



RELATÓRIO ENVIRONMENT – SOCIAL –  
GOVERNANCE 20/21

DEMONSTRAÇÃO DE INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS

# CONTEÚDO

<b>1. Introdução</b>	<b>03</b>	<b>4. Social</b>	<b>54</b>	<b>6. Anexos</b>	<b>168</b>
1.1 Carta do presidente .....	04	4.1 Pessoas .....	56	Anexo 1. Organograma .....	169
1.2 Compromisso da everis com os ODS .....	06	4.2 Organização do trabalho .....	67	Anexo 2. Objetivos de desenvolvimento sustentável .....	171
1.3 Análise de materialidade .....	11	4.3 Conciliação, compensação e benefícios sociais .....	72	Anexo 3. Discriminação de indicadores não financeiros .....	175
1.4 Indicadores RSC everis .....	15	4.4 Formação .....	81	Anexo 4. Conteúdo do estado de informações não financeiras, lei 11/2018. Indicadores GRI .....	277
<b>2. Nosso negócio 17</b>		4.5 Diversidade e inclusão .....	87	Anexo 5. Registro do MITECO da pegada de carbono .....	284
2.1 Descrição da empresa .....	18	4.6 Sociedade .....	100	Anexo 6. Relatório de verificação independente .....	286
2.2. Valores e crenças .....	19	4.7 Redução das desigualdades sociais .....	102		
2.3 Tendências e estratégia de negócio .....	20	4.8 Fornecedores .....	114		
2.4 Negócio .....	21	4.9 Clientes .....	118		
2.5 Alianças .....	22	4.10 Prêmios e reconhecimentos da everis .....	122		
<b>3. Governo corporativo</b>	<b>23</b>	<b>5. Meio ambiente e energia 127</b>			
3.1 Órgãos de governo .....	24	5.1 Certificações everis .....	129		
3.2 Medidas de prevenção contra a corrupção e o suborno .....	29	5.2 Política ambiental e energética .....	133		
3.3 Combate à lavagem de dinheiro .....	35	5.3 Sistema de gestão ambiental .....	135		
3.4 Gestão de riscos .....	37	5.4 Sistema de gestão energética .....	141		
3.5 Direitos humanos .....	43	5.5 Estratégia de mudança climática .....	147		
3.6 Prevenção do assédio .....	47	5.6 Economia circular .....	156		
3.7 Fiscalização responsável .....	49	5.7 Contaminação e ruído .....	164		
		5.8 Biodiversidade .....	166		





01  
INTRODUÇÃO

# 1.1

## CARTA DO PRESIDENTE



No ano mais difícil que nossa empresa já viveu, apresento a vocês o **Relatório não financeiro do grupo everis** correspondente ao ano fiscal de 2020 (de 1º de abril de 2020 a 31 de março de 2021), elaborado de acordo com o Guia de Global Reporting Initiative e alinhado à Agenda 2030 das Nações Unidas de cujo Pacto Global fazemos parte.

O relatório apresenta os resultados do nosso desempenho econômico, social e ambiental como parte do diálogo com nossos grupos de interesse. Um desempenho marcado pela COVID-19 e que reforçou nosso compromisso com a sociedade.

Desde o início da pandemia, nossa maior preocupação é a saúde e a segurança de todos, com medidas de proteção à saúde, trabalho remoto em 98% dos casos e nível máximo de comunicação e transparência com nossos profissionais e clientes.

Apesar da paralisação da economia, durante os primeiros meses do ano, colocamos em execução um "plano de proteção de talentos" e decidimos não suspender nem demitir funcionários, dedicando o tempo das pessoas não atribuídas a projetos a iniciativas com impacto social nas áreas de saúde e educação.

Felizmente, durante o segundo semestre recuperamos as atividades em todo o Grupo **everis** e continuamos gerando empregos diretos, com a contratação de mais de 9.000 profissionais qualificados no âmbito da tecnologia, dos quais 95% foram contratos indefinidos. Os números citados de contratação nos mantêm como um dos maiores geradores de emprego da Espanha.

Nossa estratégia de crescimento sustentável, baseada no desenvolvimento de talentos diversos, permitiu que melhorássemos a proporção de mulheres na alta direção da empresa, apesar da preocupante escassez de vocações tecnológicas no mercado.

Quanto à confiança de nossos clientes, é importante destacar que nossa capacidade de propor soluções inovadoras foi reconhecida, o que aumentou nosso índice de satisfação (8,4% sobre 10) nas enquetes que fizemos sobre os projetos realizados.

No aspecto ambiental e energético, e graças ao uso eficiente da tecnologia, reduzimos nossa pegada de carbono em 81% e avançamos em direção ao nosso objetivo de alcançar a neutralidade de carbono e contribuir com o cumprimento dos objetivos dos Acordos de Paris.

Por último e, em nome de todos os membros do Conselho de administração da **everis**, que tenho a honra de presidir, quero transmitir nosso reconhecimento e agradecimento aos profissionais da **everis**, que apesar da situação de perda de familiares, amigos e companheiros demonstraram e reforçaram seu compromisso e solidariedade com aqueles que mais precisam.

Muito obrigado,



**Eduardo Serra Rexach**  
Presidente do Conselho de Administração da everis

1.2

## COMPROMISSO COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU



O presente relatório detalha a demonstração de informações não financeiras do Grupo **everis** para o ano fiscal 2020/2021 (doravante FY20), que corresponde ao período compreendido entre 1º de abril de 2020 e 31 de março de 2021.

O relatório foi elaborado para cumprir os requisitos estabelecidos na *Lei 11/2018, de 28 de dezembro de 2018, de informações não financeiras e diversidade, pela qual são modificados o Código de Comércio, o texto contido na Lei de Sociedades de Capital, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julho, e a Lei 22/2015, de 20 de julho, de Auditoria de contas, em relação a informações não e diversidade (procedente do Real Decreto, lei 18/2017, de 24 de novembro).*

Este relatório, junto com o Relatório de gestão, foi formulado pelo Conselho de Administração e reflete seu compromisso como órgão superior de representação da empresa com a gestão e a supervisão dos aspectos não financeiros relevantes das atividades do Grupo.

Em sua redação, foram seguidos os padrões para elaboração de relatórios de sustentabilidade de *Global Reporting Initiative* (Padrões GRI).

Foi feita uma atualização do Estudo de materialidade com o intuito de conhecer as preocupações e necessidades dos principais grupos de interesse. Assim, apresenta-se um relatório sobre esses temas materiais, sua estratégia e as preocupações expressas pelos grupos de interesse da **everis**.

## OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Na **everis** nós agregamos valor e geramos na sociedade. Estamos comprometidos com os Objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU e a Agenda 2030 para construir uma sociedade melhor e mais sustentável por meio de nosso negócio e nossas iniciativas corporativas.



A estratégia da **everis** em relação a ESG, (environment, social and governance) marca como foco de contribuição os ODS, os aspectos que nossos grupos de interesse consideram relevantes, o crescimento econômico, a educação de qualidade, a diversidade e a inclusão, as questões sociais e a governança.

Linhas de ação da **everis**:



**Impulsionar** o uso e o desenvolvimento de soluções tecnológicas que reduzem o impacto no clima e melhoram o planeta.

TECNOLOGIA PARA O PLANETA



**Acelerar**/fomentar a educação digital para conquistar o crescimento econômico e criar um mundo mais diverso e inclusivo.

EDUCAÇÃO DIGITAL E DIVERSIDADE E INCLUSÃO



**Promover** o uso responsável da IA, a segurança, a privacidade dos dados e ética na gestão de informações de todos os nossos stakeholders (acionistas, clientes, fornecedores, funcionários, sociedade).

GOVERNANÇA

Materializamos nosso compromisso de combate à pandemia em diversas iniciativas que foram realizadas graças à participação e ao talento de nossos funcionários, e à colaboração das administrações, empresas e ONGs.

**E** Environment  
**S** Social  
**G** Governance





### Educação de qualidade

Trabalhamos no desenvolvimento de **competências digitais** em todos os grupos, especialmente com meninos e meninas, propondo projetos de melhoria do ensino, desenvolvimento de novas competências, criatividade e inovação. Com a realização de oficinas, formamos adolescentes que se encontram em situação de risco de abandono dos estudos de modo a aproximá-los da tecnologia e torná-la atrativa para eles.



### Diversidade e inclusão

Estamos convencidos de que todos podemos oferecer um futuro mais diverso e inclusivo, em que as novas gerações poderão ser o que quiserem.

Para fazer nossa contribuição, promovemos o **#girlsgonna**, uma iniciativa para quebrar os estereótipos e reduzir a diferença de gênero associada às vagas STEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática). Com esta iniciativa, buscamos mudar a forma como os adultos se comportam para que, em sociedade, possamos deixar um futuro mais diverso e inclusivo, no qual **meninas e meninos possam ser o que quiserem**.

Apostamos em uma sociedade diversa em que todas as pessoas tenham lugar, com capacidades diferentes, culturas e gerações convencidas de que essa diversidade promova a inovação, aumentando a nossa capacidade de enfrentar situações novas.



### Impacto social e voluntariado

Contribuímos para o desenvolvimento local das comunidades em que temos presença graças ao nosso desempenho.

Tratamos de melhorar as condições de vida de alguns grupos em risco de exclusão e fomentamos o desenvolvimento digital de organizações que não dispõem de recursos por meio do trabalho voluntário de nossos profissionais, que contribuem com seu conhecimento e experiência.

Desde sua fundação, fazemos parte da Teaming, uma plataforma online para arrecadar fundos para causas sociais por meio de pequenas doações de 1 euro, com a filosofia de que juntos podemos conquistar grandes coisas.



### Meio ambiente e energia

Mantemos um compromisso sólido com a proteção do meio ambiente e o uso da energia. Por isso contamos com uma política ambiental que aposta em uma gestão eficiente da energia em nossos escritórios e centros de trabalho.

Trabalhamos para reduzir nossa pegada de carbono. Para isto, incentivamos e apoiamos o uso de energias limpas, a eliminação do plástico e o transporte sustentável, e fomentamos a economia circular com a doação de nossos equipamentos eletrônicos.



### Governança e partnership

Estamos comprometidos com o bom governo, a ética, a transparência e a segurança dos dados. Fomentamos a conscientização e a formação em áreas como proteção de dados pessoais, aspectos vinculados à propriedade intelectual ou questões de concorrência. Promovemos uma cultura de tolerância zero em relação a delitos de corrupção e, para isso, contamos com medidas destinadas à prevenção.

Dada a natureza de nosso negócio e o peso cada vez maior da tecnologia em nossas decisões, desenvolvemos um **decálogo** de boas práticas para o uso responsável da inteligência artificial.

O impacto extraordinário que a **inteligência artificial** está gerando em todos os setores deu lugar à necessidade de uma atuação conjunta e responsável por parte das empresas a fim de desenvolver uma IA inclusiva, por meio de uma gestão cuidadosa que evite danos acidentais mais significativos aos trabalhadores, aos indivíduos e à sociedade como um todo.

Junto com a Fundação SERES, criamos um decálogo a partir da análise da realidade empresarial sobre o design de soluções tecnológicas que levem em conta a perspectiva social.

1.3

## ANÁLISE DE MATERIALIDADE

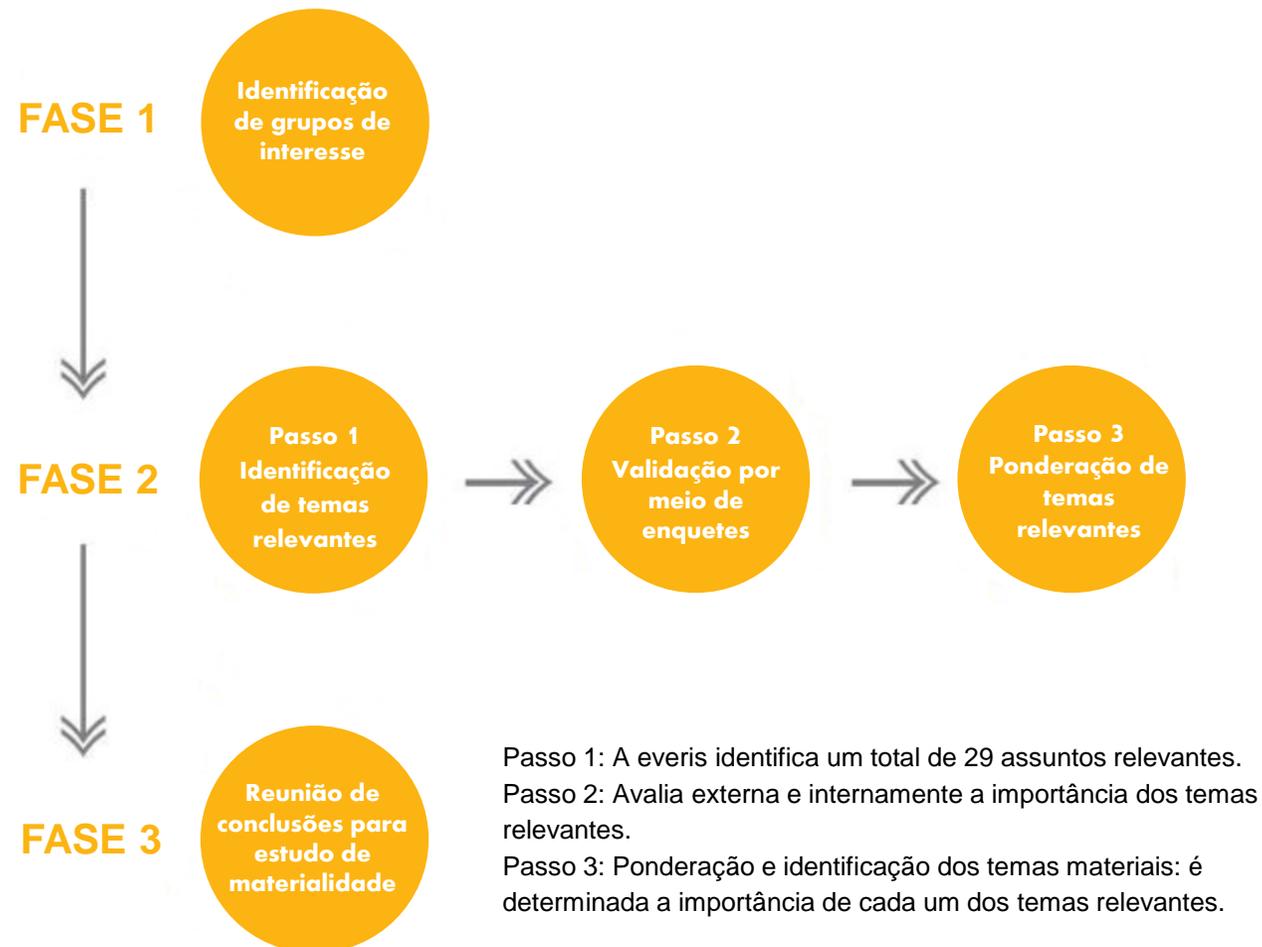


Esta análise pretende compreender quais são os assuntos materiais emergentes que estão ganhando relevância e quão importantes eles são. Isto permitirá desenvolver planos de ação para abordá-los.

Como resultado, no FY20, os grupos de interesse foram atualizados e algumas denominações foram alteradas. Foram identificados estes oito grupos relevantes para a everis:

- Funcionários
- Conselho de administração
- CEOs e alta direção
- Clientes
- Fornecedores
- Associações profissionais/instituições acadêmicas
- ONGs/fundações
- Meios de comunicação

Os resultados são incluídos no processo de planejamento, definindo indicadores, objetivos e ações para continuar melhorando o desempenho em relação aos diferentes assuntos analisados e sua evolução, com o propósito de responder com êxito às expectativas dos grupos de interesse.



Como resultado desta análise, obtém-se uma matriz de materialidade que reflete o valor dado pelos grupos de interesse a cada um dos assuntos relevantes das demais áreas envolvidas da empresa.

**MUITO IMPORTANTE**

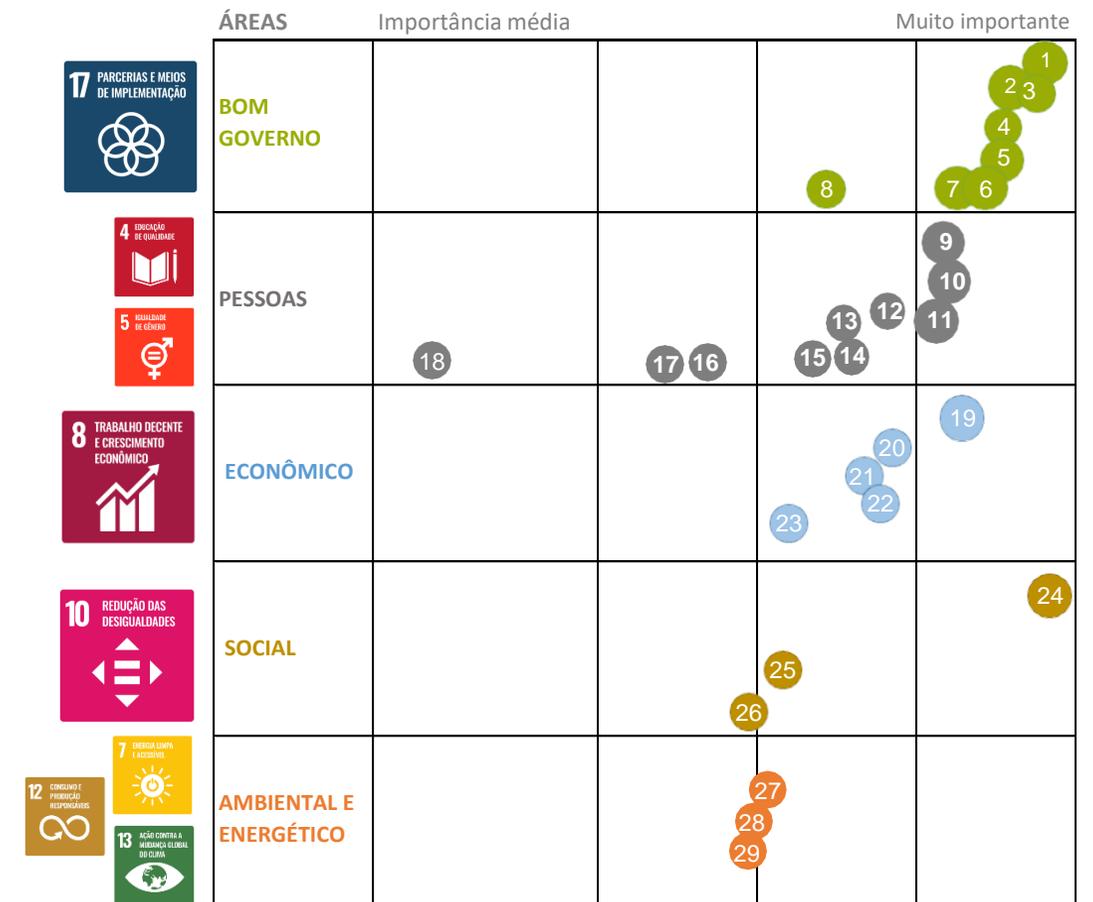
- 24 Clientes
- 1 Cumprimento normativo
- 3 Transparência de informações
- 2 Segurança e proteção de dados
- 4 Gestão de crise
- 5 Reputação e imagem
- 6 Gestão de riscos
- 7 Canais de denúncia
- 19 Sustentabilidade econômica
- 9 Gestão de talentos
- 10 Organização do trabalho e conciliação
- 11 Igualdade

**IMPORTÂNCIA ALTA**

- 20 Geração de empregos
- 21 Política de remuneração
- 22 Inovação I+D+I
- 12 Segurança
- 8 Relação de grupos de interesse
- 13 Diversidade
- 14 Acessibilidade e deficiência
- 15 Bem-estar
- 25 Compromisso social
- 23 Responsabilidade fiscal
- 27 Prevenção contamin. reciclagem
- 28 Polít. ambiental e energética

**IMPORTÂNCIA MÉDIA**

- 26 Fornecedores
- 29 Mudança climática
- 16 Diálogo social
- 17 Iniciativas de educação
- 18 Acordo coletivo



Muito importante		Acompanhamento
24	Clientes	Capítulo 4.4 Clientes KPI Satisfação do cliente
1	Cumprimento normativo	Capítulo 3.5. Direitos humanos
3	Transparência de informações	Capítulo 4.1 Diálogo social
2	Segurança e proteção de dados	Capítulo 3.4. Gestão de riscos
4	Gestão de crise	Capítulo 3.4. Gestão de riscos
5	Reputação e imagem	Capítulo 3.2. Medidas de prevenção contra a corrupção e o suborno Capítulo 3.3. Combate à lavagem de dinheiro
6	Gestão de riscos	Capítulo 3.4. Gestão de riscos KPI Curso de compliance
7	Canais de denúncia	Capítulo 3.6. Prevenção do assédio
19	Sustentabilidade econômica	Capítulo 3.7. Fiscalização responsável
9	Gestão de talentos	Capítulo 4.1. Pessoas. Formação KPI Nº de cursos por funcionário KPI Satisfação profissional do funcionário
10	Organização do trabalho e conciliação	Capítulo 4.1. Pessoas. Conciliação, compensação e benefícios sociais KPI Funcionários com teletrabalho
11	Igualdade	Capítulo 4.1. Pessoas. Diversidade e inclusão KPI Nº de mulheres na everis
Importância média		Acompanhamento
26	Fornecedores	Capítulo 4.3. Fornecedores KPI Fornecedores locais
29	Mudança climática	Capítulo 5.5. Estratégia de mudança climática KPI Pegada de carbono/funcionário
16	Diálogo social	Capítulo 4.1. Pessoas. Diálogo social
17	Iniciativas de educação	Capítulo 4.2. Sociedade. KPI Funcionários voluntários
18	Acordo coletivo	Capítulo 4.1. Pessoas, acordos e sindicatos

Importância alta		Acompanhamento
20	Geração de empregos	Capítulo 4.1. Pessoas. Número de funcionários KPI Nº de contratações
21	Política de remuneração	Capítulo 4.1. Pessoas. Remuneração
22	Inovação I+D+I	Capítulo 4.1. Pessoas
12	Segurança	Capítulo 4.1. Pessoas. Segurança e prevenção
8	Relação de grupos de interesse	Capítulo 1.3. Análise de materialidade
13	Diversidade	Capítulo 4.1. Pessoas. Diversidade e inclusão KPI Nº de mulheres top executives KPI Nº de mulheres no conselho
14	Acessibilidade e deficiência	Capítulo 4.1. Pessoas. Acessibilidade. Deficiência KPI Nº de pessoas com deficiência
15	Bem-estar	Capítulo 4.1. Pessoas. Conciliação, compensação e benefícios
25	Compromisso social	Capítulo 4.2. Sociedade
23	Responsabilidade fiscal	Capítulo 3.7. Fiscalização responsável
27	Prevenção contamin. reciclagem	Capítulo 5.6. Economia circular
28	Polít. ambiental e energética	Capítulo 5.2 Política ambiental e energética

O acompanhamento dos assuntos relevantes é relatado anualmente e pode ser consultado nos capítulos da memória.

1.4

# INDICADORES RSC EVERIS



		FY17	FY19	FY20 Objetivos	FY20	FY21 Objetivos
 Educação	Formação de funcionários que não são da everis	-	-	10.000	30.000	50.000
	Nº de cursos por funcionário	4,18	4,69	6	5,3	6
	Satisfação profissional do funcionário (* cada 2 anos)	75%	80%	80%	84%*	80%
 Diversidade e inclusão	Nº de mulheres na everis	27,58%	28,01%	28%	28,79%	29%
	Nº de mulheres top executives	10,7%	12,4%	14%	14,49%	15%
	Nº de mulheres no conselho	17%	27%	27%	27%	27%
	Pessoas com deficiência****	0,57%	0,62%	0,65%	0,7%	0,8%
 Economia de serviço social	Contratações	9.694	9.522		9.241	9.250
	Fornecedores locais	78%	>90%	90%	84%	90%
	Satisfação do cliente	8,1/10	8,1/10	8,1/10	8,4/10	8,4/10
	Funcionários com teletrabalho	20,30%	24,50%	50%	98%	50%
	Funcionários voluntários	4%	6%	6,5	10%***	10%
 Meio ambiente e energia	Pegada de carbono/funcionário	0,8 t	0,65 t	0,60 t	0,11 t	0,65**t
 Governança	Conselheiros independentes	33%	36%	36%	36%	36%
	Curso de compliance	-	21,6%	80%	96,67%	97%

\*Enquete parcial com base em uma amostra de 1.546 pessoas.  
 \*\*Devido à mudança do modelo de trabalho, a estimativa inicial foi atualizada.  
 \*\*\*As ações de voluntariado aumentaram devido à COVID, mas não foram formalizadas. Estima-se que o número de voluntários supere os 10%.  
 \*\*\*\*Quando não é possível alcançar a porcentagem estabelecida, trabalhamos com diferentes fornecedores locais para cumprir as medidas alternativas.

A woman with long dark hair is wearing a VR headset with a glowing green visor. She is in a dark space environment filled with stars and floating, glowing blue crystals. Her hands are positioned as if interacting with the virtual world. The overall mood is futuristic and immersive.

02  
NOSSO  
NEGÓCIO

A **everis** Spain, S.L.U. é uma consultora multinacional que oferece soluções de negócio, estratégia, transformação digital, desenvolvimento e manutenção de aplicativos tecnológicos e outsourcing. Abrange todos os setores do âmbito econômico, e faturou 1,545 bilhão de euros no último ano fiscal. A empresa é composta por mais de 30 mil profissionais distribuídos pela Europa, Estados Unidos, América Latina e África.

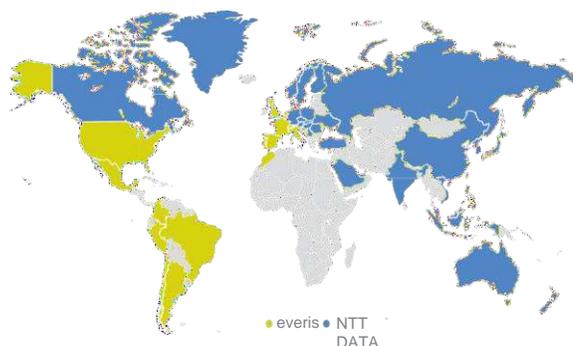
No ano de 2014, a **everis** foi incorporada à NTT DATA, oitava empresa de serviços de TI do mundo, com mais de 130 mil profissionais e presença em mais de 50 países da Ásia-Pacífico, Oriente Médio, Europa, América Latina e América do Norte, com um faturamento de 21 bilhões de dólares anuais, sendo assim a 8ª maior empresa do setor de TI.

Por sua vez, a NTT DATA pertence ao Grupo NTT, uma das principais empresas do setor de telecomunicações em nível mundial. O grupo NTT conta com um seleto grupo global de TI e serviços de telecomunicações na empresa: NTT, NTT WEST, NTT EAST, NTT DATA, NTT docomo e NTT Ltd.

[Veja a organização da empresa no anexo 1.](#)

## 17 países

Argentina	Luxemburgo
Bélgica	Marrocos
Brasil	México
Chile	Peru
Colômbia	Portugal
EUA	Reino Unido
Espanha	França
Países	Suíça
Baixos Itália	



## 1.545

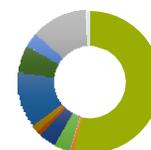
milhões de euros  
faturados



## 30.349

profissionais

= 250 pessoas



Espanha	Bélgica	França	Países Baixos	Luxemburgo
Itália	Portugal	Reino Unido	Suíça	Argentina
Brasil	Chile	Colômbia	México	Peru
EUA	Marrocos			

O propósito e a missão da everis é ser uma empresa global, com excelência em termos éticos e emocionais, liderada por valores que defendem que qualquer sonho pode ser alcançado.

### Crenças

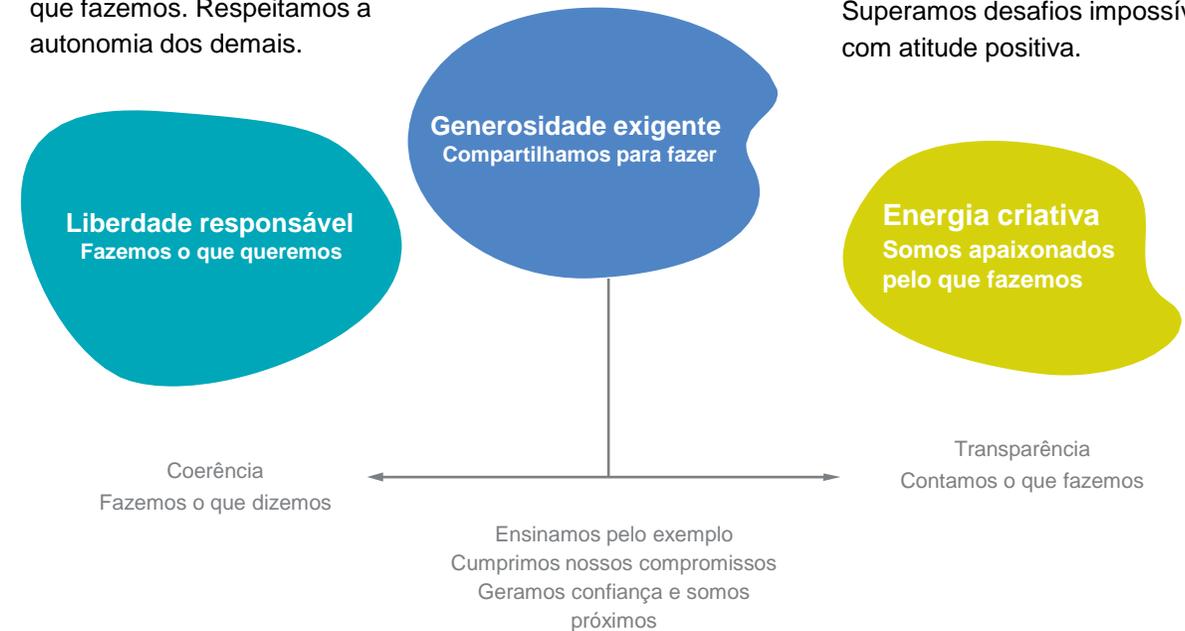
- A empresa deve ser liderada por um equilíbrio de valores econômicos, éticos e emocionais.
- As pessoas e seu desenvolvimento integral, e não meros recursos a empregar, devem ser o propósito da empresa.
- O alto rendimento profissional é potencializado ao criar um contexto de liberdade responsável.

### Valores da everis

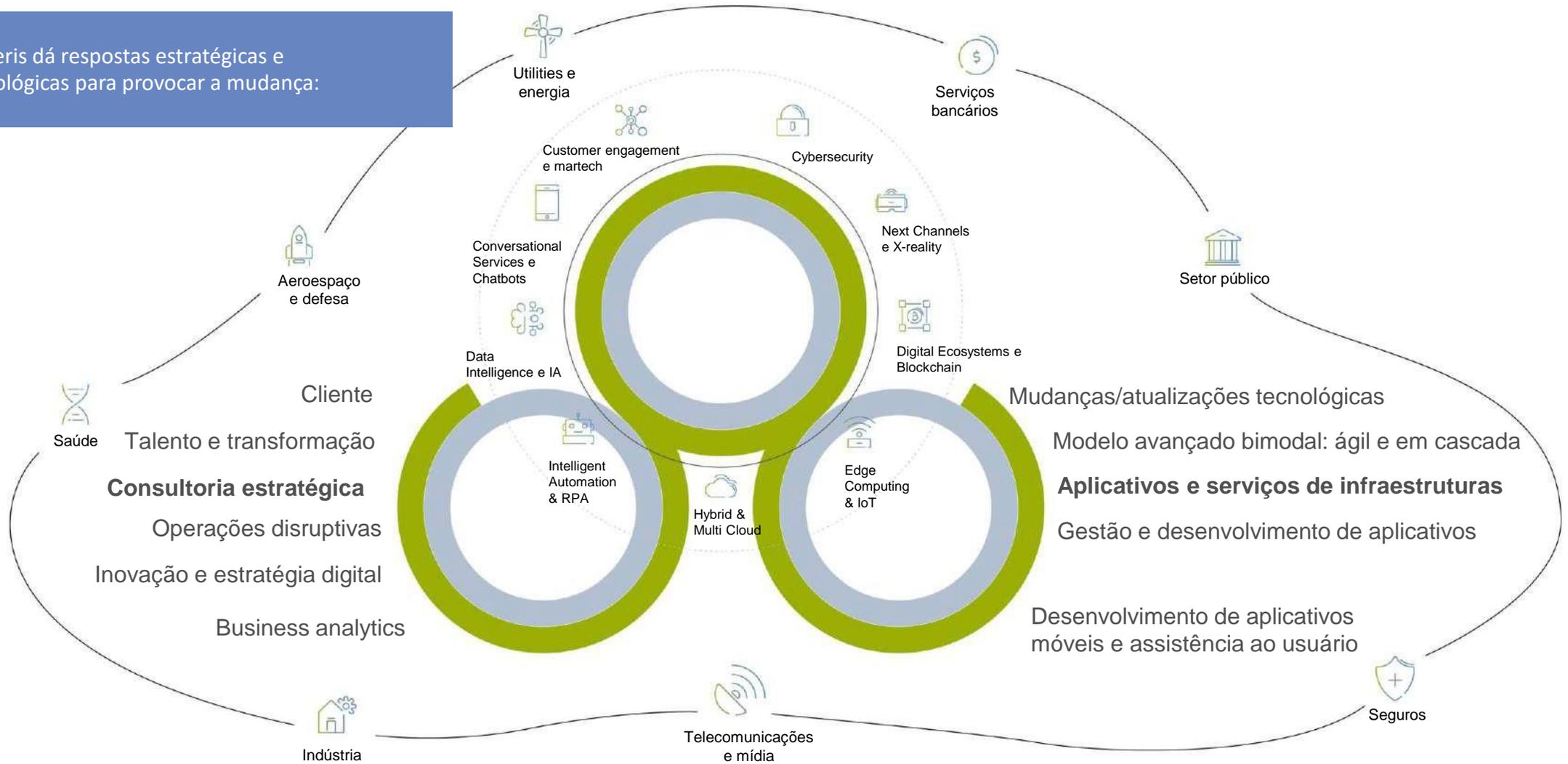
Somos responsáveis por nossas decisões. Temos um compromisso profundo com o que fazemos. Respeitamos a autonomia dos demais.

Você se desenvolve à medida que desenvolve a equipe. Compartilhamos informações com transparência. Comemoramos todos os sucessos compartilhados.

Colocamos paixão no que fazemos para sermos os melhores. Pensamos e fazemos coisas diferentes, não nos conformamos. Superamos desafios impossíveis com atitude positiva.



A everis dá respostas estratégicas e tecnológicas para provocar a mudança:



A **everis** é uma consultora multinacional com 30.349 profissionais, que oferece soluções de negócio, estratégia, transformação digital, desenvolvimento e manutenção de aplicativos tecnológicos e outsourcing em todos os setores: bancos, seguros, telecomunicações e mídia, setor público, saúde, utilities e energia, infraestrutura, consumo em massa, turismo, logística e transporte, automação e aeroespço.

### CONSULTORIA Receita 25%

- Consultoria estratégica
- Consultoria de organização
- Consultoria de processos
- Definição de planos diretores
- Consultoria de design de soluções digitais
- PMO
- Escritórios técnicos
- Consultorias de análise de mercado

### DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO 26%

- Projetos chave na mão para o desenvolvimento de aplicativos ou sistemas
- Projetos chave na mão para a implantação de tecnologias de mercado proprietários e/ou open source
- Projetos de T&M na modalidade squad ou em subcontratação tradicional de perfis generalistas ou especialistas
- Migração e atualização de sistemas

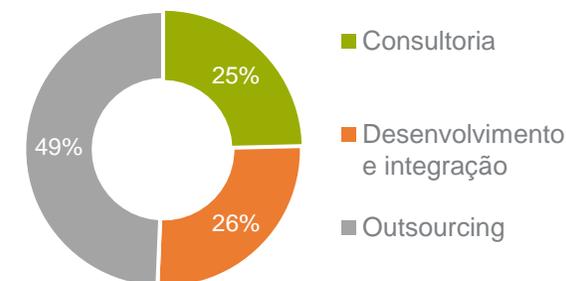
### OUTSOURCING 49%

- Outsourcing de tecnologias da informação (ITO)
- Serviços de gestão de aplicativos (AMS)
- Outsourcing de processos de negócio (BPO)

As tabelas a seguir mostram as porcentagens de receita por serviços de consultoria obtidos nas seguintes áreas de serviço:

### RECEITA POR INDÚSTRIA Receita

Fabricação	2,6%
Serviços financeiros	42,1%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serviços bancários</li> <li>• Serviços financeiros</li> <li>• Asset Management</li> <li>• Seguros (inclusive seguros médicos)</li> </ul>	
Administração pública	6,8%
Telecomunicações e mídia	12,9%
Energia e empresas de utilidade pública	22,0%
Distribuição e consumo	2,3%
Transporte e viagens	2,1%
Construtoras e infraestrutura	1,4%
Healthcare (saúde e farmacêuticas)	2,2%
Outros	5,7%



### TENDÊNCIAS TECNOLÓGICAS Receita

Automatização e robotização	2,40%
Big Data e Data Analytics	2,00%
Blockchain	0,20%
Segurança cibernética	0,50%
Cloud Computing	6,00%
Inteligência artificial (IA)	0,20%
IoT	0,14%
Demais negócios	88,56%

Para poder enfrentar os desafios apresentados pela presença da empresa em todos esses setores, nós nos baseamos em um ecossistema de sócios formado por mais de 30 partners tecnológicos, alianças estratégicas e associações.

A confiança de trabalhar com os melhores:

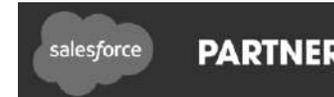


Advanced  
Consulting  
Partner



Google Cloud  
Partner

Premier Partner do  
Google Cloud



Platinum  
Partner



Silver Partner



Partner



Global Partner  
& Gold Partner



Gold Cloud  
Partner



Premier  
Business  
Partner



03  
GOVERNO  
CORPORATIVO

# 3.1

## ÓRGÃOS DE GOVERNO



Para cumprir os propósitos da empresa e zelar por sua missão, a **everis** conta com os seguintes órgãos de governo:

### Conselho de administração

O Conselho de administração é o órgão máximo de decisão da **everis** e tem como principal missão seu governo, com competências para dirigir, administrar e representar a empresa no desenvolvimento das distintas atividades que integram seu objeto social.

A política do Conselho é delegar a gestão ordinária nos órgãos executivos, no conselheiro delegado e na equipe de direção da empresa e concentrar suas atividades nas funções de impulso, supervisão e controle da gestão.

Os membros do Conselho de administração com cargo vigente são os seguintes:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	
Presidente	Eduardo Serra Rexach
Conselheiro delegado do Grupo everis	Fritz Hoderlein Cabistany
Conselheiros independentes	Pedro Luis Uriarte Santamarina (vice-presidente)
	Pilar Zulueta de Oya
	Alejandro Ferreiro Yazigi
	Monica de Oriol Icaza
Conselheiros dominicais do Grupo NTT DATA	Chieri Kimura
	Tetsushi Sasago
	Patrizio Mapelli
	Kei Anzai
	Miyuki Ide
Secretário do Conselho	Antonio Gómez Jarillo

A função do Conselho de administração (órgão máximo de governo) da Empresa-mãe do Grupo **everis**, em relação à identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais, é a de garantia última, assumindo a supervisão e o controle da gestão global de riscos efetuados pelo Chief Risk Officer ("CRO") e outros órgãos de governo corporativo da Empresa. Esta função se destaca nos princípios de bom governo corporativo, cumprimento normativo e controle interno aplicados pela Empresa, assim como nas ações e planos específicos que se concretizam, cujo acompanhamento e supervisão ocorrem por delegação, na Comissão de auditoria e cumprimento normativo.

Em relação a isso, o CRO, para uma gestão adequada dos riscos da Empresa em nível de Grupo, lidera a área global de Risk & Insurance Management. Dentro da função de gestão de riscos (Risk Management), o CRO elaborou junto ao Comitê de cumprimento normativo e Risk Management uma Matriz global de riscos que inclui todos os vinculados à atividade que o Grupo **everis** desenvolve.

Esta Matriz incorpora os riscos levando em conta uma metodologia concreta baseada em três categorias (riscos associados ao ambiente externo, riscos associados ao negócio e riscos associados a compliance), bem como o impacto e a probabilidade de ocorrência, quantificando cada risco.

A cada FY, o CRO encaminha à Comissão de auditoria e cumprimento normativo sua avaliação global de riscos (Annual Risk Assessment) junto com as demais áreas envolvidas da Empresa.

Este relatório é feito três vezes ao ano: no início, no meio e no fim do FY. Os relatórios compreendem, resumidamente, as seguintes informações:

- Relatório do início do FY: Na Matriz global de riscos, são identificados os riscos materiais ou mais críticos na organização, antecipando algumas das medidas que pareçam adequadas para sua prevenção e/ou redução no FY.
- Relatório do meio do FY: Na metade do FY correspondente, são relatadas as medidas específicas adotadas pelo Grupo para cada risco material identificado, para sua prevenção e/ou redução, assim como o número de acidentes que foi possível produzir, conforme o caso, o status de tais medidas (planejadas ou não) e sua avaliação, junto com as hipóteses que puderam ser detectadas pela área de Auditoria interna.
- Relatório do fim do FY: É encaminhada uma avaliação final dos riscos materiais identificados, inclusive o número total de acidentes, o grau de implementação das medidas adotadas para sua prevenção e/ou redução, assim como as medidas que, espera-se, terão continuidade ou serão adotadas, se for o caso, no FY seguinte.

Por outro lado, a Direção de Auditoria interna do Grupo **everis** informa em cada reunião da Comissão de auditoria e cumprimento normativo todos os trabalhos desenvolvidos desde a última reunião da Comissão, inclusive o relatório dos trabalhos de revisão e o acompanhamento das recomendações feitas às unidades ou áreas auditadas.

Assim, a Comissão de auditoria e cumprimento normativo encaminha as questões ao Conselho, em seu relatório periódico de cada reunião e, especificamente ao final de cada FY, sobre suas conclusões acerca de tais trabalhos da área de Auditoria interna e a já mencionada avaliação de riscos.

Nos procedimentos de gestão de riscos citados, também são analisadas as informações que podem ser obtidas por meio de diferentes canais institucionalizados que a empresa tem, como podem ser os derivados de seu pertencimento a associações empresariais e sua participação em fóruns de opinião vinculados às suas atividades.

A função do Conselho de administração da Empresa-mãe do Grupo **everis**, no que se refere à avaliação da eficácia dos processos de gestão de riscos da organização, em assuntos econômicos, ambientais e sociais, é também garantidora final, uma vez que a avaliação da eficácia dos referidos processos é efetuada, por delegação, por meio da Comissão de auditoria e cumprimento normativo no sentido indicado acima. Esta Comissão supervisiona as incidências e ações que podem resultar do desempenho da função independente por área global de Auditoria interna em relação ao controle e à eficácia dos processos internos.

Da mesma forma, alinhado ao que destacamos anteriormente, a Direção de Auditoria interna encaminha relatórios periódicos, por meio dos relatórios correspondentes, à Comissão em questão, que por sua vez os envia ao Conselho de administração para avaliação da eficácia dos processos de gestão de risco, de acordo com os aspectos já mencionados.

A frequência com que o Conselho de administração realiza a avaliação de assuntos econômicos, ambientais e sociais e seus impactos, riscos e oportunidades é periódica, ao longo de cada FY, no mínimo uma vez a cada dois meses.

### Comissões delegadas

No exercício de suas funções de organização, o Conselho constituiu formalmente duas comissões delegadas: a comissão de auditoria e cumprimento e a comissão de designações e retribuições, mencionadas anteriormente.

Adicionalmente, e com o propósito de garantir a representação dos conselheiros independentes, o Conselho pode designar um representante próprio como conselheiro coordenador ou Lead Director. Sua principal função é gerir a coordenação dos conselheiros externos. Esta função também pode ser desempenhada pelo Vice-presidente do Conselho quando for designado.

A **everis** conta com um Regulamento do Conselho de administração que tem por objetivo determinar, conforme os princípios de transparência e bom governo corporativo, as regras da organização e funcionamento do Conselho de administração da **everis** Spain, S.L.

A seguir, são indicados os membros com cargo vigente durante o ano fiscal FY20.

Cargo	Designações e retribuições	Auditoria e cumprimento
<b>Presidente</b>	Pilar Zulueta de Oya	Alejandro Ferreiro Yazigi
<b>Membros</b>	Pedro Luis Uriarte Santamarina	Pilar Zulueta de Oya
	Monica de Oriol Icaza	Chieri Kimura
	Chieri Kimura	Kei Anzai
	Kei Anzai	Miyuki Ide
Miyuki Ide		
<b>Secretário</b>	Antonio Gómez Jarillo	Antonio Gómez Jarillo

3.2

## MEDIDAS DE PREVENÇÃO CONTRA A CORRUPÇÃO E O SUBORNO



O Grupo **everis** não sofreu no FY20 qualquer tipo de alegação, no desenvolvimento da sua atividade, que possa estar associada a possíveis comportamentos relacionados com corrupção e/ou suborno e, portanto, não houve impacto nas demonstrações financeiras. Este Grupo, de acordo com seu regime de bom governo corporativo e no marco do Programa global de Compliance implementado, continua desenvolvendo iniciativas para a prevenção desse tipo de conduta.

Por meio do canal de denúncias global (Sistema de Whistleblowing) em operação no Grupo, não recebemos no FY citado denúncias nem comunicações que impliquem uma possível conduta relacionada a corrupção ou suborno ou atuação supostamente irregular nesse âmbito. Não obstante, por meio deste canal, no FY20, o Grupo recebeu 20 denúncias, 15 delas anônimas (em que os denunciadores preferiram não se identificar). A maior parte dessas comunicações tem relação com a área de People (Laboral), por se referirem a alegações que implicam incidências na esfera de gestão de pessoas e que não têm relação específica com Compliance. Nesses casos, as comunicações foram redigidas internamente, pelos canais adequados, para as unidades de RH competentes para investigação e gestão. O referido canal permite, de forma absolutamente confidencial e anônima, o registro de reclamações por parte de qualquer funcionário ou profissional do Grupo, e de terceiros que se relacionem ao Grupo ou que possam atuar em seu nome. As informações comunicadas permanecem cifradas e ajustadas aos parâmetros adequados de segurança.

No marco da gestão dos riscos corporativos realizada pelo Chief Risk Officer (CRO) do Grupo, não se identificou em nível global neste FY nenhum risco material que se vincule a condutas de corrupção ou suborno, tornando desnecessária toda a gestão nesse âmbito e a posterior adoção de medidas adequadas para a prevenção e/ou mitigação.

Em consequência, não foi preciso que o CRO relatasse alegações desse tipo para a Comissão de auditoria e cumprimento normativo do Grupo (órgão em que o Conselho de administração delega as funções específicas de supervisão das atividades de Compliance e Risk Management). Nessa linha, o Chief Compliance Officer (COO) e a área global de Compliance, por sua vez, não relataram riscos desse tipo dentro do Comitê global de Compliance e Risk Management nem perante a Comissão supracitada.

Neste FY existe algum litígio aberto que envolve o Grupo, embora não seja material e não implique corrupção nem suborno.

Da mesma forma, na data de elaboração do estado de informações não financeiras, destaca-se que o recurso judicial contencioso-administrativo que a **everis** Spain, S.L.U. interpôs contra a Resolução (que não é firme nem definitiva) da Comissão nacional dos mercados e da concorrência (CNMC), pela suposta responsabilidade, mitigada e incidental, em alegadas práticas anticompetitivas e o sobre o que foi informado no FY passado, encontra-se ainda pendente de sentença pelo tribunal competente (Audiência Nacional). Destacamos que neste litígio, a **everis** Spain, S.L.U. apresentou, no âmbito do recurso interposto em tribunal perante a Audiência Nacional, contra a decisão da CNMC, um novo documento. Neste documento, faz-se referência à doutrina de uma sentença recente do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) reforçando os argumentos e fundamentos originariamente apresentados no recurso pela entidade mencionada.

A **everis** Spain, S.L.U. continua reforçando seu Programa de Compliance global no que se refere à prevenção de condutas supostamente anticompetitivas, o que implica promover a atualização periódica e a adoção de diferentes medidas e ações, vinculadas à conscientização/formação, melhoria de procedimentos internos e revisões posteriores, para a supervisão pela área de Auditoria interna.

Durante este FY20, o Grupo **everis** lançou uma versão atualizada do curso global de Compliance, reforçando as pautas em determinadas esferas de maior sensibilidade vinculadas à atividade da Empresa, como prevenção de delitos, propriedade intelectual, relações de trabalho, competência, de acordo com as diretrizes do Grupo NTT, fiscal e proteção de dados pessoais.

O Grupo **everis** continua promovendo uma cultura de tolerância zero a delitos na organização, inclusive corrupção, e segue reforçando as iniciativas encaminhadas à prevenção. Neste sentido, tal como no FY anterior, continua realizando ações de concentração e formação sobre as políticas e os procedimentos internos anticorrupção, e conta com uma formação global com foco em toda a organização, abrangendo todos os níveis e categorias trabalhistas. Em especial, neste FY20 foram mantidas no Grupo **everis** a formação e as ações de conscientização sobre os seguintes aspectos:

### Código de ética e conduta profissional

(inclui a Global Compliance Policy da NTT DATA)

O Código de ética e conduta profissional do Grupo **everis**, marco base do Programa global de Compliance, promove o cumprimento normativo em todas as jurisdições em que o Grupo desenvolve sua atividade e fomenta a ética, assim como os princípios de integridade e transparência.

Da mesma forma, este Código estabelece as diretrizes fundamentais a serem seguidas por todos os profissionais do Grupo e terceiros com os quais interage e incluídos no seu âmbito de aplicação, chegando à proibição de corrupção e suborno, direta ou indiretamente, tanto no setor privado quanto no setor público.

A violação das normas contidas neste Código poderá supor o descumprimento desta normativa interna da organização e resultar, de acordo com a análise do ocorrido, na imposição da sanção correspondente e/ou na adoção das ações legais correspondentes. O Código indicado é público e está acessível na Web corporativa ([www.everis.com](http://www.everis.com)) e, para os funcionários, na Intranet global.

### Política global de presentes e hospitalidade

Aplicável a todos os profissionais do Grupo **everis** e inclui diretrizes específicas sobre o assunto, a serem observadas no relacionamento com os setores público e privado, bem como no âmbito interno da organização. É importante destacar que no setor público é expressamente proibido entregar ou oferecer qualquer presente ou despesa de hospitalidade, direta ou indiretamente, em favor de funcionário público, independentemente de seu valor ou envolvimento em licitação atual em que a **everis** poderia eventualmente se beneficiar, para evitar qualquer conduta irregular relativa a influência ou favor. A política restringe presentes e despesas com hospitalidade na organização a um cenário de necessidade, justificativa, registro e adaptação total aos usos comerciais locais usuais e regulamentos aplicáveis.

### Ações específicas de conscientização, formação e comunicação

Neste FY20, com o objetivo que evitar riscos penais, o Grupo **everis** continuou divulgando material educativo anticorrupção, antissuborno e contra a lavagem de dinheiro por meio de diferentes ações de conscientização, presenciais e a geral global materializada no Curso de Compliance, obrigatório para todos os funcionários.

### Política global anticorrupção

A Política global anticorrupção foi atualizada no âmbito da revisão periódica do Programa global de Compliance implementado e de acordo com os critérios de Compliance do Grupo NTT DATA. Neste sentido, a empresa-mãe do Grupo NTT DATA, junto a suas filiais estrangeiras, localizadas fora do Japão, elaborou duas políticas globais comuns a tais filiais que incidem de modo crucial sobre a prevenção de qualquer risco de corrupção ou suborno: a Política de compras do Grupo NTT DATA e a Política de Due Diligence de terceiros sobre anticorrupção e suborno do Grupo NTT DATA. Em consonância, o Grupo **everis** ajustou o conteúdo de suas Políticas de compras e anticorrupção a essas Políticas globais comuns.

Todas as áreas da organização, especialmente as de Negócios, devem ter em mente estas Políticas em suas novas versões e devem aplicá-las e cumpri-las na íntegra.

A Política global anticorrupção promove tolerância zero à corrupção em qualquer forma e fornece diretrizes a serem seguidas neste aspecto, fazendo referência especial ao cumprimento das normas anticorrupção dos Estados Unidos e do Reino Unido, concretamente a Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") dos Estados Unidos e a UK Bribery Act ("UKBA") do Reino Unido, e também no assunto antissuborno e lavagem de dinheiro, que possam ser aplicáveis a qualquer momento, seja de natureza internacional, europeia ou nacional.

Por fim, o Grupo **everis** fomenta o uso das Cláusulas antissuborno elaboradas pela Asociación TRACE Internacional (Anti-Bribery Compliance Solutions), em todos os contratos de carácter internacional que celebrem a empresa com incidência nesses assuntos.

### Curso global de Compliance

Este curso é obrigatório para todos os funcionários do Grupo, por petição expressa da NTT DATA, cujo acompanhamento é feito anualmente pelo Global Chief Compliance Officer e pela área global de Compliance, além das outras áreas envolvidas da organização. O curso inclui formações de natureza muito diversa, entre outros assuntos relacionados a anticorrupção/antissuborno.

Neste ano fiscal, a versão atualizada seguiu reforçando o cumprimento por todos os profissionais do Grupo da Política global penal e lembrando a existência do Canal global de denúncias para a comunicação de qualquer suposto descumprimento normativo, incluindo possíveis delitos de corrupção. Esta Política global penal e o Catálogo de riscos penais que a acompanha como um Anexo e que descreve os tipos de crimes pelos quais a pessoa jurídica pode ser criminalmente responsável na Espanha de acordo com o Código penal vigente, considerando que a empresa-mãe do Grupo está sediada em Espanha e, portanto, este regulamento é diretamente aplicável a ela, está à disposição de todos os colaboradores na Intranet corporativa global em um lugar de destaque.

Além disso, foram atualizados outros assuntos nos quais se exige um cumprimento adequado, como Fiscal, Trabalhista, Propriedade intelectual, Concorrência e privacidade e Proteção de dados pessoais.

Esta nova versão do curso, disponível para todos os funcionários desde 3 de fevereiro de 2020, foi realizada por 25.635 profissionais (em nível global) até o encerramento do ano fiscal, em 31 de março.

### Matriz global de riscos de Compliance

Identifica supostos descumprimentos normativos e/ou delitos associados à corrupção, ao suborno ou à lavagem de dinheiro, além das medidas específicas para sua prevenção.

Esta matriz identifica os riscos penais que podem estar vinculados diretamente à atividade do Grupo, atendendo à probabilidade de ocorrência e seu impacto. Neste FY20 continuamos mantendo a priorização dos possíveis delitos que podem estar associados a tal atividade e a categorização do risco, de acordo com uma escala de 1 a 5, considerando que Baixa (1), Baixa/Média (2), Média (3), Média/Alta (4) e Alta (5). Na Matriz citada, não foram identificados riscos penais da categoria Alta e, dentro da categoria Média/Alta, foram detectados os seguintes, que correspondem aos tipos de delitos tipificados pelo Código penal vigente e que poderiam resultar em responsabilidade penal da Empresa: Propriedade industrial e intelectual, Corrupção nos negócios, Descoberta e revelação de segredos, Danos, Suborno e Tráfico de influência. A Matriz de riscos indicada foi transferida, por meio da fase de roll out nos países em que o Grupo **everis** está presente, ao que se fará referência mais adiante, para sua gestão e necessária adaptação à legislação local aplicável a cada jurisdição.

### Ações de controle, correção, monitoramento e auditoria

São realizadas pelo Global Chief Compliance Officer, pela área global de Compliance e pela área global de Auditoria interna. Tendem à implantação de medidas eficazes para detectar, acompanhar e corrigir condutas infratoras que impliquem delitos ou riscos de Compliance na organização, vinculados à corrupção e condutas relacionadas.

### Compromisso anticorrupção

O Grupo **everis** continua incluindo em todos os contratos a serem assinados com consultores externos e intermediários comerciais (comissionistas, agentes, representantes e distribuidores). Este compromisso busca garantir o cumprimento de toda a normativa anticorrupção aplicável aos terceiros com que o Grupo interage.

Como reforço, é feita uma análise de cada caso e de contratos internacionais quanto ao cumprimento das cláusulas TRACE antissuborno mencionadas acima na seção de "Política global anticorrupção".

### Canais de denúncia ou Sistemas de Whistleblowing

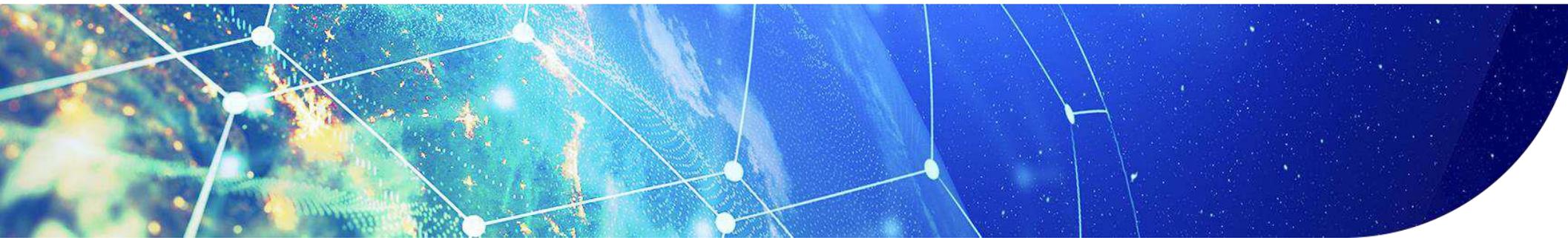
O Grupo **everis** conta com um Canal de denúncias ou Sistema de Whistleblowing global, confidencial e anônimo (se o denunciante preferir), habilitado na web corporativa da **everis** ([www.everis.com](http://www.everis.com)) para todos os funcionários do Grupo e qualquer outro terceiro (clientes, fornecedores, etc.) que atuem em nome da **everis** ou que, de qualquer forma, interajam ou colaborem com o Grupo. Neste FY o Procedimento interno que regula o funcionamento do canal foi atualizado mediante seu ajuste à Diretiva (UE) 2019/1937 relativa à proteção das pessoas que relatam infrações do Direito da União. Este Procedimento interno está disponível para todos os funcionários do Grupo na Intranet global corporativa dentro da seção destacada "Compliance".

É importante ressaltar também a objetividade deste canal, que conta com operação terceirizada administrada por prestigioso Escritório de Advocacia e que reside em uma plataforma externa tecnológica avançada, localizada na Alemanha, mantendo suas características de canal confidencial e anônimo, ajustadas aos parâmetros adequados de privacidade e segurança. Além disso, deve-se destacar que durante o ano fiscal FY20, foram realizadas muitas ações de comunicação similares às do FY passado, no sentido indicado a seguir:

- Compartilharam-se informações sobre as políticas e os procedimentos internos anticorrupção do Grupo com os membros do Conselho de administração.
- As políticas e os procedimentos internos anticorrupção do Grupo foram comunicadas aos funcionários da organização e estão à disposição em um lugar de destaque na Intranet global corporativa. Neste ponto, é importante ressaltar que foi criado no Grupo, neste FY, uma nova Intranet global, reservando um espaço em que se localizam as políticas e os procedimentos internos citados em um local muito visível e destacado.
- As políticas e procedimentos anticorrupção são internos, embora seu conteúdo principal seja informado a todos os tipos de parceiros de negócios com os quais o Grupo interage.
- Compartilharam-se informações sobre as ações de conscientização e formação anticorrupção com os membros do Conselho de administração.
- Os funcionários do Grupo receberam treinamento anticorrupção.

# 3.3

## COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO



As medidas de combate à lavagem de dinheiro, contribuições para fundações e entidades sem fins lucrativos que são aplicáveis à **everis** estão resumidas a seguir:

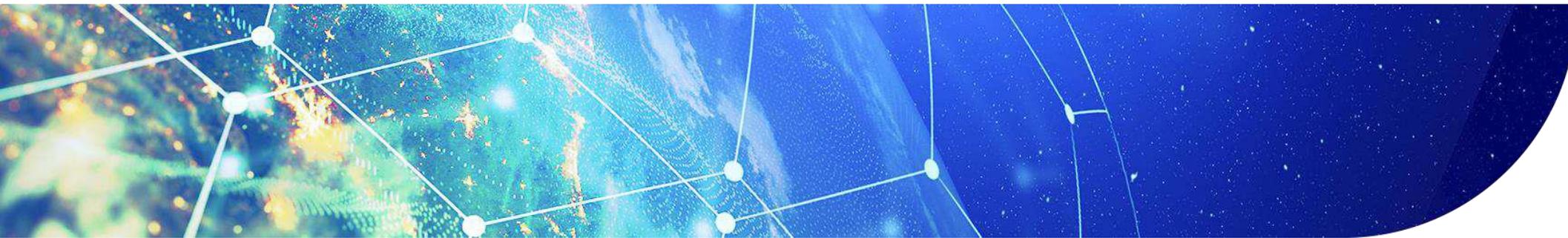
- Compliance: Versão atualizada da Política global anticorrupção.
- Compliance: Política global de presentes e hospitalidade.
- Compliance: Matriz global de riscos de Compliance.
- Financeiras: Controles financeiros.
- Auditoria interna: Controles de Auditoria interna.
- Controle interno e governo corporativo: Group Authority Matrix GAM e **everis** Equivalente a GAM ou eEGAM.

Não houve contribuições de relevância material para fundações ou entidades sem fins lucrativos, que estejam vinculadas a atividades pro bono da Empresa (tratadas na seção 4.2 deste Relatório), e que, em qualquer caso, permaneceriam controladas pelas medidas listadas acima. Porém diante da situação de pandemia pela COVID-19 e em benefício de entidades ou pessoas por ela afetadas, as entidades do Grupo realizaram um projeto pro bono, de caráter pontual e temporário, no âmbito das iniciativas de RSC que lidera e administra a área global de Responsabilidade social corporativa, análise prévia e validação.



# 3.4

## GESTÃO DE RISCOS



O Grupo **everis**, em conformidade com seus princípios de bom governo e controle interno, dispõe de uma área global de Risk & Insurance Management, liderada e administrada, no nível do Grupo, pelo Chief Risk Officer ("CRO"). Dentro da função de Risk Management, o CRO elaborou junto com o Comitê de cumprimento normativo & Risk Management, uma Matriz global de riscos que inclui todos os vinculados à atividade que o Grupo desenvolve.

Esta Matriz incorpora os riscos de acordo com uma metodologia específica que considera três categorias (riscos relacionados ao ambiente externo, ao negócio e a Compliance), bem como o seu impacto e a probabilidade de ocorrência, quantificando cada risco. As três categorias são:

- **Riscos que podem afetar o modelo da empresa** (refere-se principalmente à manutenção do Modelo Qualidade e Generosidade) e seu crescimento.
- **Riscos relacionados ao negócio**, tais como riscos exógenos ou de mercado, cuja responsabilidade é atribuída, pela Comissão de auditoria, à gestão executiva e de direção da **everis**.
- **Riscos operacionais**, cuja análise e avaliação são realizadas pelo Departamento de Auditoria interna e os resultados aparecem nos diferentes estudos e relatórios, e em cada Matriz de riscos detalhada e completa de cada Unidade de auditoria, depois de serem revisados.

Como riscos operacionais se entendem riscos ambientais, sociais, econômicos e seus impactos.

Da mesma forma, a Matriz inclui, a cada FY, as diferentes medidas e planos de ação, com vista à devida prevenção e prevenção dos riscos, com especial foco nos riscos identificados como materiais para a organização.

Esta Matriz foi novamente revisada pelo CRO neste FY20, com a colaboração das demais áreas envolvidas na organização, para verificar se o seu ajuste é necessário diante da evolução da atividade do Grupo e do surgimento de novos fatores ou circunstâncias externas, com um impacto sobre ele.

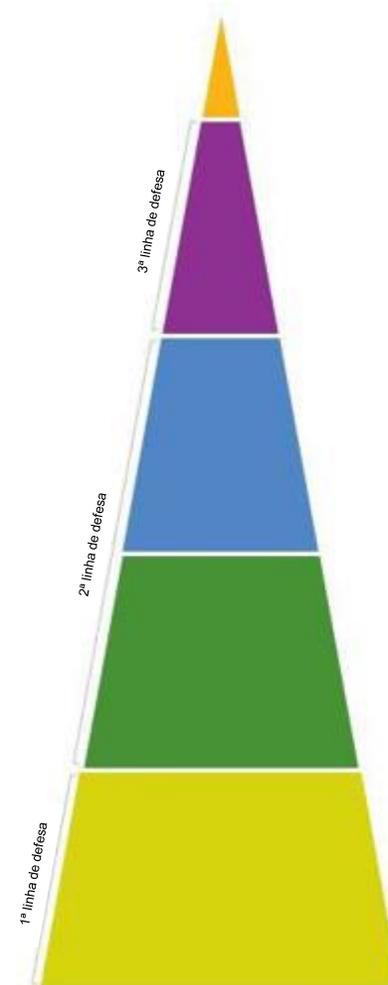
Seguindo esta linha e diante da situação da pandemia global, o Grupo **everis** considerou este risco em sua atividade de Risk assessment administrada e coordenada pelo Chief Risk Officer e o incluiu na Matriz citada. Como medidas relevantes para prevenir e mitigar este risco, o Grupo **everis** levou em consideração as pautas e os critérios promovidos pelo Grupo NTT DATA, as diretrizes dos governos por meio das recomendações dos Ministérios de Saúde e Trabalho correspondentes de cada país, emitidas para empresas e funcionários, e, por último, as diretrizes da Organização Mundial de Saúde (OMS).

## Metodologia de controle de riscos

A cada ano fiscal, o CRO relata à Comissão de auditoria e cumprimento normativo sua avaliação global de riscos (Annual Risk Assessment), em coordenação com as demais áreas envolvidas da Empresa, em três fases:

- **Fase 1: No início do ano fiscal**, na Matriz global de riscos, são identificados os riscos materiais ou mais críticos, antecipando algumas das medidas consideradas adequadas para o próximo ano fiscal com o objetivo de conseguir evitar e/ou reduzir, atenuar ou deslocar a cobertura do impacto mediante os correspondentes seguros durante o ano fiscal.
- **Fase 2: Na metade do ano fiscal em questão** são relatadas as medidas específicas adotadas pelo Grupo para cada um dos riscos materiais identificados, para prevenção e/ou redução, assim como o número de acidentes ocorridos, se for o caso, o andamento das referidas medidas (planejadas ou não) e sua avaliação, bem como as ocorrências que poderiam ter sido detectadas pela área de Auditoria interna.
- **Fase 3: Ao fim do ano fiscal**, é feita uma avaliação final dos riscos materiais identificados, incluindo o número total de acidentes, o grau de implementação das medidas adotadas para sua prevenção e/ou redução, assim como as medidas que se espera que continuem ou sejam adotadas, conforme o caso, no ano fiscal seguinte.

Na figura a seguir, é exibido um resumo do sistema de controle interno de riscos da empresa.



Conselho de diretores

Comitê de auditoria

Auditoria interna

- Carta de auditoria interna
- Princípios de objetividade e independência
- Metodologia baseada em padrões de IAI
- Processos e procedimentos detalhados
- Avaliação de riscos (e matrizes de riscos): 69 unidades de auditoria.
- Plano de auditoria de 3 anos
- Acompanhamento das recomendações

Unidades de controle

CISO/CRO/CIO/CFO/  
Conformidade/Gerenciamento de  
seguros e riscos/Área de  
produção, etc.

Comitês:  
Comitê de conformidade  
Comitê de segurança da  
informação, etc.

- Código de ética e conduta profissional
- Matriz de autorização do grupo
- Sistema de alerta profissional
- Avaliação de risco do CRO
- Política anticorrupção
- Política de presentes
- Etc.

Unidades globais

Controle, jurídico, compras,  
tesouraria, pessoas, fiscal, etc.

Comitês:  
Comitê de BSA global  
Comitê de economia empresarial, etc.

- Políticas de controle (regras de segregação de funções, privilégios de acesso, etc.)
- Políticas de pessoas
- Avaliação de risco de TI
- Política de compras globais
- Etc.

Escritórios, regiões,  
unidades locais

Chefe do escritório  
Chefe da unidade  
Chefe da região  
Unidades locais: controle, jurídico,  
compras, tesouraria, pessoas,  
fiscal, etc. (processos e  
procedimentos)

- Objetivos definidos e concretos
- Definição de papéis e responsabilidades
- Sistema de informações
- Procedimentos, regras, planos de ação e políticas internas
- Controles de "operador" realizados diariamente
- Controles estruturados importantes realizados por equipe supervisionada
- Controles realizados pelo gerenciamento sênior

Como continuação da versão do Programa de Compliance que a Empresa lançou no FY anterior, neste FY20 foram realizadas ações e medidas que derivam do projeto global interno (Compliance Gap Analysis), com a finalidade de melhorar e complementar o Programa, principalmente do ponto de vista penal.

Portanto, em uma segunda fase do projeto interno global mencionado, **há um roll out em andamento** das ações citadas nas demais Empresas filiais que integram o Grupo **everis**, reforçando seu nível de cumprimento.

Esta fase de roll out exige também que se atualize ou estude, em nível local, quando isso não for feito com antecedência, a obrigatoriedade de designar um Compliance Officer local e/ou um Comitê local encarregado de zelar pelo cumprimento normativo nesses países. Assim, a atualização da Matriz, considerando a legislação local, **está levando** ao acréscimo de certos tipos específicos de delitos, próprios de cada jurisdição.

Por outro lado, o Grupo **everis** com o objetivo de materializar a prevenção adequada de riscos avaliará no próximo FY a futura norma internacional de Compliance ISO 37301, sobre Sistemas de gestão de Compliance, uma vez publicada. Tem alcance internacional e substituirá a primeira norma, também internacional e de Compliance, ISO 19600 (sobre Sistemas de gestão de Compliance). Esta norma futura facilitará recomendações e requisitos para implantar um Sistema de gestão de Compliance adequado nas organizações.

Será aplicável a entidades de todos os tipos, independentemente da sua natureza, atividade ou estrutura, tanto do setor público como privado, e a organizações sem fins lucrativos.

Diferente da ISO 19600, que não permitia isto, a Empresa poderá certificar seu Programa de Compliance, por terceiro independente, se o considerar adequado ao abrigo da norma ISO 37301, também se o Programa citado for transversal e abranger o cumprimento dos principais blocos normativos que foram identificados como os mais relevantes na organização.

## Segurança cibernética

Durante o FY20, não há evidências de qualquer violação de segurança que tenha levado a perda ou dano a dados pessoais no campo das relações com clientes como processadores de dados que poderiam ter um impacto na proteção de dados (RGPD).

O escritório de proteção de dados da **everis** continua com projetos de melhoria contínua em relação à RGPD, implantando procedimentos e tecnologias que melhoram a eficácia da proteção de dados, assim como a conscientização e o treinamento contínuo de privacidade e segurança de dados pessoais. Quanto à segurança cibernética, as ferramentas e capacidades dos equipamentos são continuamente aprimorados, a fim de que estejam preparados em um ambiente cada vez mais exigente e regulado, e a cada ano o número e a sofisticação dos ataques cibernéticos aumentam significativamente.

Existem vários cursos específicos sobre privacidade e segurança e enviamos pílulas mensais com os temas importantes do momento, tais como: gestão de acidentes em projetos, como identificar se estou lidando com dados pessoais, como apagar dados pessoais no contexto do projeto, etc.

### 11ª pílula de conscientização de segurança

#### Segurança física e uso responsável dos equipamentos corporativos.

Os equipamentos corporativos são nossa ferramenta principal de trabalho e muitas vezes armazenam informações confidenciais da empresa. Siga estas diretrizes para garantir um uso seguro e responsável.

## SEGURANÇA FÍSICA E USO RESPONSÁVEL DOS EQUIPAMENTOS CORPORATIVOS

Os equipamentos corporativos são nossa ferramenta principal de trabalho e muitas vezes armazenam informações confidenciais da empresa. Siga estas diretrizes para garantir um uso seguro e responsável.

### SEGURANÇA FÍSICA

-  Uso do cadeado ao sair do trabalho ou trabalhar em locais inusitados (por exemplo: casa de amigos ou familiares, cafeteria, escritório de cliente, etc.).
-  Nos escritórios, usar sempre o crachá em local visível para facilitar a identificação de pessoas sem acesso autorizado.
-  Utilizar protetores de tela para evitar "Shoulder surfing".
-  Uso de protetor de tela instantâneo (tecla do Windows + L) ao sair do posto de trabalho.
-  Alterar a senha padrão do BitLocker.
-  Limitar o uso de memória flash e criptografar os dispositivos removíveis para proteger as informações em caso de roubo.

### USO RESPONSÁVEL

-  Não emprestar o computador corporativo a outras pessoas.
-  Tomar especial cuidado ao levar os equipamentos corporativos a lugares públicos (metrô, restaurantes, armários, etc.).
-  Evitar o consumo de alimentos e/ou bebidas perto de nossos equipamentos.
-  Evitar anotar senhas em lugares visíveis (cadernos, notas na tela, etc.).
-  Evitar o uso de dados pessoais ou o nome da empresa para criar uma senha.
-  É proibido remover ou modificar, no dispositivo, os mecanismos de segurança da everis ou do fabricante sem autorização.

#### RELATÓRIO DE ACIDENTES DE SEGURANÇA FÍSICA

- Entre em contato com a sua equipe de TI Local para resolver qualquer problema de desempenho ou dano em seu equipamento.
- Se você sofrer perda ou roubo, entre em contato com o CAU ou denuncie clicando em: Security → Physical security incidents → "Report a theft or loss"

A **everis** se certificou no âmbito de um Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI) corporativo com base nas normas ISO27001:2013 e ENS (Esquema Nacional Seguridad) nível médio e com os seguintes objetivos:

- Informações sigilosas e baixo controle: Garantir a disponibilidade, confidencialidade e integridade das informações gerenciadas pela **everis**.
- Riscos gerenciados: Demonstrar que os riscos associados aos serviços prestados pela **everis** são identificados, avaliados e gerenciados, de forma que se garanta o acesso à informação respeitando as estratégias definidas pela **everis** e seus clientes.
- Conscientização: Proporcionar uma conscientização interna sobre os temas relacionados à Segurança da informação, de maneira que se garanta que os agentes envolvidos saibam evitar acidentes ou agir para detectá-los.
- Compromisso: Demonstrar o compromisso da organização com a Segurança da Informação e, em especial, quando se trata de gerenciar as informações dos clientes.
- Investimentos priorizados: Priorizar os investimentos em de segurança em função do valor que agregam ao serviço e ao nível de segurança de que os clientes necessitam.

Para os serviços:

- Serviço de infraestruturas Hosting, Housing, Técnica de sistemas, Operação e monitoramento e nos serviços prestados anteriormente em cloud.
- Serviços de desenvolvimento e manutenção de aplicativos.
- Terceirização de processos de negócios.

## ISO27001: 2013

## ENS Nível médio

Novus Building Av. Fuente de la Mora, 1,28050 Madri

Novus Building Av. Fuente de la Mora, 1,28050 Madri

Av. Diagonal, 605 – 4ª planta, 08028 Barcelona

Av. Diagonal, 605 – 4ª planta, 08028 Barcelona

Calle Berlín 38 – 48, 08029 Barcelona

Ronda de Toledo, 19, 13005 Cidade Real

Ronda de Toledo, 19, 13005 Cidade Real

C/ Britania 36-38 esquina c/ Escultor José Gutierrez 2-4, 03540 Playa San Juan, Alicante

Avenida Oscar Esplá, 37, 03007 Alicante

C/ Gonzalo Jiménez de Quesada, 2 Edificio Torre Sevilla, 41092 Sevilha

C/ Britania 36-38 esquina c/ Escultor José Gutierrez 2-4, 03540 Playa San Juan, Alicante

Av. Américo Vespucio, 5.2.C Edificio Cartuja, 41092 Sevilha

C/ Gonzalo Jiménez de Quesada, 2 Edificio Torre Sevilla, 41092 Sevilha

Av. Juan Carlos I, s/n – planta baja, Edificio Torre Cristal, 30100 Espinardo – Múrcia

Av. Américo Vespucio, 5.2.C Edificio Cartuja, 41092 Sevilha

Av. Juan Carlos I, s/n – planta baja, Edificio Torre Cristal, 30100 Espinardo – Múrcia

Av. Javier Prado Oeste 2501, piso 12, Magdalena del Mar, 15076 Lima (Peru)

# 3.5

## DIREITOS HUMANOS



### Aplicação de procedimentos de devida diligência no campo dos direitos humanos

O Grupo **everis**, segundo requisitado por NTT DATA, publicou na nova Intranet global corporativa o documento denominado "NTT Group's Human Rights Charter", para conhecimento de todos os funcionários.

A **everis** UK conta com uma política interna específica denominada "Slavery and Human Trafficking Statement" cumprir o regulamento de caráter eminentemente penal existente no Reino Unido ("Modern Slavery Act") e que desenvolve medidas preventivas e punitivas no combate às formas modernas de escravidão, trabalhos forçados, incluindo menores e pessoas vulneráveis, tráfico de pessoas e exploração sexual, ou de outro tipo.



### Prevenção dos riscos de violação dos direitos humanos

O Grupo **everis** sempre promoveu e cumpriu todas as disposições legislativas relacionadas ao respeito à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva, assim como a normativa junto aos Tratados e acordos internacionais (convênio da OIT), as Disposições comunitárias, a Constituição da Espanha, o Estatuto dos trabalhadores, a Lei orgânica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical e a Lei orgânica 1/2002, de 22 de março, reguladora do Direito de associação.

Além disso, o Grupo **everis** é uma empresa global, presidida pelos valores de liberdade responsável, generosidade exigente, energia criativa, coerência e transparência, preocupada não só com o desenvolvimento integral de seus funcionários, mas também das comunidades em que se encontra presente.

Internamente, o Grupo **everis** conta, como instrumento de cumprimento essencial e básico, com o Código de ética e conduta profissional (inclui a Global Compliance Policy do NTT DATA), assim como com diversos protocolos e políticas que garantem o cumprimento e respeito dos Direitos humanos na Empresa, como são o Protocolo corporativo contra o assédio sexual e moral, os Planos de igualdade, as diversas políticas de conciliação, etc. Durante o FY20 não foi relatado nenhum caso de discriminação entre as denúncias mencionadas na seção 3.2 deste Relatório.

O Grupo **everis** considera que todo profissional deve ser tratado com respeito e dignidade, evitando qualquer discriminação por motivos de raça, sexo, ideologia, nacionalidade, religião, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra condição. Em virtude desses direitos, a **everis** se compromete a manter e proteger, com todas as medidas a seu alcance, um ambiente de trabalho em que a dignidade e os direitos fundamentais de caráter laboral sejam respeitados.

O Grupo **everis** contribui para a inserção profissional das pessoas com deficiência, cumprindo o disposto na legislação trabalhista aplicável (Lei Geral da Deficiência em Espanha) e aplicando as medidas alternativas em vigor que garantem o emprego remunerado, bem como as adaptações e ajustes de natureza pessoal e social que este tipo de trabalhador exige.

Além disso, o Grupo **everis** conta com o programa everislife, que agrupa atualmente o cumprimento das medidas jurídicas relacionadas a Direitos humanos e as complementa com medidas próprias já existentes na **everis**. Embora se compreenda que o setor de consultoria em Espanha não é uma área de atividade em que ocorram estes tipos de violação grave, o Grupo **everis** condena veementemente o trabalho forçado e o trabalho infantil.

Da mesma forma, o Grupo **everis** respeita todas as disposições normativas que lhe são aplicáveis em matéria de idade mínima de acesso ao trabalho, tanto na Espanha como nos demais países onde está presente, e insta os seus subcontratados, fornecedores e demais parceiros de negócio a combaterem o trabalho infantil.

### Compromisso com uma inteligência artificial responsável para contribuir com os objetivos de desenvolvimento sustentável

O extraordinário impacto da inteligência artificial em todos os setores econômicos gera novos desafios éticos para profissionais e especialistas em tecnologia e negócios.

A **everis** compartilha as diretrizes definidas pela União Europeia para abordar um foco ético da inteligência artificial: legalidade e alinhamento a todas as leis e regulamentos aplicáveis, adesão a princípios e valores éticos, e robustez, desde uma aproximação tecnológica até social, que garanta um impacto positivo da inteligência artificial nas comunidades e pessoas.

A everis criou um laboratório com a Fundação SERES para desenvolver marcos de atuação que ajudem pesquisadores, executivos e o cidadão espanhol em geral a compreender e abordar de forma prática os problemas éticos e sociais associados ao quadro de IA.

Como marco principal, definimos um decálogo comum para o uso responsável e inclusivo de IA nas empresas por meio de 12 declarações que alinhadas às diretrizes éticas estabelecidas pela Comissão Europeia para inteligência artificial confiável.



3.6

## PREVENÇÃO DO ASSÉDIO



### Protocolo interno de atuação sobre a prevenção, atuação e penalização do assédio no ambiente de trabalho

Especificamente, e por meio das áreas de People e administração de pessoal, a **everis** conta com um protocolo interno de atuação sobre a prevenção, atuação e penalização do assédio no ambiente de trabalho, tanto moral quanto sexista, de forma a resolver uma situação discriminatória e minimizar as suas consequências, garantindo os direitos das pessoas, contando com os processos de gestão correspondentes e com a colaboração do mediador e da comissão de controle e prevenção. Para isto, **everis** coloca à disposição dos profissionais e terceiros canais de notificação e denúncia mediante o Sistema de alertas Whistleblowing, para a comunicação anônima deste tipo de alegação. Este Sistema e seu procedimento interno estão disponíveis na Intranet global corporativa e no website corporativo: [www.everis.com](http://www.everis.com)

Embora todos os países sejam regidos pelos princípios do código de ética da empresa, alguns incorporam adicionalmente protocolos e políticas específicas para assédio. A tabela abaixo mostra algumas medidas específicas para prevenir o assédio.

País	Specific Measures for the Prevention of Harassment
Benelux	Labour Regulation
Brasil	N/A – Oficinas para líderes e executivos administrada por nossa advogada trabalhista
Colômbia	Comitê de convivência para o período 2020-2022
Espanha	Protocolo contra o assédio sexual e moral
México	NOM 035 – Mecanismos para identificar riscos psicossociais a fim de identificá-los e canalizá-los adequadamente
Peru	Protocolo corporativo contra o assédio sexual e moral + Implementação de um procedimento e comitê avaliador para casos de assédio sexual e no trabalho
Portugal	Código de ética – "13. Respeito aos princípios da não discriminação e igualdade de oportunidades, assim como um ambiente de trabalho seguro"
Reino Unido	Acompanhamento do código ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)
EUA	Medidas no manual para funcionários (Employee Handbook)

3.7

# FISCALIZAÇÃO RESPONSÁVEL



O grupo **everis** tem consciência da importância da transparência e do bom governo na gestão de assuntos fiscais.

O Conselho de administração da **everis** aprovou no FY18 a Estratégia fiscal do Grupo, onde se estabelecem os princípios e diretrizes que regem a gestão dos assuntos fiscais da **everis** em todos os territórios em que está presente.

Os princípios que regem a gestão dos assuntos fiscais da **everis** são:

- **Proatividade.**
- **Transparência.**
- **Bom governo.**

As diretrizes prioritárias de ação para a gestão de assuntos fiscais são as seguintes:

- Cumprimento das obrigações tributárias respeitando a legislação em vigor, fazendo uma interpretação razoável dela e preservando o seu direito de acionar a justiça quando considerar que houve uma interpretação errônea da legislação.
- Gestão dos riscos fiscais de maneira diligente e dinâmica.
- Informação ao Conselho de administração de todas as operações significativas de acordo com as disposições da Lei das sociedades de capital.
- Relação profissional e transparente com as Administrações tributárias dos territórios em que a **everis** tem presença.

Para a gestão de riscos fiscais, a **everis** definiu a Norma Marco de controle fiscal, em que são estabelecidas as principais funções e responsabilidades na gestão e no controle dos riscos fiscais do Grupo, tomando como referência o modelo das três linhas de defesa.

O modelo consiste em:

- **Primeira linha de defesa:** Formada pelas áreas internas de suporte da **everis** diretamente envolvidas nos processos fiscais. São os encarregados de executar os controles e relatar à segunda linha de defesa as situações que podem representar uma área de incerteza fiscal.
- **Segunda linha de defesa:** Composta pela área fiscal da **everis**, como responsável pelo controle fiscal e pelos riscos societários. Sua função é a de promover o estabelecimento e a atualização de controles em relação às áreas de incerteza fiscal e definir medidas para mitigá-las.
- **Terceira linha de defesa:** É composta por Auditoria interna, cuja responsabilidade é verificar o funcionamento correto do marco de controle fiscal.

A Norma Marco de controle fiscal articula o Ciclo de controle e gestão de risco fiscal, cujas etapas são as seguintes: identificação, avaliação, resposta, acompanhamento e relatório.

Como resultado desse ciclo, a área fiscal da **everis** elabora o relatório anual para a Comissão de auditoria e cumprimento e o Conselho de administração sobre a gestão dos assuntos fiscais do ano fiscal.

Em FY20, a Comissão de auditoria levou em consideração as atividades da função fiscal relativas ao FY19 incluídas no referido Relatório Anual, pondo-as de acordo, bem como os seguintes marcos relacionados ao processo de implantação do Ciclo de controle e gestão do risco fiscal.

## Lucros obtidos pelo país

Neste ano fiscal, o lucro antes dos impostos foi negativo, como no ano anterior. Uma explicação mais detalhada dessas questões está incluída no relatório de gestão econômica.

A tabela a seguir mostra os lucros obtidos discriminados por país antes e depois dos impostos.

Neste ano fiscal, Andorra e África do Sul não registraram atividades, mas há dados residuais que afetam a fiscalização.

País	Lucros obtidos antes dos impostos FY20 (€)	Lucros obtidos depois dos impostos FY20 (€)	Lucros obtidos antes dos impostos FY19 (€)	Lucros obtidos depois dos impostos FY19 (€)	Lucros obtidos antes dos impostos FY18 (€)	Lucros obtidos depois dos impostos FY18 (€)
<b>Europa</b>						
Andorra	207.121	207.121	-478.684	-478.684	-1.436.927	-1.436.927
 Bélgica	12.845.348	10.101.487	3.306.667	3.288.803	*	*
 Espanha	-154.642.198	-151.622.904	-141.418.553	-127.092.255	24.939.548	20.484.334
 França	-1.712.732	-1.709.675	306.090	228.429	*	*
 Países Baixos	21.897.194	20.849.279	1.482.422	1.448.297	*	*
 Luxemburgo	-1.002.690	-1.002.690	717.486	537.699	*	*
 Itália	17.773.435	15.656.875	1.341.460	993.250	2.963.384	1.901.910
 Portugal	651.173	-768.225	2.214.100	1.383.801	2.584.126	1.892.045
 Reino Unido	-190	5.632.864	-4.476.360	-3.610.454	1.491.339	-51.161
 Suíça	4.984.643	6.335.059	-892.390	-784.150	1.351.272	1.053.966
<b>América</b>						
 Argentina	-5.118.606	-2.768.191	-3.923.352	-3.878.235	-2.651.077	-1.916.020
 Brasil	12.087.387	10.904.669	-5.198.251	-5.303.720	-4.259.840	-4.266.516
 Chile	-20.697.580	-15.472.846	5.604.618	4.713.531	2.088.635	1.170.783
 Colômbia	-418.006	-788.786	86.989	-329.124	169.093	764.431
 México	2.838.899	1.500.284	2.947.380	2.415.668	1.459.211	1.075.854
 Peru	6.786.121	1.261.398	13.974.623	9.346.644	12.467.255	7.186.520
 EUA	11.054.659	10.446.909	5.936.490	4.362.929	-123.406	-179.211
<b>África</b>						
 Marrocos	-3.876.256	-3.876.256	-121.541	-121.541	-644.885	-644.885
África do Sul	6.335.487	-190	-4.845	-4.845		
<b>Global</b>	-90.006.792	-95.113.817	-118.595.652	-108.589.943	39.046.565	24.677.560

## Impostos sobre lucros pagos

A tabela a seguir mostra os pagamentos de imposto sobre lucros e subsídios públicos recebidos.

As informações sobre as devoluções estão incluídas neste ano fiscal (em alguns casos, são provenientes de exercícios anteriores).

País	Impostos sobre benefícios pagos FY20 (€)	Devoluções de impostos sobre benefícios FY20 (€)	Impostos sobre benefícios pagos FY19 (€)	Impostos sobre benefícios pagos FY18 (€)
<b>Europa</b>				
 Bélgica	693.424	-100.000	0	
 Espanha	74.604		0	162.720
 França	808.383		270.430	
 Países Baixos	408.843		9.680	
 Luxemburgo	2.277.636	-3.424.436	6.437.514	5.780.130
 Itália	0		77.720	1.285.968
 Portugal	755.586		917.774	934.632
 Reino Unido	256.089	-861.663	0	0
 Suíça	35.126		0	0
<b>América</b>				
 Argentina	0		0	0
 Brasil	41.923		37.762	347.177
 Chile	910.417		99.679	1.241.459
 Colômbia	354.699	-4.310.927	0	0
 México	1.310.448		2.082.254	376.481
 Peru	5.319.335		7.073.564	1.979.766
 EUA	2.165.035	-12.911	1.536	0
<b>África</b>				
 Marrocos	0		0	0
<b>Global</b>		-8.709.936		
	15.411.554		17.007.913	12.108.333

## Subsídios públicos recebidos

A tabela a seguir mostra os subsídios públicos recebidos na primeira coluna e as devoluções devidas a esses subsídios na segunda.

País	Cobranças por subsídios públicos recebidos FY20 (€)	Devoluções (€)	Cobranças por subsídios públicos recebidos FY19 (€)	Cobranças por subsídios públicos recebidos FY18 (€)
<b>Europa</b>				
 Bélgica	623.603	100.000,00	594.796	0
 Espanha	1.643.139	3.424.436	1.988.188	2.029.351
 França	0		0	
 Países Baixos	0		0	0
 Luxemburgo	0		0	
 Itália	0		0	
 Portugal	0		0	0
 Reino Unido	0	861.663	0	0
 Suíça	0		0	0
<b>América</b>				
 Argentina	0		0	0
 Brasil	0		0	0
 Chile	0		0	0
 Colômbia	0	4.310.927	0	0
 México	0		0	0
 Peru	0		0	0
 EUA	0	12.911	0	0
<b>África</b>				
 Marrocos	0		0	0
<b>Global</b>				
	2.266.743	8.709.936	2.995.934	2.473.907

# 04 SOCIAL



Com um quadro de funcionários internacional de mais de **30.000 profissionais**, a **everis**, acima de tudo, acredita nas pessoas, em seu desenvolvimento integral e no talento que representam.

O principal objetivo é conseguir um alto rendimento profissional ao criar um contexto de liberdade responsável. Considera o talento, a tecnologia e a inovação como peças-chave para o sucesso como empresa. Ser uma alavanca para transformação e mudança exige, de acordo com a visão da **everis**, colocar as pessoas no centro. Trata-se de colocar a tecnologia a serviço das pessoas e não o contrário.

Este compromisso com a transformação e inovação com foco nas pessoas, obriga-o a trabalhar para desenvolver talentos, não só na força de trabalho, mas em todos os agentes que compõem o ecossistema empresarial (Universidade, Administração pública, empresários, empresas, entre outros). Desta sinergia, surge uma inovação integradora que não apenas o faz crescer, mas também faz crescerem todos aqueles que confiam na **everis**.

No entanto, o auge digital está dando lugar a uma crescente concorrência global pela captação dos talentos tecnológicos, que, por serem muitos escassos, são difíceis de atrair e reter.



# 4.1

## PESSOAS

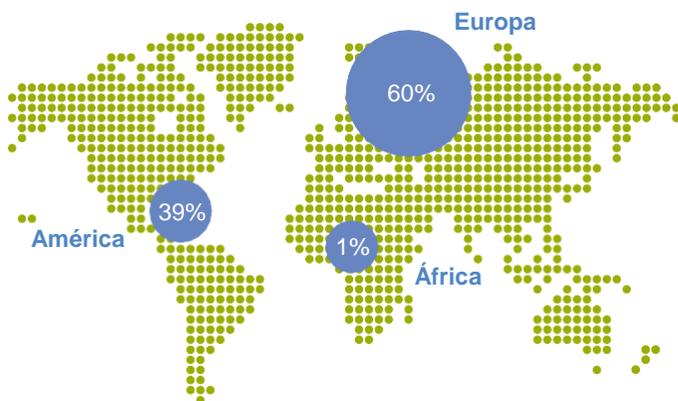


## Número total de funcionários e distribuição

O número total de funcionários em todos os países em que a **everis** faz negócio chega a **30.349 funcionários**, ao fim de FY20. Os centros da Espanha se destacam, que juntos somam 15.697 funcionários, representando 52% do total, 8,4% mais que no ano anterior, FY2019.

Apesar da crise da Covid-19, houve um crescimento de mais de 3 mil pessoas nos últimos 6 meses.

Distribuição de funcionários do quadro por continente



O **Indicador 1 do Anexo 3** mostra o número total de funcionários discriminados por sexo, idade, país e classificação profissional.

Distribuição do quadro de funcionários por país e gênero

País	Mulheres	Homens	Total 2020	Total 2019	Total 2018
<b>Europa</b>					
Bélgica	59	110	<b>169</b>	148	134
Espanha	4.476	11.221	<b>15.697</b>	14.483	13.237
França	5	13	<b>18</b>	18	12
Itália	272	664	<b>936</b>	880	747
Luxemburgo	8	60	<b>68</b>	64	58
Países Baixos	22	30	<b>52</b>	38	23
Portugal	428	672	<b>1.100</b>	967	843
Reino Unido	102	214	<b>316</b>	327	315
Suíça	0	8	<b>8</b>	5	0
<b>América</b>					
Argentina	144	330	<b>474</b>	501	580
Brasil	933	2.700	<b>3.633</b>	2.525	2.440
Chile	374	1.385	<b>1.759</b>	1.731	1.739
Colômbia	361	614	<b>975</b>	981	1.194
México	438	782	<b>1.220</b>	858	653
Peru	996	2.637	<b>3.633</b>	3.470	2.865
EUA	24	61	<b>85</b>	142	136
<b>África</b>					
Marrocos	95	111	<b>206</b>	139	118
<b>Total</b>					
	<b>8.737</b>	<b>21.612</b>	<b>30.349</b>	<b>27.291</b>	<b>25.119</b>

## Remuneração média de conselheiros e diretores

A política de remuneração do Conselho de administração diferencia entre a remuneração dos Conselheiros dominicais designados pela NTT DATA que não fazem parte da remuneração do Conselho.

Quanto aos Conselheiros independentes, esta política inclui um valor fixo anual e verbas para participação em reuniões e viagens, quando for o caso, e para fazer parte das Comissões, seja como Presidente ou como Membro.

Em relação aos Conselheiros executivos (o Presidente e o Conselheiro delegado), ambos têm um montante fixo e um montante variável relativo ao bônus ou remuneração variável aplicável aos executivos do grupo. A relação do CEO é regulada por um contrato comercial, de acordo com os requisitos do artigo 249 da Lei das sociedades de capital.

Os valores fixos e conceitos de remuneração anual para o Conselho, que foram aprovados pela Assembleia geral para FY19, não foram modificados para FY20.

As tabelas a seguir apresentam a remuneração média dos conselheiros, diretores de nível máximo e diretores corporativos, incluindo remuneração fixa e variável, verbas e indenizações.

Remuneração média de conselheiros*	Mulheres FY20	Homens FY20	Mulheres FY19	Homens FY19	Mulheres FY18	Homens FY18
Conselheiros executivos		€ 733.889		€ 969.208		€ 897.690
Conselheiros independentes	€ 97.500	€ 89.000	€ 116.500	€ 113.000	€ 103.500	€ 101.000
Remuneração média de conselheiros	€ 306.796		€ 399.569		€ 367.396	

\*Não foram considerados os Conselheiros dominicais do Grupo NTT DATA por não usufruírem destas remunerações da everis.

Conselheiros executivos: Compreende o Presidente do Conselho e o Conselheiro delegado.

Remuneration of top level managers	FY20	FY19	FY18
Remuneração média	€ 567.838	€ 649.833	€ 680.814
Remuneração média de homens	€ 591.210	€ 663.584	€ 680.814
Remuneração média de mulheres	€ 404.230	€ 553.574	

Remuneração da direção corporativa			
Remuneração média	333.671	€ 400.719	€ 320.360
Remuneração média de homens	333.031	€ 422.689	€ 323.329
Remuneração média de mulheres	335.591	€ 334.809	€ 311.452

**Remuneração de diretores de nível máximo:** Inclui a remuneração total (salário fixo, bônus e benefícios por expatriação) dos Diretores de nível máximo (CEO Europa, CEO América, CEO Evin e country managers).

**Remuneração da direção corporativa:** Inclui a remuneração total (salário fixo, bônus e benefícios por expatriação) dos Diretores Corporativos (Chief Financial Officer CFO, Chief BSA Officer CSO, Chief Legal Officer e Chief People Officer CPO).

## Remuneração média do quadro de funcionários

A **everis** tem uma política de remuneração para cada categoria profissional. Todos os funcionários têm ao seu dispor um catálogo de formação que garante a aprendizagem contínua. Quanto ao processo de recrutamento, inclui a garantia de atender novos setores e novos clientes, explorar outras áreas e continuar a se desenvolver por rotatividade em projetos.

Na tabela a seguir, é exibida a **remuneração média salarial** em todos os países em que o grupo faz negócio, para cada categoria profissional.

Categoria	Feminino	Masculino	Total FY20	Total FY19	Total FY18
Partner	€ 119.721	€ 138.039	€ 136.073	€ 137.889	€ 146.555
Executive Director	€ 97.284	€ 99.595	€ 99.009	€ 98.875	€ 97.762
Director	€ 80.798	€ 87.747	€ 86.625	€ 89.382	€ 92.042
Manager	€ 58.156	€ 59.793	€ 59.334	€ 60.485	€ 61.609
Leader	€ 37.378	€ 39.110	€ 38.602	€ 40.264	€ 40.399
Staff	€ 18.406	€ 19.279	€ 19.025	€ 20.066	€ 20.386
<b>Total geral</b>	<b>€ 24.602</b>	<b>€ 27.133</b>	<b>€ 26.405</b>	€ 27.611	€ 28.096

As remunerações discriminadas por sexo, idade, classificação profissional e país podem ser consultadas pelo Indicador 5 do Anexo 3.

## Diferença salarial

A política de remuneração da **everis** garante a igualdade sem fazer qualquer distinção relativa a gênero ou qualquer outra variável de diversidade. Na mesma categoria profissional, a remuneração é igual para homens e mulheres.

No entanto, há um desequilíbrio de gênero na pirâmide devido à escassez de mulheres nas disciplinas STEM e no setor de consultoria.

A eficácia das medidas implementadas para reduzir esta diferença está sendo acompanhada. O cálculo é realizado com base na fórmula de FY2019 muito usada pelas empresas, resultando na mediana na seguinte tabela.

No caso das mulheres com jornada reduzida, 100% do salário bruto anual era dividido pelas jornadas reduzidas, o que reduziu a diferença salarial, favorecendo as mulheres.

$(A-B)/A * 100$  em que  
A é o salário/hora dos homens  
B é o salário/horas das mulheres

Diferença por gênero	
FY20	FY19
3,4%	3,2%

Durante este ano fiscal, a fórmula foi corrigida dividindo o salário bruto anual pelo número de horas de jornada completa. Como se observa na tabela a seguir, a diferença de gênero aumentou de 4,3% para 4,5%.

Diferença por gênero	
FY20	FY19
4,5%	4,3%

### Distribuição das modalidades de contrato

Em relação ao número total e à distribuição das modalidades de contratos da empresa, a tabela a seguir mostra o percentual médio anual de cada tipo de contrato, onde mais de 90% dos contratos são por prazo indeterminado.

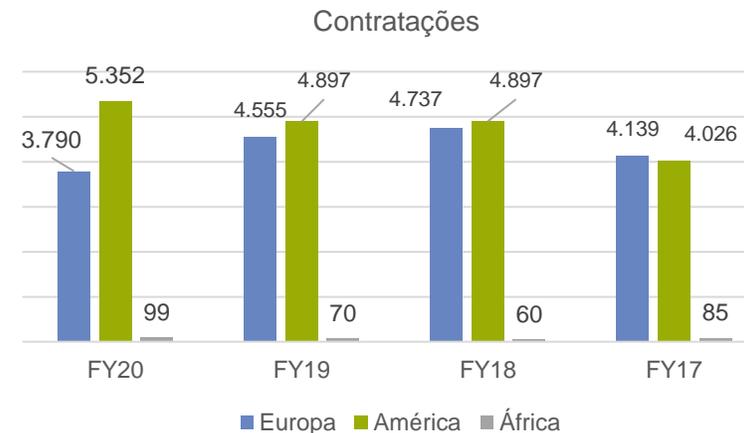
Tipo de contrato	% contratos FY2020	% contratos FY2019	% contratos FY2018
Indefinidos	93,82%	94,30%	99,92%
Temporário e parcial	6,18%	5,70%	0,08%

Os contratos permanentes diminuiram ligeiramente em relação ao ano anterior. Isto se deve à legislação em Espanha, onde a incorporação de jovens é efetuada com contrato de estágio, que posteriormente se torna por tempo indeterminado.

Os dados completos sobre modalidades de contrato podem ser consultados no **Indicador 2 do Anexo 3**.

Neste ano fiscal, apesar da situação da COVID-19, foi produzido em nível mundial um total de 9.241 novos contratos, que supõe apenas 3% a menos que os contratados no FY19, quando houve 9.522 contratações.

O gráfico a seguir mostra a evolução das contratações produzidas por continente.



O **Indicador 3 do Anexo 3** mostra o número total e distribuição de contratações por sexo, idade, país e classificação profissional.

## Desligamentos

Neste ano fiscal foi registrado um total de 1.521 desligamentos, sendo o número de funcionários ao fim do FY20 de 30.349 funcionários. A porcentagem de desligamentos diminuiu 4% em relação ao ano anterior, sendo a Espanha o país com o maior número de desligamentos, que chega a 35% do total.

Os desligamentos ocorrem por demissão com justa causa, indevida (sem justa causa), acordo mútuo, não excede o período probatório e sub-rogação (desejada).

As cifras discriminadas por sexo, idade, país e categoria podem ser consultadas no **Indicador 4.1 do Anexo 3**.

## Aposentadorias

A **everis** tem atualmente uma média de idade de 34 anos, em que 0,6% dos funcionários têm mais de 60 anos. Somente no FY20, houve 8 aposentadorias, 2 no Chile e 6 na Espanha, correspondentes a 3 mulheres e 3 homens.

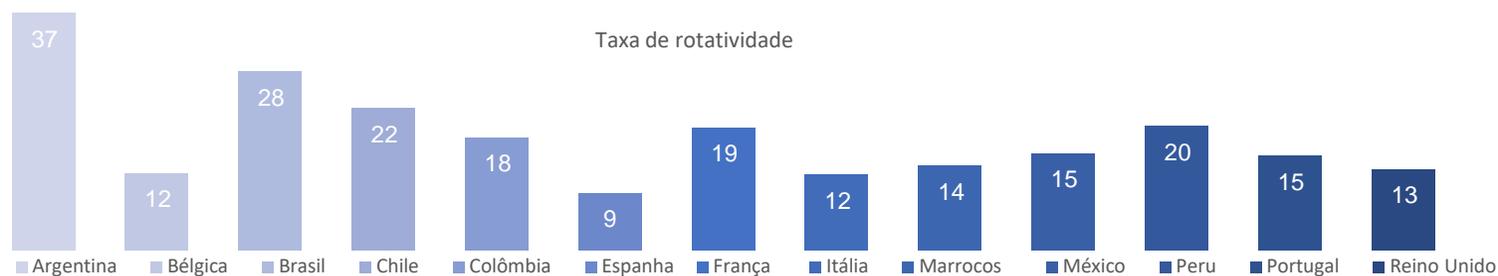


## Rotatividade de pessoas

A taxa de rotatividade total de pessoas melhorou pelo segundo ano consecutivo, sendo 15%, 5,4% a menos que no ano anterior, em que o percentual de rotatividade feminina é ligeiramente inferior (11,1%) ao masculino (16,3%).

O gráfico a seguir mostra a taxa de rotatividade que os países tiveram.

Os dados de rotatividade são obtidos a partir da demissão e da licença (indesejada).



O número total e a taxa de rotatividade do pessoal durante o FY20, discriminados por idade, sexo e região, podem ser consultados por **Indicador 4.2 do Anexo 3**.

## Porcentagem de funcionários cobertos por acordo coletivo por país

A tabela a seguir mostra o percentual de funcionários abrangidos pelo acordo discriminado por país de acordo com as normas aplicáveis.

## Equilíbrio dos acordos coletivos, especialmente no campo da saúde e segurança no trabalho

Do mesmo modo, é importante destacar que a maior parte dos países em que a **everis** desenvolve sua atividade não se aplica em matéria de acordo coletivo particularizado no campo da saúde e segurança, uma vez que a atividade não é sindicalizada. No entanto, países como Itália, Espanha, Portugal e Brasil se destacam onde existe um acordo nacional.

Os únicos países que contam com sindicato são México (Sindicato branco ou de proteção, Federación Obrera Sindical, FOS), Reino Unido, Union and prospect e Chile.

### Funcionários abrangidos por acordo coletivo (%)

#### Europa

	Espanha	100%
	Itália	100%

#### América

	Brasil	100%
	México	100%

## Segurança e prevenção

A **everis** incentivou o teletrabalho como modelo geral para proteger, na medida do possível, a saúde de todos os profissionais da empresa.

Dentro da Saúde e segurança no trabalho, a **everis** colocou à disposição dos funcionários um serviço especial de atenção médica relativo ao coronavírus para ajudar e assessorar sobre o COVID-19.

## Medidas da COVID

### #Road2NextNormal.

- Guia de ação para exceções ao teletrabalho.
- A segurança está em suas mãos. Recomendações de segurança contra a Covid.
- ehCOS Remote Health.



#connectedbeyondtechnology. Informação e ajuda psicológica contra o coronavírus. Assessoramento gratuito: isalud, affor, savia e CentroTap.



Cuidar de si é cuidar dos outros. Diretrizes para visitar o cliente.

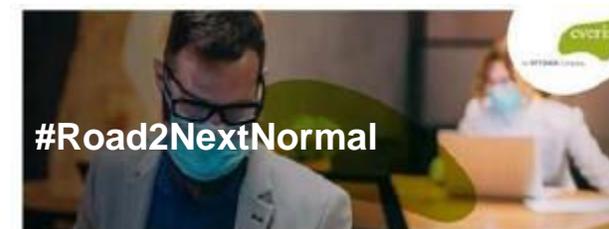
Recomendações para o local de trabalho. Uso da máscara.

Guia de recomendações para condicionar o espaço de trabalho em casa.

Desenvolvimento de treinamento obrigatório em protocolos de segurança contra Covid-19.



Solicite o seu certificado de viagem através do novo aplicativo Mobility Certificate Spain



Juntos, protegemos nossa saúde e segurança, e a de nossos entes queridos

A **everis** segue trabalhando para melhorar a vida dos pacientes com enfermidades crônicas há mais de 10 anos. Para eles, criamos a plataforma [ehCOS Remote Health](#), que permitiu melhorar a qualidade de vida e dar mais segurança a mais de 20.000 pessoas em 5 países. Durante o período da pandemia, seguindo as diretrizes da OMS, a **everis** desenvolveu um aplicativo adicional para doá-lo a hospitais e ajudá-los a acompanhar os pacientes com COVID-19. Por meio de um simples questionário você pode autoavaliar e monitorar sua saúde. Agora queremos disponibilizar este módulo especial para todos nós.

A responsabilidade compartilhada é imprescindível no atual contexto, é um momento vital para cuidar dos outros e de nós mesmos.

## Segurança e prevenção

A **everis** realizou um acompanhamento do impacto da Covid-19 com os profissionais ao longo deste ano fiscal, em que 1.550 pessoas foram infectadas, das quais 1.471 se recuperaram de forma satisfatória e 72 ainda estavam afetados no fim do ano. Lamentavelmente, foi comunicado o falecimento de 7 pessoas pela pandemia, 5 no Peru, 1 na Espanha e outra no Brasil.

Profissionais afetados pela Covid-19 no FY20

País	Covid-19 ao fim	Altas médicas	Total Covid-19
Argentina	2	35	37
Benelux	0	2	2
Brasil	9	152	162
Chile	5	48	53
Colômbia	6	79	85
Espanha	17	733	751
França	1	0	1
Itália	0	1	1
México	0	70	70
Peru	32	314	351
Portugal	0	26	26
Reino Unido	0	1	1
EUA	0	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>1.471</b>	<b>1.550</b>



## Número de acidentes

Neste ano fiscal, os acidentes de trabalho diminuíram consideravelmente, visto que todas as empresas estão em teletrabalho.

Qualquer evento que cause dano a alguém em decorrência do desempenho de uma atividade laboral durante o horário de trabalho é considerado acidente de trabalho. Ou seja, um evento que causa danos ao trabalhador, que ocorre durante o exercício de sua atividade laboral e que gera prejuízos, como quedas, escorregões, cortes, etc.

Não foram incluídos os acidentes in itinere, as doenças comuns (gripe, Covid-19, operações, etc.), licença-maternidade/paternidade/amamentação, assim como acidentes que não geram licença (cortes leves, quedas leves, etc.)

País	Acidentes FY20	Acidentes FY19	Acidentes FY18
<b>Europa</b>			
Bélgica	0	1	*
Espanha	4	10	17
França	0	0	*
Itália	0	6	3
Luxemburgo	0	0	*
Países Baixos	0	0	*
Portugal	1	4	4
Reino Unido	0	1	0
Suíça	0	0	*
<b>América</b>			
Argentina	0	7	4
Brasil	2	1	3
Chile	1	6	2
Colômbia	0	2	0
México	0	0	1
Peru	0	0	2
EUA	0	0	0
<b>África</b>			
Marrocos	-	0	-
<b>Global</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>40</b>

\*Benelux: 4

O indicador 7 do anexo 3 mostra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais discriminados por país e gênero.

4.2

## ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO



## Organização do trabalho

A empresa promoveu ao longo do ano ferramentas para adaptar a gestão do tempo de trabalho às necessidades do negócio e às exigências dos funcionários, com o objetivo de melhorar a competitividade empresarial e o bem-estar dos seus funcionários, permitindo-lhe gerar uma cultura empresarial orientada para resultados.

Além disso, na **everis**, promovem-se a adoção de horários flexíveis e medidas de conciliação de acordo com as necessidades de cada projeto e funcionário, atendendo ao seu ciclo de vida.

Dada a situação pandêmica excepcional deste ano de 2020, as políticas disponíveis de teletrabalho e flexibilidade de horários e bem-estar dos colaboradores foram favorecidas, em que 98% da força de trabalho está em teletrabalho durante os 5 dias da semana e por isso não foi possível quantificar os pedidos de teletrabalho.



## Jornada de trabalho e absenteísmo

Em todos os países em que **everis** desenvolve suas atividades, atua-se sempre de acordo com a legislação local vigente. Continuando com a nossa filosofia de Smart Working nos países onde é possível, a **everis** tem um horário flexível, exceto em alguns países como Itália, Reino Unido, Chile, Colômbia, México e Peru, onde existe um horário fixo.

Destacam também países como Espanha, Portugal, Argentina e Marrocos, onde existem horários específicos de verão com jornadas intensivas de 7 horas para permitir aos funcionários conciliar melhor seu tempo livre. Além disso, no Marrocos, durante o mês do Ramadã e no verão, trabalha-se 35 horas por semana, e no resto do ano a jornada é de 43 horas semanais.



Argentina	40 h/semana
Bélgica	40 h/semana
Espanha	40 h/semana
França	35 h/semana
Países Baixos	40 h/semana
Itália	40 h/semana
México	40 h/semana
Portugal	40 h/semana
Reino Unido	40 h/semana

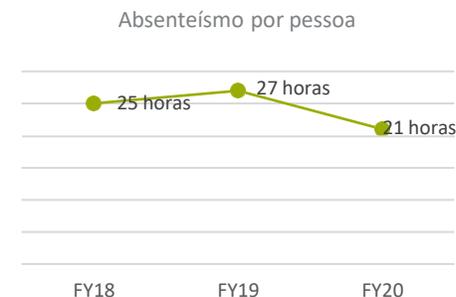


Luxemburgo	40 h/semana
Suíça	40 h/semana
Brasil	40 h/semana
Chile	45 h/semana
Colômbia	46 h/semana
Peru	48 h/semana
EUA	40 h/semana
Marrocos	35-43 h/semana

Em relação ao absenteísmo no trabalho, é importante indicar que este não é um aspecto relevante na **everis**, visto que o trabalho e o desempenho dos profissionais são realizados por objetivos, dando flexibilidade no desenvolvimento de seu trabalho.

No âmbito da lei, indicam que o absenteísmo no trabalho, no ano fiscal de 2020, foi de 639.949 horas. Como a **everis** tem 30.349 funcionários, o absenteísmo por funcionário e por ano corresponde a uma média de 21 horas, sendo o ano anterior de 27 horas.

Para o cálculo, foram considerados como absenteísmo as horas atribuídas pelos funcionários diretamente no sistema de gestão do tempo de trabalho da **everis** ao conceito de "Sickness" (ausência por doença sem licença médica justificada), portanto não inclui licença, licença médica justificada, licença-maternidade e paternidade, entre outras, nem férias e horas livres.



## Regulação do registro de jornada

Por ocasião da publicação na Espanha do Real Decreto 8/2019 de 8 de março de medidas urgentes de proteção social e combate à precariedade no trabalho, que entrou em vigor em 12 de maio de 2019, a **everis** trabalhou formando diversas equipes, com profissionais das áreas de desenvolvimento e talento, RL e sistemas, com o objetivo de criar uma ferramenta que respeite a proposta de valor do talento, que se baseie e consolide em uma liderança de confiança, baseada na gestão por objetivos.

Neste sentido, o objetivo da **everis** sempre foi a aplicação das normas, mantendo o seu compromisso com a liberdade responsável, refletida nas medidas de flexibilização do tempo e teletrabalho que fazem parte da sua oferta de valor.

Trabalhamos em quatro aspectos:

- **Ferramenta:** Dispomos de uma ferramenta em OneERP, que atualmente continua sendo desenvolvida, incluindo melhoras.
- **Comunicação e gestão de mudanças:** Foco no acompanhamento da equipe executiva. Transmitir as principais mensagens para incorporar o registro diário, mantendo a proposta de valor.
- **Políticas e procedimentos:** Documentar e atualizar tudo relacionado à legislação e como cumpri-la na everis.
- **Acompanhamento e monitoramento:** Acompanhamento interno do registro. Acompanhamento externo da evolução dos impactos e soluções nos concorrentes e clientes.

O objetivo é fazer com que os profissionais incorporem o hábito "mecânico" de registrar diariamente a jornada, nos termos da lei, sem alterar as lideranças de confiança, a gestão por objetivos e o compromisso com a flexibilização de horários e medidas de teletrabalho que fazem parte do talento proposição de valor.

Para tanto, foi realizado em 2019 um piloto, no qual participaram 290 colaboradores de todos os escritórios e empresas, com o objetivo de testar a ferramenta e aprimorá-la, bem como sua comunicação e documentação de suporte.

Em 2020, foi realizado um segundo piloto de pequena escala, com o objetivo de melhorar e otimizar a ferramenta para que pudesse oferecer resultados muito mais apurados do que os obtidos no piloto inicial e, a partir deles, introduzir melhorias precisas.

Após a conclusão deste segundo piloto, a ferramenta foi implantada em um dos centros de trabalho com uma força de trabalho de quase mil funcionários, e atualmente está em pleno funcionamento.

Na Suíça, também há uma exigência jurídica de registrar as horas de trabalho, tanto a hora de entrada no trabalho quanto a hora de saída, bem como os intervalos. Para atender a essa exigência, foi implantado um portal em que funcionários e expatriados devem cadastrar essas horas e também os dias de férias.

## Desconexão digital

A **everis** tem plena consciência da necessidade de proteger a saúde dos trabalhadores, garantindo seu "tempo de descanso, licenças e férias", e de proteger a "intimidade pessoal e familiar" dos trabalhadores.

Para garantir esta proteção, está sendo elaborada uma política, de acordo com as recentes modificações legislativas produzidas no ordenamento, incluindo a do trabalho a distância, que determina o conteúdo e as modalidades de exercício do direito à desconexão digital, podendo ser estendido a todos os centros de trabalho com os quais conta. Concretamente, tal Política de uso de dispositivos digitais e código de conduta telemática, que se encontra em fase de consenso interno, prevê uma seção específica sobre desconexão digital, que inclui medidas como treinamento e sensibilização de todos os funcionários sobre o assunto, especialmente aqueles que lideram equipas e unidades, e cujo objetivo específico é assegurar um método de organização do trabalho e o uso razoável de ferramentas tecnológicas que garantam a desconexão digital dentro da empresa.

Do mesmo modo, está sendo realizado em determinadas equipes e unidades de negócio um conjunto de ações internas relacionadas ao estabelecimento de regras que aconselham a limitação do uso dos canais de comunicação profissional em determinados horários. Por outro lado, a empresa promove o trabalho flexível e assíncrono, com o único objetivo de garantir que os funcionários possam organizar seu trabalho.

Globalmente, a seguinte frase de desconexão digital foi disponibilizada a todos os funcionários para que eles possam incluí-la em suas assinaturas:

- Na **everis**, trabalhamos de maneira flexível: não esperamos que você leia este email fora do horário de trabalho. Obrigado!

País	Iniciativas FY20
México	Nossa política de teletrabalho inclui parágrafos importantes referentes à desconexão digital. Seção 4.3: "Respeitar o direito à desconexão ao término da jornada de trabalho" Seção 5.1 Descrição das regras para o colaborador na execução do programa: "O colaborador deverá cumprir seu horário normal de trabalho, e a everis México respeitará os intervalos de descanso e/ou alimentação" "Manter conexão ativa à rede, ao Teams e ao email, assim como sua disponibilidade nos telefones de contato (celular e fixo) única e exclusivamente durante a jornada de trabalho.
Espanha	Política de uso de dispositivos digitais e código de conduta telemática (em desenvolvimento).
Itália	Política para o ponto 4.3. que estabelece o "Direito à desconexão": O trabalhador tem o direito de se desconectar dos equipamentos tecnológicos e plataformas de trabalho de TI de acordo com os objetivos acordados e os métodos relativos à realização dos trabalhos, bem como as gamas de disponibilidade, sem estes requisitos. Para isso, as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a desconexão do trabalhador da equipe de trabalho tecnológico são as seguintes: desativar a conexão ao Skype Empresarial/configuração do estado "não disponível"; direito de não responder emails e ligações no intervalo de tempo entre 20 e 7 do dia seguinte, sem incorrer em chamadas disciplinares.
Brasil	Programa equilibra que tem como objetivo a qualidade de vida e desconexão dos meios digitais.
Chile	A partir dos nossos pilares, trabalhamos com a campanha #YoPracticoUnHomeOfficeEfectivo, que consiste em um plano de comunicação de boas práticas de teletrabalho e desligamento do trabalho para os nossos colaboradores nas suas casas.

4.3

## CONCILIAÇÃO, COMPENSAÇÃO E BENEFÍCIOS



## Conciliação parental

Da mesma forma, pretende-se melhorar a compatibilidade do trabalho com a paternidade/maternidade, promovendo a corresponsabilidade e procurando melhorar os requisitos jurídicos de cada país.

A tabela abaixo mostra as melhorias implementadas no FY2020:

País	Iniciativas FY20 de maternidade e paternidade
Espanha	O subsídio de paternidade, lei nacional, foi estendido para 16 semanas, como a maternidade. Portanto, os trabalhadores da <b>everis</b> , desde janeiro de 2021, que são pais são beneficiados com 16 semanas de licença-paternidade.
Peru	Política de proteção à funcionária no período de gestação e amamentação.
Itália	A licença parental aumenta para 10 dias de licença obrigatória + 1 dia de licença opcional (se não for utilizada pela mãe).

A seguir estão as informações globais sobre os funcionários que usufruíram de licença parental, por sexo:

Licenças parentais*	Homens	Mulheres	Total
Número total de funcionários que se beneficiaram da licença parental	576	345	921
Número total de funcionários que voltaram ao trabalho no período analisado pelo relatório, depois de encerrada a licença parental	396	519	915
Número total de funcionários que voltaram ao trabalho depois de encerrada a licença parental e que continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	270	163	433
Taxas de retorno ao trabalho de funcionário que usufruíram da licença parental.	69%	150%	

\*Para o cálculo, foram considerados os dados correspondentes ao FY19 e FY20, pois são licenças com um período de retorno muito longo.  
Não inclui Marrocos nem EUA.

## Iniciativas de conciliação, compensação e benefícios sociais

A **everis** promove o bem-estar de seus funcionários com iniciativas e programas para cuidar da saúde emocional, mental e física por meio de iniciativas sociais e de Wellbeing. A **everis** se preocupa especialmente com a conciliação em diferentes áreas da vida dos funcionários.

Com a pandemia, o tipo de medidas tomadas durante o FY20 mudou. Com as mudanças na forma de trabalhar, demos grande importância à saúde e à conciliação entre a vida familiar e profissional, bem como ao combate à vulnerabilidade dos funcionários.

### Global campaign: #ENERGY: FEEL YOUR BEAT. EXPAND THE WAVE

*Chegou a hora de parar, sentir e se conectar com a nossa energia e com a das pessoas ao nosso redor. Encontrar o equilíbrio entre o pessoal e o profissional, promovendo novas dinâmicas mais flexíveis com uma cultura de colaboração e comunicação eficiente. #energy será o guia que permitirá avançar a nossa dinâmica de trabalho, colocando a emoção no centro para liderar os outros e a nós mesmos.*

*Concentre-se em estar BEM PREPARADO, em FORMA e com ENERGIA para novos desafios, para novas possibilidades.*

*Queremos que você se cuide, para que possa cuidar dos outros. Queremos evoluir para manter nossa ESSÊNCIA.*



## SENTIDO DA MOTIVAÇÃO

Estar motivado, encontrar uma motivação, um sentido, um propósito e a razão para aquilo que se faz  
*Conheça seus pontos fortes, sua equipe, sua função*

## ORGANIZAÇÃO MENTAL

Concentre-se, desenvolva sua capacidade de priorizar, ser receptivo, estabelecer clareza.  
*Fazer: Metodologia, objetivos, capacidade de concentração, gestão de projetos*



## GESTÃO EMOCIONAL

Use sua inteligência emocional, tenha conversas significativas  
*Empatia, proximidade, escuta ativa, comunicação escrita*

## EQUILÍBRIO FÍSICO

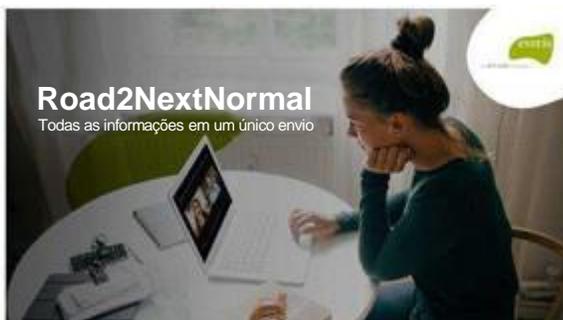
Estar saudável, ser flexível, estar descansado, estar fisicamente em forma, ter uma dieta balanceada, ser forte.  
*Dieta equilibrada, sono equilibrado... bem-estar*

## Iniciativas de conciliação, compensação e benefícios sociais

### Global campaign: #Road2NextNormal

"A chave era como faríamos para garantir todo o negócio com todo o negócio funcionando em teletrabalho. Decidimos canalizar as pessoas que ficaram livres para contribuir com iniciativas na pandemia, aproveitando a tecnologia, como a adaptação de soluções tecnológicas para entidades de saúde, para apoiar a Comissão Europeia na identificação de fornecedores de material médico para Covid em todo o mundo, para garantir a cadeia de abastecimento. Na redução da escalada, a prioridade tem sido as pessoas e a saúde. Contamos com a equipe que criamos chamada **Road to next normal**. No momento, contamos com menos de 200 pessoas presencialmente, acompanhamos esses funcionários e oferecemos material de proteção para as pessoas junto com testes no retorno do confinamento. É assim que queremos apoiar os talentos, pois mantê-los é a nossa maior contribuição social. Para isso, a empresa deve continuar entregando resultados. Outra medida implementada foi a redução da remuneração da alta direção da empresa."

Sergi Biosca, CEO da everis Espanha



Foi feito um acompanhamento das possíveis vulnerabilidades dos funcionários, pausas virtuais ativas, comunicação de protocolos de saúde, atividades de autocuidado, feira de benefícios e empreendimentos familiares, recomendações de treinamentos, esportes, etc., clubes de culinária, inglês e ioga e celebrações de datas especiais, mindfulness, Digital Festival of Learning e oficinas de ferramentas digitais.

## Exemplos concretos decorrentes da campanha:

### 🇬🇧 Reino Unido

#### Mental Health through happiness

Evento com participantes das seguintes universidades: University College London, Kings College, Glasgow City College, Royal Holloway, University of West London e Lancaster University

### 🇨🇴🇨🇱 Colômbia e Chile

#### Campanha

#### #YoPracticoUnHomeOfficeEfectivo

Uma campanha e iniciativa de reconhecimento é lançada durante 3 semanas para promover boas práticas de hábitos e rotinas



### 🇨🇱 Argentina

#### Programa EverFamily

- Ampliação das licenças-paternidade e maternidade.
- Retorno progressivo ao trabalho, reduzindo a jornada e não o salário.
- Plano de saúde, assumindo o custo total do plano, tanto no período da licença-maternidade quanto no período de ausência.

### 🇧🇷 Brasil

#### Programa Equilibra

- Gestão inteligente do tempo: Conselhos produtivos para o escritório em casa.
- Saúde física e emocional.

### 🇨🇱 Chile

#### Programa everis Cares

- Virtual Gym, conversas nutricionais, Programa viver, conversas para pais...

## Programas específicos

A maioria dos países em que a **everis** está presente contam com programas e medidas reforçadas todos os anos. Os países que contam com este programa são Benelux, Espanha, Reino Unido, Argentina, Brasil, Colômbia, México e Peru. Além das iniciativas de bem-estar mental, emocional e físico mencionadas acima, abaixo estão as novas iniciativas relacionadas à pandemia da COVID-19:

### Espanha

- Possibilidade de mudança de 14 para 12 pagamentos para todo o grupo.
- Recursos necessários para que alcancem os objetivos de forma autônoma.
- Vale-refeição não expira até dezembro de 2020.
- Opção de monetizar vale-refeição na folha de pagamento.
- Abertura da contratação de vale-refeição para todo o grupo.
- Expansão da contratação de vale-refeição para jornada intensiva.
- Plataforma de saúde online SAVIA à disposição dos funcionários, atendimento psicológico até dez/20.
- Carência de 3 meses para o pagamento da taxa de aluguel.
- Flexibilidade de tíquetes assistenciais no novo conceito Ayuda Flex para que o funcionário decida onde deseja alocar o benefício.
- Valor cumulativo mês a mês e ampliação do valor diário do vale-refeição na contratação por everflex (de € 9 a 11).
- Plataforma Nannify à disposição dos funcionários para conciliação familiar.
- Plataforma de saúde online Isalud à disposição dos funcionários até set/20.

### Itália

- Dá aos funcionários os recursos necessários para atingir seus objetivos de forma autônoma.

### Reino Unido

Novas estratégias EX remotas para garantir a continuidade dos negócios:

- Aquisição de talentos: Employer branding (campanhas e grupos de interesse) e recrutamento (Experiência virtual do candidato).
- Onboarding: indução online/virtual.
- Desenvolvimento de pessoas: processos de desenvolvimento virtual, aplicativos móveis.
- Formação: aprendizagem virtual com foco em eficiência e produtividade, bem-estar e liderança.
- Compromisso: criação de equipes, bem-estar, esquemas de flexibilidade.
- Comunicações contínuas e campanhas externas.



## Descanso e desconexão

### Digital Wellbeing Place, ioga.

Continuamos a construir o desafio comum porque nosso foco principal é você. Continuamos promovendo ambientes de desconexão, descanso e bem-estar.

- Conheça as **aulas de ioga**.
- Conheça a **instrutora**.

## Programas específicos de Wellbeing

### Argentina

- Política de reembolso de gastos de Internet em Home Office devido à COVID-19.
- Reintegração de gastos de Internet decorrentes do teletrabalho, no valor de ARS 1.500.

### Brasil

- Implementação de assistência em funerais.

### Colômbia

- Está em andamento a atualização das faixas salariais que não foram modificadas há 5 anos.
- Inspeções das sedes.
- Jornada de exames médicos periódicos, desta vez virtualmente.
- Reforço das medidas de limpeza e desinfecção na sede, de 1 a 2 vezes por mês.
- Os funcionários que trabalham no esquema presencial recebem periodicamente seus EPIs (máscaras reutilizáveis com tela antilúido e luvas) e kits de biossegurança (gel antibacteriano, álcool, lenços umedecidos).

**VIVE sane-seguro**

**¡Cuenta Conmigo!**  
Recuerda que tienes a tu disposición el Programa de soporte emocional Cuenta Conmigo.  
997 028 661

**La mente en cuarentena**  
Te recomendamos a nuestros clientes que respeten los tiempos que juega la mente durante la cuarentena.

**VIVE sane-seguro**

**PRESTAMO DE CONCENTRADORES DE OXIGENO**

Everis, pensando en nuestra salud y bienestar ha realizado la compra de 10 concentradores de oxígeno los cuales serán distribuidos entre nuestra sede de Lima y Trujillo.

Si presentas las siguientes condiciones:

- Saturación de 92% a menos.
- Saturación de 95% a más, pero cuentas con resultados de la tomografía que evidencie un compromiso del 30% del pulmón a más por neumonía y resultados de laboratorio con criterio de COVID 19 grave.

Comunícate con nuestros médicos ocupacionales:

- Mario Fernando Mejía Casas  
mario.fernando.mejia@everis.com
- Jenner Francisco Aguilar Lovato  
jenner.fernando.aguilar@everis.com

Ellos y nuestra área de Biosseguridad y Prevención te asesorarán en caso de tener alguna duda.

**¡Cuidémonos todos, no bajes la guardia!**

**VIVE sane-seguro**

**Entrega de sillas y equipos ergonómicos**

Nos preocupamos por tu salud, por eso continuamos con la entrega de equipos y sillas ergonómicas en cualquiera de estas situaciones:

### México

- Trocamos os vales-refeição pelo cartão digital Next Normal, que cobre os custos de insumos e serviços derivados do teletrabalho.
- Contratamos o Seguro Covid-19 com a seguradora Banorte e Seguro de vida.
- Política de teletrabalho: respeitar o direito à desconexão e manter a conexão ativa à rede e ao telefone.

### Peru

- Manutenção dos programas de revisão salarial e promoções.
- Distribuição de equipamentos ergonômicos aos domicílios dos funcionários com problemas osteomusculares e postos críticos.
- Compra de concentradores de oxigênio.
- Lançamento do Programa INTÉGRATE, focado no reconhecimento de que o novo normal exige a integração de todas as funções em um único espaço e que a responsabilidade conjunta com a família e a equipe de trabalho é essencial em nosso dia a dia. Este programa foi realizado ao longo das quatro semanas de outubro, e em cada uma delas foi abordado um tema específico: horários, espaço, comunicação e saúde.

## Diálogo social

Todas as sociedades do Grupo **everis** compartilhem a importância da participação dos funcionários na vida da empresa, tanto por meio dos órgãos de representação jurídica quanto de outras formas e canais de participação implementados pelo próprio Grupo.

Assim, de acordo com o valor da transparência que caracteriza a **everis**, as Empresas do Grupo informam e consultam a representação unitária e os próprios trabalhadores sobre todas as questões que possam afetá-los e sobre a situação da empresa e a evolução do emprego nela, de forma periódica e excepcional quando as circunstâncias exigirem, e sempre nos termos previstos pela legislação aplicável em cada país em que a **everis** tem presença.

A **everis** conta com a ferramenta **One Voice**. Trata-se de um levantamento da percepção interna dos funcionários e do grau de satisfação e vínculo. Ele é realizado globalmente a cada dois anos em todas as empresas que integram o grupo NTT DATA. Permite medir não só o nível de conexão e comprometimento dos profissionais, mas também uma série de fatores gerenciáveis importantes para definir as estratégias e planos de ação de médio e longo prazo dentro da empresa.

Embora a pesquisa **One Voice** com todos os funcionários seja realizada a cada dois anos, conforme mencionamos, por se tratar de um ano complexo, foi realizada uma pesquisa com uma amostra de 1.500 profissionais e o índice de satisfação dos funcionários atingiu 84%.

Em julho de 2020, colocamos à disposição dos funcionários um novo canal de comunicação corporativo, o aplicativo **everisYou**, que permite acompanhar as notícias da empresa e acessar outras funcionalidades úteis para o dia a dia.



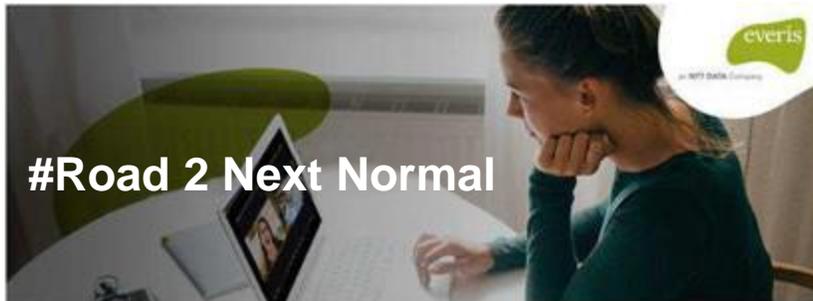
A EVA no Teams é um bot que responde todas as perguntas relacionadas ao novo contexto.

- **Todos os edifícios da everis estarão disponíveis?**
- **Como posso saber quais postos de nossas sedes posso usar?**
- **Posso ir a outros escritórios da everis?**
- **O cliente pediu para voltarmos ao esquema presencial, como devo proceder?**

## Diálogo social

Como comentamos anteriormente, devido à crise da Covid-19, foi criado o programa **Road2NextNormal** a fim de informar os funcionários sobre a situação atual de cada país.

Nesta comunidade, diversas enquetes foram realizadas para saber a opinião dos funcionários em seu novo ambiente de teletrabalho. O resultado da primeira enquete realizada em maio de 2020 mostra a valorização da produtividade, da comunicação e do acompanhamento da **everis** com porcentagens de 80% e 90% de satisfação.



Agradecemos a quem participou da **enquete Xperienceveris** que lançamos há alguns dias. O seu feedback é fundamental, pois nos permite executar ações orientadas à mitigação das preocupações no contexto atual.

Hoje queremos compartilhar com todos vocês os **resultados** obtidos. **Porque agora precisamos nos conectar mais do que nunca... #WeAreOneNet**



## Acessibilidade

A **everis** trabalha para estabelecer a acessibilidade universal em seus centros de trabalho, o que tem permitido realizar processos de inclusão para um número significativo de profissionais com deficiência. Assim, a sede de Madri, no edifício Novus, cumpre todos os requisitos de acessibilidade universal do edifício.

Na Itália, na Colômbia, no México e no Peru, existem rampas de acesso e elevadores, portas, serviços e mesas adaptadas para cadeiras de rodas e elevadores com botões em braille.

No Brasil, além da adaptação aos funcionários com deficiência, há um andar específico adaptado para funcionários com deficiência visual. No Chile, foram realizadas reformas nos escritórios centrais, que eram parcialmente acessíveis, para cumprir as normas de acessibilidade universal.

Dentro das medidas aplicadas pela **everis** Espanha aos trabalhadores com deficiência está a de oferecer vaga de garagem, adequar o posto de trabalho, oferecer teletrabalho e suporte com pessoal especializado para pessoas com deficiência nos casos em que o profissional o solicite.

No entanto, neste ano fiscal e devido ao fato de que 98% dos funcionários estão em teletrabalho, não foram tomadas novas medidas de acessibilidade.



## 4.4 FORMAÇÃO



## Investimento em formação

Durante o FY20, a **everis** investiu mais de 19 milhões de euros na formação de talentos internos da empresa, 1 milhão de euros a mais que no ano anterior, com 719.507 horas de pessoal interno e 399 horas realizadas por pessoal externo. Na Espanha, o investimento foi de 13,7 milhões, com 446.700 horas.

Devido à Covid-19, a forma de trabalhar e a forma de formação foi transformada, sendo os cursos durante este ano fiscal online, o que permitiu um aumento significativo em relação aos anos anteriores.

Todas as categorias profissionais concluíram algum curso de formação no ano, com uma média de 5,3 cursos concluídos. Este é um indicador-chave de compromisso com o ODS 4 sobre Educação de qualidade, que está melhor em relação ao ano passado, que era de 4,69 cursos por pessoa.

Os programas de formação mais solicitados são os relacionados ao autoconhecimento, desenvolvimento pessoal e profissional, em que se trabalham competências e habilidades de liderança, comunicação, inovação e criatividade. São os seguintes: #Beteam, Classroom Training\_English, Comunicação positiva, Curso de entrada e Present & Engage.

### Horas de formação

País	FY20	FY19	FY18
<b>Europa</b>			
Bélgica	2.722	1.254	-
Espanha	446.700	390.380	409.894
França	196	44	90
Itália	19.575	7.140	15.487
Luxemburgo	194	115	82
Países Baixos	925	161	375
Portugal	15.996	17.583	22.299
Reino Unido	3.222	4.455	3.134
Suíça	82	654	2
<b>América</b>			
Argentina	8.758	3.862	7.523
Brasil	106.554	54.950	62.574
Chile	38.878	4.455	11.172
Colômbia	12.197	24.756	15.307
México	15.966	3.121	11.986
Peru	46.383	50.158	26.700
EUA	395	0	0
<b>África</b>			
Marrocos	764	-	269
<b>Global</b>	<b>719.906</b>	<b>563.652</b>	<b>587.124</b>

O **indicador 6 do anexo 3** reúne a quantidade de horas de formação dedicadas por categoria profissional, país e sexo.

## everis University

A **everis** promove o desenvolvimento integral das pessoas por meio de uma cultura de aprendizado personalizado e conectado, dentro e fora da **everis**. Impulsiona o desempenho profissional por meio do aprendizado contínuo e de novos desafios, criando um ambiente onde se possa desenvolver todo o seu potencial.

Para isto, a **everis University** desenvolve vários planos de formação mais gerais, alinhados ao seu modelo de carreiras (funções, conhecimentos e competências) para formar todos os profissionais, independentemente de qual seja sua localização ou unidade, chamado Digital Festival of Learning (DFoL).

O DFoL conta com uma oferta de formação integral em formato totalmente digital em uma plataforma renovada e atraente, que permite potencializar e facilitar o aprendizado, assim como o desenvolvimento de competências de modo contínuo, e com um claro objetivo de gerar uma experiência única e personalizada para nossos profissionais.

Este ano foi lançado o projeto Digital Festival of Learning, como uma parte importante do desenvolvimento da **everis University** na região das Américas. É um plano pensado especialmente para profissionais, cujo objetivo é propor um roteiro de formação adaptado às suas necessidades, preferências e objetivos de evolução.



Para a **everis**, a integração dos seus funcionários é muito importante, por isso são desenvolvidos diversos programas de apoio e formação desde o início e ao longo da sua carreira na empresa:



## Equipe executiva

### 1. A **everis executive School** abrange 5 áreas de conhecimento:

- Business Management: para que os clientes contem com a everis.
- Evolving People: para equipes satisfeitas e altamente comprometidas.
- Communication: para impactar e influenciar o ambiente.
- Creativity & Innovation: para manter o diferencial no mercado.
- Strategic Vision: para executar a estratégia de modo alinhado.
- Incentivo a MBA: para promover o crescimento da formação profissional, preparando-os para atuar em projetos de grande demanda.

1. **Plano de primeiro ano para gerentes:** Transmite à Equipe executiva as noções básicas para a gestão de projetos na **everis** as noções que posteriormente deverão ser aprofundadas mediante os planos de formação estabelecidos para sua categoria.

2. **Feedback contínuo:** Path de formação em que se trabalha o feedback como ferramenta de motivação e desenvolvimento profissional.



## Líderes

A **everis University Spain** projetou planos de formação que cobrem as necessidades do ponto de vista de competência e gestão:

- **Empowerment Leaders:** Path de formação orientado à capacitação dos líderes da empresa.
- **Líderes de referência:** Programa formativo experimental orientado a continuar capacitando os líderes mais seniores da empresa e trabalhando a influência em seus respectivos ambientes. Os diferentes blocos e sessões são: Learning by doing (equipe assíncrona e liderança a partir da incerteza); Networking (networking com o coração); New digital skills (vencer e convencer); Gestão de equipes deslocalizadas (liderança de equipes deslocalizadas); Diversidade (liderança inclusiva).
- **GPS:** Plano de formação dirigido à equipe de líderes da empresa com o objetivo de valorizar o tipo de liderança da empresa e desenvolver competências de gestão nas pessoas que desempenham esta função.
- **Feedback contínuo:** Path de formação em que se trabalha o feedback como ferramenta de motivação e desenvolvimento profissional.
- **Global Leaderships Program:** Participação de 262 alunos de 24 países. O objetivo é desenvolver líderes com visão clara e capazes de pensar e agir com mentalidade de equipe.



## Staff

A **everis University Spain** também desenvolveu planos de formação que abrangem as necessidades do ponto de vista de competências e produtividade da equipe:

- **League of Learning:** Plano de formação orientado ao talento jovem sem experiência e à potencialização do ofício de consultor.
- **Univerflix:** Plano de formação orientado ao talento jovem com experiência para continuar desenvolvendo a carreira profissional com base em suas expectativas de crescimento.
- **Talento jovem/Líderes do futuro:** Programa de formação experimental de forma vivencial em que, por meio de diferentes blocos, são disponibilizadas ferramentas e conhecimentos que os ajudam a desenvolver e evoluir como profissionais dentro da empresa. Os blocos estabelecidos e suas sessões são:
  - *Learning by doing* (a grande aventura e o jogo da estratégia).
  - *Networking* (networking com o coração).
  - *New Digital Skills* (comunicação em novos ambientes digitais e o caminho da imaginação à criação).
  - *Diversidade* (introdução à diversidade).

## Certificações

O programa oferecido pela **everis University** está totalmente alinhado às necessidades do negócio, tendo como garantia o nosso departamento de Produção. As certificações fornecidas pela **everis University** são:

- *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)
- *Management 3.0*
- *Six Sigma Green belt*
- *Lean Change Management*



PSM  
ITIL  
DevOps  
KMP1  
PMP  
TKP  
PRINCE

## Idiomas

A área de Idiomas da **everis University Spain** oferece uma ampla gama de serviços para melhorar as habilidades linguísticas. Os seguintes cursos são oferecidos em inglês na área de idiomas:

- **Sessões Streaming:** Sessões a cada quatro meses com um professor adaptado aos diferentes níveis (de B1 a C1). Em pequenos grupos e em formato de streaming, dependendo do nível, 8 ou 4 horas por mês, aproximadamente.
- **Intensivos:** Formato mais compacto, para níveis B1 a C1. Essas sessões ocorrem em meados de setembro, fevereiro e julho.
- **Licenças de formação e-learning:** No momento há dois tipos de licença:
  - *EF Premium:* 400 licenças com inscrições e encerramentos trimestrais. Inclui os níveis A1 a C2. Com objetivos trimestrais e sessões de speaking.
  - *EF Digital:* licenças disponíveis para todos os funcionários da empresa, para avançarem no seu próprio ritmo. Níveis A2 a C1.
- **Workshops:** Cursos de apenas um dia para praticar as habilidades concretamente.
- **EEC:** English Executive training. Destinado à camada executiva (diretores e partners), sessões individuais de rodízio trimestral.
- **Linguistic Advice:** Serviço em que o aluno é orientado e auxiliado para aprimorar a linguagem em suas propostas, apresentações, email, temas específicos, etc.
- **Outras iniciativas:** Podcasts sobre diferentes assuntos para promover o aprendizado de idiomas de uma forma diferente e várias iniciativas para o mesmo fim; formato de self-study.

Da mesma forma, em países de língua não espanhola, são promovidos programas de língua espanhola para melhorar a integração à empresa, como é o caso dos Países Baixos, que oferece cursos de espanhol e holandês.

4.5

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO



Partindo da convicção de que todos os profissionais são únicos e que somam à diversidade, procura-se promover uma cultura inclusiva, em que cada pessoa se sinta participe por ser quem é, e desenvolver um ambiente seguro entre todos, onde as pessoas possam contribuir com o melhor de si.

A **everis** conta com uma estratégia e estrutura de atuação global desde 2019. Os dois objetivos prioritários da empresa nesta matéria são, por um lado, aumentar a presença feminina na camada executiva, equilibrando o número de mulheres em todos os níveis da organização e, por outro lado, favorecer a inclusão de pessoas com deficiência.

Adicionalmente, é do nosso interesse desenvolver em todos os funcionários uma mente inclusiva, aprender a se relacionar e incluir a diversidade em todos os aspectos, visíveis e invisíveis, portanto, para além dos grupos prioritários já mencionados, ações centradas nos seguintes grupos de diversidade: Cultural, Gerações, LGBTI+ e também Perfil profissional.



A estrutura de ação global inclui as seguintes linhas:

- Os principais indicadores são o percentual de mulheres no quadro de funcionários, o percentual de mulheres top executive e o número de pessoas com deficiência.
- Visibilizar e apoiar ações locais e específicas para os grupos de interesse: plano de inclusão da deficiência, gênero (mentoring, parenthood, sensibilização frente à diversidade, ReDMA), cultural (sensibilização frente à ética racial, oficinas de multiculturalidade).
- Incentivo de círculos de pessoas (grupos autogeridos pelos próprios funcionários sobre temas de interesse comum, com o intuito de coaprender e ter uma rede de apoio: The Parenthood Experience, Círculo de mulheres no escritório, como Bcn ou Santiago de Chile, GirlsGonna, Young Talent, Diversity Talk).

O principal risco associado ao cumprimento desses indicadores é a escassez de talentos STEM e a diferença de gênero nessas disciplinas.

No final do ano fiscal de FY20, **28,8% do quadro de funcionários era composto por mulheres**, enquanto os homens representavam 71,2%, não havendo nenhum caso de discriminação recebido neste período. Por categorias profissionais, a distribuição das mulheres no quadro de funcionários global é a seguinte:

Categoria	% mulheres no quadro de funcionários FY20	% mulheres no quadro de funcionários FY19	% mulheres no quadro de funcionários FY18
Partner	10,73%	11,43%	9,59%
Executive Director	25,35%	16,07%	34,65%
Director	16,15%	16,56%	16,21%
Manager	28,09%	25,96%	24,89%
Leader	29,31%	29,84%	28,33%
Staff	29,13%	28,23%	28,16%

O **indicador 1 do anexo 3** mostra a distribuição do quadro de funcionários de cada país por categoria profissional, sexo e faixa etária.

Além disso, o indicador de diversidade é acompanhado no OneVoice.

Em 2019, o percentual de satisfação com a gestão de diversidade na **everis** foi de 82%.

Categoria	FY20	FY19	FY18
Mulheres no quadro de funcionários	28,8%	28%	28%
Mulheres Top Executive	14,5%	12,4%	10,7%
Pessoas com deficiência	213	169	144

No conselho de administração, 27% é composto por mulheres e 73%, por homens. Todos têm mais de 50 anos, exceto para duas pessoas que estão na faixa etária de 30 a 50 anos.

Apesar da dificuldade deste ano, a **everis** conseguiu melhorar a proporção de mulheres top executive e já realizou quase 200 eventos.



construindo um futuro incrível juntos



## Plano de igualdade

A **everis** promove a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, à promoção e às condições de trabalho. Todos os profissionais da **everis** têm direito igualmente a um ambiente de trabalho adequado, livre de problemas de intimidação e que garanta assistência a quem sofra com esses problemas, estabelecendo as medidas disciplinares oportunas e corretivas para evitar que tais situações se repitam.

Por isso, a **everis** trabalha para ser referência no âmbito da igualdade de oportunidades, manter o equilíbrio na distribuição por sexos no conjunto do quadro de funcionários e garantir que não haja discriminação por sexo.

Na Espanha, no contexto da Lei Orgânica 3/2007 de 22 de março, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, a **everis** conta com um Plano de igualdade vigente em todas as empresas que, por volume de funcionários, têm obrigação.

Em 2020, o plano de igualdade da **everis** Spain SL entrou em vigor para o período de 2020 a 2025, com objetivos relacionados à inclusão de mulheres no quadro de funcionários por meio de Recruiting, Desenvolvimento, Formação, Conciliação entre vida pessoal e profissional, Comunicação, Remunerações e Assédio sexual e por razão de gênero.

Nos demais países em que a **everis** desenvolve suas atividades, atua-se sempre de acordo com a legislação local vigente, embora muitos países ainda não apresentem uma lei específica sobre igualdade.



### Recruiting

- Employer Branding.
- Personalização e diversificação dos processos de acesso e contratação..



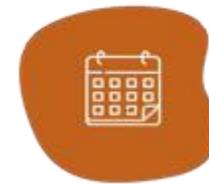
### Desenvolvimento

- Incorporação da perspectiva de gênero e inclusão em momentos cruciais dos processos de desenvolvimento profissional.



### Formação

- Conscientização e treinamento para grupos-chave.
- Revisão e adaptação dos conteúdos formativos.



### Conciliação

- Promover a divulgação e melhoria da acessibilidade.
- Everislife: ampliação de licenças e benefícios.



### Retribuição

- Manter o princípio de igualdade de remuneração pelo desempenho de trabalhos de mesmo valor.



### Prevenção do assédio

- Atualizar e divulgar o protocolo de assédio atual.

## Iniciativas de diversidade para reduzir a diferença de gênero

A **everis** tem um grande compromisso: trabalhar para o talento feminino vá muito longe. Como empresa da área tecnológica, queremos promover a presença feminina em todas as áreas.

Estamos empenhados em diferentes iniciativas para formar e posicionar as mulheres em igualdade de oportunidades desde a fase escolar até a carreira profissional. Agregar talentos para contribuir com o desenvolvimento da nossa sociedade e do nosso planeta.

### Acompanhamento na escola



#### Programa 4º ESO com a Comunidade de Madri

Iniciativa em colaboração com a Comunidade de Madri para ajudar os alunos deste curso a enfrentar o seu futuro profissional.



#### Girlsgonna

Iniciativa para reduzir o preconceito de gênero associado à tecnologia e transformar o mundo por meio da ciência, tecnologia e inovação.

### Acompanhamento na adolescência



#### Technovation 2020

Competição internacional que promove o talento STEM em meninas por meio do desenvolvimento de aplicativos com finalidade social. Este ano, 11 equipes com mentores da everis participaram.

#### Púlsar

Programa de mentoria individualizado, realizado através da Fundação everis, em que mulheres líderes de diferentes áreas são modelos profissionais, para que, em equipe, as meninas possam descobrir e/ou potencializar seu talento e dar continuidade ao seu caminho de formação (ensino superior) na área da tecnologia.

### Acompanhamento na universidade



#### Matesella com EJE&CON

Projeto que promove a carreira científica ou empresarial entre alunas de bacharelado ou mestrado em STEM.

#### Parenthood

Projeto que promove a carreira científica ou empresarial entre alunas de bacharelado ou mestrado em STEM.

#### Uniqa

Piloto de treinamento para universitárias STEM sobre autoconhecimento, capacitação e evolução profissional.

#### WomeNTTogether

Iniciativa para apoiar o crescimento de mulheres de cargo alto e combater as barreiras e preconceitos de gênero.

### Acompanhamento na vida profissional



Reinventatech com Oracle Iniciativa que promove a empregabilidade das mulheres na área de STEM.

#### Diversofía

Caminho de formação para todos os profissionais da everis, no qual trabalharemos a diversidade, tendo a filosofia como fio condutor.

## Iniciativas de diversidade e inclusão

A **everis** apresenta nos diferentes países medidas voltadas para a promoção da inclusão e diversidade nas questões culturais e geracionais, com apoio à presença feminina em todos os cargos, além de medidas sobre perfis profissionais e que promovem a inclusão do grupo LGTBI+ em todos os escritórios e para todos os seus funcionários.

Alguns países como Espanha e Chile experimentaram este ano a adesão ao Código de boas práticas para a gestão de talentos e a melhoria da competitividade das empresas, desenvolvido pela RedMAD (Rede de mulheres na alta direção) e a Associação espanhola de executiv@s e conselheir@s (EJE&CON).

Dia internacional da mulher na **everis**.

Uma ação global foi lançada para alcançar todas as mulheres do mundo e comemorar a singularidade de cada uma delas. Além disso, foram desenvolvidas ações locais em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, para sensibilizar as pessoas sobre os problemas atuais e atemporais que limitam o crescimento da mulher na sociedade e no trabalho, além de iniciativas que trazem reconhecimento às nossas mulheres.

### Gênero

- **Mês/dia da mulher:** grande número de atividades que permitem que as mulheres sejam reconhecidas em suas diferentes funções, dando visibilidade à desigualdade de gênero.
- **Hackademy Itaú:** uma participação no primeiro hackademy para mulheres com o objetivo de unir a formação de pessoas e construir soluções para determinadas áreas.
- **Mulher e tecnologia:** eventos para capacitar meninas e mulheres na tecnologia.

### Cultural

- **12 months, 12 nationalities,** apresentação da cultura de cada país, com seus eventos destacados.
- Oficinas e iniciativas para promover a inclusão da população negra e reduzir o racismo.

### LGTBI+

- A **everis** se compromete com o aprimoramento das práticas de gestão empresarial respeitando todos e o combate à discriminação na empresa.



Espanha **Technovation 2020**

- Em mais um ano, participamos com 11 equipes na competição internacional Technovation, uma competição que premia o desenvolvimento de aplicativos com fins sociais feitos por meninas de 9 a 16 anos.
- As equipes foram orientadas por profissionais da everis que também as ajudaram na formação e criação de vídeos tutoriais para que as meninas pudessem aprender novas ferramentas TIC para ajudá-las a melhorar o projeto.

**Dia das mulheres e meninas nas ciências**

Evento realizado em fevereiro de 2021 por streaming, promovido pela Câmara Municipal de Santiago de Compostela, em colaboração com Talentia Summit e CEXTEC, destinado a centros educativos galegos de incentivo de vocações de STEM.

**Adesão ao código de boas práticas da RedMAD**

No dia 26 de novembro, houve o evento de lançamento do "Código de boas práticas para a gestão de talentos e melhoria da competitividade das empresas", desenvolvido pela RedMAD (Rede de mulheres na alta direção) e a Associação espanhola de executiv@s e conselheir@s (EJE&CON), no contexto do acordo de colaboração. O objetivo deste código é fazer com que as empresas se comprometam a tomar medidas concretas para promover o acesso das mulheres aos cargos de alta direção. No evento, transmitido simultaneamente no Chile e na Espanha, foi reconhecida a adesão de 7 outras organizações na Espanha, onde já há 69 empresas associadas, com referências como Banco Santander, Enagás e Ikea.

Bélgica **12 months, 12 nationalities**

A cada mês, os eventos e costumes de um país são apresentados

**Webinar: Road to an Equal Future (Benelux):**

Sobre a realidade das mulheres no trabalho

**Online Challenge: #ChooseToChallenge (Benelux):**

Fotos no Instagram e webinar

Brasil **Educafro**

Sua missão é promover a inclusão da população negra (em particular) e dos pobres (em geral) nas universidades públicas e privadas. Resultados obtidos: contratação de 26 profissionais.

**Mês da consciência negra**

Oficina sobre os conceitos utilizados no debate sobre racismo estrutural, institucional e individual, branquitude, o colorismo, o privilégio, a alfabetização racial e como desenvolver uma posição antirracista.

**Adesão ao Fórum de empresas e diretores LGBTI+**

A empresa está formalmente comprometida com o firme propósito de trabalhar para cumprir a agenda proposta nos 10 compromissos. Temos o compromisso de aprimorar as práticas de gestão empresarial, respeitar todos e combater a discriminação em nossa empresa.

**2020 – 28 de junho – Dia do orgulho LGBTI+**

Evento online para compartilhar a cultura inclusiva que reconhece e valoriza a diversidade.

**Talent Academy**

Bolsas gratuitas

Lançamento do bootcamp "everis fullstack developer" na plataforma Digital Innovation One (DIO), criada para democratizar o conhecimento em desenvolvimento de software e tecnologias exponenciais. 16.773 inscritos e 194 graduados (25 mulheres).

## Plano de inclusão de deficientes

O Plano de inclusão de deficientes tem várias linhas de trabalho nos diferentes países, embora em apenas 6 exista a obrigação de cumprir uma cota de pessoas com deficiência.

A inclusão de pessoas com deficiência é um compromisso de todo o Grupo **everis**, com as seguintes linhas de atuação:

- **Awareness** (via plano de comunicação, formação e sensibilização em comitês executivos por meio de relatórios de dados).
- **Revisão e adaptação** da experiência People, desde o processo de recrutamento e seleção até a integração à empresa e a vida no projeto. Esta linha inclui melhorias nos processos People, suporte aos gestores, acordos com terceiros, adequação de cargos/sistemas, etc.

Em 2021, será lançado o projeto Hidden Talents em Global, com maior impacto na Espanha, para reforçar o compromisso da **everis** com as pessoas com deficiência.

O projeto propõe uma evolução gradual:

### Accountability

Garantir que todas as partes interessadas no processo saibam a importância do objetivo.

Accountability pela ONU no acompanhamento dos KPIs.

### Mercado de talentos e associações

Estabelecer as conexões necessárias para identificar os candidatos mais adequados para a everis.

### Staffing

Fornecer as ferramentas para que o comitê possa tomar as decisões corretas de incorporação.

### Projeto

Estabelecer o suporte adequado aos projetos para acompanhar o modelo de avaliação e desenvolvimento.

### Desenvolvimento

Desenvolver as pessoas que atualmente têm alguma deficiência.

Com este projeto, a **everis** pretende se posicionar no mercado de talentos como uma empresa comprometida com pessoas com deficiência e criar um ambiente de segurança psicológica que permita acolher mais pessoas com deficiência.

## Iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência

A **everis** promove diferentes iniciativas para ajudar na inclusão de pessoas com deficiência em seus centros de trabalho. Em países como o Chile, as publicações nas redes sociais são feitas por pessoas desses cargos, que são auxiliadas durante o trabalho. Na Itália, apresentamos uma iniciativa relativa a pessoas com síndrome de Asperger.



**LinkedIn:** 7 job slots rotativas. Um total de 25 ofertas por mês. 341 candidaturas



**CompuTrabajo:** 148 publicações por mês. 1.090 candidaturas



**Somos empleo:** 15 publicações com 108 candidatos, dos quais 7 eram PCD.



**Get on board:** 32 publicações mensais. 128 candidaturas



**Specialisterne:** para a inclusão de pessoas com síndrome de Asperger. Este ano foi oferecido um treinamento gratuito para pessoas com essa síndrome, sobre tecnologias da Salesforce.



Organizações com que a Espanha colabora para incorporar pessoas com deficiência.



FUNDACIÓN ADECCO



PARA LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL



## Inclusão de deficientes

A **everis** cumpre os requisitos expressos na RDL 1/2013, de 29 de novembro, e a sua metodologia de cumprimento, no que diz respeito às empresas da **everis** na Espanha que têm a obrigação, é expressa pelo seguinte quadro:

Empresas na Espanha*	Nº total de funcionários	Funcionários com deficiência	Cota 2%	Diferença do valor absoluto	Cumprimento de cota	Obrigatório	Real	Diferença a favor CC**
everis Aragón	378	7	7	0	100%	N/A		
everis BPO	1.346	11	26	15	42,31%	290.431,35	€ 61.437,76 em SEC; € 114.496,80 em doações	0,00
everis Spain	7.676	48	153	105	31,37%	2.033.019,45	€ 1.296.986,26 em SEC; € 368.016,60 em doações	0,00
everis Centers	2.434	15	48	33	31,25%	638.948,97	217.238,98 SEC; 210.855,00 em doações	0,00
everis inf Engineering	785	7	15	8	46,67%	154.896,72	€ 77.448,36 em doações	0,00
everis inf Operations	314	4	6	2	66,67%	38.724,18	22.417,95 em SEC; 8.153,12 em doações	0,00
everis Engineering	74	2	1	-1	200,00%	N/A		
everis initiatives	77	0	1	1	0,00%	19.362,24	€ 26.188,27 em SEC	6.826,03
everis Aerospace	214	3	4	-1	75,00%	19.362,09	€ 26.083,30 em SEC	6.721,21

\*Empresas espanholas sujeitas ao Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro, pelo qual é aprovado o Texto Consolidado da Lei Geral dos Direitos das pessoas com deficiência e sua inclusão social. É estabelecido que pelo menos 2% do quadro de funcionários para empresas com 50 ou mais funcionários sejam pessoas com deficiência.

\*\*Este dado expressa como o compromisso da everis vai além do exigido por lei, indicando o gasto da everis que ultrapassa o obrigatório estabelecido legalmente. Este ano, tal despesa foi destinada a compras em Centros especiais de emprego e a doações.

## Inclusão de deficientes

Empresas Espanha*	Nº total de funcionários**	Funcionários com deficiência	De 33% a 65%	De 33% a 65% com assistente	Igual ou superior a 65%
everis Aragón	401	7	5	1	1
everis BPO	2.032	18	14	1	3
everis Spain	8.222	49	36	4	9
everis Centers	3.348	27	24	2	1
everis inf Engineering	839	6	5	1	0
everis inf Operations	448	3	3	0	0
everis Ingeniería	103	3	2	1	0
everis initiatives	0	0	0	0	0
everis Aerospace	122	2	2	0	0

\*Empresas espanholas sujeitas ao Real Decreto Legislativo 1/2.013, de 29 de novembro, pelo qual é aprovado o Texto Consolidado da Lei Geral dos Direitos das pessoas com deficiência e sua inclusão social. É estabelecido que pelo menos 2% do quadro de funcionários para empresas com 50 ou mais funcionários sejam pessoas com deficiência.

\*\*Funcionários no final de 31 de março de 2021.

## Inclusão de deficientes

Outras empresas da **everis** que desenvolvem sua atividade em outros países e aplicam as leis específicas na área de deficiência são:

A França aplica a lei "loi handicap" em empresas com mais de 20 funcionários, mas ao final do FY20 havia 18 trabalhadores.

Quando o assunto é deficiência, a **Itália** aplica a lei específica 68/1999, em que os funcionários com deficiência são 25. O percentual da cota é de 7%, o que significa 62 funcionários, e medidas alternativas são utilizadas para compensar a cota. A Itália possui um plano de inclusão focado na contratação de profissionais com deficiência no setor de tecnologia, contando com parceiros especializados no recrutamento desses perfis.

Em **Portugal**, as empresas com 250 ou mais trabalhadores precisam que no mínimo 2% do quadro de funcionários sejam pessoas com deficiência, e nas empresas com 75 a 249 funcionários esse percentual é de no mínimo 1%, correspondente à média do ano civil anterior. Uma lei permite que as empresas vejam seus resultados para 2023. Portugal colabora com várias instituições locais no recrutamento de pessoas com deficiência, por exemplo: Associação Salvador e Valor T (instituição criada pela SCML e que funcionará como plataforma de emprego para pessoas com deficiência).

No **Brasil** há a Lei de cotas (lei nº 8.213/91) e a Instrução normativa nº 20/2001 do Ministério do Trabalho para determinar a base de cálculo das empresas. De acordo com a legislação, o percentual de cota de 5% representa 182 pessoas. Atualmente, o número de pessoas com deficiência no Brasil é de 55 e, segundo o acordo firmado com o órgão competente, temos prazo até 2022 para concluir a contratação de pessoas com deficiência.

Na aplicação das leis nº 20.422 e 21.015 do **Chile**, com um percentual de 1%, há uma cota numérica de 11, sendo 6 o número de funcionários com deficiência, cumprindo medidas alternativas. As empresas que têm de 100 a 199 trabalhadores devem cumprir a legislação que incentiva a inclusão laboral de pessoas com deficiência.

No **México** há a Lei geral para a inclusão das pessoas com deficiência. Este documento não indica um número mínimo de pessoas com deficiência a serem contratadas pela iniciativa privada.

No **Peru**, aplica-se a lei 29973, Lei geral da pessoa com deficiência e seu regulamento, aprovado com Decreto supremo nº 002-2014-MIMP de 07/04/2014, que estabelece a obrigação dos empregadores privados com mais de 50 funcionários para contratar pessoas com deficiência em uma proporção mínima de 3% do total da equipe, que representa 111 pessoas. O número de pessoas com deficiência na empresa (7 pessoas) está longe de ser atingido, por isso planos de ação específicos estão sendo desenvolvidos.

A seguir, são exibidos os países em que a **everis** tem empresas, ainda que não tenham obrigação jurídica em relação à inclusão de funcionários com deficiência. A **everis**, nessas sociedades, ao fim do FY20, conta com 213 funcionários com deficiência, representando 0,7%. Embora tenhamos iniciado todas essas medidas para incorporar as pessoas com deficiência, ainda é difícil neste ano da COVID em que estamos no formato de teletrabalho.

## Inclusão de deficientes

País	Percentual de cota numérica	Cota numérica de funcionários com deficiência que devem ser contratados	Nº de funcionários com deficiência em FY20	Nº de funcionários com deficiência em FY19	Nº de funcionários com deficiência em FY18
<b>Europa</b>					
 Espanha	Discriminado por sociedades		115	87	72
 Itália	7%	62	25	23	-
 Portugal	2%	22	3	4	-
<b>América</b>					
 Argentina	N/A	N/A	2	1	3
 Brasil	5%	182	55	31	27
 Chile	1%	11	6	10	4
 Colômbia	N/A	N/A	0	3	1
 Peru	3%	111	7	10	11

4.6

## SOCIEDADE



A empresa definiu em seu plano estratégico o desenvolvimento de uma linha de atividades que contribuam para uma sociedade melhor.

Durante a situação excepcional que vivemos este ano, a **everis** se manteve com um compromisso sólido na redução das desigualdades sociais, com várias iniciativas nos países em que tem presença.

Além disso, tem apoiado iniciativas sociais por meio da Fundação, fomentando o talento de pessoas e desenvolvendo inúmeros projetos com muitos profissionais da **everis** que atuam como voluntários.



4.7

## COMPROMISSO SOCIAL E REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES SOCIAIS



## Compromisso social face à Covid-19

A **everis** enfrenta, neste momento, um importante desafio de adaptação ao "novo normal" devido à situação gerada pela pandemia do coronavírus COVID-19. Para isso, cada país onde está presente implementou uma série de iniciativas relacionadas nesta seção. Atualmente, cada país se adaptou na medida do possível e de acordo com as necessidades de seus funcionários, procurando adequar as equipes ao trabalho remoto e garantindo a estabilidade financeira da empresa.

Compromisso social, transparência, resiliência e colaboração são os princípios que marcaram as diferentes iniciativas que buscam garantir a confiança dos vários grupos de interesse da **everis**.



\*Projetos de ação social pelos quais a organização não fatura, realizados por pessoas da organização

A **everis** pretende direcionar os seus esforços para um aprendizado positivo desta crise econômica e da saúde que marcará um divisor de águas para um desenvolvimento empresarial mais sustentável.

Desde os primeiros meses do FY20, todos os problemas relacionados à COVID-19 foram gerenciados. O foco da empresa tem sido realizar **projetos pro bono\* de saúde e educação** com pessoas não alocadas a projetos e tentar dar visibilidade e suporte às iniciativas de impacto social dos próprios funcionários.

Estratégia da **everis** para contribuir para a mitigação dos efeitos da crise da COVID-19:

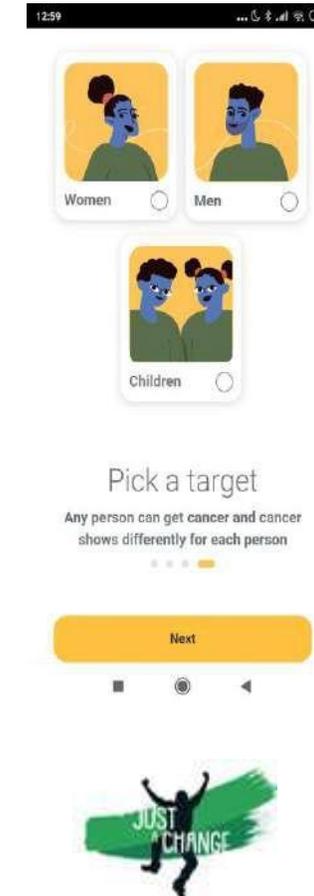
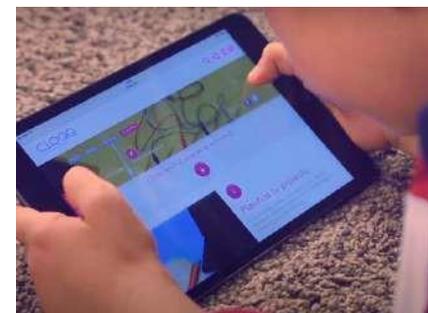
- Projetos pro bono para nossos clientes ou outras entidades que dele necessitem, com profissionais externos aos projetos, que tenham impacto social na crise, e sempre no setor de tecnologia.
- Compartilhar e divulgar os ativos e as plataformas da **everis** disponíveis com outras entidades para ajudar terceiros. Neste sentido, já foram compartilhados recursos educativos da **everis** e da Fundação **everis** com diferentes organizações.
- Dar visibilidade a iniciativas executadas por terceiros com a colaboração dos profissionais da **everis**.

## Compromisso social face à Covid-19

- COVID-19 Family Assistance.
- COVID-19 Entrepreneurship Awards.
- Doação de tablets.
- Hackathon and Hackcovit.
- Design and 3D printing de insumos sanitários por meio da comunidade de Fabricantes.
- Manufacturing visors para a segurança dos profissionais de saúde também mediante impressão 3D.
- Teaming donations para colaborar com a UNICEF no fornecimento de material médico.
- Handling and distribution letters para pessoas confinadas em hospitais e residências.
- Reliable information on COVID-19: carregado no Google Data Studio.

<https://datastudio.google.com/u/0/reporting/d9e404d5-e65e-4cd4-a455-c06fd11546c7/page/hxDIB>

Para mais informações, consulte esta página:  
<https://covid19responsehub.everis.com/>



## Compromisso social face à Covid-19

### Projetos pro bono

- ehCOS Remote Health: uma plataforma de saúde fácil de usar e escalável, com foco no paciente e na saúde populacional, para implementar um novo modelo de atenção à saúde.
- Training SMEs with Red.es: por meio da red.es, a everis oferece treinamento de pymes em um portal com conteúdo que permite realizar o trabalho na situação atual.
- Big Data para empresas de produtos sanitários.
- Senior Citizens Care Homes Portal.
- Siifacil: aplicativo móvel para a gestão de autônomos e pequenas empresas que não têm condições de contratar um contador <https://www.siifacil.es/>.
- App assistance COVID-19: aplicativo oficial do governo para promover a cooperação entre comunidades.
- Portal educativo para pais e professores com a Microsoft. Assistência a empresas, centros educativos e entidades públicas para implantar soluções de teletrabalho: <https://www.todosdesdecasa.es>.
- Cybersecurity Training. O departamento de segurança cibernética da everis preparou um breve curso sobre o teletrabalho seguro, que inclui boas práticas e informações sobre as ameaças comuns.
- Cloqq no Ministério da Educação da Espanha. É uma iniciativa para as crianças darem asas à imaginação.
- Computer Configuration.
- David 19.
- Fundação S. João de Deus – Portugal. É uma fundação religiosa a serviço dos doentes e necessitados. A everis Portugal implementou uma solução baseada na tecnologia Salesforce, The Nonprofit Success Pack (NPSP), para que a Fundação pudesse captar e interagir de forma mais eficiente com os seus doadores.
- Just a Change é uma associação sem fins lucrativos que constrói casas para pessoas carentes em Portugal. A everis Portugal desenvolveu um projeto de consultoria pro bono, com o propósito de apoiar a Just a Change no desenvolvimento de uma estrutura de medição de impacto social que avalie os resultados de sua intervenção entre os beneficiários.
- Mais Impacto: pretende dar apoio a 4 associações sem fins lucrativos em Portugal. O objetivo é capacitar essas associações por meio da implementação e/ou otimização do Salesforce Nonprofit Success Pack, a fim de capacitar as equipes sem fins lucrativos a financiar e executar toda a sua missão com uma plataforma integrada.
- Hackathon OutSystems: a everis criou um aplicativo móvel para ajudar comunidades carentes na conscientização sobre a doença, no esclarecimento e na assistência para combater a doença da melhor forma possível.
- Pro-bono initiative to identify COVID -19: iniciativa pro bono destinada a dar apoio às ações globais que zelam pela saúde e segurança das pessoas no surgimento da COVID-19.
- Grocery in a Box (GIAB): uma plataforma para os clientes possam reservar e construir uma caixa com produtos não perecíveis a ser entregue em qualquer lugar da Europa Central e Ásia.
- Say Hi to Faster Pay: a everis UK está trabalhando com a Hi55, uma empresa inovadora de tecnologia financeira, para levar ao mercado a proposta Hi's Pay Asset Finance. A inovação da Hi é focada nas folhas de pagamento e, em particular, em dar aos funcionários acesso ao seu salário.

Compromisso social face à Covid-19

Projetos pro bono

Educação



COVID-19 Aplicativo de assistência com a Telefónica



Plataforma David-19

Iniciativas Covid-19



Aplicativo da Cruz Vermelha



Mais de 2.000 voluntários da everis



ehCOS Remote Health



Computadores doados



Portal de educação para familiares da everis CLOQQ

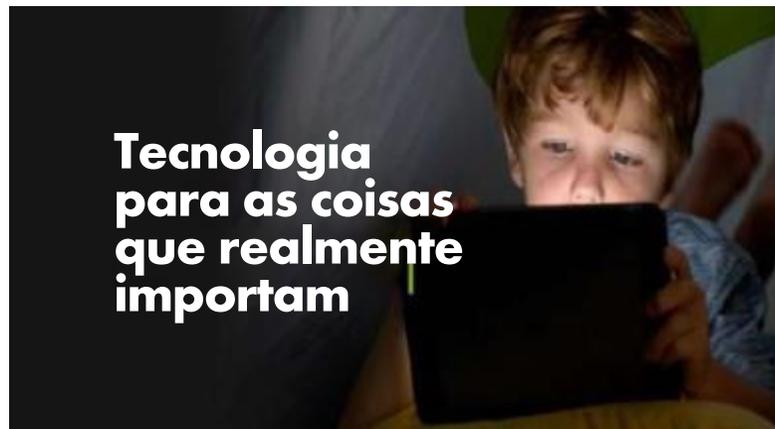


Mais de 3.000 pessoas em oficinas

## Redução de desigualdades

Outra linha de responsabilidade corporativa é o compromisso da **everis** com as pessoas menos favorecidas, por meio dos profissionais nos países em que está presente.

Globalmente, foram realizadas duas campanhas, uma para o Natal de 2020, em que foi desenvolvido um portal para enviar emails de felicitações para o próximo ano, e essa mensagem positiva foi convertida em quilos de alimentos para o país escolhido, e a campanha Technology para coisas que realmente importam, o impacto da COVID-19 foi abordado de diferentes perspectivas sobre os modelos de negócios, especialistas foram consultados e administrações, empresas e ONGs colaboraram para enfrentar a crise.



[https://www.youtube.com/watch?v=5vmCnHO8iEk&ab\\_channel=everislatam](https://www.youtube.com/watch?v=5vmCnHO8iEk&ab_channel=everislatam)

## Campanhas natalinas

No Natal foram realizadas as maiores iniciativas locais:

- Espanha:
  - Reyes Magos de Verdad da Espanha para crianças, idosos e pessoas com deficiência, em situação de exclusão social, que não têm família ou que foram abandonados pela família.
  - Empresas solidárias em Alicante, para dar uma contribuição solidário às famílias em situação de vulnerabilidade.
  - Doação de presentes pela Cruz Vermelha em Múrcia.
- Itália:
  - Doação para a organização sem fins lucrativos Onlus Medici Senza Frontiere contra a Covid 19.
- Portugal:
  - Participação no calendário do Advento e doações para 6 ONGs.
- Chile:
  - Navidad con sentido: foram recolhidos cerca de 400 presentes de crianças do setor Bajos de Mena, na comuna de Puente Alto. Além dos brinquedos entregues, foram entregues mais de 370 caixas com produtos de mercadorias.
- Peru:
  - Doação como empresa.



## Redução de desigualdades

### Iniciativas COVID-19 para pessoas menos favorecidas

- 🇪🇸 **Espanha**
  - *Llibres desconfinatats, Sant Jordi 2020: Iniciativa solidària para que os livros que nos acompanham durante o confinamento pudessem acompanhar também os pacientes dos hospitais.*
- 🇧🇷 **Brasil**
  - Doação de máscaras.
  - Doação de cestas básicas.
  - Doação de ceia.
  - Doação de lacres de alumínio e tampas plásticas (18 kg de tampas plásticas e 2,7 kg de lacres de alumínio).
- 🇨🇱 **Chile**
  - Caixas solidárias: Participação como júri e doação voluntária de 500 pesos para quem passou por momentos difíceis como resultado da pandemia. A ajuda foi dirigida à equipe da **everis** ou familiares de nossos colaboradores.
- 🇵🇪 **Peru**
  - ADRA: Doação de cestas básicas por 10 dias.
  - Fundação OLI: Doação de kits de proteção biológica para médicos.
  - Juguete pendiente: Doação de kits pessoais de alimentos para 2 semanas.

### Outras iniciativas

Na plataforma educativa aberta CLOQQ oferecem-se o conhecimento e a experiência da **everis** para que seja possível ensinar competências digitais a famílias, educadores e crianças.

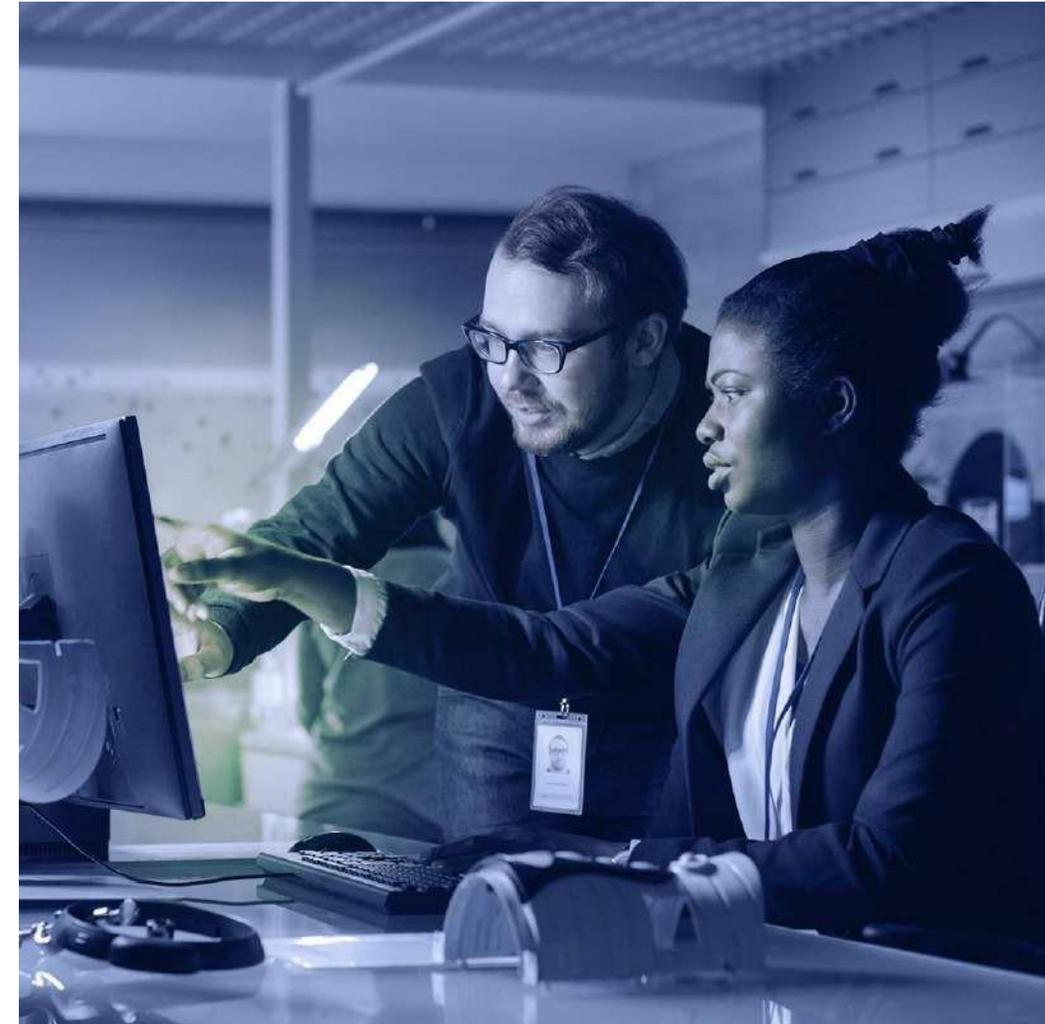
- 🇪🇸 **Espanha**
  - A **everis** Galicia, como patrocinadora do Programa de voluntariado digital da Amtega, doou 9 equipamentos de informática à Asociación de Veciños Álvaro Cunqueiro de Vista Alegre para distribuição às crianças que não tinham dispositivos para acompanhamento das aulas online.
  - O escritório da **everis** Alicante doou 10 dispositivos móveis ao colégio Inmaculada Jesuitas e 3 dispositivos móveis à APSA para que as crianças façam uma oficina de robótica da Fundação **everis**.
  - NTT DATA Living Lab Barcelona: Duas edições online da oficina Living Lab Makers com CLOQQ para clientes e seus filhos. Os participantes descobrem tecnologias criativas e inteligência artificial brincando com um aplicativo de machine learning e treinando seu próprio modelo de IA.
- 🇲🇽 **México**
  - Tapas con causa: Coleta de tampas plásticas para entrega a um banco que as vende para pagar o tratamento de crianças com câncer.
- 🇵🇪 **Peru**
  - Fundação Teletón: Uma doação foi feita como empresa para a organização sem fins lucrativos que busca atender crianças com deficiência, a fim de dar suporte às crianças do Hogar Clínica San Juan de Dios.
- 🇲🇦 **Marrocos**
  - Campanha Ramadã: 38 voluntários e 100 famílias beneficiadas na campanha de arrecadação de fundos com a associação local ECDH para ajudar as famílias desfavorecidas com a entrega de cestas de alimentos.

## Redução de desigualdades

### Chile

- Educação e mentoria digital da Universidad de Santiago de Chile.
- Apoio voluntário dos profissionais da **everis** aos alunos para o incentivo de suas vocações..
- Sponsors da Feira de software 2020:
  - Os alunos do Departamento de Informática da Casa Central e do campus de Santiago da Universidad Técnica Federico Santa María mostram à comunidade seus conhecimentos.
  - Em relação aos projetos expostos, destaca-se a categoria de inteligência artificial e ciência de dados, transformação digital e social somando, ambas as categorias, 20 projetos em competência, nos quais uma equipe de especialistas da **everis** participou do júri da definição de ganhos.
- Sobre o relacionamento com as universidades durante o FY20:
  - Foram realizadas 25 atividades de interesse para **everis** Chile. Alguns dos resultados e impacto:
    - Mais de 550 estudantes participaram de conversas e painéis dirigidos por profissionais da **everis** Chile.
    - Mais de 500 candidaturas realizadas para o programa de formação profissional interno da **everis**.
    - Mais de 180 alunos desejam continuar recebendo informações de nossa empresa.
    - 14 colaboradores passaram a fazer parte da nossa empresa a partir do relacionamento com as universidades.

Valor para a sociedade



## Teaming.net

Plataforma de crowdfunding, gerenciada pela Fundação Teaming, fundada pela **everis**, que também desenvolve sua parte tecnológica. A plataforma funciona com doações mensais de 1 euro, totalmente destinadas a uma causa social sem fins lucrativos.

- Houve a participação de 401.246 personas que doam € 1 por mês para ajudar os demais.
- Arrecadamos: € 6.295.562.
- Em 2020, 97.103 novos teamers se juntaram.
- O impacto da **everis** se reflete nas seguintes cifras.
- 14 grupos de colegas ativos.
- 346 teamers.
- 857 teamers unidos no total em grupos apoiados pela **everis**.
- € 51.436 arrecadados entre todos os grupos.

### Ações durante o ano de 2020 Teaming dentro da **everis**

- Criação do grupo de apoio corporativo para material sanitário da UNICEF.
- Criação de um grupo corporativo para o dia do câncer de mama.
- Uma comunicação exclusiva sobre o dia mundial do câncer de mama com link direto para a landing page. Promovemos a landing page, não o grupo, sabendo que teríamos menos conversões.



The screenshot displays the Teaming.net website interface. At the top, it says "Bienvenidos al Teaming de everis" and "Entre todos los compañeros y compañeras de everis recaudamos fondos para ayudar a causas sociales a través de la plataforma de Teaming". Below this, it indicates "Solo 1€ mes" and "100% para la causa".

The main section is titled "Grupos apoyados desde everis" and lists several supported groups:

- Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)**: 11 teamers, 10€ recaudados. Description: "Es una organización sin ánimo de lucro formada por pacientes, familiares, voluntarios, colaboradores y profesionales. La misión de la AECC es realizar estudios para educar en salud, apoyar y acompañar a las personas enfermas y sus familias, y financiar proyectos de investigación que permitan un mejor diagnóstico y tratamiento del cáncer." Link: [Ver más sobre Teaming](#)
- Asociación Cáncer de Mama Metabólico (CMM)**: 1 teamer, 0€ recaudados. Description: "Los tres pilares fundamentales en los que se basa el trabajo de la asociación son: Conscientización al 20% de mujeres que sufren cáncer de mama y/o su cuidado, seguir a las pacientes que están en esta etapa y obtener fondos para la investigación del cáncer de mama metabólico, ya que, el pronóstico que se indica a este estudio de la enfermedad es muy bajo. Nuestra finalidad es la consecución de nuevos datos oficiales que permitan investigar y avanzar en el diagnóstico." Link: [Ver más sobre Teaming](#)
- Fundación Le Cadiu contra el Cáncer de Mama**: 1 teamer, 0€ recaudados. Description: "La Fundación Le Cadiu a través de su proyecto FIC de vida, recauda fondos para la investigación del cáncer de mama en diferentes centros de investigación de toda España. Actualmente, financiamos 7 estudios de cáncer de mama en proyectos de investigación de 20 años, según el protocolo de la Dra. Ana Llach en el ICAVA de Valencia; DESPLAZADO EL CÁNCER DEL CÁNCER DE MAMA HEREDITARIO dirigido por la Dra. María Fuentes y el Dr. Sabarwal Martínez en el Hospital Provincial de Castellón; entre otros." Link: [Ver más sobre Teaming](#)
- Fundación In+H+EOS**: 20 teamers, 1907€ recaudados. Description: "Este es un grupo creado por profesionales de everis que decidieron colaborar con la Fundación In+H+EOS, que busca nuevas terapias innovadoras contra el cáncer, en base al desarrollo de I+D+i y además agencia por la formación e investigación en la empresa y una atención integral a pacientes y familiares. www.inheos.org. www.inheos.org." Link: [Ver más sobre Teaming](#)
- IMPaC: Tumor - Inmunología**: 40 teamers, 107€ recaudados. Description: "El grupo de Tumor Inmunología perteneciente al IMPaC que es una fundación sin ánimo de lucro, está totalmente reglada por los auditores de la Comunidad de Madrid de la Comunidad de Madrid. Desde comienzos de un año de sus proyectos, "In+H+EOS" se dedica a la investigación y desarrollo de nuevas terapias para explicar, prevenir y tratar el cáncer. Si quieres más información, si que nos escribas. Es un placer." Link: [Ver más sobre Teaming](#)
- Fundación CRIS CONTRA EL CÁNCER**: 20 teamers, 100€ recaudados. Description: "La Fundación CRIS nace con un único objetivo: luchar contra el cáncer y a su vez de la investigación. Su desafío es crear una que ayude a todos al sufrimiento, al trabajo y el compromiso necesario para conseguirlo, y que además, sea una, sea una de las esperanzas y vida. Desde su creación, CRIS se dedica a investigar en oncología en su investigación." Link: [Ver más sobre Teaming](#)

## Fundação

A Fundação, totalmente financiada pela empresa, desenvolve atividades que contam com um contribuição de 559.739 euros da **everis**, cujas linhas de atuação são o apoio ao espírito empreendedor, a promoção da inovação e o incentivo ao talento das empresas, que desenvolve inúmeros projetos dos quais muitos profissionais da **everis** participam como voluntários.

As atividades promovem o espírito empreendedor, contribuem para a redução da exclusão digital, apoiam as iniciativas sociais dos profissionais da **everis** e NTT DATA, impulsionam soluções tecnológicas para resolver problemas sociais e favorecem a reconversão de trabalho para carreiras tecnológicas.

**Mais de 2.100** voluntários da everis e externos

**27** cidades

**13** países

**A Fundação leva tecnologia a quem mais precisa.**

[www.fundacioneveris.com](http://www.fundacioneveris.com)

everis | FUNDACIÓN EVERIS



Os projetos da Fundação estimulam talentos que, por meio da tecnologia, do empreendedorismo e da inovação, favorecem a qualidade de vida e o cuidado com o meio ambiente.

## Projetos de negócio com impacto social

Intraempreendedorismo social

Prêmios eAwards de empreendedorismo

Programa Púlsar  
Mentoria para meninas adolescentes

Tecnologia para crianças

Play and Make it!

Escola de linguagens de programação

## Projetos com impacto social

Estes são alguns dos nossos projetos mais destacados em colaboração com clientes:

### • Colômbia

#### Acordo especial de cooperação do Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) e everis Colômbia

A **everis** trabalha com o SENA e o Governo colombiano em uma iniciativa para desenvolver talentos em Cauca (departamento da Colômbia) e treinar mais de 100 mil pessoas entre 2020 e junho de 2022.

É apoiado por um centro de ciência, tecnologia e inovação na sede do SENA em Popayán como promotor da criatividade, inovação e crescimento profissional dos aprendizes do SENA na região de Cauca.



### • Bélgica

#### EASME | Executive Agency for SMEs

Plataforma WeGate para mulheres empresárias com objetivo de criar um ponto único de acesso a recursos e promover e apoiar o espírito empreendedor feminino na Europa. O orçamento aproximado foi de € 850.000.

#### DG Connect (Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology)

Ferramenta de avaliação das capacidades e competências digitais em toda a UE dirigida às pessoas que trabalham ou procuram emprego.

#### DG EMPL – DG for Employment

Desenvolver, implementar e melhorar continuamente a nova plataforma Europass que deve ser fácil de utilizar e gratuita para todos os utilizadores e acessível a pessoas com deficiência. Orçamento aproximado de 2 milhões de euros.

#### The Directorate-General for Structural Reform Support (DG REFORM)

Garantir o acesso a cuidados de saúde de qualidade prestados no domicílio, nos lares para idosos e nos lares especiais para pessoas com deficiência funcional. Orçamento aprox. de € 400.000.

### • Eslovênia

#### The Directorate-General for Structural Reform Support (DG REFORM) for the Ministry of Health of Slovenia

Apoio para melhorar a qualidade dos cuidados de saúde e segurança dos pacientes na Eslovênia. Orçamento aprox. de € 400.000.

### • Alemanha

#### The Directorate-General for Structural Reform Support (DG REFORM) for the Federal Ministry of Health in Germany

Apoio estrutural à iniciativa nacional genomDE sobre o genoma, a fim de integrar a prestação de serviços de medicina genômica ao sistema de saúde alemão.

## Projetos com impacto social

### • Suíça

EMA para acelerar a aprovação das vacinas Pfizer e Moderna relacionadas à COVID durante o período natalino, bem como todas as vacinas que vieram depois. Trinta pessoas envolvidas no projeto.

### United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC).

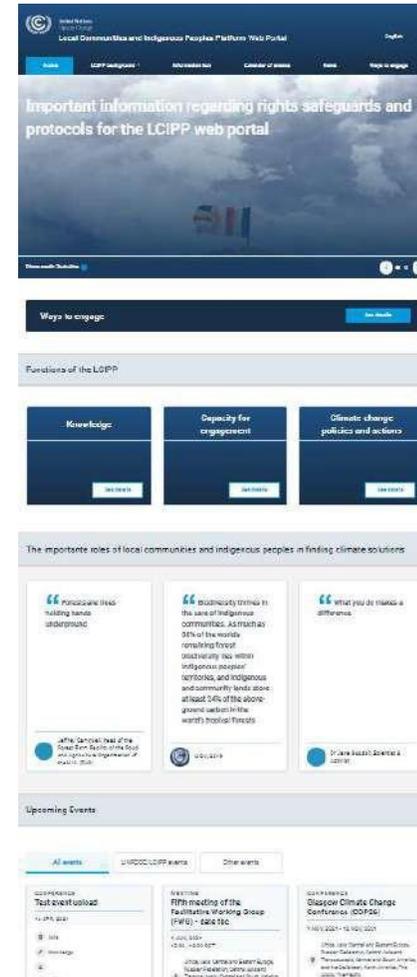
Portal da Web da Plataforma de comunidades locais e povos indígenas (LCIPP). A plataforma foi criada para reforçar os conhecimentos, tecnologias, práticas e esforços das comunidades locais e povos indígenas relacionados ao tratamento e à resposta às mudanças climáticas, para facilitar a troca de experiências e o compartilhamento de melhores práticas e lições aprendidas sobre mitigação e adaptação de forma holística e integrada, além de para aumentar a participação das comunidades locais e povos indígenas no processo da UNFCCC. Orçamento de € 150.000.

### World Health Organization

Análise de mercado e plano de negócios da Academia da OMS com o objetivo de oferecer treinamento sanitário de qualidade e certificado a 10 milhões de pessoas em todo o mundo até 2023. Orçamento aprox. de € 500.000.

### United Nations World Food Programme (WFP)

Revisão dos processos institucionais de gestão de fornecedores. O objetivo era revisar e melhorar o sistema de gestão de fornecedores do PMA, a fim de aumentar sua eficiência na assistência às populações vulneráveis. De acordo com o escopo de trabalho, os serviços de consultoria devem se concentrar em cinco áreas específicas: devida diligência, avaliação de desempenho de fornecedores, repositório central, automação do processo de compra e separação de funções. Orçamento aprox. de € 400.000.



4.8

## FORNECEDORES



## Compras locais

### Impacto da atividade da **everis** no emprego e no desenvolvimento local.

A **everis** promove o desenvolvimento e a sustentabilidade de todas as comunidades em que desenvolve seu trabalho. Por isso, colabora ativamente com os diversos agentes que compõem a sociedade, apoiando e promovendo as iniciativas que tenham um impacto favorável na população e no meio ambiente, nomeadamente através de iniciativas e projetos de empreendedorismo, inovação e ação social.

Por outro lado, comprando de fornecedores locais, a **everis** contribui para o desenvolvimento e o crescimento do tecido empresarial das comunidades. Em 2020, 89% das compras foram feitas de fornecedores locais. Os fornecedores locais são aqueles em que o país de origem do fornecedor (sede social) coincide com o país que realiza a compra. O cálculo deste indicador, neste ano, foi alterado, sendo o resultado das compras de fornecedores locais relativo ao total das faturas recebidas pelos nossos fornecedores no FY. A tabela anexa se refere ao FY19 de acordo com este mesmo método.

As compras deste FY20 foram bastante afetadas pelo cancelamento de despesas devido à pandemia. Categorias como viagens tiveram reduções de cerca de 85% entre o FY19 e FY20, em geral, quase todas as categorias foram reduzidas por cancelamentos, reduções de custos devido ao FIT2020 e economias geradas nas negociações com fornecedores. Isso faz com que os dados em % das compras locais tenham variado ligeiramente sem que a política tenha sido alterada.

País	% Compras locais FY20	% Compras locais FY19
<b>Europa</b>		
 Bélgica	44%	77%
 Espanha	87%	88%
 França	100%	N/A
 Itália	88%	94%
 Luxemburgo	75%	83%
 Países Baixos	93%	N/A
 Portugal	90%	94%
 Reino Unido	74%	77%
 Suíça	82%	100%
<b>América</b>		
 Argentina	96%	97%
 Brasil	98%	97%
 Chile	93%	96%
 Colômbia	92%	92%
 México	96%	95%
 Peru	91%	88%
 EUA	96%	98%
<b>África</b>		
 Marrocos	100%	100%
<b>Total</b>	<b>89%</b>	<b>90%</b>



**Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente.**

## Política de compras

A política de compras da **everis** inclui os regulamentos, as responsabilidades e as condições básicas sobre aquisições em nível corporativo.

A política inclui o código de ética estabelecido na empresa, que todo funcionário da **everis** que tenha contato com fornecedores deve seguir. Além disso, possui políticas internas que definem os processos de concessão de serviços e suprimentos aos fornecedores, que se baseiam nos princípios da imparcialidade, transparência e sustentabilidade.

A função de compras da **everis** é composta por todas as equipes que intervêm direta ou indiretamente nos processos de compras, e é liderada pela equipe de Procurement, com uma Estrutura global de coordenação e governo (GCGS), liderada pelo Global Head of Procurement.

A equipe de Procurement é formada por um grupo de profissionais alocados geograficamente de acordo com as necessidades do negócio de cada país. Dessa forma, esses profissionais podem apoiar projetos de compras locais, regionais ou globais.

A **everis** tem questões ambientais em sua política de compras e continua trabalhando para incluir questões sociais e de igualdade de gênero no curto prazo.

## Supervisão de fornecedores

Para a homologação de fornecedores, a **everis** conta com um processo minucioso de revisão de informação nas áreas relevantes, o que também garante que o fornecedor esteja ciente das políticas da **everis** em termos de segurança, prevenção de riscos ocupacionais, meio ambiente e energia, RGD, etc., além das condições gerais de contratação.

A **everis** leva a cabo um processo interno de avaliação efetuado pelas equipes de Procurement, em colaboração com as áreas relevantes em cada caso, e seguindo as diretrizes estabelecidas na estrutura de coordenação e governo global. Controla se o fornecedor atende às expectativas quanto aos prazos de execução e entrega acordados e à qualidade dos produtos e serviços contratados.

A **everis** incluiu medidas ambientais na fiscalização dos fornecedores e está trabalhando para reforçar o desempenho no que diz respeito às políticas ambientais, e um ponto importante é a forma como considera este aspecto na aprovação de fornecedores. No curto prazo, pretende incluir questões sociais e de igualdade de gênero.

Apesar de variarem de acordo com a localização, a **everis** estabelece os seguintes critérios primários ao selecionar um fornecedor:

- **Igualdade de condições entre eles.** Sempre se avaliam três propostas de diferentes empresas para comparar critérios e orçamentos.
- **Transparência mediante cada proposta recebida.** O cliente interno tem à sua disposição todas as informações de cada fornecedor proposto.
- **Processo de avaliação interna para qualificar o serviço prestado.**
- **Análise de critérios de gestão de projetos, bem como sua concepção e desenvolvimento.**

Por fim, é importante indicar que a **everis** atua sempre com integridade e cumprindo as leis e regulamentos correspondentes aplicáveis às operações com fornecedores e respeitando os contratos com eles, e estabelece, para isso, os seguintes canais de diálogo:

#### Canais de diálogo com fornecedores

- Caixa para entrega de ofertas
- Processo de negociação
- Gestão constante de relacionamento
- Processo de homologação
- Avaliações de serviço periódicas

Durante o FY20, uma ferramenta comercial foi aprovada e adquirida para gerenciar o relacionamento com os fornecedores.

Esta ferramenta é denominada Portal de fornecedores na solução comercial Ariba (SAP), que abrangerá os processos de gestão de fornecedores, negociações estratégicas com fornecedores e compras de bens e serviços, além da relação de gestão de faturas.

Esta ferramenta baseada na Ariba será implementada ao longo do FY21 e FY22 em todos os países.

#### Políticas de incorporação de subcontratados

Além disso, são definidas políticas com os fornecedores para que os subcontratados trabalhem com as mesmas ferramentas. Nelas, é indicado que a **everis** possui um Código de ética e conduta profissional, cujo conteúdo é aplicável também às empresas e aos profissionais com os quais a empresa colabora, dos quais será exigido o respeito máximo aos direitos fundamentais de cada pessoa; a promoção de um ambiente de trabalho idôneo para o desenvolvimento pessoal, social e empresarial; a aplicação efetiva dos princípios da igualdade, meritocracia e não discriminação na contratação de funcionários; o compromisso com a qualidade, inovação, treinamento e transparência na informação; a eliminação de riscos ocupacionais; a proibição de solicitar ou oferecer qualquer tipo de presente a clientes e/ou fornecedores, inclusive administrações públicas, que ultrapasse a mera cortesia, para obter benefício, favor, subsídio ou vantagem a favor da **everis** ou a seu próprio favor; bem como a gestão adequada dos recursos e respeito ao meio ambiente.

Por outro lado, há um formulário de homologação em que o contratante deve aceitar a política ambiental baseada na norma ISO 14.001 e a política de energia baseada na norma ISO 50.001:2011 da **everis**.

# 4.9

## CLIENTES



A **everis** trabalha com uma política muito clara com os clientes, baseada na proximidade e em soluções inovadoras, abrangentes e de alta qualidade. A cada cliente é atribuído um gerente responsável por todas as atividades que o afetam, desde a identificação das necessidades até a execução dos projetos.

Para saber qual é o grau de satisfação dos clientes quanto à qualidade do serviço prestado pela **everis**, foram estabelecidos diferentes canais de comunicação com eles:

- Relatório de satisfação do cliente: este relatório é elaborado anualmente com base nas respostas obtidas nas pesquisas com clientes. É uma enquete com o objetivo de medir o grau de satisfação do cliente com a qualidade do serviço prestado em cada uma de suas fases por meio de perguntas detalhadas. No FY20, obtivemos um máximo anual com uma satisfação do cliente de 8,4 de 10, e nos demais anos essa pontuação sempre foi superior a 7,7.



- Gestão de clientes: conforme mencionado anteriormente, para cada cliente existe uma estrutura de gestão global liderada pelo Gestor de clientes e que, entre as suas tarefas, aborda diretamente as inquietudes ou preocupações que podem acometer o cliente, conduzindo o plano de ação associado para resolver possíveis contingências.

- Gestão de reclamações: este processo está sob responsabilidade da área jurídica da **everis**. Durante o FY20 não foi relatada nenhuma reclamação jurídica por parte de nossos clientes.
- Periodicamente, a área de Brand and Communications é solicitada a fornecer informações sobre as comunicações recebidas nas redes sociais sobre qualidade e meio ambiente.

Em relação à metodologia, foram realizadas entrevistas online por meio de um questionário com 598 contatos, em 503 projetos (alguns contatos se repetem em vários projetos), o que representa 8% do total das contas dos projetos com trabalhos executados durante o ano.

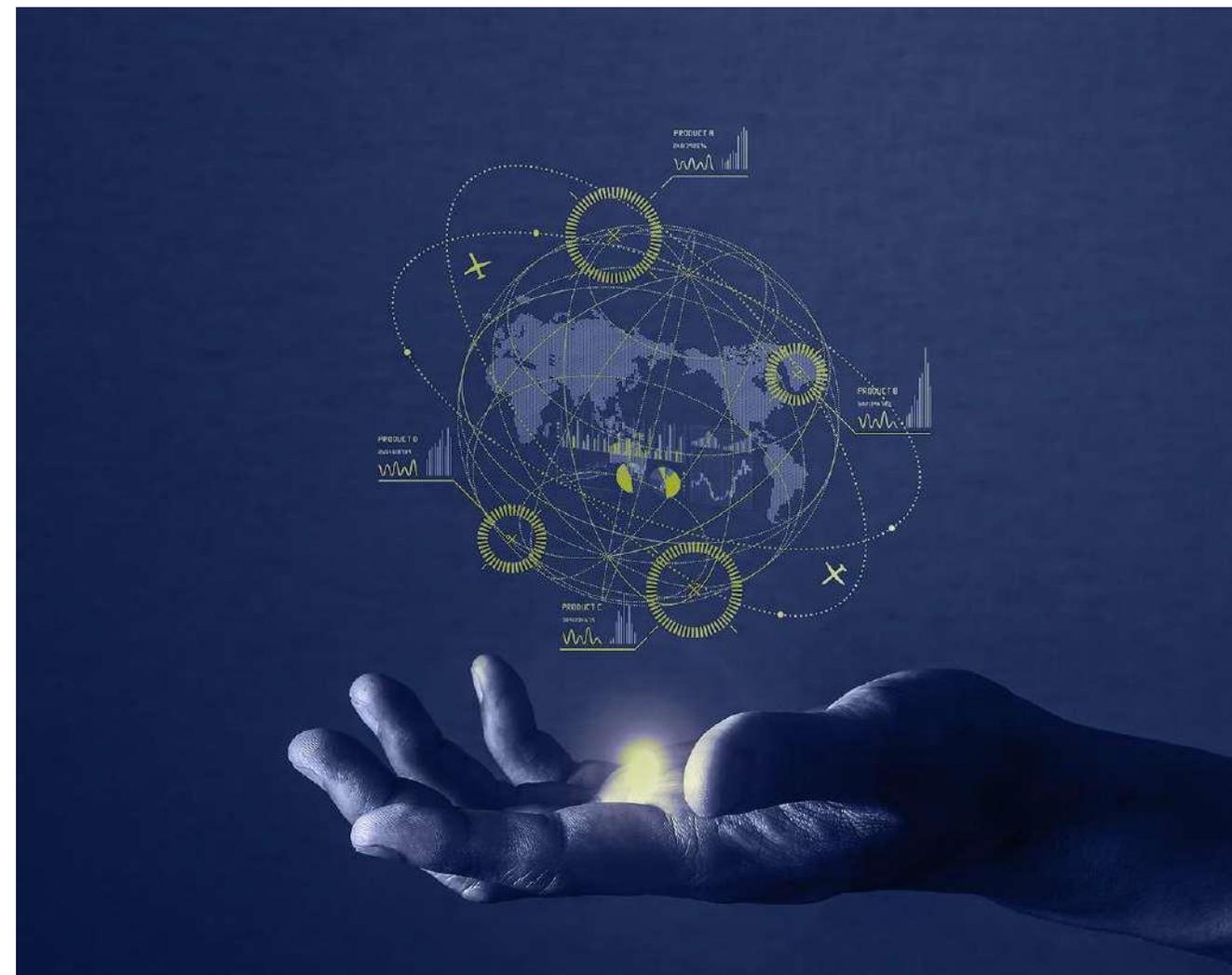
Dentre os aspectos mais valorizados pelos clientes, destaca-se "responsabilidade e comprometimento" (18%), seguido de "flexibilidade" (8%). Quanto aos aspectos de melhoria, além de "responsabilidade e do comprometimento" (4%), estão "qualidade na entrega" (3%) e "rotatividade" (2%).

Além do que já foi comentado, a **everis** assina contratos adequados na substância e na forma com os clientes, disponibilizando sistemas e serviços de acordo com o que é oferecido e estipulado.

Em relação ao compromisso de confidencialidade, a empresa gere as informações dos clientes de acordo com os contratos e as respectivas leis e regulamentos relativos à proteção dos dados pessoais, estabelecendo, para além das enquetes mencionadas, os seguintes canais de diálogo:

#### Canais de diálogo com clientes

- Propostas de negócios e seu acompanhamento
- Atividades de desenvolvimento de negócios
- Eventos: congressos e conferências
- Enquetes de satisfação
- Relatório de sustentabilidade anual



A everis realizou mais de 200 eventos com o auxílio de mais de 15 mil pessoas

1º de abril de 2020 – 31 de março de 2021

**252 eventos\***

everis speakers

**232**

Hybrid

**6**

Face to face

**1**

**201**

Clients

**24**

Recruiting

**236**

External

**7**

Outros

Clients Attendees

**15.200**

Webinar

**205**

\*Escopo: Espanha, Europa e América Latina

4.10

## PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS DA EVERIS



## A everis é reconhecida em todo o mundo...

	Winner of Global Partner of the Year (2020).		Prêmio na categoria Winner of Most relevant Service Cloud Project.		Prêmio Sapiens 2019 na categoria Proyecto al Registro Inter-institucional de Actos Delegados na Espanha.
	Spain Partner of the Year Award (2020). Partner for Social Impact Award (2020). Spain Partner of the Year in AI Award (2019).		Outstanding – Catalyst Communications Global (DWTS2020).		Grand Award em NTT DATA Awards na categoria Sales Process Award com o projeto everis Station POS Consolidation (México, 2021).
	Top Employer Certification na Espanha e no Brasil (2020).		Partner Platinum Multinacional Liferay.		Melhor programa de práticas da Republica degli Stagisti na Itália.
	Prêmio LinkedIn Talent Awards España na categoria Employer Brand (2020).		Partner do ano por GTI (2019).		Partner Award the Appian.
	Prêmio SAP Cloud Platform Challenge 2019, com o projeto everis Smart Factory Gate (Italia).		Adobe Digital Experience Partner do ano no Sul da Europa (2020).		Best & Good Practice IFMA HabitatEnerTIC Awards 2020.
	A Universidade de Ciências de Tetuán Abdelmalek Assadi (Marrocos) reconhece o esforço e o compromisso da everis com os jovens do Marrocos (2019).		Prêmio "Specialized Partner of the year", na categoria Human Capital Management (2019).		Gold Award Winner in Step Two Awards Amadeus @ TOGO.

## Impacto social

## Ganhador Parceiro Microsoft do ano

Espanha

Excellence in innovation and impact on society everis,  
awarded by Microsoft Corp. for its Social Impact at  
Microsoft Inspire 2020

## Educação e diversidade



#girlsgonna change the world

Autelsi awards everis for GirlsGonna.  
Best Social Initiative

**LinkedIn**

LinkedIn Talent Awards

Todos os anos, a NTT DATA formaliza o **reconhecimentos dos projetos de maior destaque** com base em diversos critérios: volume de receita ou benefícios, contribuição social e estratégia de vendas ou implementação exemplar na fase de entrega. Este ano, a **everis** foi reconhecida em todas as categorias, com sete projetos.

Estes foram os prêmios recebidos:

**NTT DATA Award** reconheceu o projeto **eu-LISA & Frontex/TEF** (Transversal Engineering Framework) pelo volume gerado de receita e benefícios.

Sales Process Award premiou a candidatura de **Shell México/everis Station POS Consolidation** por sua estratégia de venda.

System Engineering Process Award destacou o **projeto Profuturo AFORE**, uma solução de design, desenvolvimento e implementação de Pension's Core por sua avançada fase de entrega.

Por fim, **Contribution Award** premiou **várias iniciativas da everis** que contribuíram para a sociedade: ehCOS Remote Health, um aplicativo de acompanhamento clínico remoto; Blockchangel Challenge, que busca soluções de blockchain para prevenir, mitigar e controlar a violência; o aplicativo oficial do Governo da Espanha para a autoavaliação com asistencia.covid19.gob.es; e a plataforma de telemedicina UHG Brasil.

## Sete projetos reconhecidos

A everis foi premiada em todas as categorias da premiação NTT DATA Awards 2021



### ...e o respaldo dos analistas

#### Gartner

Identificada como uma história de sucesso e best practice em Inovação.

#### Forrester

Líderes em Insights-Driven Business Process Outsourcing.

#### Everest Group

Líderes em Open Banking IT Service Providers, BFS Risk and Compliance IT Services.

#### HFS

4ª posição no Top 10 Healthcare Sector Service Providers.

#### Avasant

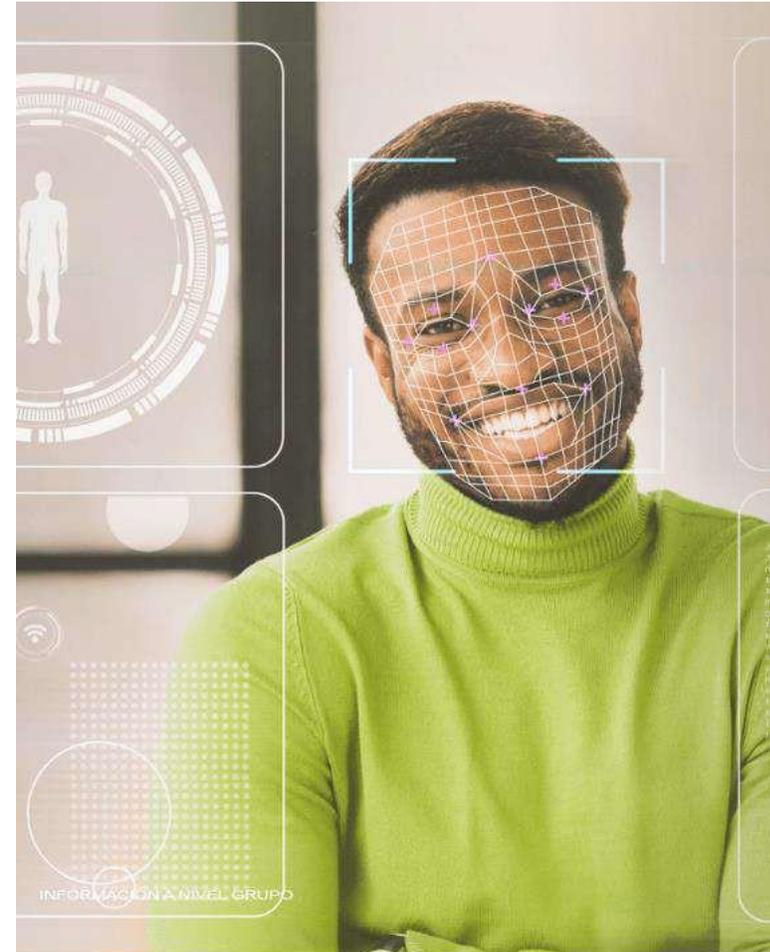
Líderes em BLOCKCHAIN SERVICES.

#### IDX

3ª empresa no ranking Fintech.

#### NelsonHall

Líderes em Digital Experience Consulting, Healthcare Operational Analytics Services – Payer & Provider, Cloud Infrastructure Brokerage, Orchestration & Management, Salesforce Services NEAT, SAP Cloud Migration Services.





05

# MEIO AMBIENTE E ENERGIA

Proteger e preservar o capital ambiental é uma das prioridades da **everis**, e é por isso que seu compromisso com o meio ambiente foi transformado em uma das principais linhas estratégicas da entidade.

A **everis** aposta em um modelo de empresa mais eficaz, eficiente, sustentável e tecnologicamente avançado. Para isso, trabalha em conjunto com todas as suas localidades em todo o mundo a fim de ajudá-las a gerenciar melhor a energia, fazer uso eficiente da água, otimizar a eficiência e segurança do transporte e proteger o capital ambiental e combater as mudanças climáticas, com uma visão global e abordagem integrada.

A **everis** conta com uma ampla gama de serviços e certificações orientadas a resolver qualquer questão ambiental necessária por meio de soluções tecnológicas e gestão ambiental.

Na **everis**, trabalhamos para melhorar nosso desempenho ambiental e transparência, aumentando a disseminação de nosso compromisso em questões ambientais nas delegações em cada um dos países. Este ano a captação de informações ambientais foi ampliada para diferentes delegações na Europa, América e África, trabalhando na coleta do resto dos dados nos países onde estamos presentes tendo em vista o futuro.



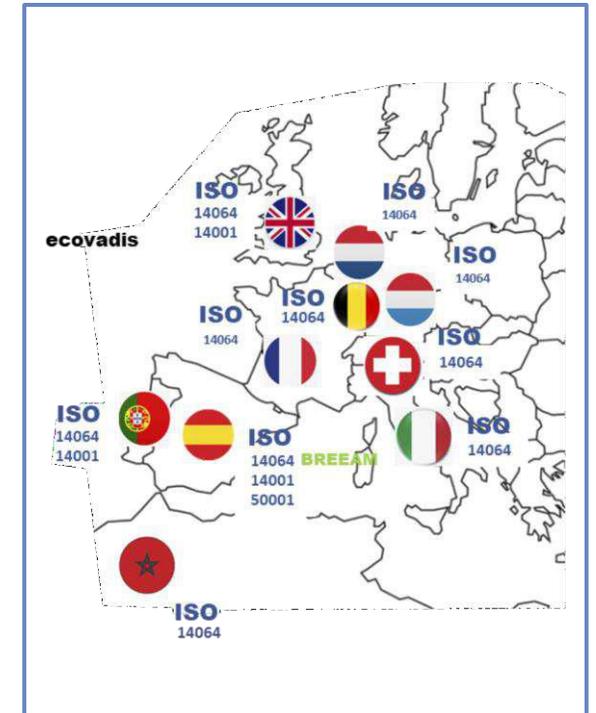
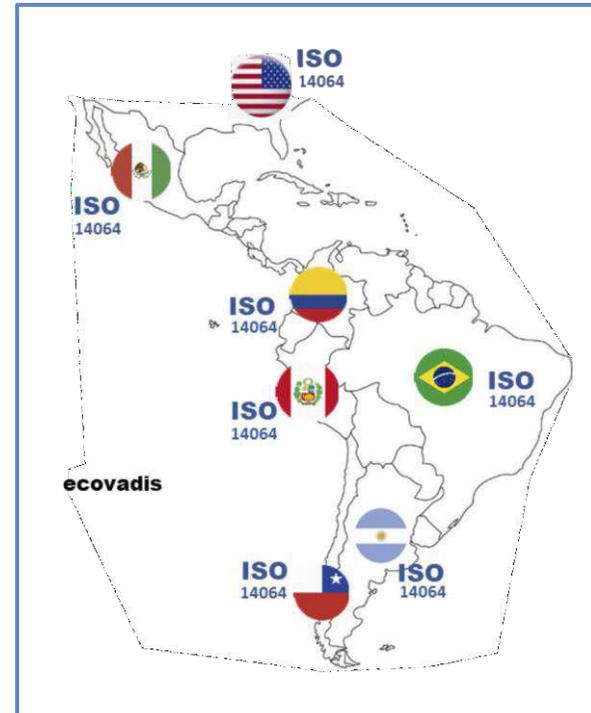
# 5.1

## CERTIFICAÇÕES EVERIS



Nas certificações, a **everis** se mantém alinhada aos processos, negócios e estratégias, de forma que a expansão sistemática de suas certificações seja homogênea para toda a empresa.

Na **everis**, trabalhamos para melhorar nosso desempenho ambiental e transparência, aumentando a disseminação de nosso compromisso em questões ambientais nas delegações em cada um dos países. Este ano a captação de informações ambientais foi ampliada para diferentes delegações na Europa, América e África, trabalhando na coleta do resto dos dados nos países onde estamos presentes tendo em vista o futuro.



Sempre buscando o aprimoramento contínuo, a **everis** possui as seguintes certificações por país e centros de trabalho, como mostra a tabela:

**Sistemas de gestão ambiental ISO 14001**

País	Cidade
Espanha	Madri
	Sevilha
	Segóvia
	Cidade Real
	Huesca
Portugal	Lisboa
Reino Unido	Londres

**Sistemas de gestão energética ISO 50001**

País	Cidade
Espanha	Madri

**Comercial e em uso BREEAM**

País	Cidade
Espanha	Madri

**Nível de grupo everis Spain ECOVADIS**
**Pegada de carbono**
**ISO 14064**

País	Cidade
Espanha	Bruxelas
	Alicante
	Barcelona
	Sant Cugat del Vallès
	Bilbao
	Guecho
	Cidade Real
	Corunha
	Madri
	Múrcia
	Salamanca
	Sevilha
	Valência
	Valladolid
Saragoça	
França	Estrasburgo
Itália	Milão
	Roma
Luxemburgo	Luxemburgo
Países Baixos	Amsterdã
Portugal	Lisboa
Reino Unido	Londres
	Glasgow
Suíça	Genebra

País	Cidade
Argentina	Buenos Aires
	Mendoza
Brasil	São Paulo
	Uberlândia
	Rio de Janeiro
Chile	Santiago de Chile
Colômbia	Bogotá
México	Cidade do México
Peru	Lima
	Trujillo
EUA	Arlington
Marrocos	Tetuão



Para promover a sustentabilidade da cadeia de abastecimento, a **everis** se associou à EcoVadis, aproveitando a influência dos gastos como uma força positiva para conduzir os parceiros de negócios para além da simples conformidade.

A EcoVadis avalia e monitora permanentemente a gestão e o escopo da responsabilidade social corporativa das empresas, oferecendo ferramentas para promover seu aprimoramento.

A metodologia de classificação da EcoVadis é baseada em critérios de responsabilidade social corporativa estruturados em quatro categorias principais: Meio ambiente, práticas trabalhistas e direitos humanos, ética e compras sustentáveis. Esses critérios seguem padrões internacionais de responsabilidade social, como os contidos nos acordos da Organização Internacional do Trabalho, o Global Reporting Initiative Standard e a ISO 26000.

A **everis** se destacou por seu compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade social corporativa com a medalha "Silver" da EcoVadis. Esta distinção reconhece o trabalho da empresa em quatro níveis: meio ambiente, práticas trabalhistas e direitos humanos, ética e compras sustentáveis.

# ecovadis



As classificações de sustentabilidade empresarial mais confiáveis do mundo

## 5.2

# POLÍTICA AMBIENTAL E ENERGIA



Como parte dos objetivos para 2020, realizamos a revisão e o alinhamento dos compromissos da política ambiental e da política energética em um único documento. Foi aprovado em maio de 2020 por Fritz Hoderlein, CEO Global e publicado no site da everis.

Na everis, como sinal do forte compromisso com o meio ambiente e a gestão eficiente da energia das nossas instalações, decidimos implementar uma política ambiental e energética, como um padrão comum para garantir a proteção e o respeito ao meio ambiente em todas as nossas atividades e processos, além de promover o uso sustentável dos recursos naturais e o combate às mudanças climáticas.

Somos uma empresa de consultoria de negócios, tecnologia e outsourcing posicionada em todos os setores da esfera econômica e com presença na Europa, América Latina, Estados Unidos e África. Por meio de nosso modelo de empresa único e singular, firmemente comprometido com o talento e com a criação de um contexto de liberdade responsável, buscamos alcançar um alto desempenho profissional.

Na everis estamos empenhados em melhorar o nosso desempenho ambiental e energético, assumindo os seguintes compromissos:

- Trabalhar de forma respeitosa com o meio ambiente e promover essa responsabilidade entre nossos funcionários, clientes, fornecedores e demais grupos de interesse.
- Cumprir as legislações internacionais, estaduais, regionais e locais vigentes sobre meio ambiente e energia, expandindo-as sempre que possível, e demais requisitos assumidos pela everis relacionados aos aspectos ambientais, além do uso e consumo de energia.
- Identificar os impactos ambientais derivados da atividade, produtos e serviços desenvolvidos pela empresa e estabelecer planos com o objetivo de eliminá-los, integrando os fatores relacionados ao meio ambiente nos nossos processos.
- Evitar a poluição, minimizando nosso consumo de recursos naturais, eliminando nossos resíduos de forma responsável e reciclando os materiais que utilizamos.
- Apoiar a aquisição de produtos e serviços que respeitem o meio ambiente e a eficiência energética, além de promover atividades de design que considerem a economia de energia, de forma a melhorar o desempenho energético e ambiental.
- Estabelecer e revisar nossos objetivos ambientais e energéticos para garantir que sejam adequados e viáveis, além de garantir a disponibilidade de informações e recursos necessários para atingir os objetivos propostos.
- Orientar o desempenho ambiental e energético e os sistemas de gestão ambiental e energética implementados, para a economia, otimização de recursos e consumos, eficiência e melhoria contínua.

Na equipe de gestão da everis, aprovamos e apoiamos esta política e disponibilizaremos os recursos necessários para o seu desenvolvimento e acompanhamento.

**Maio de 2020**  
**Fritz Hoderlein**  
Global CEO

# 5.3

## SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL



A **everis** conta com a implantação do sistema de gestão ambiental (SGA) baseado na norma internacional ISO 14001:2015, pela qual assume os seguintes compromissos ambientais:

Cumprir a legislação ambiental vigente aplicável

Controlar os aspectos ambientais e os impactos associados decorrentes de atividades e serviços

Conscientização e sensibilização ambiental de todos os funcionários

Prevenir a poluição por meio da adoção de boas práticas ambientais

**Como um marco importante para destacar no FY20, o escopo do sistema de gestão ambiental foi estendido à fábrica da AUNAV em Huesca, núcleo da área de robótica, responsável pelo design, desenvolvimento, fabricação e comercialização de soluções robóticas com tecnologias próprias, que se adaptam às necessidades específicas dos nossos clientes nacionais e internacionais de segurança e defesa.**

### SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL: ESCOPO

O sistema de gestão ambiental implementado é aplicável a todas as atividades realizadas nos seguintes escritórios:

- Madri: Camino Fuente de la Mora, 1, Planta 1 y 4, 28050 Madri (Espanha).
- Sevilha: C/ Gonzalo Jiménez de Quesada, 2 Edificio Torre Sevilla, 41092 Sevilha (Espanha).
- Cidade Real: Ronda de Toledo, 19, 13005 Cidade Real, (Espanha).
- Huesca: Carretera Nacional 240 km 134, 22500, Binéfar, Huesca (Espanha).
- Lisboa: Atrium Saldanha. Praça Duque de Saldanha, 1 – 10º E/F 1050-094 – Lisboa (Portugal).
- Londres: UK House, 180 Oxford Street, Londres W1D 1NN.

e que podem ter impacto sobre o meio ambiente:

EVERIS, EVERIS ENGINEERING AND OPERATION:

- Consultoria em estratégia, processos de negócios e tecnologias da informação.
- Serviços de desenvolvimento, manutenção, infraestrutura (hosting, housing, cloud, técnica de sistemas, operação e monitoramento) e de negócios.
- Gestão de projetos, análise, design, desenvolvimento, teste e implementação de sistemas informáticos, além de assistência técnica e manutenção de tais sistemas.

EVERIS INGENIERIA: Serviços técnicos de consultoria

EVERIS AEROESPACIAL, DEFENSA Y SISTEMAS DE SEGURIDAD: Consultoria, assistência técnica, engenharia, design, desenvolvimento, integração, adaptação, fabricação, fornecimento, instalação e manutenção de produtos, soluções e sistemas civis e militares, tanto de hardware quanto de firmware e software.

AUNAV: Engenharia, design, desenvolvimento, integração, adaptação, fabricação, fornecimento e manutenção de produtos, soluções e sistemas civis e militares, tanto de hardware quanto de firmware e software.

Como SGA, foram desenvolvidos procedimentos para cumprir cada requisito da norma. A **everis** identificou seus aspectos ambientais, riscos e oportunidades, sempre levando em conta o contexto externo e interno, além das necessidades e expectativas dos grupos de interesse.

A **everis** faz um levantamento dos riscos relacionados aos fatores que poderiam causar desvios nos processos do sistema de gestão ambiental. Os riscos ambientais são identificados, analisados qualitativamente, é planejada a estratégia para mitigá-los ou aceitá-los e eles são monitorados, garantindo a aplicação da abordagem preventiva.

A seguir, são detalhados os principais riscos que a **everis** detectou para seu sistema de gestão ambiental:

Como os escritórios da everis são alugados, pode haver limitações na autonomia para implementação de medidas de aumento da eficiência energética.

Devido à existência de instalações com equipamentos de ar-condicionado com gases fluorados com efeito de estufa, podem ocorrer emissões para a atmosfera.

Devido às recomendações sanitárias para o combate à pandemia de Covid-19, como o distanciamento social, pode haver um aumento do uso do transporte privado em detrimento do transporte público, aumentando assim as emissões para a atmosfera e o consumo de combustível nos deslocamentos in itinere.

Devido à existência de uma grande quantidade de legislação ambiental e suas modificações, pode haver leis ambientais desatualizadas ou obsoletas.

Devido às recomendações de saúde para combater a pandemia de Covid-19, como o aumento da limpeza com géis ou o uso de máscaras e copos descartáveis, pode ocorrer um aumento na geração de resíduos e/ou a gestão inadequada de tais resíduos.

Escopo	Objetivos	Estado	Observações
SGA	Incorporação de AUNAV ao SGA	●	
Espanha	Lançamento de ações para reduzir o impacto ambiental da situação de emergência provocada pela Covid-19	●	
Mad/Novus	Adaptar as instalações do Novus para melhorar a separação dos resíduos orgânicos	●	
Mad/Novus	Redução do consumo de eletricidade	●	Não foi realizada a alteração de pontos de ajuste e horários das temperaturas dos sistemas de ar-condicionado, pois o centro está fechado desde março de 2020 devido à Covid-19, embora os valores objetivos tenham sido atingidos
UKH	Reduzir o impacto ambiental causado pelo consumo de papel no escritório	●	Sem finalização devido ao fechamento dos escritórios. Extensão para FY21
Reino Unido	Lançamento de ações para reduzir o impacto ambiental da situação de emergência provocada pela Covid-19	●	
Madri/Sevilha	Reduzir as embalagens de plástico das máquinas de venda automática	●	Sem finalização devido ao fechamento dos escritórios. Extensão para FY21
Sevilha	Reduzir a geração de resíduos de papelão	●	Sem finalização devido ao fechamento dos escritórios. Extensão para FY21
Cidade Real	Reduzir o consumo de eletricidade por funcionário em 2% em comparação ao FY19	●	As ações não puderam ser implementadas devido ao fechamento dos escritórios, embora o objetivo tenha sido alcançado por conta disto. Mantido
Cidade Real	Reduzir o impacto ambiental causado pelo consumo de eletricidade por meio da contratação de energia verde	●	
Exeleria/ADS	Maior consciência ambiental da equipe	●	
Exeleria/ADS	Redução do consumo de eletricidade	●	Não foi realizada a alteração de pontos de ajuste e horários das temperaturas dos sistemas de ar-condicionado, pois o centro está fechado desde março de 2020 devido à Covid-19. Ainda assim, o valor objetivo foi alcançado. Mantido
Lisboa	Reduzir a potência instalada para iluminação interna em escritórios	●	Continuar em FY21 com o objetivo
AUNAV	Redução de desperdício de material eletrônico	●	
AUNAV	SGA_ OB_11 Redução de desperdício de material de aço e sucata de aço	●	

**Os objetivos são definidos a cada ano fiscal**, durante o ano fiscal de 2020, alguns dos objetivos do sistema de gestão ambiental para os escritórios onde é implementado foram os seguintes:

- Alcançado
- Parcialmente alcançado/Avaliação pendente
- Não alcançado
- Não aplicável

### Próximos passos:

Os objetivos propostos para o FY21 estão listados abaixo, levando em consideração aspectos ambientais significativos, requisitos legais, outros requisitos associados e seus riscos e oportunidades, além de outros fatores relevantes para diferentes locais e atividades, incluindo a situação de emergência sanitária em que nos encontramos:

Escopo	Objetivo
SGA	Incorporação de Lisboa ao certificado Incorporação de Santiago de Chile ao certificado
Madri/Initiatives	Redução do consumo de energia atuando nos pontos de ajuste de temperatura e horários do ar-condicionado Redução das emissões de CO <sub>2</sub> pela contratação de energia verde
Madri/Sevilha	Redução das embalagens de plástico das máquinas de venda automática
Sevilha	Reduzir a geração de resíduos de papel/papelão
Cidade Real	Reduzir o consumo de eletricidade por funcionário em 2% alterando os pontos de ajuste de temperatura
Londres	Redução do impacto ambiental causado pelo consumo de papel no escritório Lançamento de ações para reduzir o impacto ambiental da situação de emergência
AUNAV	Redução de desperdício de produtos químicos
Lisboa	Redução da potência instalada para iluminação interna Redução de copos descartáveis

#### Treinamento ambiental no SGA:

Além das ações de comunicação e divulgação gerais, todos os funcionários da **everis** ao alcance do SGA receberão o treinamento a seguir em meio ambiente:

Sistema de gestão ambiental e energética

Política ambiental e energética

Aspectos ambientais associados ao seu cargo de modo geral

Treinamento específico em questões ambientais para funcionários em cargos com características especiais

O modo de entrega deste treinamento será determinado pelo gerente ambiental de cada escritório; estão à disposição os seguintes meios:



Welcome Pack Ambiental



Curso online sobre gestão ambiental e energética



Incorporação de informações ambientais ao onboarding

**ISO**

14001



# 5.4

## SISTEMA DE GESTÃO ENERGÉTICA



A **everis** implantou e certificou em 2016 um sistema de gestão energética (SGE) conforme a norma ISO 50001, na sede de Madri, edifício Novus, para as Plantas 1 e 4. Durante o FY20, o escopo da certificação foi estendido a todo o Edifício NOVUS, bem como a certificação da versão atual da norma ISO 50001:2018. A **everis** atualmente continua trabalhando para incorporar ao projeto novos escritórios do grupo, que já contam com auditorias energéticas.

Escopo 2019	Escopo 2020
<p><b>everis Spain SLU:</b> Camino de la Fuente de la Mora n 1, <b>Planta 1</b>, 28050, Madri (Espanha)</p> <p><b>everis Ingeniería S.L.U:</b> Camino de la Fuente de la n 1, <b>Planta 4</b>, 28050, (Espanha).</p> <p>Superfície (m<sup>2</sup>): 8.632</p>	<p><b>everis Spain SLU</b></p> <p><b>everis Ingeniería S. LU</b></p> <p><b>everis aeroespacial, defensa y sistemas de seguridad</b></p> <p>Camino de la Fuente de la n 1, 28050, Madri (Espanha).</p> <p>superfície (m<sup>2</sup>): 48.339</p>



## Sistema de gestão energética: Escopo

O sistema de gestão de energia é aplicável a todas as atividades realizadas em:

– Madri: Camino Fuente de la Mora nº1, 28050 (Madri), Edifício Novus  
As atividades realizadas pela organização neste local são:

### everis España SLU

- Consultoria em estratégia e processos de negócios, tecnologias de informação, terceirização de serviços informáticos e comerciais.
- Gerenciamento de projetos, análise, design, desenvolvimento, teste e implementação de sistemas informáticos, trabalhos de assistência técnica e manutenção desses sistemas.

### everis engineering SLU (EXELERIA):

Gestão integral dos serviços relacionados a energia e meio ambiente: energia, sustentabilidade, água, mobilidade e transporte.

### everis aeroespacial, defensa y sistemas de seguridad:

**Consultoria**, assistência técnica, engenharia, design, desenvolvimento, integração, adaptação, fabricação, fornecimento, instalação e manutenção de produtos, soluções e sistemas civis e militares, tanto de hardware quanto de firmware e software.

### Ampliação do escopo do sistema de gestão energética:

No departamento de energia, foi elaborado um plano para 2020-2024, em que se propõe a ampliação do escopo do SGE, incluindo todos os edifícios da **everis** que representem 85% do consumo total e, assim, abrangendo auditorias energéticas de 2024 com as revisões energéticas do SGE.



	Edifícios	Localização
2020	Edifício Novus completo	Madri
2021	Maria de Molina	Valladolid
	Arco de ladrillo	Valladolid
	Plaza Euskadi 5	Bilbao
2022	Torre de Cristal	Corunha
	Torre Central	Múrcia
	Torre de Cristal	Múrcia
	JC1	Múrcia
	Britania 36	Alicante
2023	Géminis Center	Valência
	Cartuja	Sevilha
	Diagonal 605	Barcelona
	Edifício Illa	Barcelona
2024	Pedro y Pons 7	Barcelona
	Berlin 38	Barcelona
	Ronda de Toledo 21	Cidade Real
	Tovador	Saragoça
	Aragonia	Saragoça
	Carbajosa	Salamanca

ISO  
50001

### Objetivos FY21

Alinhados aos ODS 7: Energia acessível e limpa e 13: Ação contra a mudança global do clima, o departamento de energia propôs os seguintes objetivos para o FY21:



Instalação de sistemas de medição de energia elétrica por módulo

Redução de 2% no consumo de energia em climatização

- Manter a ventilação do sistema de climatização ativada 2 horas antes após a abertura da central e 2 horas após o fechamento.
- Manter a ventilação do banheiro ativa 24 horas.
- Incentivar a ventilação natural com a abertura das janelas.

Compra de energia com certificado de garantia de origem

Por ocasião da atualização da certificação com a norma ISO 50001:2018, e seu compromisso com a melhoria contínua e desempenho ambiental, a **everis** elaborou e divulgou um treinamento estruturado em 7 etapas, reunindo as principais mudanças estabelecidas pela nova norma ISO 50001:2018, para a equipe técnica responsável pela gestão energética, cujos principais objetivos foram:



Reforçar o conhecimento sobre os requisitos da norma ISO 50001:2018

Divulgar as principais alterações da nova versão da norma ISO 50001:2018

Abordar a transição para a ISO 50001:2018 em relação à versão anterior e incorporar os novos princípios de gestão

Aplicar e interpretar os requisitos relacionados à gestão energética exigidos pela ISO 50001:2018

Aprender a integrar o sistema de gestão energética ao sistema de gestão ambiental e outros sistemas de gestão da organização

Fornecer informações para realizar o design e implementação do SGE de acordo com a norma ISO 50001:2018 e, assim, cumprir com o RD 56/2016

Divulgar a nova política integrada de meio ambiente e energia

## Plano de comunicação

Em relação ao plano de comunicação, foi atualizada a comunicação externa da política integrada e eliminada a comunicação do Guia de boas práticas através dos monitores do edifício Novus.

Por outro lado, outras comunicações realizadas durante este período são:

– **Guia de BP:** via email em maio de 2020, Welcome Pack e Energy Management

– **Desempenho energético:** por meio do Relatório de sustentabilidade corporativa enviado a todos os funcionários por email e publicado externamente na Web.

Para o período seguinte, propõe-se fazer comunicações relacionadas ao uso responsável de energia, por meio da newsletter semanal da **everis**.

## Compras e design

Em relação à aquisição de serviços, produtos e equipamentos que podem ter um impacto significativo no uso e consumo de energia, durante 2020 não foram efetuadas compras.

Por outro lado, a nova política integrada foi incluída no formulário de homologação de fornecedores e em um guia de BP, com dicas para redução do consumo de energia, que eles devem se comprometer a seguir para trabalhar com a **everis**. Também foi incluída uma questão relativa ao cumprimento da legislação em vigor sobre o meio ambiente e energia e outra questão relativa à posse de certificação relacionada. Da mesma forma, foram definidas as especificações a serem consideradas na realização de compras relacionadas à aquisição de produtos ou serviços relativos ao consumo de energia da instalação, de forma a garantir a melhoria do desempenho energético:

### Equipamentos eletrônicos:

Etiqueta de classificação energética com categoria mínima B/A

### Fornecedores de energia:

Garantir que a energia fornecida seja de baixo carbono

### Empresas de manutenção:

Disponível de pessoal qualificado para a atividade a ser realizada

# 5.5 ESTRATÉGIA DE MUDANÇA CLIMÁTICA



Alinhada ao **ODS 13: Ação contra a mudança global do clima**, a **everis** iniciou uma estratégia de mudança climática que começou no FY17 a fim de verificar o cálculo de sua pegada de carbono na Espanha com a AENOR e preparar um plano de redução de emissões com metas ambiciosas para 2021, revisado anualmente, e registrou no Ministério de Transição Ecológica e Indústria ambos os documentos.

O próximo marco a ser destacado ocorreu durante o **FY19**, em que a **everis** estendeu o cálculo da pegada de carbono corporativa para sedes em outros países, **ampliando o escopo de cálculo para 9 países**, verificando seu cálculo de emissões por meio do relatório não financeiro do ano passado.



**3.243 tCO<sub>2</sub>**

#### Escopo 1:

- Emissões diretas de vazamentos de gases refrigerantes
- Emissões diretas derivadas do uso de caldeiras



**0,11 tCO<sub>2</sub>/funcionário**

#### Escopo 2:

- Emissões indiretas derivadas do consumo de eletricidade



**0,02 tCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>**

#### Escopo 3:

- Emissões derivadas de viagens de negócios de funcionários em transportes terrestres, aéreos e ferroviários

Seguindo as estratégias do presente plano de redução de emissões para Espanha, uma vez calculadas as emissões para cada um dos países, a **everis** emite o relatório de emissões correspondente para cada país, que inclui um esquema de recomendações para a redução de emissões para cada país que participou do cálculo.

Avançando mais um passo em seu compromisso com o combate às mudanças climáticas, durante o **FY20 a everis** verificou junto à AENOR o cálculo de suas emissões em todo o mundo para suas sedes em um total de 17 países, distribuídos por suas áreas de influência na Europa, África e América.

Nas emissões do FY20, o seguinte foi levado em consideração por escopo:

### Pegada de carbono mundial

Considerando a presença mundial da **everis** e sua preocupação no combate à mudança climática de acordo com o Objetivo de desenvolvimento sustentável 13: Ação contra a mudança global do clima, durante o FY20 foi ampliado o escopo da pegada de carbono corporativa da **everis** em nível mundial para 8 países adicionais, além dos 9 que já faziam parte no FY19, de modo a estender o cálculo e o relatório da pegada de carbono aos seguintes países:

País	
<b>Europa</b>	
	Bélgica
	França
	Luxemburgo
	Países Baixos
	Suíça
<b>América</b>	
	Argentina
	EUA
<b>Africa</b>	
	Marrocos

No **indicador 9 do anexo 3** é possível observar uma das tCO<sub>2</sub>e discriminadas por país durante o FY20

País	% tCO <sub>2</sub> e	tCO <sub>2</sub> e	tCO <sub>2</sub> e/funcionário	tCO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup>	
<b>Europa</b>					
	Bélgica	1,31	42,34	0,25	0,02
	Espanha	55,56	1.801,63	0,11	0,02
	França	0,004	0,15	0,01	0,004
	Itália	3,09	100,25	0,11	0,01
	Luxemburgo	0,06	1,85	0,03	0,01
	Países Baixos	0,11	3,60	0,07	0,02
	Portugal	2,50	81,08	0,07	0,01
	Reino Unido	0,60	19,54	0,06	0,01
	Suíça	0,001	0,04	0,005	0,002
<b>América</b>					
	Argentina	3,01	97,20	0,21	0,05
	Brasil	5,83	189,05	0,05	0,02
	Chile	2,75	89,31	0,05	0,02
	Colômbia	11,86	384,47	0,39	0,12
	México	2,86	92,55	0,08	0,04
	Peru	8,94	289,93	0,08	0,03
	EUA	0,90	29,11	0,34	0,06
<b>África</b>					
	Marrocos	0,61	19,92	0,10	0,01
<b>GLOBAL</b>					
		<b>100</b>	<b>3.242,51</b>	<b>0,11</b>	<b>0,02</b>

### Pegada de carbono mundial

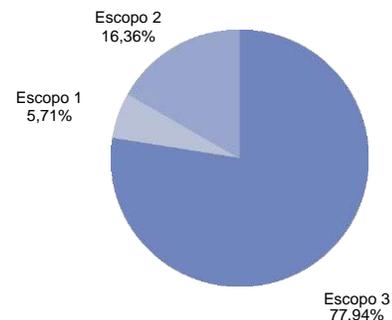
Dada a natureza das atividades da organização, a maior parte das emissões se enquadra no Escopo 3, ou seja, viagens de funcionários a negócios e, dentro destas, a maior parte das emissões ocorre durante a viagem de negócios.

No entanto vale destacar a queda nas emissões do Escopo 3 de 77,94% no FY19 para 44,09% no FY20, devido à situação excepcional da pandemia de COVID e às políticas e estratégias da **everis** para proteger seus funcionários, minimizando viagens de negócios e promovendo o teletrabalho e priorizando reuniões e sessões virtuais.

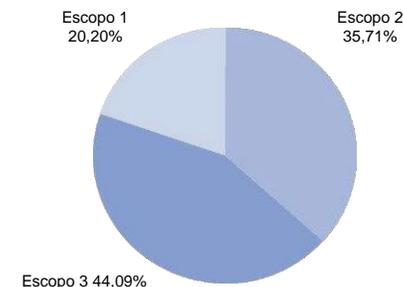
Graças a essas políticas e estratégias, foi possível reduzir a pegada total da **everis** em todo o mundo em 81%, apesar de ter aumentado o escopo de relatórios em 8 países, com um total de 17 países relatados.



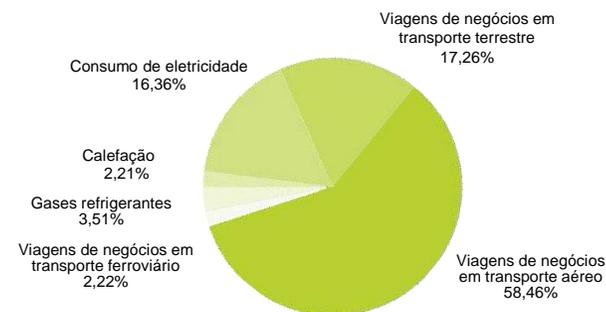
%tCO<sub>2</sub>e por escopo FY19



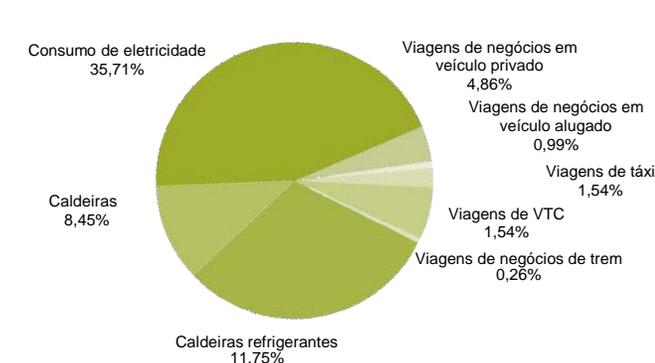
Pegada %tCO<sub>2</sub>e por escopo FY20



%tCO<sub>2</sub>e por atividade FY19



%tCO<sub>2</sub>e por atividade FY20

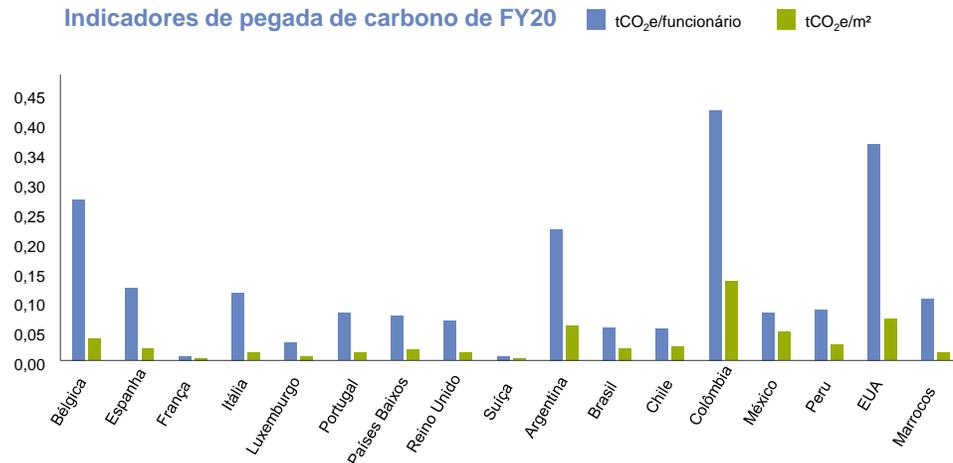


### Pegada de carbono mundial

Como resultado do cálculo das emissões globais realizado no FY19, a **everis** elaborou durante o FY20 uma série de recomendações para redução de emissões, relatadas aos países abrangidos pelo cálculo, que serão ampliadas para os novos países no FY21.

Apostando sempre na melhoria contínua e podendo avaliar objetivos absolutos e relativos no desempenho da empresa na redução da pegada de carbono, no FY20 a **everis** atualizou seus indicadores, incluindo uma nova categoria, em que são consideradas as emissões relativizadas, em função da superfície ocupada pelos seus centros de trabalho, de forma a otimizar o uso de matérias-primas e recursos em cada um dos países abrangidos pelo cálculo.

Indicadores de pegada de carbono de FY20



Graças a essas políticas e estratégias, foi possível reduzir a pegada total da **everis** em todo o mundo em 81%, apesar de ter aumentado o escopo de relatórios em 8 países, com um total de 17 países relatados.

Implementar critérios de sustentabilidade em edifícios

Substituição de equipamentos por outros mais avançados

Melhoria dos procedimentos de gestão e manutenção

Implantação da norma ISO 50.001

Contratação de fornecimento de energia elétrica renovável

Redução de deslocamentos

Fomento do teletrabalho e videoconferências

Redução de voos domésticos em favor do uso do trem

Contratação de prestadores de serviços mais sustentáveis

### Pegada de carbono da everis na Espanha

A pegada de carbono da **everis** España representa 55,56% do total da pegada da **everis** em todo o mundo. O escopo do cálculo da pegada de carbono de Espanha abrange todas as empresas consolidadas na **everis** Spain S.L.U. e que operam na Espanha.

Deve-se observar que os dados correspondentes ao cálculo da pegada de carbono para o FY20, mencionados abaixo, foram verificados por uma terceira parte independente, embora no momento da redação deste relatório ainda não esteja finalizado o processo administrativo para inclusão da pegada de carbono corporativa no Registro de pegada de carbono do Ministério para a Transição Ecológica.

Por meio desse cálculo e sua posterior verificação, a organização conhece as emissões pelas quais é responsável. Portanto, neste documento, são propostas e definidas as possíveis medidas que podem ser tomadas para reduzi-las, no caso da **everis** España.

	CTCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	63,00
Caldeiras	217,89
<b>Total</b>	<b>280,89</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	672,04
<b>Total</b>	<b>672,04</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagens de negócios em veículo privado	120,15
Viagens de negócios em veículo alugado	32,10
Viagens de negócios feitas de táxi	11,30
Viagens de negócios de trem	7,91
Viagens de negócios de avião	677,25
<b>Total</b>	<b>848,70</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>1.801,63</b>

### Pegada de carbono da everis na Espanha

O objetivo assumido pela **everis** Spain S.L.U. é a redução de 20% no KPI para FY2021, em relação ao FY2017.

Como se pode observar, o KPI da pegada de carbono do FY2017 é praticamente idêntico ao KPI do FY2018, mas no do FY2019 já foi observada uma redução para 0,73 tCO<sub>2</sub>e/funcionário devido à implementação de algumas das medidas no Plano corporativo de redução da pegada de carbono.

Apesar de ter alcançado o objetivo de redução no FY2020, como se sabe que isto está inevitavelmente ligado à situação conjuntural da pandemia, as medidas de redução propostas foram mantidas e aprimoradas.

	tCO <sub>2</sub> e	Funcionários	tCO <sub>2</sub> e/funcionários
FY2017	9.250	11.529	<b>0,80</b>
FY2018	10.526	13.093	<b>0,80</b>
FY2019	10.508	14.483	<b>0,73</b>
FY2020	1.802	15.697	<b>0,11</b>
FY2021	-	-	<b>0,65</b>

As medidas de redução propostas são apresentadas a seguir, divididas por escopo e atualizadas em termos de estágio de implementação.

É importante destacar que a implementação destas medidas, além de reduzir as emissões de CO<sub>2</sub>, poderá contribuir para a redução dos custos associados ao consumo de refrigerantes, consumo de energia, economia em viagens, etc., por meio da otimização do uso das instalações.

Se essas medidas já foram implementadas, espera-se que sejam de aplicação imediata, caso contrário sua aplicação exigirá um tempo ainda maior de desenvolvimento e implementação. Cada medida de redução assume uma categoria temporária de acordo com seu período de aplicação:



Medidas já implantadas

Medidas de curto prazo (FY20)

Medidas de médio prazo (FY21)

### Pegada de carbono da everis na Espanha

TÍTULO DA MEDIDA	ESCOPO	PERÍODO DE ATUAÇÃO		
		Implementadas	Implementadas em 2020	2021
Contratação de energia elétrica de origem renovável	2			X
Substituição de viagens aéreas domésticas por viagens AVE	3			X
Implementação de critérios de compra de baixo carbono para fornecedores	Outras		X	
Implementação da ISO 50.001 nos centros de trabalho	2		X	X
Inclusão de critérios de compra sustentável de energia para fornecedores	2		X	
Desenvolvimento de campanha corporativa	3	X		
Contratação de táxis de baixo carbono	3			X
Melhoria dos procedimentos de gestão e manutenção de equipamentos de refrigeração	1			X
Implementação de critérios de avaliação para sistemas de refrigeração	1			X

TÍTULO DA MEDIDA	ESCOPO	PERÍODO DE ATUAÇÃO		
		Implementadas	Implementadas em 2020	2021
Substituição de equipamentos de resfriamento	1	X		
Boas práticas no controle de contas de energia elétrica	2	X		
Gestor de energia	2	X		
Conscientização do uso eficiente de energia	2	X		
Otimização de horários de iluminação	2	X		
Otimização do tempo do controle por presença na iluminação	2	X		
Ajustando a programação dos sistemas de climatização	2	X		
Verificação por entidade credenciada da pegada de carbono corporativa no FY17	Outras	X		
Redação do procedimento de cálculo de HC	Outras	X		

## Riscos e oportunidades derivados das mudanças climáticas: Task Force on Climate – Related Financial Disclosures (TCFD)

A **everis**, como uma empresa envolvida na redução do carbono, tem como objetivo para o próximo FY21 realizar uma análise dos riscos e oportunidades derivados das mudanças climáticas com base nas recomendações do TCFD (Task Force on Climate Related Financial Disclosures), publicado em junho de 2017, que constitui um quadro amplamente reconhecido para fornecer informações sobre os riscos climáticos, bem como o guia não vinculativo (NBG) da Comissão Europeia sobre a comunicação de informações climáticas: "Orientações sobre a comunicação de informações não financeiras: documento complementar sobre a comunicação de informações relacionadas com o clima".

A estrutura de relatórios TCFD leva em consideração as informações de valor da empresa que é afetada pelas mudanças climáticas e é de grande interesse para os investidores. Está em conformidade com as principais estruturas de relatórios de "sustentabilidade voluntária" estabelecidas, algumas das quais já estão sendo usadas: O CDP (anteriormente, Carbon Disclosure Project), o Climate Disclosure Standards Board (CDSB), a Global Reporting Initiative (GRI), o International Integrated Reporting Council (IIRC) e o Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Os principais elementos da divulgação do TCFD são governança, estratégia, gerenciamento de risco e métricas e objetivos.

## Governança

A **everis**, comprometida no combate à mudança climática, contempla na sua estratégia a incorporação de funções e responsabilidades da alta direção neste aspecto e nas áreas responsáveis pela condução das ações e pela definição e implementação das metodologias de medição associadas.

## Estratégia

A **everis** descreverá os riscos e oportunidades relacionados ao clima e o impacto nos negócios, estratégia e planejamento da empresa, assim como a resiliência da **everis** em diferentes situações.

## Gestão de riscos

O risco global relacionado à mudança climática será gerenciado em conjunto com os demais riscos da empresa descritos na seção 3.4. Gestão de riscos, como mais um aspecto dentro dos comitês, políticas e áreas já existentes.

## Métricas e objetivos

A **everis** mede e divulga anualmente os Escopos 1, 2 e 3 da pegada de carbono, de 0,11 tCO<sub>2</sub>e/funcionário, verificada por entidade certificadora independente e registrada no Registro de projetos de pegada de carbono e absorção de CO<sub>2</sub> do Ministério para a Transição Ecológica e o Desafio Demográfico, contribuindo para informar as emissões da empresa de forma transparente aos seus grupos de interesse.

A meta de reduzir as emissões totais de GEE por funcionário é de 0,65 tCO<sub>2</sub>e no FY21.

5.6

# ECONOMIA CIRCULAR



A **everis**, para cumprir o Real Decreto 56/2016, de 12 de fevereiro, que transpõe a Diretiva 2012/27/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, relativa à eficiência energética, relativamente às auditorias energéticas, acreditação de prestadores de serviços e auditores energéticos e promoção da eficiência do abastecimento energético, **realizou auditorias energéticas correspondentes a 85% do consumo dos edifícios everis em Espanha nos seguintes centros de trabalho:**



(\*) Nº de locais por província.

MUNICÍPIO	EDIFÍCIO
ALICANTE	BRITANIA
BARCELONA	LIVINGLAB, BERLÍN, DIAGONAL 605, ILLA
CIDADE REAL	RONDA DE TOLEDO
MADRI	CASTELLANA, NOVUS
MÚRCIA	TORRE GODOY, TORRE CRISTAL, TORRE CENTRAL, JC
SALAMANCA	CARBAJOSA
SEVILHA	TORRE PELLI, CARTUJA
VALÊNCIA	GEMINIS CENTER
VALLADOLID	ARCO DE LADRILLO, MARIA DE MOLINA
SARAGOÇA	ARAGONIA, TROVADOR

A **everis** promove o **uso eficiente dos recursos (água, papel, energia)** e, graças ao processo de controle operacional da reciclagem dos resíduos gerados nos escritórios incluídos no âmbito do SGA, é possível ter um controle abrangente e tomar medidas que ajudar a reduzir a quantidade de resíduos gerados, além de implementar medidas de economia circular e melhorar a sustentabilidade.

O **consumo de água** atualmente não é considerado material para a **everis**, dada a escala do nosso impacto nestas áreas e a importância relativa que as partes interessadas atribuem a outras questões. No entanto, é revisado periodicamente por parte da propriedade, e é feito um **relatório dos dados dos escritórios em que tais informações são acessadas**.

**Consumo de energia e matérias-primas:** outra medida prevista na política ambiental e energética é a conscientização de todos os trabalhadores para a necessidade de envolvimento nas práticas habituais de uso racional de água, papel e energia, além das boas práticas de minimização no uso dos recursos naturais que podem ser estendidas ao seu modo de vida usual.

Neste aspecto, a **everis** disponibiliza a todos os funcionários e novos contratados o **Welcome Pack Ambiental**, um curso de formato trivial e numa série de recomendações de **boas práticas ambientais**.

### O planeta precisa de nós. Hábitos para construir um mundo mais sustentável.

A ENERGIA: CONSUMO RESPONSÁVEL	A ÁGUA: UM BEM ESCASSO
 <p><b>Desligue seu equipamento se não for usá-lo</b> por mais de uma hora.</p>	 <p><b>Evite deixar a torneira aberta sem necessidade.</b> Feche a torneira ao escovar os dentes ou lavar os recipientes de alimentos.</p>
 <p><b>Use os modos de suspensão e hibernação:</b> eles preservam o estado atual do sistema e economizam energia.</p>	 <p><b>Não use o vaso sanitário como lata de lixo.</b> Os papéis para secar as mãos não são lenços umedecidos.</p>
 <p><b>Apague as luzes</b> que você não vai usar.</p>	 <p><b>Se detectar um vazamento...</b> ...em alguma torneira ou banheiro, avise o departamento de facilities.</p>
 <p><b>Evite usar o elevador</b> se você tiver que subir ou descer apenas um ou dois andares.</p>	
USO RACIONAL DO MATERIAL	RESÍDUOS: REDUZA, REUTILIZE, RECICLE
 <p><b>Use os materiais</b> até que se esgotem. <b>Evite</b> imprimir documentos desnecessários.</p>	 <p><b>Reduza</b> a geração seus <b>resíduos</b> evitando o uso de produtos descartáveis e optando por produtos com embalagens mínimas.</p>
 <p><b>Antes de imprimir</b>, verifique se há erros e melhorias no documento e use a visualização da impressão.</p>	 <p>Utilize os documentos em <b>formato digital</b>.</p>
 <p><b>Use os papéis frente e verso</b> ao copiar e imprimir documentos, sempre que possível.</p>	 <p><b>Reutilize papéis</b> que só foram impressos em um lado para imprimir rascunhos, fazer blocos de notas, etc.</p>
 <p>Imprima com <b>qualidade de rascunho</b> para evitar o desperdício de tinta sempre que possível.</p>	 <p>Use garrafas <b>reutilizáveis</b>.</p>
 <p>Use o <b>OneNote</b> como caderno digital em vez de um caderno de papel, pois nele as informações são localizadas mais facilmente, gerenciadas e armazenadas em backup.</p>	 <p>Colabore na <b>separação dos resíduos</b> depositando-os em seus respectivos recipientes.</p>
 <p>Use o <b>Captio</b>, se estiver disponível no escritório, para relatar despesas de forma digital, mais ágil e simples.</p>	

Além disso, a everis possui um sistema de newsletter, para comunicar e ajudar seus funcionários a ser mais sustentáveis e melhorar o desempenho ambiental.

RSC



Como podemos economizar energia ao trabalhar em casa?

### Novos hábitos para economizar em casa

Nossas casas se tornaram escritórios, escolas, ginásios e locais de entretenimento, ao passo que nós nos tornamos chefs e DIYers. Agora que passamos a maior parte do tempo em casa, nossos hábitos mudaram e isso afetou o consumo de energia em nossa casa e o valor da conta de luz. Descubra como a nova situação afetou nossa conta e o que podemos fazer para reduzi-la.

RSC



Ano novo, objetivos novos

### 12 propósitos sustentáveis para 2021

Chegou a hora de considerar novos propósitos e projetos. O que você acha de incluir algum relacionado à sustentabilidade e ao meio ambiente nessa lista? Propomos ideias simples que o ajudarão a levar uma vida muito mais ecologicamente correta.

Up2Date



O futuro do transporte sustentável

### Você sabia que uma das principais causas do aquecimento global é o transporte pesado?

Pedro Mur, Head of Transport & Logistics da everis, fala neste artigo sobre como o plano de recuperação "España Puede", intimamente ligado ao Pacto Verde, ajudará a posicionar o nosso país como o centro nevrálgico do transporte inteligente e verde nos próximos anos.

Up2Date



everis: Premiada nos enerTIC Awards 2020!

### Contaremos qual é a solução para o retorno seguro ao escritório Habität

A plataforma enerTIC reconhece a everis na categoria Smart Building. A solução otimiza os espaços de escritórios para promover a economia de energia, reduzindo o consumo em até 20% por meio do uso de uma rede de sensores IoT e algoritmos analíticos de inteligência artificial.

RSC



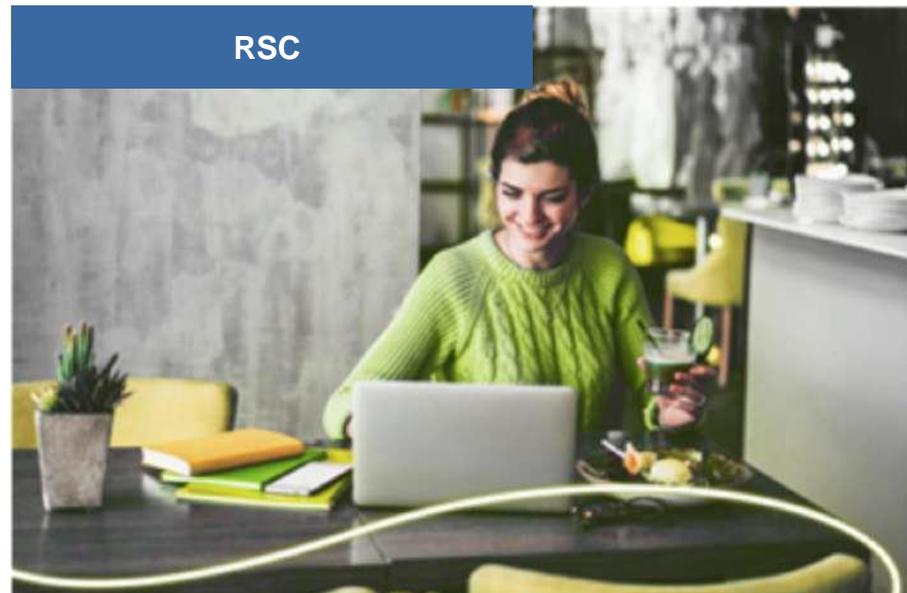
**Você usa o OneNote? Você está aproveitando todo o seu potencial?**

**Um bloco de notas digital que salva e sincroniza automaticamente suas notas enquanto você trabalha**

Usando o OneNote em vez do caderno de papel tradicional, as informações serão facilmente localizadas, gerenciáveis e armazenadas em backup. Além disso, você contribuirá para tornar o mundo mais sustentável, reduzindo o uso de papel.

**Tudo se soma, e juntos fazemos muito!**

RSC



**Você economiza com seus eletrodomésticos?**

**Conheça as dicas de consumo de energia!**

Os eletrodomésticos são os grandes consumidores das nossas casas, responsáveis por mais de **60% do consumo de energia da casa**.

Vamos conhecer algumas **dicas** que lhe permitirão economizar usando **aparelhos eficientes** e a nova **etiquetagem de eficiência energética**.

A plataforma enerTIC, dedicada a contribuir para o desenvolvimento do potencial de transformação das tecnologias de informação e comunicação no domínio da eficiência energética, anunciou os prêmios enerTIC 2020, reconhecendo a **everis** pelo Habitât, sua solução para o retorno seguro ao escritório.

Na VIII edição dos enerTIC Awards 2020, os prêmios reconhecem as iniciativas e percursos de carreira mais relevantes na promoção e aplicação de tecnologia e digitalização para melhorar a eficiência energética e a sustentabilidade. Assim, na categoria Smart Building, foi destacada a solução da **everis** para escritórios, Habitât. É uma solução que visa a otimizar a utilização dos espaços, tornando os custos estruturais e energéticos mais eficientes.

Projeto que otimiza o aproveitamento dos espaços de escritórios, buscando a eficiência dos custos estruturais e energéticos. O objetivo é conhecer de forma detalhada a utilização dos nossos espaços, de forma a otimizá-los e torná-los o mais eficientes possível.

 Internet of Things (IoT)

 Smart buildings

 Sustainability

Prêmios de inovação e tecnologia para eficiência energética  
**VII edição enerTIC Awards**



#### Quantificação/estimativa da redução do consumo

Redução de 20% em espaços e ativos no escritório.  
Redução de 20% no consumo de energia no edifício.

#### Quantificação/estimativa da redução de emissões de CO2

Incentivamos uma redução de 177 toneladas de CO<sub>2</sub> por ano no escritório de Madri, de 35 mil metros quadrados.  
Quanto mais escritórios da everis forem incluídos, maior será a economia.

#### Inovação aplicada e boas práticas

Desenvolvemos nossa própria rede de sensores IoT, buscando um baixíssimo custo por posto e uma rede de comunicações de baixo consumo energético, capaz de integrar novos sensores no futuro.  
Por exemplo, podemos introduzir nesta mesma rede o monitoramento de temperatura, umidade e CO<sub>2</sub> para o bem-estar dos funcionários.

#### Usabilidade das tecnologias de informação e comunicação

Criação de uma Rede Mesh, com comunicação Zigbee sem fio entre os sensores de ocupação e o gateway. Fácil instalação e baixo custo.  
Equipa o escritório com uma rede IoT que permitirá a inclusão de sensores para coletar dados, realizar ações sobre determinados elementos: fechamento de persianas, ar-condicionado, ventilação, etc.

### everis promovendo a sustentabilidade nos edifícios

Na **World Green Building Week 2020**, celebrada em todo o mundo entre os dias 21 e 25 de setembro, o departamento de **Sustentabilidade da everis Ingeniería** organizou o webinar **Green deal: transformation of existing buildings into sustainable assets**.



A reunião digital se concentrou na recuperação de edifícios por meio da adaptação aos parâmetros e certificações de sustentabilidade de acordo com as novas regulamentações internacionais, além da importância da existência de formações regulamentadas e do papel dos profissionais acreditados. Além disso, foi apresentado o **primeiro curso LEED Lab na Espanha, organizado pela everis Ingeniería, sendo esta a primeira entidade na Espanha a ser homologada pelo U.S. Green Building Council (USGBC)** para lançar o **LEED Lab**. É o curso de referência em sustentabilidade na construção desenvolvido pela organização internacional de acordo com os requisitos da certificação LEED, o protocolo de sustentabilidade mais utilizado no mundo.



### everis promovendo a sustentabilidade nas cidades

A **everis** Ingeniería é a empresa responsável por chefiar um dos seis consórcios selecionados pelo Banco Europeu de Reconstrução e Desenvolvimento (EBRD) no âmbito do contrato-quadro **Green Cities Action Plan**. O plano visa identificar, priorizar e enfrentar os desafios ambientais das cidades por meio de investimentos em infraestrutura e medidas políticas sustentáveis.

A filial do Grupo **everis** é a única empresa espanhola a liderar um dos consórcios, aos quais se integram as também espanholas Applus+, Sici Dominus e Typsa, a britânica Buro Happold e a dinamarquesa NTU International. Juntos, eles ajudarão as mais de 40 cidades vinculadas ao programa no desenvolvimento de seus projetos de transformação verde, implementando estratégias e medidas de sustentabilidade, redução de emissões e economia circular para se tornarem cidades mais eficientes e ecologicamente corretas.



Para isso, acompanharão as cidades durante dois anos, durante os quais trabalharão no desenvolvimento, implementação e monitoramento de um plano estratégico de ação que envolverá todos os agentes sociais (sociedade civil, setor privado e autoridades municipais e nacionais).

Este plano começará com uma análise do desempenho da cidade para avaliar os ativos ambientais, a eficiência dos recursos e os riscos que enfrentam como resultado das mudanças climáticas. Uma vez estabelecido o roteiro, no qual serão coletadas as ações de curto, médio e longo prazo, serão identificadas as possíveis fontes de financiamento para os investimentos previstos e definidas as medidas políticas mais adequadas para atingir os objetivos. Neste contexto, o BERD também apoiará as cidades, proporcionando acesso a financiamento em condições favoráveis.

Por fim, para atingir os objetivos estabelecidos, as ações propostas no roteiro e o seu impacto no meio ambiente serão monitorados regularmente.

**Com este projeto, o EBRD, as cidades e os consórcios envolvidos demonstram seu compromisso com o avanço sustentável da sociedade e contribuem para o cumprimento das metas internacionais estabelecidas no Acordo de Paris.**

5.7

# CONTAMINAÇÃO ATMOSFÉRICA, RUÍDO E POLUIÇÃO LUMINOSA



Ruído e poluição luminosa atualmente não são considerados materiais para a **everis**, com base na escala de seu impacto nessas áreas e a importância relativa que as partes interessadas atribuem a essas questões. Portanto, exceto conforme indicado a seguir, a coleta de informações sobre esses impactos não foi sistematizada.

No entanto, a **everis**, como já mencionado, tem implantado e certificado desde 2016 um Certificado de sustentabilidade do edifício conforme os esquemas BREEAM Comercial e BREEAM em uso. Esta certificação de sustentabilidade, que já se encontra implementada na sede do Manoteras 52 (BREEAM Comercial) e no edifício NOVUS localizado em Fuente de la Mora 1 (BREEAM EM USO), garante níveis significativamente melhores de qualidade do ar, iluminação e ruído.



A inclusão dos edifícios da **everis** nesta tipologia promove:

- A concentração da iluminação externa nas áreas apropriadas.
- A minimização até o estritamente necessário a iluminação ascendente para reduzir a poluição luminosa, o consumo de energia e a inconveniência para as propriedades vizinhas.

Outro objetivo é reduzir a possibilidade de que o ruído proveniente das instalações fixas do novo edifício afete os edifícios sensíveis ao ruído nas proximidades.



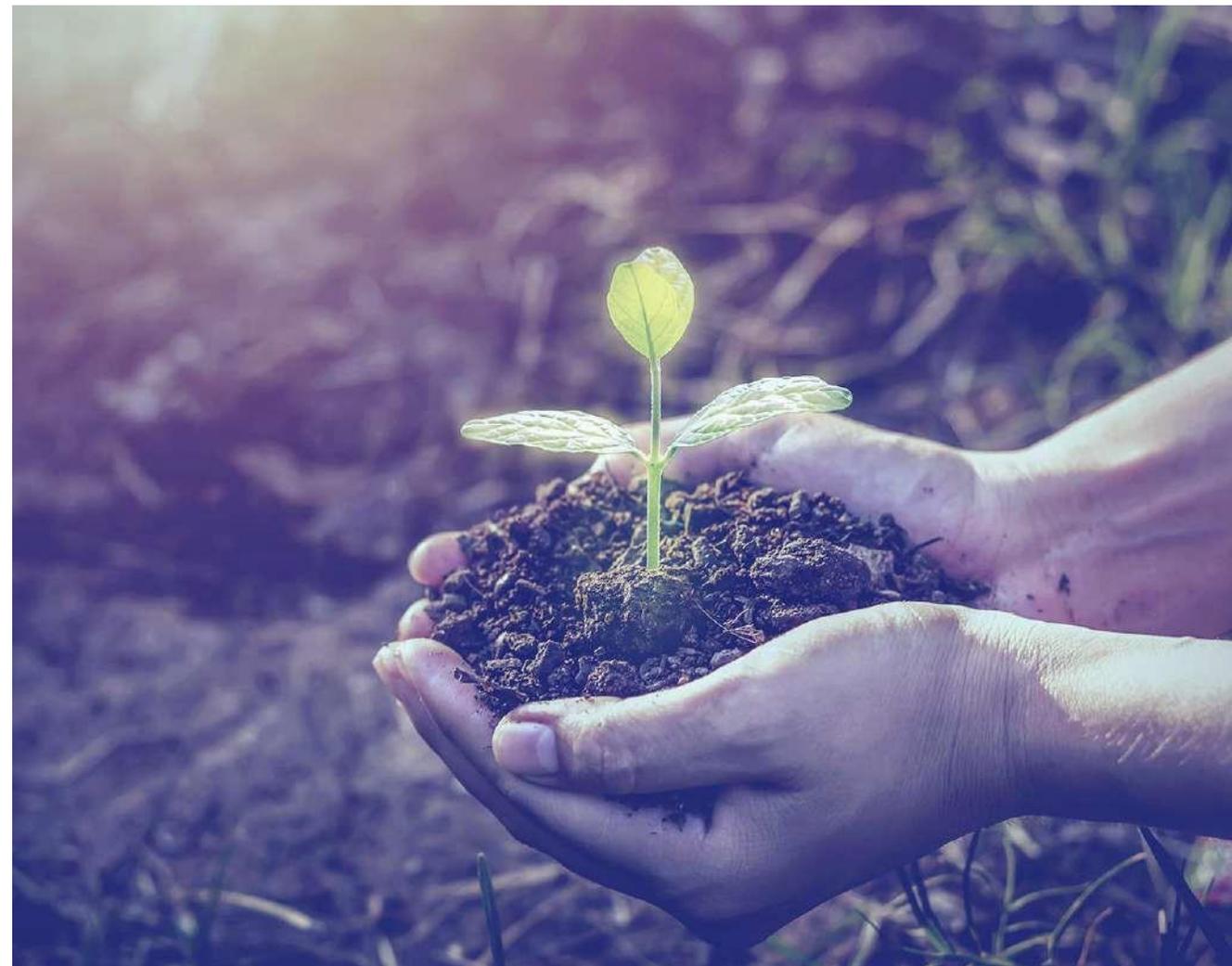
5.8

## BIODIVERSIDADE



Este é um tema não material para a empresa. O Grupo **everis** não possui solos que contenham habitats de interesse ou qualquer grau de proteção ou necessidade de conservação para abrigar espécies ameaçadas de extinção. Durante o FY20, não houve impactos sobre a biodiversidade derivados de instalações próprias, arrendadas, administradas ou adjacentes ou de atividades ou produtos da empresa.

Portanto, a norma GRI 304: BIODIVERSIDADE não é aplicável às atividades do Grupo **everis** em nenhuma de suas subseções (304-1).



# 06 ANEXOS



# 6.1 ANEXO 1

## ORGANOGRAMA

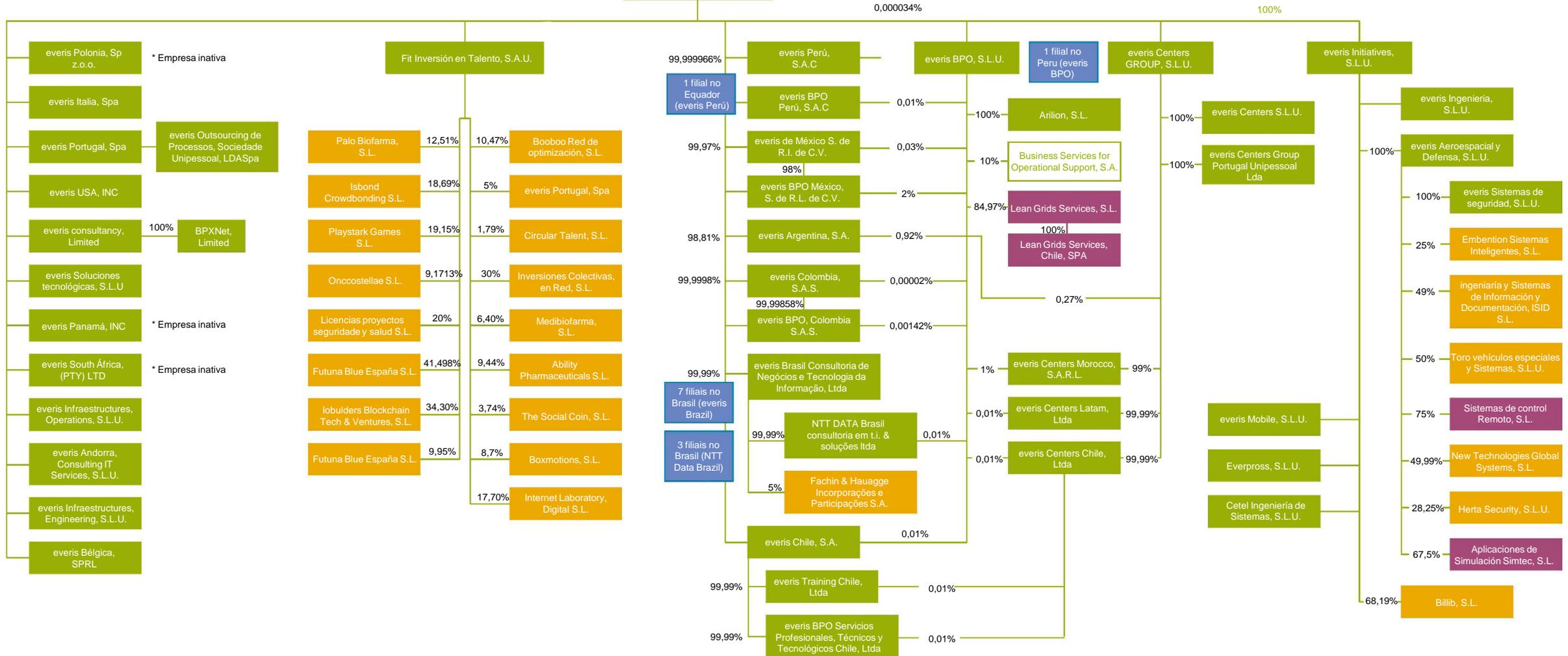


GRÁFICO DA EVERIS GROUP, ABRIL DE 2021

1 filial nos Países Baixos (everis Spain)	1 filial na França (everis Spain)
1 filial em Luxemburgo (everis Spain)	1 filial na Colômbia (everis Spain)
1 filial na Bélgica (everis Spain)	1 filial na Suécia (everis Spain)

NTT DATA CORPORATION	100%
everis participaciones S.L.U	100%
everis Spain S.L.U	

- 100% investimento
- Afiliado (método de equivalência patrimonial)
- Filial
- Investimento majoritário
- Investimento minoritário



## 6.2 ANEXO 2

# CONTRIBUIÇÃO PARA OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)



## Contribuição para os Objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS)

É crescente o interesse da sociedade em saber em que medida o setor privado contribui para os Objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS). São 17 objetivos estabelecidos pelas Nações Unidas em 2015 para alcançar um planeta sustentável do ponto de vista ambiental, social e econômico. Junto com eles, foram especificados 169 objetivos que os países devem cumprir até 2030. As Nações Unidas apelaram à ação junto ao setor privado para contribuir com os governos dos diferentes países para alcançar essas conquistas.

Na **everis** foi realizado um exercício de definição dos ODS com os quais a empresa contribui nas esferas econômica, social e ambiental.

Nesse sentido, a tabela a seguir também apresenta os indicadores GRI (Global Reporting Initiative) que permitem que a **everis** meça o nível de impacto. Esses indicadores são adequadamente padronizados em escala internacional.

## OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Temas materiais	Indicador GRI	Objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS)	Como a everis contribui para este ODS
Plano de treinamento e desenvolvimento de carreira	404-1, 404-2	ODS 4. Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities.	 <p>Investimento no desenvolvimento dos funcionários e demais grupos (comunidades escolares, universitários, etc.) que permitam a sua formação profissional contínua e a sua atual e futura empregabilidade nas competências STEM.</p>
Igualdade	103-2	ODS 5. Plano de igualdade e diversidade.	 <p>O plano de igualdade com medidas e objetivos específicos tem por objetivo acabar com qualquer tipo de discriminação contra as mulheres. Além disso, critérios de diversidade são levados em consideração na empresa para que os diferentes perfis dos funcionários e a diversidade nas contratações sejam refletidos no bom trabalho da empresa. Objetivo de garantir a igualdade de acesso ao emprego para todas as pessoas, independentemente de sua idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, etc.</p>
Geração de empregos	102-8	ODS 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente.	 <p>Neste ano fiscal, a everis aumentou o número de funcionários de 27.291 em 2019 para 30.349, com uma contratação anual de 9.522 pessoas. Este compromisso com a geração de empregos supõe o crescimento econômico das comunidades onde a empresa está presente. Desenvolvimento de projetos que visam a melhoria e profissionalização do terceiro setor, por meio da prestação de serviços profissionais nos órgãos sociais e da realização de trabalhos pro bono que contribuam para aumentar o impacto da atividade.</p>
Sustentabilidade econômica	102-35, 102-36		
Política de remuneração	201-1	ODS 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.	 <p>Promoção do voluntariado empresarial e ajuda ao empreendedorismo. Desta forma, contribui-se para a geração de empregos decentes e o empreendedorismo, a criatividade, a inovação e o incentivo à criação de microempresas.</p>
Voluntariado e empreendedorismo	102-13		
		ODS 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.	

Temas materiais	Indicador GRI	Objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS)	Como a everis contribui para este ODS
Medidas de conciliação e teletrabalho		ODS 10 Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.	
Políticas e certificações ambientais	ISO9.001, ISO14.001, ISO50.001, BREEAM	ODS 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos.	
Mudança climática. Pegada de carbono	305-3, 305-5, H.C.		Com o intuito de demonstrar com dados e fatos o compromisso ambiental adquirido com nosso meio ambiente, a cada ano é calculada a pegada de carbono (PC).
Sistema de gestão energética	ISO 50.001, 302-1	ODS 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos.	
Economia circular	ISO 14.001, ISO 50.001, BREAAAM, EcoVadis. 103-2, 301-1, 301-2, 301-3, 303-3, 306-1, 306-2, 306-3.	ODS 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.	
Satisfação do cliente	102-43		
Fornecedores	103-3, 102-9, 308-1, 308-2, 407-1, 409-1, 414-2		
Transparência de informações			
Cumprimento normativo			
Prevenção contra a corrupção e o suborno	102-16, 103-2		
Segurança da informação e proteção de dados	102-15		
Reputação e imagem. Controle de riscos	102-15, 102-16		

## 6.3 ANEXO 3

# DISCRIMINAÇÃO DE INDICADORES NÃO FINANCEIROS



**INDICADOR 1:**  
DISTRIBUIÇÃO DE QUADRO DE FUNCIONÁRIOS POR PAÍS



## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 BÉLGICA

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	0	4	4
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Manager	31-40	2	1	3
	41-50	2	7	9
	51-60	0	2	2
<b>Total Managers</b>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
Leader	60	0	1	1
	21-30	2	3	5
	31-40	11	8	19
	41-50	2	10	12
	51-60	0	4	4
<b>Total Leaders</b>		<b>15</b>	<b>26</b>	<b>41</b>
Staff	60	0	2	2
	21-30	15	18	33
	31-40	18	24	42
	41-50	6	18	24
	51-60	1	7	8
<b>Total Staff</b>		<b>40</b>	<b>69</b>	<b>109</b>
<b>Total Bélgica</b>		<b>59</b>	<b>110</b>	<b>169</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ESPANHA

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	60	1	2	3
	31-40	0	6	6
	41-50	12	90	102
	51-60	5	49	54
<b>Total Partners</b>		<b>18</b>	<b>147</b>	<b>165</b>
Executive Director	31-40	1	0	1
	41-50	10	31	41
	51-60	5	15	20
<b>Total Executive Directors</b>		<b>16</b>	<b>46</b>	<b>62</b>
Director	60	0	2	2
	31-40	2	44	46
	41-50	37	148	185
	51-60	3	28	31
<b>Total Directors</b>		<b>42</b>	<b>222</b>	<b>264</b>
Manager	60	1	2	3
	21-30	0	2	2
	31-40	61	202	263
	41-50	98	208	306
	51-60	13	26	39
<b>Total Managers</b>		<b>173</b>	<b>440</b>	<b>613</b>

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Leader	60	4	4	8
	21-30	81	197	278
	31-40	521	1.240	1.761
	41-50	341	729	1.070
	51-60	54	129	183
<b>Total Leaders</b>		<b>1.001</b>	<b>2.299</b>	<b>3.300</b>
Staff	60	7	20	27
	21-30	1.249	4.304	5.553
	31-40	1.232	2.556	3.788
	41-50	598	972	1.570
	51-60	140	215	355
<b>Total Staff</b>		<b>3.226</b>	<b>8.067</b>	<b>11.293</b>
<b>Total Espanha</b>		<b>4.476</b>	<b>11.221</b>	<b>15.697</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 FRANÇA

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	1	1	2
<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Leader	31-40	0	2	2
	41-50	1	1	2
	51-60	0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Staff	21-30	1	1	2
	31-40	0	4	4
	41-50	0	1	1
	51-60	2	1	3
<b>Total Staff</b>		<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
<b>Total França</b>		<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>

 ITÁLIA

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	4	4
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Executive Director	51-60	1	0	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Director	31-40	0	5	5
	41-50	2	10	12
	51-60	1	5	6
<b>Total Directors</b>		<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
Manager	31-40	1	19	20
	41-50	4	13	17
	51-60	0	2	2
<b>Total Managers</b>		<b>5</b>	<b>34</b>	<b>39</b>
Leader	21-30	3	20	23
	31-40	48	126	174
	41-50	22	60	82
	51-60	4	8	12
<b>Total Leaders</b>		<b>77</b>	<b>214</b>	<b>291</b>
Staff	21-30	100	215	315
	31-40	75	152	227
	41-50	7	20	27
	51-60	4	4	8
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>186</b>	<b>392</b>	<b>578</b>
<b>Total Itália</b>		<b>272</b>	<b>664</b>	<b>936</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 LUXEMBURGO

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Executive Director	50-60	0	1	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Manager	31-40	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Staff	21-30	1	2	3
	31-40	1	20	21
	41-50	6	25	31
	51-60	0	4	4
	+60	0	3	3
<b>Total Staff</b>		<b>8</b>	<b>54</b>	<b>62</b>
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>8</b>	<b>60</b>	<b>68</b>

 PAÍSES BAIXOS

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	0	2	2
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Manager	41-50	0	2	2
	51-60	0	3	3
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Leader	21-30	0	2	2
	31-40	3	4	7
	41-50	6	5	11
	51-60	0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
Staff	21-30	6	5	11
	31-40	7	3	10
	41-50	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>
<b>Total Países Baixos</b>		<b>22</b>	<b>30</b>	<b>52</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 PORTUGAL

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	1	7	8
<b>Total Partners</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Director	31-40	1	9	10
	41-50	5	11	16
	51-60	1	1	2
<b>Total Directors</b>		<b>7</b>	<b>21</b>	<b>28</b>
Manager	31-40	9	18	27
	41-50	7	8	15
<b>Total Managers</b>		<b>16</b>	<b>26</b>	<b>42</b>
Leader	21-30	17	14	31
	31-40	47	107	154
	41-50	18	36	54
	51-60	1	6	7
<b>Total Leaders</b>		<b>83</b>	<b>163</b>	<b>246</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	236	297	533
	31-40	61	132	193
	41-50	23	22	45
	51-60	1	2	3
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>321</b>	<b>455</b>	<b>776</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>428</b>	<b>672</b>	<b>1.100</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 REINO UNIDO

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	5	5
	51-60	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Director	31-40	0	1	1
	41-50	1	14	15
	51-60	1	1	2
<b>Total Directors</b>		<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
Manager	31-40	2	11	13
	41-50	3	5	8
<b>Total Managers</b>		<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
Leader	21-30	5	10	15
	31-40	26	49	75
	41-50	8	28	36
	51-60	2	12	14
	+60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>41</b>	<b>100</b>	<b>141</b>
Staff	21-30	19	33	52
	31-40	23	23	46
	41-50	6	6	12
	51-60	5	11	16
	+ 60	1	3	4
<b>Total Staff</b>		<b>54</b>	<b>76</b>	<b>130</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>102</b>	<b>214</b>	<b>316</b>

 SUÍÇA

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Executive Director	51-60	0	1	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	41-50	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Staff	60	0	1	1
	31-40	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total Suíça</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ARGENTINA

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	1	1	2
	51-60	0	2	2
<b>Total Partners</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	0	1	1
	41-50	1	4	5
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Manager	21-30	0	0	0
	31-40	1	5	6
	41-50	5	6	11
	51-60	1	3	4
<b>Total Managers</b>		<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>
Leader	21-30	2	7	9
	31-40	22	30	52
	41-50	12	18	30
	51-60	0	4	4
	+60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>36</b>	<b>60</b>	<b>96</b>
Staff	21-30	40	132	172
	31-40	44	87	131
	41-50	11	21	32
	51-60	4	5	9
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>99</b>	<b>246</b>	<b>345</b>
<b>Total Argentina</b>		<b>144</b>	<b>330</b>	<b>474</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 BRASIL

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	31-40	0	1	1
	41-50	0	4	4
	51-60	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Executive Director	41-50	0	2	2
	51-60	1	1	2
<b>Total Executive Directors</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Director	31-40	3	10	13
	41-50	5	20	25
	51-60	2	6	8
	+60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>10</b>	<b>37</b>	<b>47</b>
Total Managers	31-40	10	37	47
	41-50	15	19	34
	51-60	1	9	10
<b>Total Managers</b>		<b>26</b>	<b>65</b>	<b>91</b>
Leader	21-30	18	61	79
	31-40	70	179	249
	41-50	45	82	127
	51-60	16	23	39
	+60	1	5	6
<b>Total Leaders</b>		<b>150</b>	<b>350</b>	<b>500</b>
Staff	-20	5	19	24
	21-30	351	1.084	1.435
	31-40	246	776	1.022
	41-50	92	213	305
	51-60	44	106	150
	+60	8	41	49
<b>Total Staff</b>		<b>746</b>	<b>2.239</b>	<b>2.985</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>933</b>	<b>2.700</b>	<b>3.633</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 CHILE

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	2	2
	51-60	1	1	2
<b>Total Partners</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	1	2	3
	41-50	2	10	12
	51-60		1	1
<b>Total Directors</b>		<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
Manager	31-40	6	16	22
	41-50	7	22	29
	51-60		1	1
<b>Total Managers</b>		<b>13</b>	<b>39</b>	<b>52</b>
Leader	21-30	6	16	22
	31-40	45	169	214
	41-50	24	83	107
	51-60	3	16	19
	+60	0	3	3
<b>Total Leaders</b>		<b>78</b>	<b>287</b>	<b>365</b>
Staff	-20		1	1
	21-30	98	487	585
	31-40	123	424	547
	41-50	48	93	141
	51-60	8	29	37
	+60	2	8	10
<b>Total Staff</b>		<b>279</b>	<b>1.042</b>	<b>1.321</b>
<b>Total Chile</b>		<b>374</b>	<b>1.385</b>	<b>1.759</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 COLÔMBIA

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	31-40	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	0	8	8
	41-50	1	7	8
	51-60	1	2	3
<b>Total Directors</b>		<b>2</b>	<b>17</b>	<b>19</b>
Manager	21-30	0	1	1
	31-40	3	15	18
	41-50	9	7	16
	51-60	1	0	1
<b>Total Managers</b>		<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>
Leader	21-30	8	10	18
	31-40	40	69	109
	41-50	18	29	47
	51-60	1	6	7
<b>Total Leaders</b>		<b>67</b>	<b>114</b>	<b>181</b>
Staff	-20	0	2	2
	21-30	145	233	378
	31-40	106	174	280
	41-50	21	33	54
	51-60	6	16	22
	+60	1	1	2
<b>Total Staff</b>		<b>279</b>	<b>459</b>	<b>738</b>
<b>Total Colômbia</b>		<b>361</b>	<b>614</b>	<b>975</b>

 MÉXICO

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	1	1	2
<b>Total Partners</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Director	31-40	0	7	7
	41-50	3	16	19
	51-60	0	1	1
	<b>Total Directors</b>		<b>3</b>	<b>24</b>
Manager	31-40	7	15	22
	41-50	4	4	8
	51-60	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>11</b>	<b>20</b>	<b>31</b>
Leader	21-30	13	43	56
	31-40	67	147	214
	41-50	29	58	87
	51-60	3	19	22
	+60	1	3	4
	<b>Total Leaders</b>		<b>113</b>	<b>270</b>
Staff	21-30	141	289	430
	31-40	128	139	267
	41-50	31	29	60
	51-60	10	10	20
<b>Total Staff</b>		<b>310</b>	<b>467</b>	<b>777</b>
<b>Total México</b>		<b>438</b>	<b>782</b>	<b>1.220</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 PERU

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	51-60	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	1	3	4
	41-50	1	5	6
	51-60	2	6	8
<b>Total Directors</b>		<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
Manager	31-40	9	20	29
	41-50	8	21	29
	51-60	0	6	6
	+60	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>17</b>	<b>48</b>	<b>65</b>
Leader	21-30	9	62	71
	31-40	73	231	304
	41-50	35	93	128
	51-60	1	6	7
	+60	0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>118</b>	<b>394</b>	<b>512</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	507	1.180	1.687
	31-40	290	805	1.095
	41-50	54	169	223
	51-60	5	20	25
	+60	1	5	6
<b>Total Staff</b>		<b>857</b>	<b>2.180</b>	<b>3.037</b>
<b>Total Peru</b>		<b>996</b>	<b>2.637</b>	<b>3.633</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



EUA

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	2	2
	51-60	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Director	41-50	0	3	3
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Manager	41-50	1	3	4
<b>Total Managers</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Leader	21-30	0	1	1
	31-40	1	11	12
	41-50	3	7	10
	51-60	0	1	1
	+60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>4</b>	<b>21</b>	<b>25</b>
Staff	21-30	5	6	11
	31-40	6	13	19
	41-50	4	6	10
	51-60	3	4	7
	+60	1	1	2
<b>Total Staff</b>		<b>19</b>	<b>30</b>	<b>49</b>
<b>Total EUA</b>		<b>24</b>	<b>61</b>	<b>85</b>



MARROCOS

Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	21-30	1	0	1
	31-40	0	3	3
	41-50	1	6	7
<b>Total Leaders</b>		<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
Staff	21-30	73	65	138
	31-40	19	33	52
	41-50	1	3	4
<b>Total Staff</b>		<b>93</b>	<b>101</b>	<b>194</b>
<b>Total Marrocos</b>		<b>95</b>	<b>111</b>	<b>206</b>

	Feminino	Masculino	Total
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>8.737</b>	<b>21.612</b>	<b>30.349</b>

## INDICADOR 2.1:

NÚMERO TOTAL E MODALIDADES DE CONTRATO POR PAÍS,  
SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 BÉLGICA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Director	41-50	0	4	4	
		51-60	0	1	1	
	<b>Total Director</b>			<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
	Manager	31-40	2	1	3	
		41-50	2	7	9	
		51-60	0	2	2	
	<b>Total Managers</b>			<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
	Leader	21-30	2	3	5	
		31-40	11	8	19	
		41-50	2	10	12	
		51-60	0	4	4	
		+60	0	1	1	
	<b>Total Leaders</b>			<b>15</b>	<b>26</b>	<b>41</b>
	Staff	21-30	14	18	32	
		31-40	18	24	42	
		41-50	6	18	24	
		51-60	1	7	8	
		+60	0	2	2	
	<b>Total Staff</b>			<b>39</b>	<b>69</b>	<b>108</b>
	<b>Total indefinido</b>			<b>58</b>	<b>110</b>	<b>168</b>
Temporário	Staff	21-30	1	0	1	
	<b>Total Staff</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total Temporário</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Total Bélgica</b>			<b>59</b>	<b>110</b>	<b>169</b>	

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ESPANHA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	31-40	0	6	6
		41-50	12	90	102
		51-60	5	49	54
		+60	1	1	2
<b>Total Partner</b>			<b>18</b>	<b>146</b>	<b>164</b>
Executive Director		31-40	1	0	1
		41-50	10	31	41
		51-60	5	15	20
<b>Total Executive Director</b>			<b>16</b>	<b>46</b>	<b>62</b>
Director		31-40	2	44	46
		41-50	37	148	185
		51-60	3	28	31
		+60	0	2	2
<b>Total Director</b>			<b>42</b>	<b>222</b>	<b>264</b>

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Manager		21-30	0	2	2
		31-40	61	202	263
		41-50	98	208	306
		51-60	13	26	39
		+60	1	2	3
<b>Total Managers</b>			<b>173</b>	<b>440</b>	<b>613</b>
Leader		21-30	81	197	278
		31-40	520	1.240	1.760
		41-50	341	728	1.069
		51-60	54	130	184
<b>Total Leaders</b>			<b>999</b>	<b>2.299</b>	<b>3.298</b>
Staff		21-30	1.192	3.728	4.920
		31-40	1.214	2.462	3.676
		41-50	579	942	1.521
		51-60	134	209	343
<b>Total Staff</b>			<b>3.126</b>	<b>7.359</b>	<b>10.485</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>4.374</b>	<b>10.512</b>	<b>14.886</b>

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ESPANHA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Parcial	Partner	+60	0	1	1
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Leader	31-40	1	0	1
		+60	1	0	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
	Staff	21-30	18	41	59
		31-40	13	7	20
		41-50	19	7	26
		51-60	6	2	8
		+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>56</b>	<b>58</b>	<b>114</b>	
<b>Total Parcial</b>		<b>58</b>	<b>59</b>	<b>117</b>	
Temporário	Leader	41-50	0	1	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Staff	21-30	39	535	574
		31-40	4	87	91
		41-50	1	23	24
		51-60	0	3	3
		+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>44</b>	<b>649</b>	<b>693</b>	
<b>Total Temporário</b>		<b>44</b>	<b>650</b>	<b>694</b>	
<b>Total Espanha</b>		<b>4.476</b>	<b>11.221</b>	<b>15.697</b>	

 FRANÇA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Director	51-60	1	1	2
	<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	Leader	31-40	0	2	2
		41-50	1	1	2
		51-60	0	2	2
	<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	Staff	21-30	1	1	2
		31-40	0	4	4
		41-50	0	1	1
		51-60	2	1	3
<b>Total Staff</b>		<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	
<b>Total indefinido</b>		<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	
<b>Total França</b>		<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ITÁLIA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	41-50	0	4	4	
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	Executive Director	51-60	1	0	1	
	<b>Total Executive Directors</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
	Director		31-40	0	5	5
			41-50	2	10	12
			51-60	1	5	6
	<b>Total Directors</b>		<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	
	Manager		31-40	1	19	20
			41-50	4	13	17
			51-60	0	2	2
	<b>Total Managers</b>		<b>5</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	
	Leader		21-30	3	20	23
			31-40	48	126	174
			41-50	22	60	82
			51-60	4	8	12
	<b>Total Leaders</b>		<b>77</b>	<b>214</b>	<b>291</b>	
	Staff		21-30	100	215	315
			31-40	75	152	227
			41-50	7	20	27
51-60			4	4	8	
+60			0	1	1	
<b>Total Staff</b>		<b>186</b>	<b>392</b>	<b>578</b>		
<b>Total indefinido</b>			<b>272</b>	<b>664</b>	<b>936</b>	
<b>Total Itália</b>			<b>272</b>	<b>664</b>	<b>936</b>	

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 LUXEMBURGO

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Executive Director	51-60	0	1	1
	<b>Total E. Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	Director	41-50	0	1	1
		51-60	0	1	1
	<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	Leader	31-40	0	1	1
		51-60	0	1	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	Staff	21-30	1	2	3
		31-40	1	20	21
		41-50	6	25	31
		51-60	0	4	4
+60		0	3	3	
<b>Total Staff</b>		<b>8</b>	<b>54</b>	<b>62</b>	
<b>Total indefinido</b>		<b>8</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>8</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	

 PAÍSES BAIXOS

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Director	51-60	0	2	2
	<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	Manager	41-50	0	2	2
		51-60	0	3	3
	<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
	Leader	21-30	0	2	2
		31-40	3	4	7
		41-50	6	5	11
		51-60	0	2	2
	<b>Total Leaders</b>		<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
	Staff	21-30	6	5	11
		31-40	7	3	10
41-50		0	2	2	
<b>Total Staff</b>		<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	
<b>Total indefinido</b>		<b>22</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	
<b>Total Países Baixos</b>		<b>22</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 PORTUGAL

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	41-50	1	7	8	
	<b>Total Partners</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	
	Director		31-40	1	9	10
			41-50	5	11	16
			51-60	1	1	2
	<b>Total Directors</b>		<b>7</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	
	Manager		31-40	9	18	27
			41-50	7	8	15
	<b>Total Managers</b>		<b>16</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	
	Leader		21-30	17	14	31
			31-40	47	107	154
			41-50	17	36	53
			51-60	1	6	7
	<b>Total Leaders</b>		<b>82</b>	<b>163</b>	<b>245</b>	
	Staff		-20	0	1	1
			21-30	236	297	533
			31-40	61	132	193
			41-50	23	22	45
			51-60	1	2	3
			+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>			<b>321</b>	<b>455</b>	<b>776</b>	
<b>Total indefinido</b>			<b>427</b>	<b>672</b>	<b>1.099</b>	
Parcial	Leader	41-50	1	0	1	
	<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Total Parcial</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Total Portugal</b>			<b>428</b>	<b>672</b>	<b>1.100</b>	

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 REINO UNIDO

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50		5	5
		51-60		1	1
	<b>Total Partners</b>			<b>6</b>	<b>6</b>
Director	Director	31-40		1	1
		41-50	1	14	15
		51-60	1	1	2
	<b>Total Directors</b>		<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
Manager	Manager	31-40	2	11	13
		41-50	3	5	8
	<b>Total Managers</b>		<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
Leader	Leader	21-30	5	10	15
		31-40	26	49	75
		41-50	8	28	36
		51-60	2	12	14
		+60		1	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>41</b>	<b>100</b>	<b>141</b>
Staff	Staff	21-30	19	33	52
		31-40	23	23	46
		41-50	6	6	12
		51-60	5	11	16
		+60	1	3	4
	<b>Total Staff</b>		<b>54</b>	<b>76</b>	<b>130</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>102</b>	<b>214</b>	<b>316</b>
<b>Total Reino Unido</b>			<b>102</b>	<b>214</b>	<b>316</b>

 SUÍÇA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	0	1	1
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Executive Director	Executive Director	51-60	0	1	1
	<b>Total E. Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	Manager	41-50	0	1	1
	<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	Leader	31-40	0	2	2
	<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Staff	Staff	31-40	0	2	2
		+60	0	1	1
	<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Total Suíça</b>			<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ARGENTINA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Leader	31-40	1	1	2
		41-50	0	1	1
		51-60	0	1	1
		+60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Staff		21-30	1	6	7
		31-40	3	2	5
		41-50	0	2	2
		51-60	1	1	2
<b>Total Staff</b>			<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>5</b>	<b>15</b>	<b>21</b>

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Parcial	Partner	41-50	1	1	2	
		51-60	0	2	2	
	<b>Total Partners</b>			<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Executive Director	51-60		0	1	1
			<b>Total E. Directors</b>			<b>0</b>
	Director		31-40	0	1	1
			41-50	1	4	5
			51-60	0	1	1
	<b>Total Directors</b>			<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
	Manager		31-40	1	5	6
			41-50	5	6	11
			51-60	1	3	4
	<b>Total Managers</b>			<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>
	Leader		21-30	2	7	9
31-40			21	29	50	
41-50			12	17	29	
51-60			0	3	3	
<b>Total Leaders</b>			<b>35</b>	<b>56</b>	<b>91</b>	
Staff		21-30	39	126	165	
		31-40	41	85	126	
		41-50	11	19	30	
		51-60	3	4	7	
		+60	0	1	1	
<b>Total Staff</b>			<b>94</b>	<b>235</b>	<b>329</b>	
<b>Total parcial</b>			<b>138</b>	<b>315</b>	<b>453</b>	
<b>Total Argentina</b>			<b>144</b>	<b>330</b>	<b>474</b>	

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 BRASIL

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	31-40	0	1	1	
		41-50	0	4	4	
		51-60	0	1	1	
	<b>Total Partners</b>			<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
	Executive Director	41-50	0	2	2	
		51-60	1	1	2	
	<b>Total Executive Directors</b>			<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Director	31-40	3	10	13	
		41-50	5	20	25	
		51-60	2	6	8	
		+60	0	1	1	
	<b>Total Directors</b>			<b>10</b>	<b>37</b>	<b>47</b>
	Manager	31-40	10	37	47	
		41-50	15	19	34	
		51-60	1	9	10	
<b>Total Managers</b>			<b>26</b>	<b>65</b>	<b>91</b>	
Leader	21-30	18	61	79		
	31-40	70	179	249		
	41-50	45	82	127		
	51-60	16	23	39		
	60	1	5	6		
<b>Total Leaders</b>			<b>150</b>	<b>350</b>	<b>500</b>	

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Staff	-20	5	19	24
		21-30	349	1.081	1.430
		31-40	246	774	1.020
		41-50	92	213	305
		51-60	44	106	150
		60	8	41	49
		<b>Total Staff</b>			<b>744</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>931</b>	<b>2.695</b>	<b>3.626</b>
Temporário	Staff	21-30	2	3	5
		31-40		2	2
		<b>Total Staff</b>			<b>2</b>
<b>Total Temporário</b>			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>Total Brasil</b>			<b>933</b>	<b>2.700</b>	<b>3.633</b>

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	41-50	0	2	2	
		51-60	1	1	2	
	<b>Total Partners</b>			<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Executive Director	41-50	0	1	1	
		<b>Total E. Directors</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	1	2	3	
		41-50	2	10	12	
		51-60	0	1	1	
	<b>Total Directors</b>			<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
	Manager	31-40	6	15	21	
		41-50	7	21	28	
		51-60	0	1	1	
	<b>Total Managers</b>			<b>13</b>	<b>37</b>	<b>50</b>
	Leader	21-30	6	16	22	
		31-40	45	169	214	
41-50		24	83	107		
51-60		3	16	19		
+60		0	2	2		
<b>Total Leaders</b>			<b>78</b>	<b>286</b>	<b>364</b>	
Staff	-20	0	1	1		
	21-30	98	487	585		
	31-40	123	424	547		
	41-50	48	93	141		
	51-60	8	29	37		
	+60	2	8	10		
<b>Total Staff</b>			<b>279</b>	<b>1.042</b>	<b>1.321</b>	
<b>Total indefinido</b>			<b>374</b>	<b>1.382</b>	<b>1.756</b>	

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Temporário	Manager	31-40	0	1	1	
		41-50	0	1	1	
	<b>Total Managers</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	Leader	+60	0	1	1	
<b>Total Leaders</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Total Temporário</b>			<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	
<b>Total Chile</b>			<b>374</b>	<b>1.385</b>	<b>1.759</b>	

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 COLÔMBIA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	31-40	0	1	1
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	0	8	8
		41-50	1	7	8
		51-60	1	2	3
	<b>Total Directors</b>		<b>2</b>	<b>17</b>	<b>19</b>
	Manager	21-30	0	1	1
		31-40	3	15	18
		41-50	9	7	16
		51-60	1	0	1
	<b>Total Managers</b>		<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>
	Leader	20-30	8	10	18
		31-40	40	69	109
		41-50	18	29	47
		51-60	1	6	7
	<b>Total Leaders</b>		<b>67</b>	<b>114</b>	<b>181</b>
	Staff	-20	0	2	2
		20-30	145	233	378
		31-40	106	174	280
		41-50	21	33	54
51-60		6	16	22	
+60		1	1	2	
<b>Total Staff</b>		<b>279</b>	<b>459</b>	<b>738</b>	
<b>Total indefinido</b>			<b>361</b>	<b>614</b>	<b>975</b>
<b>Total Colômbia</b>			<b>361</b>	<b>614</b>	<b>975</b>

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 MEXICO

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	0	1	1
		<b>Total Partners</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	0	6	6
		41-50	3	14	17
		51-60	0	1	1
	<b>Total Directors</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	
	Manager	31-40	7	15	22
		41-50	4	4	8
		51-60	0	1	1
	<b>Total Managers</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	
	Leader	60	1	1	2
		21-30	7	21	28
		31-40	43	92	135
		41-50	16	28	44
		51-60	1	2	3
	<b>Total Leaders</b>	<b>68</b>	<b>144</b>	<b>212</b>	
	Staff	21-30	69	160	229
		31-40	50	54	104
		41-50	6	8	14
51-60		3	1	4	
<b>Total Staff</b>	<b>128</b>	<b>223</b>	<b>351</b>		
<b>Total indefinido</b>		<b>210</b>	<b>409</b>	<b>619</b>	

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Parcial	Partner	41-50	1	0	1
		<b>Total Partners</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total Parcial</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Temporário	Director	31-40	0	1	1
		41-50	0	2	2
	<b>Total Directors</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	
	Leader	21-30	6	22	28
		31-40	24	55	79
		41-50	13	30	43
		51-60	2	17	19
	+60	0	2	2	
	<b>Total Leaders</b>	<b>45</b>	<b>126</b>	<b>171</b>	
	Staff	21-30	72	129	201
31-40		78	85	163	
41-50		25	21	46	
51-60	7	9	16		
<b>Total Staff</b>	<b>182</b>	<b>244</b>	<b>426</b>		
<b>Total Temporário</b>			<b>227</b>	<b>373</b>	<b>600</b>
<b>Total México</b>			<b>438</b>	<b>782</b>	<b>1.220</b>

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 PERU

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	51-60	0	1	1
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	1	3	4
		41-50	1	5	6
		51-60	2	6	8
		<b>Total Directors</b>		<b>4</b>	<b>14</b>
	Manager	31-40	9	20	29
		41-50	8	21	29
		51-60	0	6	6
		+60	0	1	1
	<b>Total Managers</b>		<b>17</b>	<b>48</b>	<b>65</b>
	Leader	21-30	9	62	71
		31-40	73	231	304
		41-50	35	93	128
		51-60	1	6	7
		+60	0	2	2
	<b>Total Leaders</b>		<b>118</b>	<b>394</b>	<b>512</b>
	Staff	-20	0	1	1
		21-30	507	1.179	1.686
		31-40	290	804	1.094
41-50		54	168	222	
51-60		5	20	25	
+60		1	5	6	
<b>Total Staff</b>		<b>857</b>	<b>2.177</b>	<b>3.034</b>	
<b>Total indefinido</b>		<b>996</b>	<b>2.634</b>	<b>3.630</b>	

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Parcial	Staff	21-30	0	1	1
		31-40	0	1	1
	<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total Parcial</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
Temporário	Staff	41-50	0	1	1
	<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Temporário</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Total Peru</b>		<b>996</b>	<b>2.637</b>	<b>3.633</b>	

## 2.1. NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO, POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



EUA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	0	2	2
		51-60	0	1	1
<b>Total Partners</b>			<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Director	Director	41-50	0	3	3
		51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Manager	Manager	41-50	1	3	4
		<b>Total Managers</b>			<b>1</b>
Leader	Leader	21-30	0	1	1
		31-40	1	11	12
		41-50	3	7	10
		51-60	0	1	1
		+60	0	1	1
		<b>Total Leaders</b>			<b>4</b>
Staff	Staff	21-30	5	6	11
		31-40	6	13	19
		41-50	4	6	10
		51-60	3	4	7
		+60	1	1	2
		<b>Total Staff</b>			<b>19</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>24</b>	<b>61</b>	<b>85</b>
<b>Total EUA</b>			<b>24</b>	<b>61</b>	<b>85</b>



MARROCOS

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Director	51-60	0	1	1
		<b>Total Directors</b>			<b>0</b>
Leader	Leader	21-30	1	0	1
		31-40	0	3	3
		41-50	1	6	7
<b>Total Leaders</b>			<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
Staff	Staff	21-30	73	65	138
		31-40	19	33	52
		41-50	1	3	4
<b>Total Staff</b>			<b>93</b>	<b>101</b>	<b>194</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>95</b>	<b>111</b>	<b>206</b>
<b>Total Marrocos</b>			<b>95</b>	<b>111</b>	<b>206</b>

	Feminino	Masculino	Total
<b>TOTAL GERAL</b>	8.737	21.612	30.349

## INDICADOR 2.2:

TIPO MÉDIO DE CONTRATOS POR PAÍS, SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 BÉLGICA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Director	41-50	0	4	4	
		51-60	0	0	0	
	<b>Total Directors</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Manager	31-40	2	2	4	
		41-50	2	7	9	
		51-60	0	2	2	
	<b>Total Managers</b>			<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
	Leader	21-30	2	3	3	
		31-40	10	8	17	
		41-50	2	10	11	
		51-60	0	4	3	
		+60	0	1	1	
	<b>Total Leaders</b>			<b>14</b>	<b>22</b>	<b>36</b>
	Staff	21-30	13	18	31	
		31-40	20	22	42	
		41-50	6	17	23	
		51-60	2	7	8	
		+60	0	2	2	
	<b>Total Staff</b>			<b>40</b>	<b>66</b>	<b>106</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>58</b>	<b>1.103</b>	<b>161</b>	
temporário	Staff	21-30	1	0	1	
	<b>Total Staff</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total temporário</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Total Bélgica</b>			<b>59</b>	<b>103</b>	<b>162</b>	

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ESPANHA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	31-40	0	6	6
		41-50	13	92	104
		51-60	6	50	56
		+60	0	1	1
		<b>Total Partners</b>		<b>18</b>	<b>149</b>
Executive Director		31-40	1	0	1
		41-50	9	29	38
		51-60	5	15	20
		<b>Total Executive Directors</b>		<b>14</b>	<b>44</b>
Director		31-40	2	43	45
		41-50	35	147	183
		51-60	3	28	31
		+60	0	3	3
		<b>Total Director</b>		<b>41</b>	<b>221</b>

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Manager		21-30	0	3	3
		31-40	57	185	243
		41-50	93	211	304
		51-60	13	29	42
		+60	1	3	4
<b>Total Managers</b>			<b>164</b>	<b>430</b>	<b>594</b>
Leader		21-30	64	156	221
		31-40	495	1.219	1.713
		41-50	337	722	1.059
		51-60	48	119	167
		+60	3	4	7
<b>Total Leaders</b>			<b>947</b>	<b>2.220</b>	<b>3.167</b>
Staff		21-30	1.003	3.248	4.252
		31-40	1.128	2.437	3.564
		41-50	502	892	1.394
		51-60	103	197	300
		+60	7	18	25
<b>Total Staff</b>			<b>2.742</b>	<b>6.793</b>	<b>9.535</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>3.926</b>	<b>9.856</b>	<b>13.783</b>

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

### ESPANHA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Parcial	Partner	51-60	0	0	0
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Leader	31-40	0	0	0
		41-50	1	0	1
		51-60	0	0	0
		60+	1	0	1
	<b>Total Leaders</b>				
	Staff	21-30	16	48	64
		31-40	10	8	18
		41-50	15	7	21
		51-60	4	2	6
+60		1	1	2	
<b>Total Staff</b>			<b>45</b>	<b>66</b>	<b>111</b>
<b>Total Parcial</b>		<b>47</b>	<b>67</b>	<b>114</b>	
Temporário	Leader	41-50	0	1	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Staff	21-30	63	591	654
		31-40	13	103	116
		41-50	1	24	25
		51-60	0	0	0
		+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>77</b>	<b>719</b>	<b>796</b>	
<b>Total Temporário</b>		<b>77</b>	<b>719</b>	<b>797</b>	
<b>Total Espanha</b>		<b>4.050</b>	<b>10.643</b>	<b>14.693</b>	

### FRANÇA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Director	51-60	1	0	1
	<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	Leader	31-40	0	2	2
		41-50	1	1	2
		51-60	0	2	2
		<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>5</b>
	Staff	21-30	1	1	2
		31-40	0	4	4
		41-50	0	2	2
		51-60	0	0	0
	<b>Total Staff</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Total indefinido</b>		<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	
<b>Total França</b>		<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	0	4	4
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Executive Director	51-60	1	0	1
	<b>Total Executive Directors</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	0	5	5
		41-50	2	11	13
		51-60	1	6	7
	<b>Total Directors</b>		<b>3</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
	Manager	31-40	1	17	18
		41-50	4	13	17
		51-60	0	2	2
	<b>Total Managers</b>		<b>5</b>	<b>32</b>	<b>37</b>
	Leader	21-30	2	17	19
		31-40	46	123	169
		41-50	21	62	83
		51-60	4	9	13
	<b>Total Leaders</b>		<b>73</b>	<b>210</b>	<b>283</b>
	Staff	21-30	95	197	292
		31-40	80	158	238
		41-50	8	20	28
51-60		4	4	8	
+60		0	1	1	
<b>Total Staff</b>		<b>188</b>	<b>379</b>	<b>567</b>	
<b>Total indefinido</b>			<b>269</b>	<b>647</b>	<b>916</b>
Temporário	Staff	31-40	0	1	1
<b>Total Temporário</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Itália</b>			<b>269</b>	<b>648</b>	<b>917</b>

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 LUXEMBURGO

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Executive Director	51-60	0	1	1
	<b>Total E. Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
		31-40	0	1	1
	Director	41-50	0	1	1
		51-60	0	0	0
	<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	Leader	31-40	0	0	0
		41-50	0	1	1
		51-60	0	1	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	Staff	21-30	1	2	3
		31-40	2	21	23
		41-50	5	22	27
		51-60	0	4	4
	+60	0	3	3	
<b>Total Staff</b>		<b>7</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	
<b>Total indefinido</b>		<b>7</b>	<b>59</b>	<b>66</b>	
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>7</b>	<b>59</b>	<b>66</b>	

 PAÍSES BAIXOS

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Director	51-60	0	2	2
	<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	Manager	41-50	0	2	2
		51-60	0	3	3
	<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
	Leader	21-30	0	2	2
		31-40	1	3	4
		41-50	5	3	8
		51-60	0	2	2
	<b>Total Leaders</b>		<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
	Staff	21-30	5	5	9
		31-40	5	4	8
		41-50	0	2	2
	<b>Total Staff</b>		<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>
<b>Total indefinido</b>		<b>15</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	
<b>Total Países Baixos</b>		<b>15</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 PORTUGAL

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	41-50	1	7	8	
		60	0	1	1	
	<b>Total Partners</b>			<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
	Director	31-40	0	8	9	
		41-50	5	11	16	
		51-60	1	1	2	
	<b>Total Directors</b>			<b>6</b>	<b>21</b>	<b>26</b>
	Manager	31-40	8	15	23	
		41-50	7	9	16	
		51-60	0	0	0	
	<b>Total Managers</b>			<b>15</b>	<b>25</b>	<b>39</b>
	Leader	21-30	16	14	30	
		31-40	44	103	147	
		41-50	15	35	51	
		51-60	2	6	8	
	<b>Total Leaders</b>			<b>77</b>	<b>158</b>	<b>235</b>
	Staff	-20	0	0	0	
		21-30	191	252	443	
		31-40	69	141	210	
		41-50	23	24	47	
51-60		2	2	4		
+60		0	1	1		
<b>Total Staff</b>			<b>285</b>	<b>420</b>	<b>705</b>	
<b>Total indefinido</b>			<b>384</b>	<b>631</b>	<b>1.015</b>	
Parcial	Leader	41-50	1	0	1	
	<b>Total Leaders</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total Parcial</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Total Portugal</b>			<b>385</b>	<b>631</b>	<b>1.016</b>	

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 REINO UNIDO

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	0	5	5
		51-60	0	1	1
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Director	Director	31-40	1	2	2
		41-50	1	15	16
		51-60	1	1	2
	<b>Total Directors</b>		<b>3</b>	<b>18</b>	<b>21</b>
Manager	Manager	31-40	2	11	13
		41-50	1	5	6
		51-60	0	1	1
	<b>Total Managers</b>		<b>3</b>	<b>16</b>	<b>19</b>
Leader	Leader	21-30	0	1	2
		31-40	5	8	13
		41-50	23	45	68
		51-60	8	29	38
		+60	1	11	12
	<b>Total Leaders</b>		<b>38</b>	<b>95</b>	<b>133</b>
Staff	Staff	21-30	1	3	4
		31-40	18	34	52
		41-50	23	27	50
		51-60	6	8	15
		+60	5	10	16
	<b>Total Staff</b>		<b>54</b>	<b>83</b>	<b>136</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>97</b>	<b>218</b>	<b>315</b>
<b>Total Reino Unido</b>			<b>97</b>	<b>218</b>	<b>315</b>

 SUÍÇA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50			
	<b>Total Partners</b>				
Executive Director	Executive Director	51-60			
	<b>Total E. Directors</b>				
Manager	Manager	41-50			
	<b>Total Managers</b>				
Leader	Leader	31-40			
	<b>Total Leaders</b>				
Staff	Staff	31-40			
		+60			
	<b>Total Staff</b>				
<b>Total indefinido</b>					
<b>Total Suíça</b>					

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ARGENTINA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Leader	31-40	1	1	2	
		41-50	0	1	1	
		51-60	0	1	1	
		+60	0	1	1	
	<b>Total Leaders</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Staff	21-30	1	7	8	
		31-40	3	3	6	
		41-50	0	3	3	
		51-60	1	1	2	
		+60	0	1	1	
		<b>Total Staff</b>			<b>5</b>	<b>15</b>
	<b>Total indefinido</b>			<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Parcial	Partner	41-50	1	1	2	
		51-60	0	2	2	
	<b>Total Partners</b>			<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Executive Director	51-60	0	1	1	
	<b>Total E. Directors</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Director	31-40	0	2	2	
		41-50	1	4	5	
		51-60	0	0	0	
	<b>Total Directors</b>			<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
	Manager	31-40	1	6	7	
		41-50	5	7	11	
		51-60	1	3	4	
	<b>Total Managers</b>			<b>6</b>	<b>16</b>	<b>22</b>
	Leader	21-30	2	4	6	
		31-40	20	28	48	
		41-50	11	22	33	
		51-60	0	2	2	
	<b>Total Leaders</b>			<b>35</b>	<b>56</b>	<b>90</b>
	Staff	21-30	29	104	133	
31-40		38	87	126		
41-50		14	25	39		
51-60		2	3	5		
+60		0	1	1		
<b>Total Staff</b>			<b>84</b>	<b>220</b>	<b>304</b>	
<b>Total parcial</b>			<b>125</b>	<b>302</b>	<b>428</b>	
<b>Total Argentina</b>			<b>131</b>	<b>321</b>	<b>462</b>	

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 BRASIL

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	31-40	0	1	1	
		41-50	0	5	5	
		51-60	0	1	1	
	<b>Total Partners</b>			<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
	Executive Director	41-50	0	1	1	
		51-60	1	1	2	
	<b>Total Executive Directors</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	Director	31-40	1	9	10	
		41-50	4	22	25	
		51-60	2	6	8	
+60		1	0	1		
<b>Total Directors</b>			<b>8</b>	<b>37</b>	<b>45</b>	
Manager	31-40	10	36	46		
	41-50	13	19	33		
	51-60	2	5	8		
<b>Total Managers</b>			<b>26</b>	<b>61</b>	<b>86</b>	
Leader	21-30	14	43	56		
	31-40	51	139	191		
	41-50	40	61	101		
	51-60	14	18	32		
	60	1	5	6		
<b>Total Leaders</b>			<b>120</b>	<b>267</b>	<b>386</b>	

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Staff	-20	2	8	9
		21-30	280	927	1.207
		31-40	236	684	919
		41-50	86	202	288
		51-60	36	84	120
		60	7	34	42
		<b>Total Staff</b>			<b>647</b>
<b>Total indefinido</b>			<b>802</b>	<b>2.312</b>	<b>3.113</b>
Temporário	Staff	21-30	2	3	5
		31-40	0	2	2
		<b>Total Staff</b>			<b>2</b>
<b>Total temporário</b>			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>Total Brasil</b>			<b>804</b>	<b>2.317</b>	<b>3.120</b>

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total				
Indefinido	Partner	41-50	0	2	2				
		51-60	1	1	2				
<b>Total Partners</b>			<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
Executive Director	41-50		0	1	1				
		<b>Total E. Directors</b>			<b>0</b>	<b>1</b>			
Director	31-40		2	2	4				
		41-50		2	14	16			
			51-60	0	0	0			
<b>Total Directors</b>			<b>4</b>	<b>17</b>	<b>20</b>				
Manager	31-40		6	11	17				
		41-50		8	21	29			
			51-60	0	1	1			
<b>Total Managers</b>			<b>14</b>	<b>33</b>	<b>47</b>				
Leader	21-30		5	11	16				
		31-40		43	155	198			
			41-50		24	79	104		
				51-60		4	15	19	
					+60	0	3	3	
<b>Total Leaders</b>			<b>76</b>	<b>263</b>	<b>340</b>				
Staff	-20		0	0	0				
		21-30		93	414	507			
			31-40		123	429	552		
				41-50		42	95	137	
					51-60		9	24	33
						+60	2	10	12
<b>Total Staff</b>			<b>269</b>	<b>972</b>	<b>1.241</b>				
<b>Total indefinido</b>			<b>364</b>	<b>1.289</b>	<b>1.653</b>				

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Temporário	Manager	31-40		1	1
		41-50		1	1
<b>Total Managers</b>				<b>2</b>	<b>2</b>
Leader	+60		0	1	1
		<b>Total Leaders</b>			<b>0</b>
<b>Total temporário</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total Chile</b>			<b>364</b>	<b>1.292</b>	<b>1.656</b>

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 COLÔMBIA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	31-40	0	2	2	
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
	Director		31-40	0	8	8
			41-50	1	6	7
			51-60	1	1	2
	<b>Total Directors</b>		<b>2</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	
	Manager		21-30	0	1	1
			31-40	2	14	16
			41-50	9	6	15
			51-60	1	1	2
	<b>Total Managers</b>		<b>12</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	
	Leader		20-30	7	7	14
			31-40	38	58	96
			41-50	16	28	44
			51-60	1	6	8
	<b>Total Leaders</b>		<b>62</b>	<b>99</b>	<b>161</b>	
	Staff		-20	0	2	2
			20-30	143	217	360
			31-40	118	187	305
			41-50	25	35	60
		51-60	6	11	17	
		+60	0	1	1	
<b>Total Staff</b>			<b>291</b>	<b>453</b>	<b>744</b>	
<b>Total indefinido</b>			<b>367</b>	<b>589</b>	<b>957</b>	
<b>Total Colômbia</b>			<b>367</b>	<b>589</b>	<b>957</b>	

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 MÉXICO

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	41-50		1	1	
	<b>Total Partners</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	
	Director	31-40		0	6	6
		41-50		3	14	17
		51-60		0	1	1
	<b>Total Directors</b>		<b>3</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	
	Manager	31-40		8	16	24
		41-50		4	4	9
		51-60		0	1	1
	<b>Total Managers</b>		<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	
	Leader	60		1	1	2
		21-30		8	20	27
		31-40		45	93	138
		41-50		19	29	47
		51-60		0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>73</b>	<b>144</b>	<b>217</b>		
Staff	21-30		72	164	236	
	31-40		51	59	110	
	41-50		6	9	15	
	51-60		3	2	5	
<b>Total Staff</b>		<b>132</b>	<b>234</b>	<b>366</b>		
<b>Total indefinido</b>			<b>220</b>	<b>422</b>	<b>642</b>	

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Parcial	Partner	41-50	1	0	1	
	<b>Total Partners</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
	<b>Total parcial</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
Temporário	Director	31-40		0	0	
		41-50		0	1	1
		<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Leader	21-30		1	5	6
		31-40		8	23	31
		41-50		4	15	19
		51-60		2	7	8
		+60		0	1	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>14</b>	<b>51</b>	<b>65</b>	
	Staff	21-30		32	63	95
		31-40		37	40	77
		41-50		10	10	20
		51-60		3	5	8
	+60		0	1	1	
	<b>Total Staff</b>		<b>81</b>	<b>118</b>	<b>200</b>	
<b>Total Temporário</b>			<b>96</b>	<b>170</b>	<b>266</b>	
<b>Total México</b>			<b>317</b>	<b>592</b>	<b>908</b>	

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 PERU

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total	
Indefinido	Partner	51-60	0	1	1	
	<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	Director		31-40	1	3	4
			41-50	1	4	5
			51-60	2	6	8
			<b>Total Directors</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
	Manager		31-40	0	1	1
			41-50	8	18	25
			51-60	8	23	30
			+60	0	6	6
			<b>Total Managers</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>62</b>
	Leader		21-30	0	2	2
			31-40	7	39	46
			41-50	67	186	253
			51-60	33	86	119
			+60	1	6	7
	<b>Total Leaders</b>	<b>109</b>	<b>319</b>	<b>427</b>		
Staff		-20	1	5	6	
		21-30	0	0	0	
		31-40	475	1.130	1.605	
		41-50	296	853	1.148	
		51-60	55	172	227	
		+60	4	21	25	
<b>Total Staff</b>	<b>831</b>	<b>2.179</b>	<b>3.010</b>			
<b>Total indefinido</b>			<b>959</b>	<b>2.559</b>	<b>3.518</b>	

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Parcial	Staff	21-30	1	1	2
		31-40	0	1	1
		<b>Total Staff</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
		<b>Total Parcial</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Temporário	Staff	41-50	0	1	1
		<b>Total Staff</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Temporário</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Peru</b>			<b>959</b>	<b>2.562</b>	<b>3.522</b>

## 2.2. MÉDIA ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS E DE CONTRATOS DE TEMPO PARCIAL POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



EUA

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Partner	41-50	1	2	3
		51-60	0	1	1
	<b>Total Partners</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Director	41-50	0	0	0
		51-60	0	0	0
	<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Executive Director	41-50	0	3	3
	<b>Total Executive Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Manager	41-50	0	4	4
	<b>Total Managers</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Leader	21-30	0	1	1
			31-40	1	13
		41-50	2	7	9
		51-60	0	0	0
		+60	0	1	1
		<b>Total Leaders</b>		<b>3</b>	<b>22</b>
	Staff	21-30	6	14	20
			31-40	8	19
		41-50	5	8	13
		51-60	3	6	9
+60		1	1	2	
<b>Total Staff</b>			<b>49</b>	<b>72</b>	<b>23</b>
<b>Total indefinido</b>		<b>81</b>	<b>109</b>	<b>28</b>	
Temporário	Leader	41-50	0	1	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Staff	21-30	0	0	0
31-40		0	1	1	
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Total temporário</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>Total EUA</b>		<b>28</b>	<b>83</b>	<b>111</b>	



MARROCOS

Tipo de contrato	Categoria	Grupo etário	Feminino	Masculino	Total
Indefinido	Director	51-60	0	1	1
	<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Leader	21-30	0	0	0
			31-40	0	4
		41-50	1	4	5
	<b>Total Leaders</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
	Staff	21-30	54	49	103
			31-40	17	28
		41-50	1	3	4
		51-60	0	0	0
	<b>Total Staff</b>		<b>72</b>	<b>80</b>	<b>152</b>
	<b>Total indefinido</b>		<b>74</b>	<b>89</b>	<b>163</b>
	<b>Total Marrocos</b>		<b>74</b>	<b>89</b>	<b>163</b>

	Feminino	Masculino	Total
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>7.932</b>	<b>20.195</b>	<b>28.128</b>

**INDICADOR 3:**  
NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE CONTRATAÇÕES POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 BÉLGICA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	41-50	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	21-30	0	3	3
	30-40	2	2	4
	41-50	0	3	3
	51-60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
Staff	20-30	10	11	21
	30-40	2	6	8
	41-50	2	4	6
	51-60	1	1	2
<b>Total Staff</b>		<b>15</b>	<b>22</b>	<b>37</b>
<b>Total Bélgica</b>		<b>17</b>	<b>33</b>	<b>50</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE CONTRATAÇÕES POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ESPANHA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	51-60	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Executive Director	41-50	1	0	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Director	31-40	1	1	2
	41-50	1	9	10
	51-60	0	3	3
<b>Total Directors</b>		<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>
Manager	31-40	3	8	11
	41-50	5	9	14
<b>Total Managers</b>		<b>8</b>	<b>17</b>	<b>25</b>
Leader	21-30	0	17	17
	31-40	35	54	89
	41-50	25	65	90
	51-60	11	17	28
<b>Total Leaders</b>		<b>71</b>	<b>153</b>	<b>224</b>
Staff	21-30	418	1.315	1.733
	31-40	235	497	732
	41-50	147	196	343
	51-60	56	52	108
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>856</b>	<b>2.062</b>	<b>2.918</b>
<b>Total Espanha</b>		<b>938</b>	<b>2.246</b>	<b>3.184</b>

 FRANÇA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	21-30	1	0	1
	31-40	0	1	1
	41-50	2	1	3
<b>Total Staff</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Total França</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

 ITÁLIA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Manager	31-40	0	1	1
	41-50	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Leader	21-30	1	2	3
	31-40	3	7	10
	41-50	0	5	5
<b>Total Leaders</b>		<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
Staff	21-30	11	33	44
	31-40	5	21	26
	41-50	1	3	4
<b>Total Staff</b>		<b>17</b>	<b>57</b>	<b>74</b>
<b>Total Itália</b>		<b>21</b>	<b>73</b>	<b>94</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE CONTRATAÇÕES POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 LUXEMBURGO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	31-40	0	1	1
	41-50	3	4	7
<b>Total Staff</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

 PAÍSES BAIXOS

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	2	3	5
	41-50	2	3	5
<b>Total Leaders</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
Staff	21-30	3	1	4
	31-40	4	1	5
<b>Total Staff</b>		<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>Total Países Baixos</b>		<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

 PORTUGAL

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	31-40	1	1	2
	41-50	1	2	3
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Manager	31-40	1	3	4
	41-50	1	4	5
<b>Total Managers</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
Leader	21-30	1	4	5
	31-40	7	21	28
	41-50	4	8	12
<b>Total Leaders</b>		<b>12</b>	<b>33</b>	<b>45</b>
Staff	-20	0	1	1
	21-30	93	140	233
	31-40	15	36	51
	41-50	8	2	10
	51-60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>116</b>	<b>180</b>	<b>296</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>132</b>	<b>224</b>	<b>356</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE CONTRATAÇÕES POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 REINO UNIDO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	31-40	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	41-50	1	0	1
<b>Total Managers</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Leader	21-30	0	2	2
	31-40	4	10	14
	41-50	2	10	12
	51-60	1	3	4
<b>Total Leaders</b>		<b>7</b>	<b>25</b>	<b>32</b>
Staff	21-30	7	15	22
	31-40	4	4	8
	41-50	1	2	3
	51-60	1	1	2
<b>Total Staff</b>		<b>13</b>	<b>22</b>	<b>35</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>21</b>	<b>48</b>	<b>69</b>

 SUÍÇA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Leader	31-40	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Suíça</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE CONTRATAÇÕES POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ARGENTINA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	41-50	1	0	1
<b>Total Managers</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Leader	21-30	1	5	6
	31-40	2	6	8
	41-50	1	3	4
	51-60	0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20</b>
Staff	21-30	25	99	124
	31-40	17	29	46
	41-50	0	3	3
	51-60	1	1	2
<b>Total Staff</b>		<b>43</b>	<b>132</b>	<b>175</b>
<b>Total Argentina</b>		<b>48</b>	<b>149</b>	<b>197</b>

 BRASIL

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	51-60	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	31-40	2	2	4
	41-50	3	4	7
	51-60	0	2	2
	+60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>
Manager	31-40	2	6	8
	41-50	3	7	10
	51-60	0	4	4
<b>Total Managers</b>		<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
Leader	21-30	8	27	35
	31-40	24	71	95
	41-50	18	36	54
	51-60	7	14	21
	+60	1	3	4
<b>Total Leaders</b>		<b>58</b>	<b>151</b>	<b>209</b>
Staff	-20	2	16	18
	21-30	240	838	1.078
	31-40	122	572	694
	41-50	43	138	181
	51-60	25	85	110
	+60	3	28	31
<b>Total Staff</b>		<b>435</b>	<b>1.677</b>	<b>2.112</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>503</b>	<b>1.856</b>	<b>2.359</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE CONTRATAÇÕES POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 CHILE

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Manager	21-30	0	1	1
	31-40	0	5	5
	41-50	0	2	2
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Leader	21-30	1	7	8
	31-40	7	32	39
	41-50	4	17	21
	51-60	0	4	4
	+60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>12</b>	<b>61</b>	<b>73</b>
Staff	-20	0	2	2
	21-30	33	255	288
	31-40	38	176	214
	41-50	14	39	53
	51-60	1	11	12
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>86</b>	<b>484</b>	<b>570</b>
<b>Total Chile</b>		<b>98</b>	<b>555</b>	<b>653</b>

 COLÔMBIA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	31-40	0	1	1
	41-50	0	2	2
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Manager	31-40	1	4	5
	41-50	2	2	4
	51-60	0	1	1
	<b>Total Managers</b>		<b>3</b>	<b>7</b>
Leader	21-30	0	2	2
	31-40	6	16	22
	41-50	3	2	5
	51-60	0	1	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>9</b>	<b>21</b>
Staff	-20	0	2	2
	21-30	31	100	131
	31-40	21	50	71
	41-50	4	9	13
	51-60	4	8	12
	+60	1	0	1
<b>Total Staff</b>		<b>61</b>	<b>169</b>	<b>230</b>
<b>Total Colômbia</b>		<b>73</b>	<b>201</b>	<b>274</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE CONTRATAÇÕES POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 MÉXICO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	31-40	0	3	3
	41-50	0	2	2
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Leader	21-30	6	26	32
	31-40	28	60	88
	41-50	16	24	40
	51-60	3	14	17
	60	0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>53</b>	<b>126</b>	<b>179</b>
Staff	21-30	68	143	211
	31-40	61	83	144
	41-50	22	21	43
	51-60	5	5	10
<b>Total Staff</b>		<b>156</b>	<b>252</b>	<b>408</b>
<b>Total México</b>		<b>209</b>	<b>383</b>	<b>592</b>

 PERU

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	31-40	1	3	4
	41-50	1	2	3
<b>Total Managers</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Leader	21-30	1	18	19
	31-40	15	47	62
	41-50	3	21	24
	51-60		1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>19</b>	<b>87</b>	<b>106</b>
Staff	-20		1	1
	21-30	204	558	762
	31-40	71	242	313
	41-50	14	50	64
	51-60	1	3	4
<b>Total Staff</b>		<b>290</b>	<b>854</b>	<b>1.144</b>
<b>Total Peru</b>		<b>311</b>	<b>947</b>	<b>1.258</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE CONTRATAÇÕES POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



EUA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	0	2	2
	41-50	1	1	2
	51-60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Staff	21-30	0	5	5
	31-40	2	2	4
	41-50	1	1	2
	+60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<b>Total EUA</b>		<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>



MARROCOS

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Leader	21-30	1	0	1
	31-40	0	1	1
	51-60	0	3	3
<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Staff	21-30	29	47	76
	31-40	5	13	18
<b>Total Staff</b>		<b>34</b>	<b>60</b>	<b>94</b>
<b>Total Marrocos</b>		<b>35</b>	<b>64</b>	<b>99</b>

TOTAL GERAL	Feminino	Masculino	Total
	<b>2.427</b>	<b>6.814</b>	<b>9.241</b>

**INDICADOR 4.1:**  
NÚMERO DE DESLIGAMENTOS



## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE DESLIGAMENTOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 BÉLGICA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	1	0	1
<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	1	1	2
<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Staff	31-40	1	3	4
	51-60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Total Bélgica</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE DESLIGAMENTOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ESPANHA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	2	7	9
	51-60	0	3	3
<b>Total Partners</b>		<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
Executive Director	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Executive Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Director	31-40	0	1	1
	41-50	1	11	12
	51-60	0	3	3
	+60	0	2	2
<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>
Manager	31-40	2	6	8
	41-50	3	8	11
	51-60	0	2	2
	+60	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
Leader	21-30	0	1	1
	31-40	10	21	31
	41-50	14	34	48
	51-60	4	12	16
<b>Total Leaders</b>		<b>28</b>	<b>68</b>	<b>96</b>
Staff	21-30	24	134	158
	31-40	37	93	128
	41-50	26	43	69
	51-60	11	15	26
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>98</b>	<b>287</b>	<b>383</b>
<b>Total Espanha</b>		<b>134</b>	<b>401</b>	<b>533</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE DESLIGAMENTOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 FRANÇA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Leader	21-30	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	21-30	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total França</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

 ITÁLIA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Manager	41-50	0	2	2
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Leader	41-50	0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Staff	21-30	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Itália</b>		<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

 LUXEMBURGO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

 PAÍSES BAIXOS

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Leader	31-40	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Países Baixos</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE DESLIGAMENTOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 PORTUGAL

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	31-40	0	1	1
	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Leader	31-40	1	4	5
	41-50	0	4	4
	51-60	2	0	2
<b>Total Leaders</b>		<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
Staff	21-30	7	9	16
	31-40	6	9	15
	41-50	1	2	3
	51-60	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>14</b>	<b>21</b>	<b>35</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>17</b>	<b>33</b>	<b>50</b>

 REINO UNIDO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	51-60	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	0	2	2
	41-50	0	3	3
	+60	1	2	3
<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Staff	21-30	0	4	4
	31-40	0	2	2
	41-50	3	6	9
	51-60	1	0	1
<b>Total Staff</b>		<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>5</b>	<b>21</b>	<b>26</b>

 SUÍÇA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Staff	31-40	0	1	1
<b>Total Staff</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Suíça</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE DESLIGAMENTOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 ARGENTINA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	31-40	0	1	1
	41-50	1	0	1
<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Manager	41-50	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	31-40	1	2	3
	41-50	0	1	1
	51-60	0	2	2
	+60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Staff	21-30	2	8	10
	31-40	1	1	2
	41-50	2	2	4
	51-60	0	1	1
	+60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
<b>Total Argentina</b>		<b>7</b>	<b>22</b>	<b>29</b>

 BRASIL

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	31-40	0	1	1
	41-50	0	2	2
	51-60	0	1	1
	+60	1	0	1
<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Manager	31-40	0	2	2
	40-50	1	7	8
	51-60	1	0	1
<b>Total Managers</b>		<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
Leader	21-30	0	3	3
	31-40	4	13	17
	41-50	3	9	12
	51-60	2	5	7
	+60	1	1	2
	<b>Total Leaders</b>		<b>10</b>	<b>31</b>
Staff	21-30	22	56	78
	31-40	20	92	112
	41-50	7	32	39
	51-60	3	13	16
	+60	2	1	3
	<b>Total Staff</b>		<b>54</b>	<b>194</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>67</b>	<b>238</b>	<b>305</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE DESLIGAMENTOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 CHILE

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Director	41-50	1	5	6
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Manager	31-40	1	0	1
	41-50	0	4	4
<b>Total Managers</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Leader	31-40	2	12	14
	41-50	5	15	20
	51-60	0	8	8
	+60	0	2	2
<b>Total Leaders</b>		<b>7</b>	<b>37</b>	<b>44</b>
Staff	21-30	11	46	57
	31-40	11	50	61
	41-50	7	21	28
	51-60	1	10	11
	+60	0	6	6
<b>Total Staff</b>		<b>30</b>	<b>133</b>	<b>163</b>
<b>Total Chile</b>		<b>39</b>	<b>181</b>	<b>220</b>

 COLÔMBIA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	40-50	0	1	1
<b>Total Partners</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Manager	31-40	0	1	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Leader	31-40	3	6	9
	41-50	0	3	3
	51-60	1	1	2
<b>Total Leaders</b>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
Staff	21-30	8	12	20
	31-40	19	22	41
	41-50	3	6	9
	51-60	1	2	3
<b>Total Staff</b>		<b>31</b>	<b>42</b>	<b>73</b>
<b>Total Colômbia</b>		<b>35</b>	<b>55</b>	<b>90</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE DESLIGAMENTOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

 MÉXICO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	1	1	2
	51-60	0	1	1
<b>Total Directors</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Manager	31-40	1	3	4
	41-50	1	0	1
	51-60	0	1	1
<b>Total Managers</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Leader	21-30	1	1	2
	31-40	5	9	14
	41-50	4	5	9
	51-60	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>
Staff	21-30	4	12	16
	31-40	3	7	10
	41-50	1	3	4
	51-60	0	3	3
	<b>Total Staff</b>		<b>8</b>	<b>25</b>
<b>Total México</b>		<b>21</b>	<b>47</b>	<b>68</b>

 PERU

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Manager	41-50	0	1	1
	<b>Total Managers</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Leader	21-30	0	3	3
	31-40	3	5	8
	41-50	2	6	8
	51-60	1	0	1
	<b>Total Leaders</b>		<b>6</b>	<b>14</b>
Staff	60	0	1	1
	21-30	15	54	69
	31-40	14	46	60
	41-50	3	10	13
	51-60	0	2	2
<b>Total Staff</b>		<b>32</b>	<b>113</b>	<b>145</b>
<b>Total Peru</b>		<b>38</b>	<b>128</b>	<b>166</b>

## NÚMERO TOTAL E DISTRIBUIÇÃO DE DESLIGAMENTOS POR SEXO, IDADE, PAÍS E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL



Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
<b>Total EUA</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Leader	31-40	0	1	1
<b>Total Leaders</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Staff	21-30	3	5	8
	31-40	0	4	4
<b>Total Staff</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<b>Total Marrocos</b>		<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>

	Feminino	Masculino	Total
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>369</b>	<b>1.152</b>	<b>1.521</b>

**INDICADOR 4.2:**  
TAXA DE ROTATIVIDADE DE PESSOAL



## TAXA DE ROTATIVIDADE POR GRUPO ETÁRIO E REGIÃO

País	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	Total
<b>Europa</b>									
 Bélgica	21,82	26,23	11,88	6,9	6,92	10,96	9,38	0	12,35
 Espanha	12,93	11,65	11,73	7,83	5,43	4,84	3,85	2,68	9,33
 França	0	0	36,36	32,43	60	0	0	0	19,46
 Itália	15,5	18,41	12,87	8,23	5,19	2,1	4,24	0	12,11
 Luxemburgo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
 Países Baixos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
 Portugal	17,92	15,76	18,33	12,51	6,26	12,07	9,3	16,9	15,06
 Reino Unido	27,27	23,65	13,97	11,46	10,34	3,23	8,42	0	13,02
 Suíça	0	0	0	38,71	0	0	0	0	29,27
<b>América</b>									
 Argentina	54,03	56,77	34,62	27,16	26,93	36,36	0	0	37,19
 Brasil	39,29	38,74	26,93	21,23	16,55	15,38	5,19	11,29	28,11
 Chile	25,97	31,52	24,57	19,78	10,74	11,67	12,57	2,56	22,4
 Colômbia	22,71	22,89	21,33	12,01	12,9	4,96	0	0	17,87
 México	14,04	23,68	13,98	10,24	6,84	9,5	6,06	7,74	15,41
 Peru	29,66	24,73	17,98	12,54	8,35	9,37	3,48	3,67	19,71
 EUA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>África</b>									
 Marrocos	21,05	9,35	14,71	19,67	0	23,53	0	0	13,54
<b>GLOBAL</b>									
	21,85	19,59	16,35	11,34	7,73	7,22	4,77	4,81	14,81

## TAXA DE ROTATIVIDADE POR GRUPO ETÁRIO E REGIÃO

País	Feminino	Masculino
<b>Europa</b>		
 Bélgica	13,46	11,7
 Espanha	6,67	10,35
 França	0	24,66
 Itália	11,52	12,36
 Luxemburgo	0	0
 Países Baixos	0	0
 Portugal	10,39	17,9
 Reino Unido	8,25	15,14
 Suíça	0	0
<b>América</b>		
 Argentina	29,01	40,53
 Brasil	21,15	30,52
 Chile	18,68	23,45
 Colômbia	14,43	20,02
 México	14,22	16,05
 Peru	15,01	21,46
 EUA	0	0
<b>África</b>		
 Marrocos	5,41	20,34
<b>GLOBAL</b>		
	11,12	16,26

**INDICADOR 5:**  
DISTRIBUIÇÃO DO SALÁRIO



REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 BÉLGICA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	41-50	-	130.925	130.925
	51-60	-	*	*
<b>Total Directors</b>		<b>-</b>	<b>126.740</b>	<b>126.740</b>
Manager	31-40	89.795	*	92.110
	41-50	80.298	90.332	88.102
	51-60	-	104.183	104.183
<b>Total Managers</b>		<b>85.046</b>	<b>93.743</b>	<b>91.258</b>
Leader	21-30	47.699	52.654	50.672
	31-40	61.303	71.037	65.401
	41-50	61.508	67.633	66.612
	51-60	-	82.349	82.349
	+60	-	*	*
<b>Total Leaders</b>		<b>59.516</b>	<b>70.701</b>	<b>66.609</b>
Staff	21-30	33.415	39.350	36.653
	31-40	44.323	49.996	47.565
	41-50	43.685	50.610	48.878
	51-60	*	55.731	57.085
	+60	-	56.753	56.753
<b>Total Staff</b>		<b>40.693</b>	<b>48.157</b>	<b>45.418</b>
<b>Total Bélgica</b>		<b>48.486</b>	<b>61.201</b>	<b>56.762</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 ESPANHA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	31-40	-	111.667	111.667
	41-50	120.833	129.556	128.529
	51-60	142.000	147.551	147.037
	+60	*	*	109.329
<b>Total Partners</b>		<b>123.517</b>	<b>134.862</b>	<b>133.624</b>
Executive Director	31-40	*	-	*
	41-50	98.050	96.758	97.073
	51-60	102.500	99.667	100.375
<b>Total Executive Directors</b>		<b>98.938</b>	<b>97.707</b>	<b>98.024</b>
Director	31-40	76.000	79.897	76.358
	41-50	81.409	83.211	82.364
	51-60	87.667	90.703	88.345
	+60	-	87.500	87.500
<b>Total Directors</b>		<b>81.599</b>	<b>83.538</b>	<b>83.229</b>
Manager	21-30	-	65.500	65.500
	31-40	58.482	58.244	58.299
	41-50	63.566	63.710	63.664
	51-60	70.596	68.692	69.327
	+60	*	73.250	73.167
<b>Total Managers</b>		<b>62.356</b>	<b>61.547</b>	<b>61.775</b>

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Leader	21-30	35.959	37.103	36.770
	31-40	40.116	41.094	40.804
	41-50	43.569	44.505	44.207
	51-60	45.942	47.169	46.807
	+60	47.221	47.835	47.528
<b>Total Leaders</b>		<b>41.299</b>	<b>42.186</b>	<b>41.917</b>
Staff	21-30	21.887	21.137	21.302
	31-40	23.719	25.147	24.683
	41-50	25.082	28.467	27.093
	51-60	27.609	32.596	30.367
	+60	25.689	31.757	30.183
<b>Total Staff</b>		<b>23.435</b>	<b>23.622</b>	<b>23.569</b>
<b>Total Espanha</b>		<b>30.153</b>	<b>31.859</b>	<b>31.373</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 FRANÇA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	*	*	145.000
<b>Total Directors</b>		*	*	<b>145.000</b>
Leader	31-40	-	*	*
	41-50	*	*	69.000
	51-60	-	68.250	68.250
<b>Total Leaders</b>		<b>67.000</b>	<b>70.100</b>	<b>69.583</b>
Staff	21-30	*	*	44.500
	31-40	-	*	*
	41-50	-	*	*
	51-60	38.300	*	44.200
<b>Total Staff</b>		<b>40.200</b>	<b>49.378</b>	<b>46.625</b>
<b>Total França</b>		<b>67.520</b>	<b>64.319</b>	<b>65.208</b>

 ITÁLIA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	-	120.000	120.000
<b>Total Partners</b>		<b>-</b>	<b>120.000</b>	<b>120.000</b>
Executive Director	51-60	*	-	*
<b>Total Executive Directors</b>		<b>96.500</b>	<b>-</b>	<b>96.500</b>
Director	31-40	-	83.800	83.800
	41-50	88.500	82.535	83.529
	51-60	84.872	134.800	126.479
<b>Total Directors</b>		<b>87.291</b>	<b>95.917</b>	<b>94.792</b>
Manager	31-40	55.000	58.213	58.053
	41-50	64.218	63.618	63.759
	51-60	-	61.000	61.000
<b>Total Managers</b>		<b>62.374</b>	<b>60.444</b>	<b>60.691</b>
Leader	21-30	35.667	36.452	36.350
	31-40	39.886	40.500	40.331
	41-50	39.679	44.834	43.451
	51-60	41.827	46.781	45.130
<b>Total Leaders</b>		<b>39.763</b>	<b>41.572</b>	<b>41.093</b>
Staff	21-30	26.659	26.430	26.503
	31-40	28.408	28.680	28.590
	41-50	31.695	32.682	32.426
	51-60	28.958	33.628	31.293
	+60	-	33.875	33.875
<b>Total Staff</b>		<b>27.603</b>	<b>27.714</b>	<b>27.678</b>
<b>Total Itália</b>		<b>32.596</b>	<b>36.467</b>	<b>35.342</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 LUXEMBURGO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Executive Director	50-60	-	*	*
<b>Total Executive Directors</b>		-	*	*
Director	41-50	-	*	*
	51-60	-	*	*
<b>Total Directors</b>		-	<b>130.937</b>	<b>130.937</b>
Manager	31-40	-	*	*
<b>Total Managers</b>		-	*	*
Leader	41-50	-	*	*
	51-60	-	*	*
<b>Total Leaders</b>		-	<b>90.000</b>	<b>90.000</b>
Staff	21-30	*	45.203	41.205
	31-40	*	56.591	56.180
	41-50	62.188	65.418	64.793
	51-60	-	38.151	38.151
	+60	-	69.200	69.200
<b>Total Staff</b>		<b>56.788</b>	<b>59.590</b>	<b>59.229</b>
<b>Total Luxemburgo</b>		<b>56.788</b>	<b>65.030</b>	<b>64.060</b>

 PAÍSES BAIXOS

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	-	154.000	154.000
<b>Total Directors</b>		-	<b>154.000</b>	<b>154.000</b>
Manager	41-50	-	105.250	105.250
	51-60	-	104.000	104.000
<b>Total Managers</b>		-	<b>104.500</b>	<b>104.500</b>
Leader	21-30	-	77.750	77.750
	31-40	63.000	65.655	64.517
	41-50	79.225	70.897	75.439
	51-60	-	84.700	84.700
<b>Total Leaders</b>		<b>73.817</b>	<b>72.462</b>	<b>73.016</b>
Staff	21-30	43.517	42.606	43.103
	31-40	52.517	46.605	50.743
	41-50	-	48.218	48.218
<b>Total Staff</b>		<b>48.363</b>	<b>44.928</b>	<b>46.870</b>
<b>Total Países Baixos</b>		<b>58.776</b>	<b>74.060</b>	<b>67.593</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 PORTUGAL

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	*	116.860	115.378
<b>Total Partners</b>		<b>*</b>	<b>116.860</b>	<b>115.378</b>
Director	31-40	*	74.245	74.571
	41-50	76.864	79.111	78.409
	51-60	*	*	81.080
<b>Total Directors</b>		<b>77.711</b>	<b>77.068</b>	<b>77.229</b>
Manager	31-40	54.137	56.222	55.527
	41-50	55.742	52.976	54.267
<b>Total Managers</b>		<b>54.839</b>	<b>55.223</b>	<b>55.077</b>
Leader	21-30	30.006	33.757	31.700
	31-40	33.891	36.889	35.974
	41-50	41.226	43.681	42.863
	51-60	*	40.833	41.857
<b>Total Leaders</b>		<b>34.856</b>	<b>38.265</b>	<b>37.115</b>
Staff	-20	-	*	*
	21-30	19.075	19.063	19.068
	31-40	21.483	24.490	23.540
	41-50	19.892	21.346	20.602
	51-60	*	32.500	29.902
	+60	-	*	19.658
<b>Total Staff</b>		<b>19.608</b>	<b>20.793</b>	<b>20.303</b>
<b>Total Portugal</b>		<b>25.032</b>	<b>29.122</b>	<b>27.531</b>

 REINO UNIDO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	-	204.545	204.545
	51-60	-	*	*
<b>Total Partners</b>		<b>-</b>	<b>228.564</b>	<b>228.564</b>
Director	31-40	-	*	*
	41-50	*	161.935	161.792
	51-60	*	*	186.822
<b>Total Directors</b>		<b>167.936</b>	<b>163.121</b>	<b>163.656</b>
Manager	31-40	102.970	112.046	110.649
	41-50	117.543	114.127	115.408
<b>Total Managers</b>		<b>111.714</b>	<b>112.696</b>	<b>112.462</b>
Leader	21-30	69.894	70.060	70.005
	31-40	75.314	82.029	79.701
	41-50	90.512	89.329	89.592
	51-60	86.002	80.241	81.064
	+60	-	*	*
<b>Total Leaders</b>		<b>78.140</b>	<b>82.515</b>	<b>81.243</b>
Staff	21-30	41.265	46.637	44.675
	31-40	45.540	52.880	49.210
	41-50	35.636	54.928	45.282
	51-60	44.954	69.079	61.540
	+60	*	58.591	57.115
<b>Total Staff</b>		<b>43.014</b>	<b>52.901</b>	<b>48.794</b>
<b>Total Reino Unido</b>		<b>62.950</b>	<b>84.376</b>	<b>77.460</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 SUÍÇA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	-	*	*
<b>Total Partners</b>		-	*	*
Executive Director	51-60	-	*	*
<b>Total Executive Directors</b>		-	*	*
Manager	41-50	-	*	*
<b>Total Managers</b>		-	*	*
Leader	31-40	-	127.793	127.793
<b>Total Leaders</b>		-	<b>127.793</b>	<b>127.793</b>
Staff	31-40	-	116.178	116.178
	+60	-	*	*
<b>Total Staff</b>		-	<b>108.027</b>	<b>108.027</b>
<b>Total Suíça</b>		-	<b>153.618</b>	<b>153.618</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 ARGENTINA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	*	*	52.170
	51-60	-	63.632	63.632
<b>Total Partners</b>		<b>46.477</b>	<b>61.709</b>	<b>57.901</b>
Executive Director	51-60	-	*	*
<b>Total Executive Directors</b>		-	*	*
Director	31-40	-	*	*
	41-50	*	42.443	39.737
	51-60	-	*	*
<b>Total Directors</b>		<b>28.914</b>	<b>39.235</b>	<b>37.761</b>
Manager	31-40	*	22.284	21.742
	41-50	21.973	21.939	21.955
	51-60	*	23.139	23.089
<b>Total Managers</b>		<b>21.691</b>	<b>22.319</b>	<b>22.110</b>
Leader	21-30	12.421	16.423	15.533
	31-40	13.769	15.521	14.779
	41-50	13.723	16.545	15.416
	51-60	-	15.515	15.515
	+60	-	*	*
<b>Total Leaders</b>		<b>13.678</b>	<b>15.908</b>	<b>15.072</b>
Staff	21-30	7.703	7.329	7.416
	31-40	9.233	10.676	10.191
	41-50	9.238	10.820	10.276
	51-60	14.702	14.911	14.818
	+60	-	*	*
<b>Total Staff</b>		<b>8.836</b>	<b>8.968</b>	<b>8.931</b>
<b>Total Argentina</b>		<b>11.073</b>	<b>11.891</b>	<b>11.642</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 BRASIL

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	31-40	-	*	*
	41-50	-	100.369	100.369
	51-60	-	*	*
<b>Total Partners</b>			<b>104.781</b>	<b>104.781</b>
Executive Director	41-50	-	72.544	72.544
	51-60	*	*	73.369
<b>Total Executive Directors</b>		*	<b>73.405</b>	<b>72.956</b>
Director	31-40	58.666	59.388	59.221
	41-50	58.830	59.083	59.033
	51-60	67.619	65.856	66.297
	+60	-	*	*
<b>Total Directors</b>		<b>60.539</b>	<b>60.279</b>	<b>60.334</b>
Manager	31-40	37.168	36.205	36.410
	41-50	34.616	35.577	35.153
	51-60	*	34.514	34.441
<b>Total Managers</b>		<b>35.566</b>	<b>35.787</b>	<b>35.724</b>
Leader	21-30	19.826	19.867	19.858
	31-40	20.704	23.740	22.886
	41-50	23.389	24.168	23.892
	51-60	22.037	23.949	23.165
	+60	*	24.882	24.837
<b>Total Leaders</b>		<b>21.572</b>	<b>23.195</b>	<b>22.708</b>
Staff	-20	4.030	4.720	4.576
	21-30	7.155	8.137	7.897
	31-40	9.383	11.185	10.751
	41-50	9.990	13.783	12.639
	51-60	13.334	14.135	13.900
	+60	9.873	12.955	12.451
<b>Total Staff</b>		<b>8.612</b>	<b>10.073</b>	<b>9.708</b>
<b>Total Brasil</b>		<b>12.071</b>	<b>13.362</b>	<b>13.031</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 CHILE

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	-	175.799	175.799
	51-60	*	*	164.199
<b>Total Partners</b>		<b>164.199</b>	<b>171.932</b>	<b>169.999</b>
Executive Director	41-50	-	*	*
<b>Total Executive Directors</b>		<b>-</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
Director	31-40	*	116.546	109.230
	41-50	72.871	106.980	101.295
	51-60	-	*	*
<b>Total Directors</b>		<b>80.113</b>	<b>108.602</b>	<b>103.260</b>
Manager	31-40	60.057	60.865	60.645
	41-50	61.932	65.272	64.466
	51-60	-	*	*
<b>Total Managers</b>		<b>61.067</b>	<b>63.191</b>	<b>62.660</b>
Leader	21-30	34.814	39.011	37.866
	31-40	37.009	39.726	39.155
	41-50	41.325	41.631	41.563
	51-60	35.550	42.746	41.610
	60	-	54.293	54.293
<b>Total Leaders</b>		<b>38.112</b>	<b>40.558</b>	<b>40.035</b>
Staff	-20	-	*	*
	21-30	16.682	15.016	15.295
	31-40	18.625	20.432	20.026
	41-50	22.191	25.173	24.158
	51-60	13.834	25.685	23.122
	+60	7.272	28.460	24.222
<b>Total Staff</b>		<b>18.337</b>	<b>18.519</b>	<b>18.480</b>
<b>Total Chile</b>		<b>24.832</b>	<b>25.606</b>	<b>25.441</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 COLÔMBIA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	31-40	-	*	*
<b>Total Partners</b>		-	*	*
Director	31-40	-	68.271	68.271
	41-50	*	72.796	71.110
	51-60	*	69.000	67.009
<b>Total Directors</b>		<b>61.165</b>	<b>70.220</b>	<b>69.267</b>
Manager	21-30	-	*	*
	31-40	36.608	43.585	42.422
	41-50	43.944	45.832	44.770
	51-60	*	-	*
<b>Total Managers</b>		<b>41.836</b>	<b>44.467</b>	<b>43.517</b>
Leader	21-30	20.643	22.357	21.595
	31-40	23.980	28.162	26.627
	41-50	25.963	30.616	28.834
	51-60	*	29.847	28.787
<b>Total Leaders</b>		<b>24.091</b>	<b>28.366</b>	<b>26.783</b>
Staff	-20	-	6.578	6.578
	21-30	6.300	8.574	7.702
	31-40	8.642	13.491	11.655
	41-50	11.105	16.455	14.375
	51-60	9.682	19.909	17.120
	+60	*	*	30.590
<b>Total Staff</b>		<b>7.773</b>	<b>11.401</b>	<b>10.030</b>
<b>Total Colômbia</b>		<b>12.324</b>	<b>17.534</b>	<b>15.605</b>

 MÉXICO

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	*	*	110.435
<b>Total Partners</b>		*	*	<b>110.435</b>
Director	31-40	-	88.405	88.405
	41-50	77.392	82.678	81.844
	51-60	-	*	*
<b>Total Directors</b>		<b>77.392</b>	<b>84.552</b>	<b>83.757</b>
Manager	31-40	48.065	43.575	45.004
	41-50	38.294	52.252	45.273
	51-60	-	*	*
<b>Total Managers</b>		<b>44.512</b>	<b>45.959</b>	<b>45.446</b>
Leader	21-30	21.817	21.288	21.411
	31-40	23.664	25.236	24.744
	41-50	26.974	27.293	27.186
	51-60	*	24.360	23.633
	+60	*	*	30.584
<b>Total Leaders</b>		<b>24.113</b>	<b>25.100</b>	<b>24.809</b>
Staff	21-30	10.333	10.928	10.733
	31-40	12.174	13.927	13.086
	41-50	12.177	13.726	12.926
	51-60	10.233	*	11.391
<b>Total Staff</b>		<b>11.274</b>	<b>12.029</b>	<b>11.728</b>
<b>Total México</b>		<b>16.065</b>	<b>19.781</b>	<b>18.447</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

## REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)

 PERU

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	51-60	-	*	*
<b>Total Partners</b>		-	*	*
Director	31-40	*	104.374	99.552
	41-50	*	106.416	102.861
	51-60	92.008	106.303	102.729
<b>Total Directors</b>		<b>88.548</b>	<b>105.930</b>	<b>102.067</b>
Manager	31-40	58.313	58.862	58.692
	41-50	62.766	65.164	64.502
	51-60	-	61.755	61.755
	+60	-	*	*
<b>Total Managers</b>		<b>60.409</b>	<b>62.362</b>	<b>61.851</b>
Leader	21-30	25.089	24.995	25.007
	31-40	29.849	30.223	30.133
	41-50	30.725	34.553	33.507
	51-60	*	37.926	36.905
	+60	-	33.966	33.966
<b>Total Leaders</b>		<b>29.753</b>	<b>30.559</b>	<b>30.373</b>
Staff	-20	-	*	*
	21-30	7.605	9.546	8.962
	31-40	10.579	13.738	12.901
	41-50	12.021	15.872	14.939
	51-60	11.264	17.677	16.394
	+60	*	20.712	21.095
<b>Total Staff</b>		<b>8.929</b>	<b>11.681</b>	<b>10.905</b>
<b>Total Peru</b>		<b>12.594</b>	<b>15.989</b>	<b>15.058</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DIVIDIDAS POR SEXO, IDADE E CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL OU IGUAL VALOR (€)



EUA

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Partner	41-50	-	250.683	250.683
	51-60	-	*	*
<b>Total Partners</b>		-	<b>264.610</b>	<b>264.610</b>
Director	41-50	-	209.042	209.042
	51-60	-	*	*
<b>Total Directors</b>		-	<b>206.918</b>	<b>206.918</b>
Manager	41-50	*	144.561	137.667
<b>Total Managers</b>		*	<b>144.561</b>	<b>137.667</b>
Leader	21-30	-	103.616	103.616
	31-40	106.958	104.603	104.799
	41-50	93.542	115.911	109.200
	51-60	-	*	*
	+60	-	*	*
<b>Total Leaders</b>		<b>96.896</b>	<b>107.973</b>	<b>106.200</b>
Staff	21-30	56.989	54.524	55.644
	31-40	67.918	80.983	76.857
	41-50	69.903	78.829	75.258
	51-60	71.445	82.516	77.771
	+60	*	*	104.685
<b>Total Staff</b>		<b>68.972</b>	<b>75.609</b>	<b>73.035</b>
<b>Total EUA</b>		<b>75.627</b>	<b>108.047</b>	<b>98.893</b>



MARROCOS

Categoria	Grupo total	Feminino	Masculino	Total
Director	51-60	-	*	*
<b>Total Directors</b>		-	*	*
Leader	21-30	*	-	*
	31-40	-	35.714	35.714
	41-50	*	38.470	35.110
<b>Total Leaders</b>		<b>16.531</b>	<b>37.551</b>	<b>33.730</b>
Staff	21-30	9.520	8.127	8.864
	31-40	16.956	20.659	19.306
	41-50	*	20.868	16.350
<b>Total Staff</b>		<b>10.967</b>	<b>12.600</b>	<b>11.817</b>
<b>Total Marrocos</b>		<b>11.084</b>	<b>15.326</b>	<b>13.370</b>

	Feminino	Masculino	Total
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>24.602</b>	<b>27.133</b>	<b>26.405</b>

\*Por motivos de proteção de dados, os salários relativos a somente um funcionário foram marcados com asterisco.

**INDICADOR 6:**  
NÚMERO DE HORAS DE  
TREINAMENTO POR CATEGORIA



## NÚMERO TOTAL DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIAS PROFISSIONAIS E SEXO

País	Sexo	Partner	Executive Director	Director	Senior	Manager	Leader	Staff*	País/sexo	Total País
Bélgica	F			168		155	545	431	1.312	2.722
	M					80	504	839	1.423	
Espanha	F	1.582	650	4.170	322	15.911	92.586	200.499	315.855	446.700
	M	214	500	606	82	6.023	39.785	83.770	131.053	
França	F			14			77	28	119	196
	M			21			33	23	77	
Itália	F	63		290		515	5.089	7.855	13.847	19.575
	M		24	34		157	2.115	3.433	5.765	
Luxemburgo	F		14	43		12	9	100	178	194
	M							16	16	
Países Baixos	F			37		61	175	182	455	925
	M						163	307	470	

\*Na categoria de funcionários, foi incluída a categoria de estudante. Da mesma forma, Manager foi incluído na categoria de Exp Manager.

\*Além disso, 399 horas de treinamento foram concluídas por pessoas de fora da empresa.

## NÚMERO TOTAL DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIAS PROFISSIONAIS E SEXO

País	Sexo	Partner	Executive Director	Director	Senior	Manager	Leader	Staff*	País/sexo	Total País
 Portugal	F	69		280		417	2.390	6.175	9.361	15.996
	M	21		71		448	1.235	4.860	6.650	
 Reino Unido	F	14		76		169	1.120	536	1.917	3.222
	M			8		135	432	732	1.310	
 Suíça	F	10	10			4	54	4	82	82
	M								0	
 Argentina	F	40	5	265		394	1.683	3.364	5.754	8.758
	M	5		1		101	1.525	1.375	3.007	
 Brasil	F	63	30	630		1.606	10.689	66.123	79.153	106.554
	M	0	14	199		627	4.979	21.594	27.417	
 Chile	F	92	11	750	30	2.024	5.877	21.664	30.477	38.878
	M	0		181	10	722	1.917	5.600	8.433	
 Colômbia	F	5		202		367	1.781	4.891	7.286	12.197
	M			39		313	1.196	3.403	4.956	
 México	F	7		456		421	3.429	6.001	10.330	15.966
	M	7		53		347	1.544	3.701	5.653	
 Peru	F	6		180		559	5.666	26.390	32.801	46.383
	M			94		187	1.816	11.485	13.582	
 EUA	F	37		25		33	67	132	296	395
	M					10	19	70	99	
 Marrocos	F			2			36	409	447	764
	M						5	312	317	

**INDICADOR 7.1:**  
ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS  
OCUPACIONAIS POR PAÍSES



O alcance dos dados de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais não inclui Marrocos. As fórmulas de cálculo do índice de gravidade e frequência utilizadas são as disponibilizadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social da Espanha:

O índice de frequência (IF) relaciona o número de acidentes ao número médio de trabalhadores expostos ao risco.

IF = (Nº acidentes/Nº trabalhadores) \* 1.000.000 trabalhadores

O índice de gravidade (IG) relaciona o tempo não trabalhado em decorrência de acidente de trabalho ao tempo trabalhado pelos trabalhadores expostos ao risco.

IG = (Nº jornadas perdidas/Nº de horas trabalhadas) \* 1.000 horas trabalhadas

Não foram incluídos os acidentes in itinere.

País	Acidentes		Total acidentes	IF		IG		Doença ocupacional		Total doença ocupacional
	M	F		M	F	M	F	M	F	
<b>Europa</b>										
Bélgica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Espanha	in the table below (indicator 7.2.), distinguished by company									
França	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Países Baixos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Itália	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Luxemburgo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Portugal	1	0	1	0,91	0	4,52	0	0	0	0
SCR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Simumak	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suíça	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reino Unido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>América</b>										
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	2	2	0	2,77	0	11,11	0	0	0
Chile	1	0	1	0,40	0	1,59	0	0	0	0
Colômbia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Peru	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EUA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**INDICADOR 7.2:**  
ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS  
OCUPACIONAIS EM SOCIEDADES DA ESPANHA



Espanha		Acidentes de trabalho		Índice de frequência		Índice de gravidade		Doença ocupacional		Horas perdidas	
Sociedade	Relatório Mutua	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
everis Spain	Fraternidad-Muprespa	0	1	0	0,1	0	0,007	0	0	0	64
everis soluciones tecnológicas	Fraternidad-Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis infrastructures engineering	Fraternidad-Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis BPO	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
arilion	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis i-deals	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis infrastructures operations	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis centers	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis centers group	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TBA 8 BCN	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis initiatives	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis aeroespacial y defensa	Fremap	0	1	0	5,05	0	0,02	0	0	0	40
everis ingeniería	Fremap	1	1	12,9	7,1	0,41	0,057	0	0	256	64
everis sistemas de seguridad	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
everis nettit	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**INDICADOR 8:**  
GERAÇÃO DE RESÍDUOS NA ORGANIZAÇÃO  
SEPARADOS POR CLASSE



## GERAÇÃO DE RESÍDUOS NA ORGANIZAÇÃO SEPARADOS POR CLASSE (T)

Resíduos	Toneladas	
	FY19	FY20
Global não perigosos	81,38	23,92
Global perigosos	2,46	2,81

Offices	GRI	Classe de resíduo	Total (t)
 Bélgica	306-2	Global não perigosos	5,86
		Global perigosos	0,00
 Espanha**	306-2	Global não perigosos	11,58
		Global perigosos	2,79
 Portugal	306-2	Global não perigosos	1,06
		Global perigosos	0,02
 Reino Unido	306-2	Global não perigosos	0,06
		Global perigosos	0,004
 Argentina	306-2	Global não perigosos	4,70
		Global perigosos	Não reportado
 Brasil	306-2	Global não perigosos	0,02
		Global perigosos	Não reportado
 Colômbia	306-2	Global não perigosos	0,52
		Global perigosos	0,00
 EUA	306-2	Global não perigosos	0,13
		Global perigosos	Não reportado
 an NTT DATA Company	306-2	Global não perigosos	23,92
		Global perigosos	2,81

- No caso da Bélgica, a geração de resíduos de 21 de janeiro a 21 de março foi estimada com base na média mensal do restante do ano.

\*\*Inclui os escritórios de Madri (NOVUS), Sevilha, Torre Pelli, Cidade Real, AUNAV.

**INDICADOR 9:**  
EMISSÕES DE GEE



EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.

 **BÉLGICA**      GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	32,64
<b>Total</b>	<b>32,64</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	8,37
<b>Total</b>	<b>8,37</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	0,04
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,07
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,00
Viagem de negócios de avião	1,22
<b>Total</b>	<b>1,33</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>42,34</b>

 **ESPAÑA**      GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	63,00
Caldeiras	217,89
<b>Total</b>	<b>280,89</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	672,04
<b>Total</b>	<b>672,04</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	120,15
Viagem de negócios em veículo alugado	32,10
Viagem de negócios de táxi	11,30
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	7,91
Viagem de negócios de avião	677,25
<b>Total</b>	<b>848,70</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>1.801,63</b>

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.

 FRANÇA

GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>0,00</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	0,08
<b>Total</b>	<b>0,08</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	0,00
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,06
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,00
Viagem de negócios de avião	0,00
<b>Total</b>	<b>0,06</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>0,15</b>

 ITÁLIA

GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	4,71
<b>Total</b>	<b>4,71</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	81,42
<b>Total</b>	<b>81,42</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	2,64
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,41
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,33
Viagem de negócios de avião	10,75
<b>Total</b>	<b>14,12</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>100,25</b>

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.

 LUXEMBURGO GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>0,00</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	1,85
<b>Total</b>	<b>1,85</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	0,00
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,00
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,00
Viagem de negócios de avião	0,00
<b>Total</b>	<b>0,00</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>1,85</b>

 PAÍSES BAIXOS GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	0,00
<b>Total</b>	<b>0,00</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	0,20
<b>Total</b>	<b>0,20</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	3,36
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,04
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,00
Viagem de negócios de avião	0,00
<b>Total</b>	<b>3,40</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>3,60</b>

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.

 PORTUGAL GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	13,80
<b>Total</b>	<b>13,80</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	44,25
<b>Total</b>	<b>44,25</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	22,96
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,07
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,00
Viagem de negócios de avião	0,00
<b>Total</b>	<b>23,03</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>81,08</b>

 REINO UNIDO GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	5,02
<b>Total</b>	<b>5,02</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	9,76
<b>Total</b>	<b>9,76</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	0,06
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,12
Viagem de negócios em VTC	0,02
Viagem de negócios de trem	0,20
Viagem de negócios de avião	4,35
<b>Total</b>	<b>4,75</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>19,54</b>

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.

 **SUIÇA** GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>0,00</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	0,02
<b>Total</b>	<b>0,02</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	0,00
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,01
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,00
Viagem de negócios de avião	0,00
<b>Total</b>	<b>0,01</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>0,04</b>

 **ARGENTINA** GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>0,00</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	32,90
<b>Total</b>	<b>32,90</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	NA
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	NA
Viagem de negócios em VTC	45,75
Viagem de negócios de trem	N/A
Viagem de negócios de avião	18,95
<b>Total</b>	<b>64,70</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>97,60</b>

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.



BRASIL

GRI 305-3

tCO<sub>2</sub>e**Escopo 1**

Gases refrigerantes	58,87
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>58,87</b>

**Escopo 2**

Consumo de eletricidade	55,82
<b>Total</b>	<b>55,82</b>

**Escopo 3**

Viagem de negócios em veículo privado	8,17
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	1,47
Viagem de negócios em VTC	45,77
Viagem de negócios de trem	N/A
Viagem de negócios de avião	18,95
<b>Total</b>	<b>74,36</b>

**Global de emissões****189,05**

CHILE

GRI 305-3

tCO<sub>2</sub>e**Escopo 1**

Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>0,00</b>

**Escopo 2**

Consumo de eletricidade	51,81
<b>Total</b>	<b>51,81</b>

**Escopo 3**

Viagem de negócios em veículo privado	NA
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	7,06
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	N/A
Viagem de negócios de avião	30,44
<b>Total</b>	<b>37,50</b>

**Global de emissões****89,31**

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.

 COLÔMBIA GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	234,90
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>234,90</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	30,67
<b>Total</b>	<b>30,67</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	NA
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,95
Viagem de negócios em VTC	102,64
Viagem de negócios de trem	N/A
Viagem de negócios de avião	15,31
<b>Total</b>	<b>118,90</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>384,47</b>

 MÉXICO GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>0,00</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	46,52
<b>Total</b>	<b>46,52</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	NA
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	4,54
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	N/A
Viagem de negócios de avião	41,59
<b>Total</b>	<b>46,13</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>92,65</b>

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.



PERU

GRI 305-1,2,3

tCO<sub>2</sub>e**Escopo 1**

Gases refrigerantes	19,42
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>19,42</b>

**Escopo 2**

Consumo de eletricidade	88,37
<b>Total</b>	<b>88,37</b>

**Escopo 3**

Viagem de negócios em veículo privado	NA
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	22,99
Viagem de negócios em VTC	6,34
Viagem de negócios de trem	N/A
Viagem de negócios de avião	152,81
<b>Total</b>	<b>182,14</b>

**Global de emissões****289,93**

EUA

GRI 305-1,2,3

tCO<sub>2</sub>e**Escopo 1**

Gases refrigerantes	0,00
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>0,00</b>

**Escopo 2**

Consumo de eletricidade	18,58
<b>Total</b>	<b>18,58</b>

**Escopo 3**

Viagem de negócios em veículo privado	0,04
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,93
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,00
Viagem de negócios de avião	9,55
<b>Total</b>	<b>10,53</b>

**Global de emissões****29,11**

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA DA ORGANIZAÇÃO EM TONELADAS DE DIÓXIDO DE CARBONO EQUIVALENTE VERIFICADA DE ACORDO COM UNE-EN-ISO 13064-3. PARA O CÁLCULO, FORAM OBTIDOS OS DADOS SOBRE OS FATORES DE EMISSÃO DAS FONTES CONTRATADAS.

 **MARROCOS**      GRI 305-1,2,3

	tCO <sub>2</sub> e
<b>Escopo 1</b>	
Gases refrigerantes	4,77
Caldeiras	N/A
<b>Total</b>	<b>4,77</b>
<b>Escopo 2</b>	
Consumo de eletricidade	15,15
<b>Total</b>	<b>15,15</b>
<b>Escopo 3</b>	
Viagem de negócios em veículo privado	0,00
Viagem de negócios em veículo alugado	N/A
Viagem de negócios de táxi	0,00
Viagem de negócios em VTC	N/A
Viagem de negócios de trem	0,00
Viagem de negócios de avião	0,00
<b>Total</b>	<b>0,00</b>
<b>Global de emissões</b>	<b>19,92</b>

		tCO <sub>2</sub> e	
		FY19	FY20
<b>Emissões</b>			
Emissões globais		16.944,96	3.242,51
<b>GRI 305-1, 2, 3</b>			
<b>Escopo 1</b>			
Gases refrigerantes		380,96	274,06
Caldeiras		655,02	
<b>Total</b>			
<b>Escopo 1</b>			
Consumo de eletricidade			
<b>Total</b>			
<b>Escopo 3</b>			
Viagem de negócios em veículo privado		157,43	
Viagem de negócios em veículo alugado		32,10	
Viagem de negócios de táxi		50,01	
Viagem de negócios em VTC		200,52	
Viagem de negócios de trem		8,43	
Viagem de negócios de avião		981,17	
<b>Total</b>		1.429,66	
<b>Global de emissões</b>		3.242,51	

**INDICADOR 10:**  
CONSUMO DE MATÉRIAS-PRIMAS



## CONSUMO DOS MATERIAIS MAIS RELEVANTES PARA A EMPRESA E MEDIDAS PARA MELHORAR A EFICIÊNCIA NO USO

Escritório	GRI	Consumo de papel (t)	
 Espanha*	GRI 301-1, 2, 3	0,17	
 Reino Unido	GRI 301-1, 2, 3	0,09	
 Argentina	GRI 301-1, 2, 3	0,16	
 Brasil	GRI 301-1, 2, 3	1,52	
 Chile	GRI 301-1, 2, 3	0,00	
 Colômbia	GRI 301-1, 2, 3	2,55	
 Peru	GRI 301-1, 2, 3	27,92	
 EUA	GRI 301-1, 2, 3	0,48	
	GRI 301-1, 2, 3	32,90	
		Toneladas (t)	
Consumo de papel		FY19	FY20
Global consumo de papel		26,39	32,90

Escritórios	GRI	Consumo de água (m³)	
 Bélgica	GRI 303-5	222	
 Portugal	GRI 303-5	22.048	
 Argentina	GRI 303-5	1.615	
 Brasil	GRI 303-5	10.973	
 Chile	GRI 303-5	382	
 Colômbia	GRI 303-5	135	
 Peru	GRI 303-5	4.609	
 Marrocos	GRI 303-5	37	
	GRI 303-5	40.021	
		m³	
Consumo de água		FY19	FY20
Global consumo de água		Não reportado	40.021

\*Inclui os escritórios de Madri (NOVUS), Sevilha, Torre Pelli, Cidade Real.

**INDICADOR 11:**  
CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTES  
NÃO RENOVÁVEIS



## CONSUMO DE ENERGIA (KWH) DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS



Consumo de eletricidade	kWh	
	FY19	FY20
Global consumo de eletricidade	11.801.282,00	5.911.155

Escritório	GRI	Consumo de eletricidade (kWh)	Escritório	GRI	Consumo de eletricidade (kWh)
 Bélgica	GRI 302-1	49.290	 Argentina	GRI 302-1	109.184
 Espanha	GRI 302-1	3.728.715	 Brasil	GRI 302-1	564.989
 França	GRI 302-1	1.551	 Chile	GRI 302-1	124.734
 Itália	GRI 302-1	286.996	 Colômbia	GRI 302-1	153.046
 Luxemburgo	GRI 302-1	13.179	 México	GRI 302-1	101.947
 Países Baixos	GRI 302	-1 7.752	 Peru	GRI 302-1	446.314
 Portugal	GRI 302-1	130.124	 EUA	GRI 302-1	60.315
 Reino Unido	GRI 302-1	67.091	 Marrocos	GRI 302-1	64.998
 Suíça	GRI 302-1	930		GRI 302-1	5.911.155

Escritórios	GRI	Consumo de gás natural (kWh)
 Bélgica	GRI 302-1	188.826
 Espanha	GRI 302-1	1.197.185
 Itália	GRI 302-1	13.768
 Portugal	GRI 302-1	75.031
 Reino Unido	GRI 302-1	27.314
	GRI 302-1	1.502.124



Consumo de gás natural	kWh	
	FY19	FY20
Global consumo de gás natural	Não reportado	1.502.124

\*Inclui os escritórios de Madri (NOVUS), Sevilha, Torre Pelli, Cidade Real

## CONSUMO DE ENERGIA (KWH) DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS

Consumo de energia elétrica de fonte não renovável por metro quadrado de escritório. A proporção cobre o consumo de energia dentro da organização (não há consumo de outros combustíveis fósseis).

Escritórios	GRI	Intensidade energética (kWh/m <sup>2</sup> )
 Bélgica	GRI 302-3	116,04
 Espanha	GRI 302-3	48,26
 França	GRI 302-3	38,76
 Itália	GRI 302-3	40,62
 Luxemburgo	GRI 302-3	38,76
 Países Baixos	GRI 302-3	38,76
 Portugal	GRI 302-3	33,62
 Reino Unido	GRI 302-3	60,04
 Suíça	GRI 302-3	38,76



## Intensidade energética

Global intensidade energética

kWh/m<sup>2</sup>

FY19

FY20

75,75

48,17

Escritórios	GRI	Intensidade energética (kWh/m <sup>2</sup> )
 Argentina	GRI 302-3	60,17
 Brasil	GRI 302-3	58,96
 Chile	GRI 302-3	30,50
 Colômbia	GRI 302-3	49,19
 México	GRI 302-3	48,77
 Peru	GRI 302-3	39,32
 EUA	GRI 302-3	132,36
 Marrocos	GRI 302-3	40,62
	GRI 302-3	48,17

an NTT DATA Company

(\*) Para o cálculo da intensidade energética no FY19, apenas os dados de energia elétrica estavam disponíveis.

## 6.4 ANEXO 4

# CONTEÚDO DA DEMONSTRAÇÃO DE INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS, LEI 11/2018. INDICADORES GRI



Conteúdo da Lei 11/2018			GRI Standard	Seções	
Modelo de negócio	Descrição do modelo de negócio do Grupo	Breve descrição do modelo de negócios do grupo, que incluirá seu ambiente de negócios, sua organização e estrutura, os mercados em que atua, seus objetivos e estratégias, e os principais fatores e tendências que podem afetar sua evolução futura.	102-2	1. Introdução	
			102-4	2.1. Descrição da empresa	
			102-6	2.3. Tendências e estratégia de negócio	
			102-7	2.4. Negócio	
			102-10	2.5. Parcerias	
			102-15	3.4. Gestão de riscos	
Políticas	Políticas aplicadas pelo Grupo	Políticas aplicadas pelo grupo, que incluem os procedimentos de devida diligência aplicados para identificação, avaliação, prevenção e mitigação de riscos e impactos significativos, verificação e controle, bem como as medidas que tenham sido adotadas.	103-3	5.2. Política ambiental e energética	
			102-29	3.3. Combate à lavagem de dinheiro	
			102-30 102-31		
Principais riscos	Principais riscos relacionados às atividades do Grupo	Principais riscos relacionados às atividades do grupo, incluindo, quando relevantes e proporcionais, suas relações de negócios, produtos ou serviços que possam ter efeitos negativos nessas áreas, e o modo como o grupo gerencia esses riscos, explicando os procedimentos utilizados para detectá-los e avaliá-los de acordo com os quadros de referência nacionais, europeus e internacionais para cada disciplina. Devem ser incluídas informações sobre os impactos detectados, discriminando-os, nomeadamente, sobre os principais riscos em curto, médio e longo prazo.	102-11	3.4. Gestão de riscos	
			102-15		
			418-1		
Informações sobre o meio ambiente	Geral	Efeitos atuais e previsíveis das atividades da empresa no meio ambiente e, quando apropriado, na saúde e segurança.	102-15	5.2. Política ambiental e energética	
			102-29		
			102-31		
			102-11	5.1. Certificações everis	
			102-29		
			102-30		
		Recursos dedicados à prevenção de riscos ambientais.	102-29	5.3. Sistema de gestão ambiental	
			Aplicação do princípio da precaução.	102-11	5.3. Sistema de gestão ambiental
				Quantidade de provisões e garantias para riscos ambientais.	307-1

Conteúdo da Lei 11/2018		GRI Standard	Seções
Contaminação	Medidas para prevenir, reduzir ou reparar as emissões de CO que impactam seriamente o meio ambiente.	103-2, 302-4 302-5, 305-5 305-7	5.5. Estratégia de mudança climática 5.7. Contaminação do ar, incluindo poluição sonora e luminosa
	Medidas para prevenir, reduzir ou reparar as emissões de qualquer forma de poluição do ar (incluindo poluição sonora e luminosa).	416-1	5.7. Contaminação do ar, incluindo poluição sonora e luminosa
Emprego	Medidas de prevenção de resíduos, reciclagem, reutilização e outras formas de valorização e eliminação de resíduos.	103-2, 301-1 301-2, 301-3 303-3, 306-1 306-2, 306-3	5.6. Economia circular
	Ações de combate ao desperdício de alimentos.		Gestão por empresas fornecedoras de alimentos
Informações sobre o meio ambiente Uso sustentável dos recursos	Consumo e abastecimento de água de acordo com as limitações locais.	303-1, 303-2 303-3	5.6. Economia circular
	Consumo de matérias-primas e medidas tomadas para melhorar a eficiência da sua utilização.	301-1, 301-2 301-3	5.6. Economia circular
	Consumo direto e indireto; Medidas tomadas para melhorar a eficiência energética. Uso de energias renováveis.	302-1, 302-2 302-3, 302-4 302-5	5.5. Sistema de gestão energética. 5.6. Economia circular
Mudança climática	Elementos importantes das emissões de gases de efeito estufa gerados como atividade da empresa (incluindo bens e serviços por ela produzidos).	305-3	5.5. Estratégia de mudança climática
	Medidas tomadas para adaptação às consequências da mudança climática.	102-15, 103-2 201-2, 305-5	5.5. Estratégia de mudança climática
	Metas de redução estabelecidas voluntariamente em médio e longo prazo para reduzir as emissões de GEE e meios implementados para esse fim.	103-2	5.5. Estratégia de mudança climática

Conteúdo da Lei 11/2018		GRI Standard	Seções	
Informações sobre o meio ambiente	Proteção da biodiversidade	Medidas tomadas para preservar ou restaurar a biodiversidade.	304-1	5.8. Biodiversidade
		Impactos causados por atividades ou operações em áreas protegidas.	304-1	5.8. Biodiversidade
Informações sobre a equipe	Emprego	Número total e distribuição de funcionários por sexo, idade, país e classificação profissional.	102-7, 102-8 405-1	4.1. Pessoas
		Número total e distribuição de modalidades de contratos de trabalho.	102-8	4.1. Pessoas
		Média anual de contratos indefinidos, de contratos temporários e de contratos de tempo parcial por sexo, idade e classificação profissional.	102-8	4.1. Pessoas
		Número de demissões por sexo, idade e classificação profissional.	401-1	4.1. Pessoas
		Salários médios e sua evolução discriminados por sexo, idade e classificação profissional.	405-2	4.1. Pessoas
		Diferença salarial.	405-2	4.1. Pessoas
		Remuneração de cargos iguais ou média da sociedade.		4.1. Pessoas
		Remuneração média dos conselheiros e diretores (incluindo remuneração variável, benefícios, indenizações, pagamento a sistemas de pensões de poupança de longo prazo e qualquer outra percepção discriminada por sexo).	102-35 102-36 201-3	4.1. Pessoas
		Implementação de políticas de desligamento do trabalho.	402-1, 402-2	4.1. Pessoas
		Funcionários com deficiência.	405-1	4.1. Pessoas

Conteúdo da Lei 11/2018		GRI Standard	Seções
Organização do trabalho	Organização do tempo de trabalho.	102-8	4.1. Pessoas
	Número de horas de absenteísmo.	403-2	4.1. Pessoas
	Medidas destinadas a promover a conciliação e seu exercício corresponsável pelos pais.	401-3	4.1. Pessoas
Segurança	Condições de saúde e segurança no trabalho. Incentivo à saúde do trabalhador.	103-2 403-6	4.1. Pessoas
	Acidentes de trabalho, especialmente a frequência e gravidade, bem como as doenças ocupacionais, discriminados por gênero.		4.1. Pessoas
Informações sobre a equipe	Organização do diálogo social (incluindo procedimentos para informar, consultar e negociar com o pessoal).	403-1	4.1. Pessoas
	Porcentagem de funcionários cobertos por acordo coletivo por país.	102-41	4.1. Pessoas
	Equilíbrio dos acordos coletivos, especialmente no campo da saúde e segurança no trabalho.	403-1 403-4	4.1. Pessoas
Formação	Políticas implementadas na área de formação.	404-2	4.1. Pessoas
	Número total de horas de treinamento por categoria profissional.	404-1	4.1. Pessoas
Acessibilidade	Acessibilidade universal às pessoas.	103-2	4.1. Pessoas
Igualdade	Medidas adotadas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens.	103-2	4.1. Pessoas
	Planos de igualdade (Capítulo III da Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva entre homens e mulheres).	103-2	4.1. Pessoas

Conteúdo da Lei 11/2018		GRI Standard	Seções	
Informações sobre a equipe	Igualdade	Medidas tomadas para promover o emprego.	103-2 404-2	4.1. Pessoas
		Protocolos contra o assédio sexual e baseado em sexo.	103-2	3.6. Prevenção do assédio
		Política contra todos os tipos de discriminação e, quando apropriado, integração de protocolos contra o assédio sexual e baseado em sexo.	103-2	4.1. Pessoas 3.6. Prevenção do assédio
Informações sobre direitos humanos		Aplicação de procedimentos de devida diligência no campo dos direitos humanos.	414-2	3.5. Direitos humanos
		Prevenção dos riscos de violação dos direitos humanos e, se for o caso, medidas para mitigar, gerenciar e reparar possíveis abusos cometidos.	412-1	3.5. Direitos humanos
		Denúncias de violação de direitos humanos.	102-17 419-1 411-1	3.5. Direitos humanos
		Promoção e cumprimento das disposições dos acordos fundamentais da OIT relacionadas ao respeito pela liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação, a eliminação do trabalho forçado ou compulsório e a abolição efetiva do trabalho infantil.	103-2	3.5. Direitos humanos 4. Social
Informações relacionadas ao combate à corrupção e ao suborno		Medidas adotadas para prevenir contra a corrupção e o suborno.	103-2	3.3 Combate à lavagem de dinheiro
		Medidas de combate à lavagem de dinheiro.	103-2	3.3 Combate à lavagem de dinheiro
		Contribuições para fundações e organizações sem fins lucrativos.	103-2	3.3 Combate à lavagem de dinheiro

Conteúdo da Lei 11/2018		GRI Standard	Seções
As relações mantidas com os agentes das comunidades locais e as modalidades de diálogo com eles	Impacto da atividade da sociedade no emprego e no desenvolvimento local, nas populações locais e no território.	203-1 204-1	4.1. Pessoas
	As relações mantidas com os agentes das comunidades locais e as modalidades de diálogo com eles.	102-43	4.1. Pessoas
	Ações de associação ou patrocínio.	102-13 203-1	4.1. Pessoas
Subcontratação e fornecedores	Inclusão da política de compras para questões sociais, igualdade de gênero e meio ambiente.	103-3	4.2. Fornecedores
	Consideração nas relações com fornecedores e subcontratados de sua responsabilidade social e ambiental.	102-9, 308-1 308-2, 407-1 409-1, 414-2	4.2. Fornecedores
	Sistemas de supervisão e auditoria e sua resolução.	308-1, 308-2	4.2. Fornecedores
Consumidores	Medidas para a saúde e segurança dos consumidores.	416-1	4.1. Pessoas
	Sistemas de reclamações recebidas e sua resolução.	418-1	4.1. Pessoas
Informações fiscais	Os lucros obtidos por cada país.		3.7. Fiscalização responsável
	Os impostos pagos sobre lucros.		3.7. Fiscalização responsável

Informações sobre a sociedade

## 6.5 ANEXO 5

# REGISTRO DO MITECO DA PEGADA DE CARBONO DA EVERIS FY19



**Registro de pegada de carbono, compensação  
e projetos de absorção de CO<sub>2</sub> do Ministério  
para a Transição Ecológica e o Desafio  
Demográfico,**

A organização:

**EVERIS SPAIN, S.L.**

Você registrou sua pegada de carbono na seção a) de Pegada de carbono e compromissos para reduzir as emissões de gases de efeito estufa, com as seguintes informações:

Ano de cálculo 2019

Escopos 1+2 e 3

O Escopo 3 inclui as emissões dos escritórios dos principais fornecedores sem controle operacional, deslocamento, gerenciamento de resíduos e consumo de papel.

Limites da organização incluídos no cálculo

Atividades de consultoria realizadas em território nacional nas suas sedes em Corunha, Alicante, Barcelona, Bilbao, Ciudad Real Gran Canaria, Madri, Múrcia, Salamanca, Santander, Sevilha, Valência, Valladolid e Saragoça:

e se concede o direito ao uso do seguinte emblema:



*Valvanera*  
 Valvanera Ulargui Aparicio  
 Diretora geral  
 Oficina Española de Cambio Climático  
 Ministério para a Transição Ecológica e o Desafio Demográfico

Data de inscrição: 30/07/2020

Código: 2020-a447

## 6.6 ANEXO 6

# RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO INDEPENDENTE



# AENOR

## Demonstração de verificação de informações não financeiras

Demonstração de verificação de AENOR para

**everis Spain, S.L.U.**

relativa à demonstração consolidada de informações não financeiras  
**DEMONSTRAÇÃO CONSOLIDADA DE INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS FY20**  
conforme a lei 11/2018  
correspondente ao exercício anual finalizado em 31 de março de 2021

Em Madri, 9 de julho de 2021



Rafael García Meiro  
Diretor geral

3000/0366/V/NOF-2021

AENOR INTERNACIONAL S.A. U.C./GÉNOVA 6, 28004 MADRI  
Página 1 de 4

**NTT DATA**  
Trusted Global Innovator

