1	0,1	
	TOTAL LEADER		4,2	19,2	23,3	
	STAFF	60	1,1	0,7	1,8	
		51-60	3	5,3	8,3	
		41-50	3,3	10,3	13,6	
		31-40	5,5	10,4	15,9	
		21-30	3,7	4,3	8	
	TOTAL STAFF		16,5	31	47,5	
	TOTAL INDEFINIDO			21,7	63,8	85,5
	TEMPORAL	STAFF	41-50	0,3	0	0,3
31-40			0	0,3	0,3	
TOTAL STAFF		0,3	0,3	0,6		
TOTAL TEMPORAL			0,3	0,3	0,6	
TOTAL USA			21,9	64,2	86,1	



MARRUECOS

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	1,5	1,5
	TOTAL MANAGER		0	1,5	1,5
	LEADER	51-60	0	0,4	0,4
		41-50	1,5	6,3	7,8
		31-40	1,3	6	7,3
		21-30	0,3	0	0,3
	TOTAL LEADER		3,1	12,7	15,8
	STAFF	41-50	1,5	3,3	4,8
		31-40	26,5	37,3	63,8
		21-30	100,3	98,2	198,4
		-20	0,1	0,4	0,5
	TOTAL STAFF		128,3	139,2	267,5
TOTAL INDEFINIDO		131,4	154,3	285,8	
TOTAL MARRUECOS		131,4	154,3	285,8	

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3

Número de contrataciones



BÉLGICA

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	4	4
MANAGER	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	2	2
LEADER	41-50	1	2	3
	31-40	3	1	4
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		4	4	8
STAFF	51-60	0	1	1
	41-50	3	8	11
	31-40	26	15	41
	21-30	21	22	43
	-20	0	1	1
TOTAL STAFF		50	47	97
TOTAL BÉLGICA		54	57	111

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

DACH

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	51-60	0	3	3
	41-50	0	3	3
	31-40	0	3	3
	21-30	2	1	3
TOTAL EXECUTIVE		2	10	12
SENIOR MANAGER	60	0	1	1
	51-60	1	4	5
	41-50	2	4	6
	31-40	1	3	4
TOTAL SENIOR MANAGER		4	12	16
MANAGER	60	1	0	1
	51-60	4	13	17
	41-50	1	19	20
	31-40	2	11	13
TOTAL MANAGER		8	43	51
PROFESSIONAL	60	6	1	1
	51-60	0	7	13
	41-50	10	18	28
	31-40	29	48	77
	21-30	16	27	43
TOTAL PROFESSIONAL		61	101	162
JUNIOR	51-60	1	0	1
	41-50	4	1	5
	31-40	12	21	33
	21-30	53	72	125
	-20	0	2	2
TOTAL JUNIOR		70	96	166
TOTAL DACH		145	262	407



ESPAÑA

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	2	1	3
	41-50	0	9	9
	31-40	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		2	12	14
DIRECTOR	51-60	0	3	3
	41-50	3	11	14
	31-40	1	3	4
TOTAL DIRECTOR		4	17	21
MANAGER	51-60	1	7	8
	41-50	9	33	42
	31-40	8	22	30
	21-30	1	0	1
TOTAL MANAGER		19	62	81
LEADER	60	0	4	4
	51-60	9	32	41
	41-50	43	144	187
	31-40	61	154	215
	21-30	13	23	36
TOTAL LEADER		126	357	483
STAFF	60	0	5	5
	51-60	35	60	95
	41-50	183	314	497
	31-40	438	869	1.307
	21-30	767	2.593	3.360
	-20	7	33	40
TOTAL STAFF		1.430	3.874	5.304
TOTAL ESPAÑA		1.581	4.322	5.903



INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	51-60	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	0	1
LEADER	31-40	1	3	4
TOTAL LEADER		1	3	4
STAFF	41-50	2	1	3
	31-40	3	4	7
	21-30	7	1	8
TOTAL STAFF		12	6	18
TOTAL FRANCIA		14	9	23

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATACIONES

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

ITALIA (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	3	3
MANAGER	41-50	1	2	3
	31-40	0	2	2
TOTAL MANAGER		1	4	5
LEADER	51-60	0	5	5
	41-50	0	7	7
	31-40	3	18	21
	21-30	0	7	7
TOTAL LEADER		3	37	40
STAFF	51-60	2	1	3
	41-50	3	2	5
	31-40	21	31	52
	21-30	33	103	136
	-20	1	4	5
TOTAL STAFF		60	141	201
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)		64	185	249

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATACIONES

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

ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
SENIOR MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
	31-40	0	2	2
TOTAL SENIOR MANAGER		0	4	4
MANAGER	51-60	1	4	5
	41-50	2	6	8
	31-40	1	4	5
TOTAL MANAGER		4	14	18
PROFESSIONAL	51-60	2	6	8
	41-50	19	47	66
	31-40	39	100	139
	21-30	28	57	85
TOTAL PROFESSIONAL		88	210	298
JUNIOR	41-50	0	1	1
	31-40	13	41	54
	21-30	113	347	460
	-20	1	3	4
TOTAL JUNIOR		127	392	519
TOTAL ITALIA (FORMER EMEA)		219	620	839

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATACIONES

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

 LUXEMBURGO

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	31-40	0	1	1
TOTAL LEADER		0	1	1
STAFF	51-60	0	2	2
	41-50	1	7	8
	31-40	4	12	16
	21-30	1	5	6
TOTAL STAFF		6	26	32
TOTAL LUXEMBURGO		6	28	34

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATACIONES

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

 PAÍSES BAJOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	1	3	4
TOTAL MANAGER		1	4	5
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	3	4
	31-40	0	3	3
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		1	8	9
STAFF	41-50	1	1	2
	31-40	1	3	4
	21-30	6	2	8
TOTAL STAFF		8	6	14
TOTAL PAÍSES BAJOS		101	18	28

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

 PORTUGAL

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
	41-50	1	2	3
	31-40	1	2	3
TOTAL DIRECTOR		2	5	7
MANAGER	41-50	2	1	3
	31-40	2	6	8
TOTAL MANAGER		4	7	11
LEADER	60	0	1	1
	51-60	1	3	4
	41-50	13	22	35
	31-40	13	39	52
	21-30	4	10	14
TOTAL LEADER		31	75	106
STAFF	60	1	0	1
	51-60	1	2	3
	41-50	8	10	18
	31-40	33	69	102
	21-30	119	185	304
	-20	0	2	2
TOTAL STAFF		162	268	430
TOTAL PORTUGAL		199	355	554

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

 REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
LEADER	60	0	1	1
	51-60	1	12	13
	41-50	2	19	21
	31-40	4	16	20
	21-30	1	1	2
TOTAL LEADER		8	49	57
STAFF	51-60	2	0	2
	41-50	1	5	6
	31-40	16	14	30
	21-30	15	13	28
TOTAL STAFF		34	32	66
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)		42	82	124

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

 REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	60	1	0	1
	51-60	0	2	2
	41-50	1	2	3
TOTAL EXECUTIVE		2	4	6
SENIOR MANAGER	51-60	1	13	14
	41-50	1	11	12
	31-40	0	4	4
	21-30	0	1	1
TOTAL SENIOR MANAGER		2	29	31
MANAGER	60	1	2	3
	51-60	4	23	27
	41-50	13	57	70
	31-40	12	81	93
	21-30	6	5	11
TOTAL MANAGER		36	168	204
PROFESSIONAL	60	1	2	3
	51-60	6	13	19
	41-50	24	30	54
	31-40	45	96	141
	21-30	65	73	138
TOTAL PROFESSIONAL		141	214	355
JUNIOR	51-60	1	0	1
	31-40	2	1	3
	21-30	7	9	16
	-20	2	1	3
TOTAL JUNIOR		12	11	23
SUPPORT	21-30	0	1	1
	-20	0	1	1
TOTAL SUPPORT		0	2	2
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)		193	428	621

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

 RUMANIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	41-50	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE		0	2	2
SENIOR MANAGER	51-60	1	0	1
	41-50	2	11	13
	31-40	4	19	23
	21-30	1	5	6
TOTAL SENIOR MANAGER		8	35	43
MANAGER	51-60	2	0	2
	41-50	1	4	5
	31-40	7	36	43
	21-30	6	20	26
TOTAL MANAGER		16	60	76
PROFESSIONAL	51-60	0	1	1
	41-50	5	9	14
	31-40	25	50	75
	21-30	48	59	107
TOTAL PROFESSIONAL		78	119	197
JUNIOR	41-50	1	1	2
	31-40	4	13	17
	21-30	54	60	114
	-20	4	7	11
TOTAL JUNIOR		63	81	144
TOTAL RUMANIA		165	297	462

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

 SUIZA (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	31-40	0	1	1
TOTAL LEADER		0	1	1
STAFF	41-50	0	2	2
	31-40	1	0	1
TOTAL STAFF		1	2	3
TOTAL SUIZA (FORMER EVERIS)		1	3	4

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

REST OF EMEA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	31-40	0	2	2
TOTAL MANAGER		0	2	2
PROFESSIONAL	31-40	1	2	3
	21-30	0	2	2
TOTAL PROFESSIONAL		1	4	5
JUNIOR	41-50	0	1	1
	31-40	1	17	18
	21-30	14	72	86
TOTAL JUNIOR		15	90	105
SUPPORT	31-40	2	1	3
	21-30	13	46	59
	-20	0	2	2
TOTAL SUPPORT		15	49	64
TOTAL REST OF EMEA		31	145	176

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

 ARGENTINA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	0	1
TOTAL DIRECTOR		1	0	1
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	0	2	2
	31-40	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	3	4
LEADER	60	0	1	1
	51-60	3	4	7
	41-50	4	19	23
	31-40	10	20	30
	21-30	6	12	18
TOTAL LEADER		23	56	79
STAFF	60	0	2	2
	51-60	3	10	13
	41-50	10	23	33
	31-40	29	67	96
	21-30	80	176	256
	-20	1	2	3
TOTAL STAFF		123	280	403
TOTAL ARGENTINA		148	339	487

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	60	1	2	3
	51-60	0	2	2
	41-50	3	7	10
TOTAL DIRECTOR		4	11	15
MANAGER	51-60	1	4	5
	41-50	6	17	23
	31-40	4	10	14
	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		11	32	43
LEADER	60	0	4	4
	51-60	7	35	42
	41-50	27	98	125
	31-40	40	148	188
	21-30	13	56	69
TOTAL LEADER		87	341	428
STAFF	60	5	27	32
	51-60	26	80	106
	41-50	84	222	306
	31-40	300	695	995
	21-30	372	1.045	1.417
	-20	11	49	60
TOTAL STAFF		798	2.118	2.916
TOTAL BRASIL		900	2.503	3.403



CHILE

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	0	1
	41-50	1	0	1
TOTAL DIRECTOR		2	0	2
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	2	2	4
	31-40	1	6	7
TOTAL MANAGER		3	9	12
LEADER	51-60	0	4	4
	41-50	4	11	15
	31-40	13	45	58
	21-30	0	14	14
TOTAL LEADER		17	74	91
STAFF	51-60	0	2	2
	41-50	10	36	46
	31-40	37	175	212
	21-30	33	280	313
	-20	0	6	6
TOTAL STAFF		80	499	579
TOTAL CHILE		102	582	684



COLOMBIA

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	0	1
	41-50	1	1	2
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		2	2	4
MANAGER	51-60	0	2	2
	41-50	1	3	4
TOTAL MANAGER		1	5	6
LEADER	51-60	1	5	6
	41-50	5	10	15
	31-40	15	26	41
	21-30	3	6	9
TOTAL LEADER		24	47	71
STAFF	60	1	0	1
	51-60	2	13	15
	41-50	13	29	42
	31-40	56	105	161
	21-30	93	236	329
	-20	1	14	15
TOTAL STAFF		166	397	563
TOTAL COLOMBIA		193	451	644

ANEXO 3

**Desglose de
indicadores no
financieros**

INDICADOR 3
**NÚMERO DE
CONTRATACIONES**

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



ECUADOR

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	41-50	0	1	1
	31-40	0	3	3
	21-30	1	1	2
TOTAL LEADER		1	5	6
STAFF	41-50	1	1	2
	31-40	3	8	11
	21-30	5	21	26
TOTAL STAFF		9	30	39
TOTAL ECUADOR		10	35	45

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	0	1
	41-50	0	2	2
	31-40	0	2	2
TOTAL DIRECTOR		1	4	5
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	1	4	5
	31-40	3	5	8
TOTAL MANAGER		4	10	14
LEADER	60	0	3	3
	51-60	4	18	22
	41-50	19	45	64
	31-40	36	60	96
	21-30	14	42	56
TOTAL LEADER		73	168	241
STAFF	60	0	8	8
	51-60	13	50	63
	41-50	33	119	152
	31-40	135	307	442
	21-30	202	517	719
	-20	0	1	1
TOTAL STAFF		383	1.002	1.385
TOTAL MÉXICO		461	1.184	1.645



PERÚ

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	41-50	2	1	3
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		2	2	4
MANAGER	51-60	1	2	3
	41-50	0	1	1
	31-40	1	0	1
TOTAL MANAGER		2	3	5
LEADER	51-60	0	7	7
	41-50	10	35	45
	31-40	19	97	116
	21-30	11	36	47
TOTAL LEADER		40	175	215
STAFF	60	0	1	1
	51-60	0	6	6
	41-50	21	58	79
	31-40	124	440	564
	21-30	342	1.058	1.400
	-20	7	12	19
TOTAL STAFF		494	1.575	2.069
TOTAL PERÚ		538	1.756	2.294



USA

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
EXECUTIVE DIRECTOR	31-40	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
LEADER	60	0	1	1
	41-50	1	2	3
	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		1	5	6
STAFF	60	1	2	3
	51-60	0	5	5
	41-50	1	7	8
	31-40	1	5	6
	21-30	2	4	6
TOTAL STAFF		5	23	28
TOTAL USA		6	31	37

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATACIONES

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

 MARRUECOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	0	1
	31-40	1	2	3
TOTAL LEADER		2	3	5
STAFF	31-40	15	21	36
	21-30	71	100	171
	-20	1	1	2
TOTAL STAFF		87	122	209
TOTAL MARRUECOS		89	126	215

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL	5.171	13.818	18.989

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4.1 Número de desvinculaciones



BÉLGICA

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
LEADER	41-50	0	1	1
TOTAL LEADER		0	1	1
STAFF	51-60	0	3	3
	41-50	1	0	1
	31-40	1	4	5
	21-30	0	2	2
TOTAL STAFF		2	9	11
TOTAL BÉLGICA		2	11	13

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

DACH

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	60	0	1	1
	51-60	0	4	4
	41-50	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE		0	7	7
SENIOR MANAGER	60	0	1	1
	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
TOTAL SENIOR MANAGER		0	4	4
MANAGER	60	0	2	2
	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	5	5
PROFESSIONAL	60	0	1	1
	51-60	1	2	3
	41-50	2	6	8
	31-40	2	2	4
	21-30	1	1	2
TOTAL PROFESSIONAL		6	12	18
JUNIOR	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL JUNIOR		0	2	2
SUPPORT	31-40	1	0	1
TOTAL SUPPORT		1	0	1
TOTAL DACH		7	30	37



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	2	2
TOTAL PARTNER		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	1	2
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
DIRECTOR	60	0	1	1
	51-60	0	3	3
	41-50	1	7	8
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		1	12	13
MANAGER	51-60	0	3	3
	41-50	2	7	9
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		2	11	13
LEADER	51-60	4	4	8
	41-50	2	14	16
	31-40	5	8	13
TOTAL LEADER		11	26	37
STAFF	60	1	3	4
	51-60	15	19	34
	41-50	20	35	55
	31-40	42	65	107
	21-30	30	127	157
	-20	0	4	4
TOTAL STAFF		108	253	361
TOTAL ESPAÑA		123	305	428

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

 FRANCIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	0	1
STAFF	41-50	0	1	1
TOTAL STAFF		0	1	1
TOTAL FRANCIA		1	1	2

 ITALIA (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	0	1
TOTAL DIRECTOR		1	0	1
MANAGER	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
STAFF	21-30	0	1	1
TOTAL STAFF		0	1	1
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)		1	2	3

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

 ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	60	0	1	1
	51-60	0	2	2
TOTAL MANAGER		0	3	3
PROFESSIONAL	60	0	4	4
	51-60	0	4	4
	41-50	0	2	2
	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL PROFESSIONAL		0	12	12
JUNIOR	31-40	1	2	3
	21-30	0	4	4
TOTAL JUNIOR		1	6	7
TOTAL ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)		1	21	22

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

 LUXEMBURGO

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
		0	0	0
TOTAL LUXEMBURGO		0	0	0

 PAÍSES BAJOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
		0	0	0
TOTAL PAÍSES BAJOS		0	0	0

 PORTUGAL

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	2	2
TOTAL MANAGER		0	2	2
LEADER	41-50	0	3	3
	31-40	0	3	3
TOTAL LEADER		0	6	6
STAFF	41-50	0	1	1
	31-40	3	6	9
	21-30	5	13	18
TOTAL STAFF		8	20	28
TOTAL PORTUGAL		8	28	36

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DESVINCULACIONES

4.1

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

 REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	60	0	1	1
	51-60	0	1	1
	41-50	1	1	2
	31-40	0	2	2
TOTAL LEADER		1	5	6
STAFF	60	0	2	2
	51-60	2	1	3
	41-50	1	0	1
	31-40	1	3	4
	21-30	0	3	3
TOTAL STAFF		4	9	13
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)		5	14	19

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	51-60	0	6	6
	41-50	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE		0	8	8
SENIOR MANAGER	51-60	0	3	3
	41-50	0	2	2
TOTAL SENIOR MANAGER		0	5	5
MANAGER	60	0	1	1
	51-60	1	3	4
	41-50	0	3	3
TOTAL MANAGER		1	7	8
PROFESSIONAL	51-60	2	2	4
	41-50	1	3	4
	31-40	3	4	7
	21-30	1	2	3
TOTAL PROFESSIONAL		7	11	18
JUNIOR	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL JUNIOR		0	2	2
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)		8	33	41

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

 RUMANIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	31-40	1	0	1
TOTAL EXECUTIVE		1	0	1
SENIOR MANAGER	60	0	1	1
	41-50	0	3	3
	31-40	1	1	2
TOTAL SENIOR MANAGER		1	5	6
MANAGER	31-40	0	3	3
TOTAL MANAGER		0	3	3
PROFESSIONAL	41-50	0	1	1
	31-40	2	4	6
	21-30	3	8	11
TOTAL PROFESSIONAL		5	13	18
JUNIOR	21-30	0	5	1
	-20	0	1	5
TOTAL JUNIOR		0	6	6
TOTAL RUMANÍA		7	27	34

 SUIZA (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
STAFF	60	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL STAFF		0	2	2
TOTAL SUIZA (FORMER EVERIS)		0	2	2

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

REST OF EMEA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE		0	1	1
SENIOR MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL SENIOR MANAGER		0	1	1
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	0	2	2
	31-40	0	4	4
TOTAL MANAGER		0	7	7
PROFESSIONAL	41-50	2	2	4
	31-40	3	3	6
	21-30	4	4	8
TOTAL PROFESSIONAL		9	9	18
JUNIOR	31-40	1	2	3
	21-30	8	21	29
TOTAL JUNIOR		9	23	32
SUPPORT	41-50	1	0	1
	21-30	2	4	6
TOTAL SUPPORT		3	4	7
TOTAL REST OF EMEA		21	45	66

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4

NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

ARGENTINA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	41-50	1	1	2
	31-40	0	1	1
	21-30	0	2	2
TOTAL LEADER		1	4	5
STAFF	51-60	0	1	1
	21-30	1	5	6
TOTAL STAFF		1	6	7
TOTAL ARGENTINA		2	10	12



CHILE

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	1	0	1
TOTAL PARTNER		1	0	1
DIRECTOR	41-50	1	1	2
TOTAL DIRECTOR		1	1	2
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	0	5	5
TOTAL MANAGER		0	6	6
LEADER	60	0	2	2
	51-60	0	3	3
	41-50	0	4	4
	31-40	0	5	5
TOTAL LEADER		0	14	14
STAFF	60	0	2	2
	41-50	4	8	12
	31-40	10	17	27
	21-30	3	25	28
TOTAL STAFF		17	52	69
TOTAL CHILE		19	73	92

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	3	3
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	3	1	4
	31-40	1	2	3
TOTAL MANAGER		4	4	8
LEADER	51-60	0	2	2
	41-50	1	5	6
	31-40	2	12	14
	21-30	0	3	3
TOTAL LEADER		3	22	25
STAFF	60	0	5	5
	51-60	1	4	5
	41-50	7	17	24
	31-40	13	48	61
	21-30	10	52	62
	-20	0	4	4
TOTAL STAFF		31	130	161
TOTAL BRASIL		38	159	197



COLOMBIA

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	2	0	2
TOTAL MANAGER		2	0	2
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	0	1
	31-40	0	3	3
TOTAL LEADER		1	4	5
STAFF	51-60	0	3	3
	41-50	3	2	5
	31-40	1	6	7
	21-30	2	9	11
TOTAL STAFF		6	20	26
TOTAL COLOMBIA		9	24	33



MÉXICO

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	0	1
TOTAL DIRECTOR		1	0	1
MANAGER	51-60	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	41-50	1	2	3
	31-40	1	7	8
TOTAL LEADER		2	9	11
STAFF	60	0	1	1
	51-60	1	1	2
	41-50	4	1	5
	31-40	3	5	8
	21-30	1	6	7
TOTAL STAFF		9	14	23
TOTAL MÉXICO		12	24	36



PERÚ

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	51-60	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	2	3
	31-40	1	9	10
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		2	13	15
STAFF	41-50	1	10	11
	31-40	3	37	40
	21-30	11	46	57
TOTAL STAFF		15	93	108
TOTAL PERÚ		17	107	124

INDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

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



USA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
		0	0	0
TOTAL USA		0	0	0



MARRUECOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
STAFF	31-40	0	1	1
	21-30	4	5	9
TOTAL STAFF		4	6	10
TOTAL MARRUECOS		4	6	10

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL	285	922	1.207

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4.2 Tasa de rotación de personal

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
TASA DE ROTACIÓN
DE PERSONAL

4.2
Tasa de rotación
por grupo de edad

REGIÓN	GRUPO DE EDAD								
	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	TOTAL
GLOBAL	29,66%	29,59%	24,95%	18,46%	14,98%	10,76%	8,01%	8,74%	23,11%
EUROPA	29,39%	30,20%	20,76%	15,14%	12,42%	9,15%	6,27%	7,17%	17,71%
BÉLGICA	16,22%	32,57%	26,90%	26,41%	27,41%	22,99%	25,13%	45,57%	27,73%
DACH	10,38%	16,72%	18,06%	10,03%	6,47%	8,06%	4,99%	3,74%	10,67%
ESPAÑA	23,62%	23,82%	18,33%	14,03%	11,49%	9,73%	6,72%	3,15%	17,24%
FRANCIA	80,00%	43,64%	0,00%	0,00%	31,58%	0,00%	0,00%	0,00%	13,15%
ITALIA (FORMER EVERIS)	39,38%	29,70%	22,75%	20,54%	13,15%	6,82%	14,04%	22,22%	22,80%
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	14,51%	23,00%	24,39%	14,82%	12,20%	5,30%	1,64%	2,35%	14,58%
LUXEMBURGO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%
PORTUGAL	20,92%	29,18%	21,74%	21,69%	18,49%	13,50%	25,53%	0,00%	23,30%
PAISES BAJOS/HOLANDA	41,38%	17,02%	46,15%	19,20%	54,55%	19,83%	0,00%	30,77%	26,93%
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	42,35%	42,95%	29,14%	23,39%	15,67%	14,72%	15,46%	0,00%	24,11%
RUMANIA	28,26%	27,47%	28,10%	24,60%	24,51%	13,51%	5,41%	22,02%	26,07%
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)	29,54%	26,90%	34,05%	20,21%	17,58%	13,68%	14,91%	23,65%	21,73%
SUIZA (FORMER EVERIS)	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%
REST OF EMEA	42,05%	32,09%	29,18%	0,00%	11,16%	0,00%	0,00%	0,00%	30,78%
AMÉRICA	41,06	39,28	32,36	25,25	22,08	17,27	14,96	13,87	31,31
ARGENTINA	55,33%	47,49%	40,13%	35,79%	31,58%	33,61%	23,81%	0,00%	41,01%
BRASIL	44,74%	40,23%	37,16%	29,05%	23,84%	13,34%	12,56%	14,18%	33,06%
CHILE	32,28%	35,32%	29,80%	26,54%	18,28%	18,64%	13,11%	13,90%	27,97%
COLOMBIA	31,58%	39,81%	32,62%	18,70%	17,48%	16,72%	15,31%	6,56%	28,42%
ECUADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
MÉXICO	28,43%	33,98%	34,37%	26,88%	27,93%	24,21%	25,94%	11,46%	30,53%
PERÚ	41,85%	40,79%	27,22%	19,90%	18,72%	13,37%	9,20%	13,52%	30,91%
USA	600,00%	63,16%	26,28%	17,73%	0,00%	23,53%	0,00%	40,91%	20,91%
ÁFRICA	0,1	0,2	0,26	0,37	0,14	0	0	0	19,95%
MARRUECOS	9,77%	20,33%	25,81%	36,61%	13,95%	0,00%	0,00%	0,00%	19,95%

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4
TASA DE ROTACIÓN
DE PERSONAL

4.2

Tasa de rotación
por sexo

REGIÓN	FEMENINO	MASCULINO
GLOBAL	18,54%	23,46%
EUROPA	15,21%	18,64%
BÉLGICA	15,67%	34,88%
DACH	9,94%	10,97%
ESPAÑA	13,04%	18,97%
FRANCIA	8,51%	16,07%
ITALIA (FORMER EVERIS)	22,93%	22,76%
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	14,14%	14,76%
LUXEMBURGO	0,00%	0,00%
PAISES BAJOS/HOLANDA	33,45%	22,54%
PORTUGAL	26,73%	21,26%
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	17,52%	27,50%
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)	24,28%	20,83%
RUMANIA	21,18%	30,81%
SUIZA (FORMER EVERIS)	0%	0%
REST OF EMEA	32,50%	30,09%
AMÉRICA	26,33%	33,23%
ARGENTINA	38,87%	41,98%
BRASIL	27,89%	34,90%
CHILE	20,42%	29,99%
COLOMBIA	23,02%	31,49%
MÉXICO	28,04%	31,78%
PERÚ	24,99%	33,12%
USA	22,81%	20,26%
ÁFRICA	13,70%	25,27%
MARRUECOS	13,70%	25,27%

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 5

Número de horas de formación
por categoría

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 5
NÚMERO DE HORAS
DE FORMACIÓN
POR CATEGORÍAS
PROFESIONALES
Y SEXO

Número de horas
de formación (nº)
por categorías
profesionales y
sexo

PAÍSES	SEXO	PARTNER	EXECUTIVE DIRECTOR	DIRECTOR	MANAGER*	LEADER	STAFF	TOTAL PAÍS/SEXO	TOTAL PAÍS
BÉLGICA	H			162	133	148	297	740	1.195
	M	16			59	103	277	455	
DACH	En tabla separada								
ESPAÑA	H	1638	1389	3374	11567	52678	163522	234168	343.074
	M	156	281	787	4360	26591	76731	108906	
FRANCIA	H					51	120	171	273
	M			28		23	51	102	
ITALIA (FORMER EVERIS)	H	63	8	327	556	3389	4010	8353	11.292
	M		10	23	55	1073	1778	2939	
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	H	En tabla separada						126615	185.941
	M							59326	
LUXEMBURGO	H			4	13	18	84	119	136
	M						17	17	
PAÍSES BAJOS	H		30	37	96	127	47	337	601
	M				15	97	152	264	
PORTUGAL	H	15		305	579	3093	18703	22695	37.608
	M	3		66	269	1631	12944	14913	
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	H	27		37	238	864	369	1535	2.459
	M			5	38	343	538	924	
REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)		En tabla separada							
RUMANIA	H	4,5	134	267,5	191,5	215,5	74,5	887,5	1.783,00
	M	14,5	120,5	113	264	230	153,5	895,5	
SERBIA	H		0,5					0,5	0,5
	M							0	
SUIZA	H	1	5		5	3	5	19	22
	M						3	3	
ARGENTINA	H	4		53	275	1367	7970	9669	13.180
	M	6		25	246	927	2307	3511	
BRASIL	H	161	150	1006	2991	11720	73539	89567	121.924
	M		5	305	1044	5178	25825	32357	
CHILE	H	13	44	81	558	1720	12998	15414	20.047
	M			36	170	932	3495	4633	
COLOMBIA	H	6	3	170	330	2351	8540	11400	17.100
	M		13	34	203	1644	3806	5700	
MÉXICO	H	2	3	135	270	2835	13723	16968	24.789
	M	4		11	202	1303	6301	7821	
PERÚ	H		5	76	405	2654	28749	31889	43.847
	M			43	400	842	10673	11958	
USA	H	4		26	5	66	91	192	292
	M				8	23	69	100	
MARRUECOS	H				20	89	781	890	1.570
	M					17	663	680	

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 5
NÚMERO DE HORAS
DE FORMACIÓN
POR CATEGORÍAS
PROFESIONALES
Y SEXO

PAÍS	GENDER	EXECUTIVE	MANAGER 2	MANAGER 1	PROFE- SSIONAL 3	PROFE- SSIONAL 2	PROFE- SSIONAL 1	TOTAL PAÍS/SEXO	TOTAL HORAS
ITALY (FORMER EMEA)	M	376	981	10125	34317	28412	52403	126615	185.941 h
	F	93	252	4090	16298	14941	23653	59326	

PAÍS	GENDER	PARTNER	EXECUTIVE DIRECTOR	DIRECTOR	MANAGER	LEADER	STAFF	TOTAL PAÍS/SEXO	TOTAL DÍAS
UK (EMEA)	No hay información discriminada por categorias profesionales, genero o horas							3,951 Días	

DACH	ABR-21	MAY-21	JUN-21	JUL-21	AGO-21	SEP-21	OCT-21	NOV-21	DIC-21	ENE-22	FEB-22	MAR-22	TOTAL HORAS
COURSES	7	9	8	15	1	7	16	14	9	6	16	11	119
DAYS	12	17	17	23	1	15	35	30	19	13	28	30	240
PARTICIPANTS	81	95	88	145	27	96	175	132	105	47	294	96	1381

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 6.1 Accidentes de trabajo y enfermedades
profesionales por países

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 6
NÚMERO DE HORAS
DE FORMACIÓN
POR CATEGORÍAS
PROFESIONALES
Y SEXO

6.1

	ACCIDENTES		TOTAL ACC.	IF		IG		ENFERMEDAD PROFESIONAL
PAÍS	M	F		M	F	M	F	TOTAL
EUROPA								
ALEMANIA	2	5	7					0
BÉLGICA	0	0	0	-	-	-	-	0
ESPAÑA	En tabla 6.2 distinguiendo por sociedades							
FRANCIA	0	0	0	-	-	-	-	0
HOLANDA	0	0	0	-	-	-	-	0
ITALIA (FORMER NTT EVERIS)	0	0	0	-	-	-	-	0
ITALIA (FORMER EMEA)	0	0	0	-	-	-	-	0
LUXEMBURGO	0	0	0	-	-	-	-	0
PORTUGAL	4	2	6	4,57	1,50	0,08	0	0
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	0	0	0	-	-	-	-	0
REINO UNIDO (FORMER EMEA)	0	0	0	-	-	-	-	0
RUMANIA	0	0	0	-	-	-	-	0
SERBIA	0	0	0	-	-	-	-	0
SUIZA	0	0	0	-	-	-	-	0
AMÉRICA								
ARGENTINA	0	0	0	-	-	-	-	0
BRASIL	0	0	0	-	-	-	-	0
CHILE	0	0	0	-	-	-	-	0
COLOMBIA	0	0	0	-	-	-	-	0
MÉXICO	0	0	0	-	-	-	-	0
PERÚ	0	0	0	-	-	-	-	0
USA	0	0	0	-	-	-	-	0
ÁFRICA								
MARRUECOS	0	0	0	-	-	-	-	0

El alcance de los datos de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no incluye 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.

$$IF = \left(\frac{\text{Nº accidentes}}{\text{Nº trabajadores}} \right) * 1.000.000 \text{ trabajadores}$$

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.

$$IG = \left(\frac{\text{Nº jornadas perdidas}}{\text{Nº de horas trabajadas}} \right) * 1000 \text{ horas trabajadas}$$

No se han incluido los accidentes in itinere.

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 6.2 Accidentes de trabajo y enfermedades
profesionales en sociedades de España

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 6
ACCIDENTES DE TRABAJO Y
ENFERMEDADES
PROFESIONALES EN
SOCIEDADES DE ESPAÑA

6.2

			ÍNDICE DE FRECUENCIA		ÍNDICE DE GRAVEDAD		ENFERMEDADES PROFESIONALES	Nº HORAS PERDIDAS
SOCIEDAD	INFORMES MUTUAS	ACCIDENTES DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		
NTT DATA SPAIN	fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN SOLUCIONES TECNOLOGICAS	fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN INFRASTRUCTURES ENGINEERING	fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN BPO	Mutua Universal	0	0	0	0	0	1	0
ARILION	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0
I-DEALS	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN INFRASTRUCUTRES OPERATIONS	fremap	3	0	3,29	0	0,067	0	488h
NTT DATA SPAIN CENTERS	fremap	1	0	0,16	0	0,043	0	224h
NTT DATA EUROPE & LATAM CENTERS	fremap	0	0	0	0	0	0	0
UTE 8 BCN	fremap	0	0	0	0	0	0	0
EVERIS INITIATIVES	fremap	0	0	0	0	0	0	0
EVERIS AEROESPACIAL Y DEFENSA	fremap	1	0	13,5	0	0,09	0	35h
EVERIS INGENIERIA	fremap	0	0	0	0	0	0	0
EVERIS SISTEMAS DE SEGURIDAD	fremap	0	0	0	0	0	0	0
EVERIS NETTIT	fremap	0	0	0	0	0	0	0

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 7

Generación de residuos en la organización
separados por clases

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 7
GENERACIÓN DE RESIDUOS EN
LA ORGANIZACIÓN
SEPARADOS POR CLASES

Generación de
residuos en la
organización
separados por
tipo (T)

PAÍS	CLASE DE RESIDUO	TOTAL (T)	TRATAMIENTO
DACH	Global no peligrosos	No disponible	No disponible
	Global peligrosos	No disponible	No disponible
BÉLGICA	Global no peligrosos	11,5	31% Producción de energía
	Global peligrosos	0	69% Reciclaje
ESPAÑA (*)	Global no peligrosos	9,97	51% Vertedero
	Global peligrosos	0,83	49% Reciclaje
FRANCIA	Global no peligrosos	No disponible	100% reciclado
	Global peligrosos	No disponible	No disponible
ITALIA	Global no peligrosos	406,62	1% Vertedero
	Global peligrosos	4,32	99% Reciclaje
LUXEMBURGO	Global no peligrosos	No disponible	100% Reciclado
	Global peligrosos	No disponible	No disponible
PAÍSES BAJOS	Global no peligrosos	No disponible	No disponible
	Global peligrosos	No disponible	No disponible
PORTUGAL	Global no peligrosos	14,18	6% Vertedero
	Global peligrosos	0,05	94% Reciclaje
REINO UNIDO	Global no peligrosos	25	100% Reciclado
	Global peligrosos	0	100% Reciclado

(*) Datos reportados para España solo de las oficinas dentro del alcance del Sistema de Gestión ambiental

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 7
GENERACIÓN DE RESIDUOS EN
LA ORGANIZACIÓN
SEPARADOS POR CLASES

Generación de
residuos en la
organización
separados por
tipo (T)

PAÍS	CLASE DE RESIDUO	TOTAL (T)	TRATAMIENTO
RUMANÍA & SERBIA	Global no peligrosos	9,91	49% Vertedero
	Global peligrosos	1,04	51% Reciclaje
SUIZA	Global no peligrosos	No disponible	100% reciclado
	Global peligrosos	No disponible	No disponible
ARGENTINA	Global no peligrosos	No disponible	No disponible
	Global peligrosos	No disponible	No disponible
BRASIL	Global no peligrosos	No disponible	No disponible
	Global peligrosos	No disponible	No disponible
CHILE	Global no peligrosos	0,48	100% Reciclado
	Global peligrosos	0,22	100% Reciclado
COLOMBIA	Global no peligrosos	0	0
	Global peligrosos	0,08	100% Reciclado
MÉXICO	Global no peligrosos	0,03	100% Reciclado
	Global peligrosos	0,43	100% Reciclado
PERÚ	Global no peligrosos	No disponible	No disponible
	Global peligrosos	No disponible	No disponible
ESTADOS UNIDOS	Global no peligrosos	0,08	100 Reciclado
	Global peligrosos	0	0
MARRUECOS	Global no peligrosos	No disponible	No disponible
	Global peligrosos	No disponible	No disponible

GRI 306-3, 4, 5

TONELADAS

RESIDUOS	FY20	FY20
GLOBAL NO PELIGROSOS	22,45	477,77
GLOBAL PELIGROSOS	2.82	6,97

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 8

Emisiones de GEI

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

DACH

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		345
TOTAL		345
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		60
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		133
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		30
TOTAL		223
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		58
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		1
TOTAL		59
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		42
6.3. CONSUMO DE AGUA		1
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		1
TOTAL		44
GLOBAL DE EMISIONES		670

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		20
TOTAL		20
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		9
TOTAL		9
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		8
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		8
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		53
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		53
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0,3
6.2. TELETRABAJO		2,5
6.3. CONSUMO DE AGUA		0,1
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0,1
TOTAL		3
GLOBAL DE EMISIONES		93

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		113
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		446
TOTAL		559
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		530
TOTAL		530
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		29
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		525
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		51
TOTAL		605
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		42
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		1
TOTAL		43
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		4
6.2. TELETRABAJO		247
6.3. CONSUMO DE AGUA		7
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		13
TOTAL		271
GLOBAL DE EMISIONES		2.008

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		0,07
TOTAL		0,07
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		0
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		1,84
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		1,84
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		0,09
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0
TOTAL		0,09
GLOBAL DE EMISIONES		2

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		45
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		132
TOTAL		177
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		213
TOTAL		213
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		351
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		95
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		40
TOTAL		486
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		31
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		31
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		7
6.2. TELETRABAJO		89
6.3. CONSUMO DE AGUA		3
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		6
TOTAL		105
GLOBAL DE EMISIONES		1.012

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		1,03
TOTAL		1,03
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		0
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		2,44
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		2,54
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		0,39
6.3. CONSUMO DE AGUA		0,01
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0,02
TOTAL		0,43
GLOBAL DE EMISIONES		4

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		3
TOTAL		3
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		3
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		3
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		9
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		9
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		1
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0
TOTAL		1
GLOBAL DE EMISIONES		16

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



PORTUGAL

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		23
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		43
TOTAL		46
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		12
TOTAL		12
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		33
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		1
TOTAL		34
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		38
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		1
TOTAL		39
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0,5
6.2. TELETRABAJO		14,2
6.3. CONSUMO DE AGUA		0,15
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0,15
TOTAL		15
GLOBAL DE EMISIONES		146

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		7
TOTAL		7
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		19
TOTAL		19
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0,15
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		16,6
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0,2
TOTAL		16,95
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		0,17
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0,1
TOTAL		0,27
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		17
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0
TOTAL		17
GLOBAL DE EMISIONES		60

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

 RUMANÍA & SERBIA

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		52
TOTAL		52
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		732
TOTAL		732
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		33
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		28
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		1
TOTAL		62
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		20
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		1
TOTAL		21
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		5
6.2. TELETRABAJO		33
6.3. CONSUMO DE AGUA		1
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		2
TOTAL		41
GLOBAL DE EMISIONES		908

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



SUIZA

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		0,01
TOTAL		0,01
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		0
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		0,96
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		0,96
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		0,01
6.3. CONSUMO DE AGUA		0,01
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0,01
TOTAL		0,03
GLOBAL DE EMISIONES		1

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



ARGENTINA

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		20
TOTAL		20
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		5
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		15
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		20
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		53
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		53
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		11
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0
TOTAL		11
GLOBAL DE EMISIONES		104

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		549
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		549
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		21
TOTAL		21
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		47
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		225
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		272
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		856
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		1
TOTAL		857
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		16
6.3. CONSUMO DE AGUA		2
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		3
TOTAL		21
GLOBAL DE EMISIONES		1.720

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CHILE

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		53
TOTAL		53
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		12
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		363
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		375
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		165
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		165
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		37
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0
TOTAL		37
GLOBAL DE EMISIONES		630

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		27
TOTAL		27
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		6
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		101
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		107
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		0
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		12,95
6.3. CONSUMO DE AGUA		0,02
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0,03
TOTAL		12,95
GLOBAL DE EMISIONES		147

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		28
TOTAL		28
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		8
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		116
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		124
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		65
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		1
TOTAL		66
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		48
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0
TOTAL		48
GLOBAL DE EMISIONES		266

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		11
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		11
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		55
TOTAL		55
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		40
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		229
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		269
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		557
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		1
TOTAL		558
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		46
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		1
TOTAL		47
GLOBAL DE EMISIONES		940

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



USA

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		17
TOTAL		17
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		8
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		21
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		29
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		7
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		7
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		1
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0
TOTAL		1
GLOBAL DE EMISIONES		54

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



MARRUECOS

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		65
TOTAL		65
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		1
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		1
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0
TOTAL		2
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		7
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		0
TOTAL		7
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		0
6.2. TELETRABAJO		12
6.3. CONSUMO DE AGUA		0
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		0
TOTAL		12
GLOBAL DE EMISIONES		86

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

GLOBAL

NTT DATA EMEAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		720,12
1.2. CONSUMO DE GAS NATURAL		700,14
TOTAL		1.420
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA		2.149,48
TOTAL		2.149
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		599,08
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		1.914,48
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		121,65
TOTAL		2.635
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		1.970,17
4.2. COMPRAS DE PAPEL.		4,28
TOTAL		1.974
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. RESIDUOS EN OPERACIONES		15,61
6.2. TELETRABAJO		630,3
6.3. CONSUMO DE AGUA		14,39
6.4. TRATAMIENTO DE AGUA		26,16
TOTAL		686
GLOBAL DE EMISIONES		8.866

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 9

Consumo de materias primas

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 9
CONSUMO
DE MATERIAS
PRIMAS

Consumo de los
materiales más
relevantes para
la compañía

PAPEL

PAÍS	GRI 301-1	CONSUMO DE PAPEL (t)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		2,40E-3
BÉLGICA (BENELUX)		0
ESPAÑA (*)		0,04
FRANCIA (BENELUX)		0
ITALIA		254,74
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		0,13
REINO UNIDO		0,11
RUMANÍA & SERBIA		0,04
SUIZA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0,19
CHILE		14,49
COLOMBIA		100,75
MÉXICO		0,77
PERÚ		1,74
ESTADOS UNIDOS		0,04
MARRUECOS		0,1
GLOBAL		373,14

CONSUMO DE PAPEL (t)

	FY20	FY21
GLOBAL	32,73	373,14

(*) Datos reportados para España solo de las oficinas dentro del alcance del Sistema de Gestión ambiental

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 9
CONSUMO
DE MATERIAS
PRIMAS

Consumo de los
materiales más
relevantes para
la compañía

AGUA

PAÍS	GRI 303-5	CONSUMO DE AGUA (m³)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA) (*)		5.005
BÉLGICA (BENELUX)		410
ESPAÑA (*)		48.253
FRANCIA (BENELUX) (*)		10
ITALIA		20.976
LUXEMBURGO (BENELUX) (*)		77
PAÍSES BAJOS (BENELUX) (*)		48
PORTUGAL		321
REINO UNIDO (*)		380
RUMANÍA & SERBIA		5.488
SUIZA (BENELUX) (*)		6
ARGENTINA (*)		6
BRASIL		11.920
CHILE		14
COLOMBIA		101
MÉXICO (*)		54
PERÚ		3.182
ESTADOS UNIDOS		185
MARRUECOS		122
GLOBAL		96.558

CONSUMO DE AGUA (m³)

	FY20	FY21
GLOBAL	40.021	96.558

(*) Datos reportados para los países indicados con (*) han tenido que ser estimados para su inclusión de sus emisiones, en función de los m3/m2 de los países limítrofes de los que disponía datos. Para los análisis en el capítulo de economía circular solo ha tenido en cuenta los datos de consumo de agua sin estimar.

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 10

Consumo e intensidad energética
de fuentes no renovables

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 10
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES NO
RENOVABLES

Consumo de
energía (kwh)
de fuente no
renovable

ENERGÍA

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		1.101.854,55
BÉLGICA (BENELUX)		54.060,02
ESPAÑA		2.283.422,59
FRANCIA (BENELUX)		1.276,51
ITALIA		168.666,84
LUXEMBURGO (BENELUX)		10.159,39
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		6.382,53
PORTUGAL		53.397,26
REINO UNIDO		87.672,00
RUMANÍA & SERBIA		2.728.961,77
SUIZA (BENELUX)		765,9
ARGENTINA		65.959,74
BRASIL		342.068,22
CHILE		136.577,78
COLOMBIA		136.019,02
MÉXICO		58.005,79
PERÚ		67.447,57
ESTADOS UNIDOS		278.831,69
MARRUECOS		99.673,08
GLOBAL		7.681.202,25

CONSUMO DE ENERGÍA (kWh)

	FY20	FY21
GLOBAL	5.911.155	7.681.202,25

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 10
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES NO
RENOVABLES

Consumo de
energía (kwh)
de fuente no
renovable

GAS NATURAL

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO DE GAS (kWh)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		0
BÉLGICA (BENELUX)		112.885,22
ESPAÑA		2.452.195,35
FRANCIA (BENELUX)		0
ITALIA		650.837,71
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		88.467,06
REINO UNIDO		32.597,87
RUMANÍA & SERBIA		258.400,12
SUIZA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0
CHILE		0
COLOMBIA		0
MÉXICO		0
PERÚ		0
ESTADOS UNIDOS		0
MARRUECOS		0
GLOBAL		3.595.383,33

CONSUMO DE GAS NATURAL (kWh)

	FY20	FY21
GLOBAL	1.502.124	3.595.383,33

ANEXO 3

**Desglose de
indicadores no
financieros**

INDICADOR 10

**CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES NO
RENOVABLES**

Intensidad energética
(kwh/m²) de fuente
no renovable

CONSUMO ELÉCTRICO

NTT DATA EMEAL

PAÍS	GRI 302-1	INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		53,26
BÉLGICA (BENELUX)		31,91
ESPAÑA		24,89
FRANCIA (BENELUX)		31,91
ITALIA		4,22
LUXEMBURGO (BENELUX)		31,91
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		31,91
PORTUGAL		8,75
REINO UNIDO		55,76
RUMANÍA & SERBIA		79,8
SUIZA (BENELUX)		31,91
ARGENTINA		40,81
BRASIL		48,29
CHILE		32,99
COLOMBIA		56,35
MÉXICO		127,29
PERÚ		52,55
ESTADOS UNIDOS		35,96
MARRUECOS		61,95
GLOBAL		34,46

INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m²)

	FY20	FY21
GLOBAL	194,77	34,46

ANEXO 3

**Desglose de
indicadores no
financieros**

INDICADOR 10

**CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
NO RENOVABLES**

Intensidad energética
(kwh/m²) de fuente
no renovable

GAS NATURAL

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		0
BÉLGICA (BENELUX)		5,46
ESPAÑA		26,73
FRANCIA (BENELUX)		0
ITALIA		16,28
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		14,5
REINO UNIDO		20,73
RUMANÍA & SERBIA		7,56
SUIZA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0
CHILE		0
COLOMBIA		0
MÉXICO		0
PERÚ		0
ESTADOS UNIDOS		0
MARRUECOS		0
GLOBAL		16,13

INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m²)

	FY20	FY21
GLOBAL	9,86	16,13

06

ANEXOS

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 11 Consumo e intensidad energética
de fuentes renovables

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 11
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
RENOVABLES

Consumo de energía
(kwh) de fuente
renovable

GARANTÍA DE ORIGEN

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		16.611,64
BÉLGICA (BENELUX)		0
ESPAÑA		2.301.184,85
FRANCIA (BENELUX)		0
ITALIA		4.851.897,00
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		143.473,24
REINO UNIDO		0
RUMANÍA & SERBIA		0
SUIZA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0
CHILE		0
COLOMBIA		0
MÉXICO		0
PERÚ		0
ESTADOS UNIDOS		0
MARRUECOS		0
GLOBAL		7.313.166,73

CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)

	FY20	FY21
GLOBAL	0,00	7.313.166,73

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 11
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
RENOVABLES

Consumo de energía
(kwh) de fuente
renovable

MIX ELÉCTRICO

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		447.903,87
BÉLGICA (BENELUX)		12.887,91
ESPAÑA		1.066.358,35
FRANCIA (BENELUX)		280,19
ITALIA		69.001,61
LUXEMBURGO (BENELUX)		8.142,75
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		2.168,78
PORTUGAL		33.629,59
REINO UNIDO		34.875,92
RUMANÍA & SERBIA		1.216.025,36
SUIZA (BENELUX)		476,09
ARGENTINA		15.935,87
BRASIL		269.994,44
CHILE		59.397,68
COLOMBIA		92.370,52
MÉXICO		12.140,61
PERÚ		17.893,84
ESTADOS UNIDOS		169.808,50
MARRUECOS		17.672,04
GLOBAL		3.546.963,92

CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)

	FY20	FY21
GLOBAL	No disponible	3.546.963,92

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 11
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
RENOVABLES

Intensidad energética
(kwh/m²) de fuente
renovable

CONSUMO ELÉCTRICO GARANTÍA DE ORIGEN

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		0,8
BÉLGICA (BENELUX)		0
ESPAÑA		25,08
FRANCIA (BENELUX)		0
ITALIA		121,36
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		23,51
REINO UNIDO		0
RUMANÍA & SERBIA		0
SUIZA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0
CHILE		0
COLOMBIA		0
MÉXICO		0
PERÚ		0
ESTADOS UNIDOS		0
MARRUECOS		0
GLOBAL		32,81

INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m²)

	FY20	FY21
GLOBAL	0,00	32,81

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 11

CONSUMO E INTENSIDAD ENERGÉTICA DE FUENTES RENOVABLES

Intensidad energética (kwh/m²) de fuente renovable

NTT DATA EMEAL

CONSUMO ELÉCTRICO MIX ELÉCTRICO

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		21,65
BÉLGICA (BENELUX)		7,61
ESPAÑA		11,62
FRANCIA (BENELUX)		7
ITALIA		1,73
LUXEMBURGO (BENELUX)		25,58
PAÍSES BAJOS (BENELUX)		10,84
PORTUGAL		5,51
REINO UNIDO		22,18
RUMANÍA & SERBIA		35,56
SUIZA (BENELUX)		19,84
ARGENTINA		9,86
BRASIL		38,11
CHILE		14,35
COLOMBIA		38,27
MÉXICO		26,64
PERÚ		13,94
ESTADOS UNIDOS		21,9
MARRUECOS		10,98
GLOBAL		15,91

INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m²)

	FY20	FY21
GLOBAL	0,00	15,91

06

ANEXOS

ANEXO 4

Contenido del estado de información no financiera Ley 11/2018. Indicadores GRI

ANEXO 2
Contribución
a los objetivos
de desarrollo
sostenible (ODS)

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018			GRI STANDARD	SECCIONES
MODELO DE NEGOCIO	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	1. Introducción
			102-4	2.1. Descripción de la compañía
			102-6	2.3. Tendencias y estrategia de negocio
			102-7	2.3. Tendencias y estrategia de negocio
			102-10	2.4. Negocio
			102-15	2.5. Alianzas
				3.3. Política ambiental y energética
POLÍTICAS	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	5.3. Lucha contra blanqueo de capitales
			102-29	
			102-30	
			102-31	
PRINCIPALES RIESGOS	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	5.4. Gestión de riesgos
			102-15	
			418-1	
INFORMACIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	102-15	3.3. Política ambiental y energética
			102-29	
			102-31	
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	102-11	3.1. Certificaciones de NTT DATA EMEAL
			102-29	
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	102-30	3.4. Sistema de Gestión Ambiental
		Aplicación del principio de precaución.	102-29	
		Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	102-11	
			307-1	3.4. Sistema de Gestión Ambiental

ANEXO 2
Contribución
a los objetivos
de desarrollo
sostenible (ODS)

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018			GRI STANDARD	SECCIONES
INFORMA- CIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO2 que afectan gravemente al medio ambiente.	103-2, 302-4	3.2. Estrategia de cambio climático
			302-5, 305-5	3.6. Economía Circular
			305-7	
		Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de cualquier forma de contaminación atmosférica (incluido ruido y contaminación lumínica).	416-1	3.7. Contaminación atmosférica, 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	3.6. Economía circular
			301-2, 301-3	
			303-3, 306-1	
			306-2, 306-3	
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		3.6. Economía circular 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	3.6. Economía circular
			303-3	
		Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1, 301-2	3.6. Economía circular
			301-3	
		Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	302-1, 302-2	3.5. Sistema de Gestión Energética.
			302-3, 302-4	3.6. Economía circular
			302-5	
	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	3.2. Estrategia de cambio climático
		Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	102-15, 103-2	3.2. Estrategia de cambio climático
			201-2, 305-5	
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	103-2	3.2. Estrategia de cambio climático

ANEXO 2

Contribución a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018			GRI STANDARD	SECCIONES
INFORMA- CIÓN SOBRE MEDIO AM- BIENTE	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas.	304-1	3.8. Biodiversidad
			304-1	3.8. Biodiversidad
INFORMA- CIÓN SOBRE EL PERSONAL	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	102-7, 102-8	4.1. Personas
			405-1	
		Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.	102-8	4.1. Personas
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	4.1. Personas
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	4.1. Personas
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	405-2	4.1. Personas
		Brecha salarial.	405-2	4.1. Personas
		Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		4.1. Personas
		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	4.1. Personas
			102-36	
			201-3	
		Implantación de políticas de desconexión laboral.	402-1, 402-2	4.1. Personas
		Empleados con discapacidad	405-1	4.1. Personas

ANEXO 2
Contribución
a los objetivos
de desarrollo
sostenible (ODS)

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018			GRI STANDARD	SECCIONES
INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Organización del tiempo de trabajo.	102-8	4.1. Personas
		Número de horas de absentismo.		4.1. Personas
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores.	401-3	4.1. Personas
	SEGURIDAD	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	103-2	4.1. Personas
		Fomento de salud a los trabajadores	403-6b	
		Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género..		4.1. Personas
	RELACIONES SOCIALES	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).		4.1. Personas
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	4.1. Personas
		Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo).	403-1	4.1. Personas
			403-4	
	FORMACIÓN	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	404-2	4.1. Personas
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	4.1. Personas
	ACCESIBILIDAD	Accesibilidad universal de las personas.	103-2	4.1. Personas
	IGUALDAD	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	103-2	4.1. Personas
		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	4.1. Personas

ANEXO 2

Contribución
a los objetivos
de desarrollo
sostenible (ODS)

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018		GRI STANDARD		SECCIONES
INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL	Igualdad	Medidas adoptadas para promover el empleo.	103-2	4.1. Personas
			404-2	
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	103-2	5.6. 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	4.1. Personas 5.6. Prevención del acoso
INFORMACIÓN SOBRE RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS		Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.	414-2	5.5. 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	5.5. Derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	102-17	5.5. Derechos humanos
			419-1	
			411-1	
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, 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	5.5. Derechos humanos 4. Social
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA LUCHA CONTRA EL SOBORNO		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103-2	5.3 Lucha contra blanqueo de capitales
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	103-2	5.3 Lucha contra blanqueo de capitales
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	103-2	5.3 Lucha contra blanqueo de capitales

ANEXO 2
Contribución
a los objetivos
de desarrollo
sostenible (ODS)

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018			GRI STANDARD	SECCIONES
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	Las relaciones mantenidas con los actores de la 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.	203-1	4.1. Personas
			204-1	
		Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	102-43	4.1. Personas
		Las acciones de asociación o patrocinio.	102-13	4.1. Personas
	Subcontratación y proveedores		203-1	
		Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	103-3	4.7. Proveedores
			102-9, 308-1	4.7. Proveedores
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	308-2, 407-1	
			409-1, 414-2	
		Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de las mismas.	308-1, 308-2	4.7. Proveedores
	Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	416-1	4.8. Clientes
		Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas.	418-1	4.8. Clientes
	Información fiscal	Los beneficios obtenidos país por país.		5.7. Fiscalidad responsable
		Las subvenciones obtenidas por país		5.7. Fiscalidad responsable
		Los impuestos sobre beneficios pagados.		5.7. Fiscalidad responsable

06

ANEXOS

ANEXO 5

**Registro en el MITERD de
la huella de carbono global FY21**

ANEXO 5 Registro en el MITERD de la huella de carbono global FY21

Durante FY20 **NTT DATA EMEAL** en España, recibió del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD), **el sello de Cálculo y Reduzco**.

En FY21, el cálculo de huella de carbono ha 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 MITERD

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	2020
Alcances	1+2 y 3
	Alcance 3 incluye las emisiones provenientes de las oficinas sin control operacional, de los proveedores principales, de los desplazamientos <i>in itinere</i> , 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 en A Coruña, Alicante, Barcelona, Bilbao, Ciudad Real, Gran Canaria, Madrid, Murcia, Salamanca, Santander, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza.
Reducción	29,48 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2018-2020 respecto del trienio 2017-2019, para los alcances 1+2 y 3 .

y se le otorga el derecho al uso del siguiente sello:



Valvanera

Valvanera Ulargui Aparicio
Directora General
Oficina Española de Cambio Climático
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 15 - 09 - 2021
Código: 2021-a1081

06

ANEXOS

ANEXO 6

**Informe de verificación
independiente**

ANEXO 6
Informe de
verificación
independiente



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

NTT DATA EUROPE & LATAM, S.L.U.
y sociedades dependientes

relativa al estado consolidado de información no financiera

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 21/22

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2022

En Madrid a 31 de Agosto de 2022

Rafael García Meiro
Consejero Delegado/CEO



2020/0644/VNOF-2022

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID
Página 1 de 4

NTT Data