NTT DATA

NTT DATA EMEAL

DECLARAÇÃO DE INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 21/22

ESG (ENVIRONMENT - SOCIAL - GOVERNANCE)

ÍNDICE

ÍNDICE

01 **INTRODUÇÃO** 4
- Mensagem do presidente 5
- 1.2 Compromisso com ODS da ONU 7
- 1.3 Análise de materialidade 12
- 1.4 KPIs para ESG 16

02 **NOSSA EMPRESA** 18
- 2.1 Descrição da empresa 19
- 2.2 Tendências e estratégia de negócios 21
- 2.3 Negócios 23
- 2.4 Parcerias 25

03 **MEIO AMBIENTE E ENERGIA** 27
- 3.1 Certificações da NTT DATA EMEAL 30
- 3.2 Estratégia de combate às mudanças climáticas 32
- 3.3 Política ambiental e energética 47
- 3.4 Sistema de gestão ambiental 49
- 3.5 Sistema de gestão de energia 56
- 3.6 Economia circular 62
- 3.7 Poluição atmosférica, sonora e luminosa 72
- 3.8 Biodiversidade 74

04 **Social** 76
- 4.1 Pessoas 78
- 4.2 Organização do trabalho 89
- 4.3 Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, remuneração e benefícios sociais 95
- 4.4 Treinamento 108
- 4.5 Diversidade e inclusão 117
- 4.6 Engajamento social e redução das desigualdades 140
- 4.7 Fornecedores 151
- 4.8 Clientes 156
- 4.9 Prêmios e reconhecimentos da NTT DATA EMEAL 162

05 **Governança corporativa** 166
- 5.1 Órgãos de governança 167
- 5.2 Medidas de prevenção contra corrupção e suborno 172
- 5.3 Combate à lavagem de dinheiro 180
- 5.4 Gestão de riscos 182
- 5.5 Direitos humanos 188
- 5.6 Prevenção e combate ao assédio 192
- 5.7 Responsabilidade tributária 194

06 **ANEXOS** 199
- Anexo 1. Organograma 200
- Anexo 2. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 203
- Anexo 3. Distribuição de indicadores não financeiros 207
- Anexo 4. Conteúdo do relatório de informações não financeiras Lei 11/2018. Indicador GRI 377
- Anexo 5. Registro MITERD de Pegada de Carbono Global AF21 384
- Anexo 6. Relatório de verificação independente 386

01 INTRODUÇÃO

01

INTRODUÇÃO

1.1 **Mensagem do presidente**

1.1 Carta do presidente

Eduardo Serra Rexach

Presidente do Conselho de Administração
NTT DATA EMEAL

É com imenso prazer que apresento a primeira Declaração de Informações Não Financeiras da **NTT DATA EMEAL** para o ano fiscal de 2021 (1º de abril de 2021 a 31 de março de 2022), elaborada de acordo com as Diretrizes da Global Reporting Initiative e com a Agenda 2030 das Nações Unidas, cujo Pacto Global nós integramos.

O relatório apresenta os resultados de nosso desempenho econômico, social e ambiental, viabilizando o diálogo com os nossos stakeholders. Desempenho esse que continua sofrendo os efeitos da COVID-19 e, nos últimos meses, da guerra na Ucrânia, o que nos levou a reforçar o nosso compromisso com a sociedade.

No último ano, pudemos implementar mudanças importantes em nossa empresa, como a incorporação da ex-everis e da NTT DATA EMEA numa única unidade de negócios e, principalmente, a união das duas unidades sob a mesma marca, NTT DATA.

Somos uma empresa que valoriza as pessoas e priorizamos a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores.

Por isso, criamos o programa *Be Flex,* para que todos os nossos colaboradores possam adotar o modelo de trabalho mais adequado a cada um deles (presencial, híbrido ou 100% remoto). Esse programa tem contribuído para mantermos um elevado nível de satisfação de nossos colaboradores.

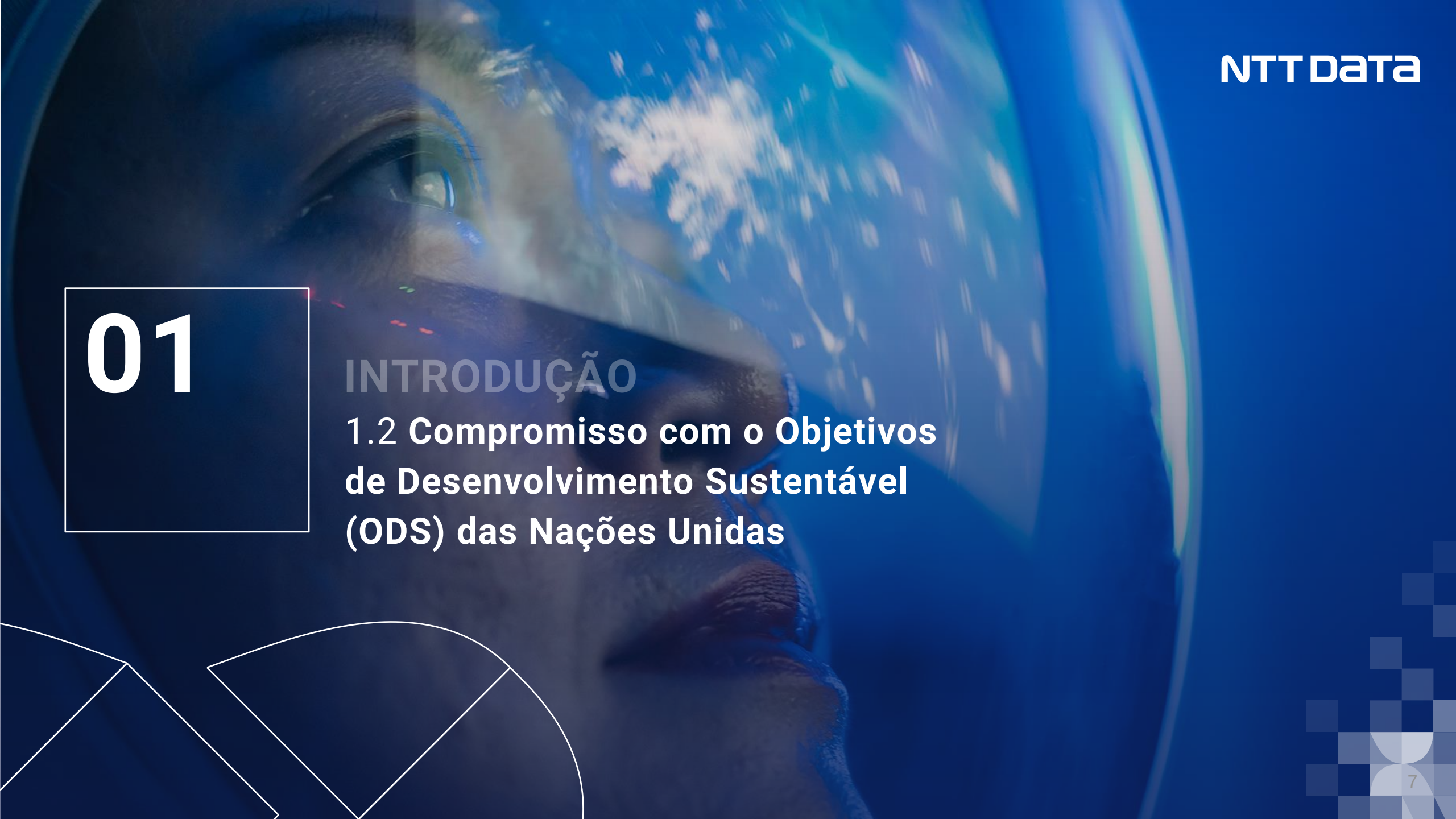
A confiança que os clientes depositam em nós, classificando o seu nível de satisfação com os nossos serviços em 8,5/10, nos permitiu seguir em pleno crescimento, criando empregos diretos e contratando mais de 16.000 profissionais qualificados, sendo que mais de 90% desses profissionais são colaboradores efetivos. Esse volume de contratação nos torna um dos maiores geradores de emprego em alguns dos países onde operamos.

Seguimos com o compromisso de nos tornarmos uma empresa mais diversa e inclusiva, principalmente em relação às nossas colaboradoras. Isso nos permitiu, apesar da escassez de profissionais STEAM no mercado, aumentar o número de mulheres em nossa equipe.

No aspecto ambiental, aumentamos o uso de energia renovável e reduzimos a nossa pegada de carbono com o uso eficiente de tecnologia, avançando em direção ao nosso objetivo de nos tornarmos carbono neutros até 2030, e contribuindo para o cumprimento das metas do Acordo de Paris.

Por fim, em nome de todos os membros do Conselho de Administração da NTT DATA EMEAL, que eu tenho a honra de presidir, gostaria de manifestar a nossa gratidão e apreço a todos os nossos colaboradores, cujo comprometimento e desempenho profissional nos permitiram obter os melhores resultados desde a fundação da empresa.

Muito obrigado.



01

INTRODUÇÃO

1.2 **Compromisso com o Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas**

Este relatório apresenta a Declaração de Informações Não Financeiras do Grupo **NTT DATA EMEAL** para o ano fiscal de 2021/2022 (AF21), compreendendo o período de 1º de abril de 2021 a 31 de março de 2022.

1.2 Compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas

Foi elaborado de acordo com os requisitos estabelecidos pelo Real Decreto-Lei 11/2018, de 28 de dezembro de 2018, da Espanha, que dispõe sobre informações não financeiras e diversidade e que alterou o Código Comercial espanhol, o texto revisado da Lei de Sociedades de Capital aprovada pelo Real Decreto-Lei 1/2010, de 2 de julho, assim como o Real Decreto 22/2015, Auditoria de Contas, de 20 de julho de 2015, sobre as informações não financeiras e diversidade (oriunda do Real Decreto-Lei 18/2017, de 24 de novembro de 2017).

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O presente relatório (assim como o Relatório da Administração) foi elaborado pelo Conselho de Administração e reflete o compromisso, enquanto órgão máximo representativo da Empresa, com a gestão e supervisão dos aspectos não financeiros relevantes das atividades do Grupo.

As normas dos relatórios de sustentabilidade da Global Reporting Initiative (Normas GRI) foram cumpridas.

A Análise de Materialidade foi atualizada de forma a incluir as necessidades e expectativas dos principais stakeholders. Assim, apresenta informações sobre as questões materiais, estratégia e percepções expressadas pelos stakeholders da **NTT DATA EMEAL**.

1.2 Compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas

A **NTT DATA EMEAL** é uma empresa que agrega valor e gera impacto na sociedade. Estamos comprometidos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 e somos signatários do Pacto Global das Nações Unidas.

A estratégia de Sustentabilidade e ESG (Ambiental, Social e Governança) da **NTT DATA EMEAL** estabelece como foco de contribuição aos ODS os aspectos considerados mais relevantes pelos stakeholders, como emergência climática, crescimento econômico, educação de qualidade, diversidade e inclusão, compromisso social e transparência e segurança da informação.

Planos de ação da NTT DATA EMEAL:

TECNOLOGIA PARA O PLANETA

Promover o uso e desenvolvimento de soluções tecnológicas que reduzam os efeitos climáticos e tragam melhorias ao planeta.

EDUCAÇÃO DIGITAL DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Acelerar/promover a educação digital para alcançar o crescimento econômico e criar um mundo mais diverso e inclusivo.

GOVERNANÇA

Promover a transparência e o uso responsável de inteligência artificial, segurança, privacidade de dados e ética na gestão da informação de todos os nossos stakeholders (acionistas, clientes, fornecedores, colaboradores, sociedade etc.)

A **NTT DATA EMEAL** está comprometida com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas, visando a construção de uma sociedade melhor e mais sustentável por meio das iniciativas corporativas e dos negócios que implementa, focando nos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

1.2 Compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Saúde e bem-estar

Desenvolvemos projetos que impactam os sistemas de saúde público e privado com propostas de melhorias à atenção básica, unindo inovação social e tecnologia digital, viabilizando o acesso à saúde por meio de cinco áreas principais: experiência digital, talento digital, aprimoramento da prática clínica, excelência operacional e atendimento com base em dados.

Educação de qualidade

Promovemos o desenvolvimento de habilidades digitais em todos os grupos envolvidos, por meio de iniciativas como a 'CLOQQ' ou 'Play and Make it!', propondo projetos que ajudem as crianças criar e inovar com uso da tecnologia, reduzindo o risco de evasão escolar.

Igualdade entre os gêneros

Promovemos iniciativas como a *#girlsgonna*, que visam quebrar os estereótipos e reduzir a lacuna de gênero associada aos cargos STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Arte e Matemática) visando construir um futuro mais diverso e inclusivo, em que meninas e meninos possam ser o que quiserem.

Dignidade no trabalho e crescimento econômico

Nossas ações contribuem para o desenvolvimento das comunidades nas quais atuamos, gerando empregos de qualidade, dando suporte aos nossos fornecedores e atendendo às expectativas de nossos clientes.

Indústria, inovação e infraestrutura

Trabalhamos para oferecer aos nossos stakeholders uma nova forma de gerenciar infraestruturas e soluções para a sua transformação digital, disponibilizando toda a tecnologia e experiência do Grupo em Big Data, Analytics, Business Intelligence (BI) e Smart Data. Um exemplo disso é a Moverick, uma plataforma de soluções para a gestão integrada de infraestruturas que promove uma mobilidade mais eficiente e a redução do impacto ambiental, a satisfação das necessidades operacionais e de produção de cada setor e integra a gestão da mobilidade e segurança viária das cidades, incluindo os demais serviços urbanos na mesma plataforma.

1.2 Compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas Objetivos

Redução das desigualdades

Com nossas iniciativas sociais, buscamos melhorar as condições de vida de determinados grupos em risco de exclusão. Com o trabalho voluntário de nossos profissionais, também promovemos a digitalização de organizações que não dispõem de recursos suficientes.

Cidades e comunidades sustentáveis

Temos o compromisso com as Smart Cities (cidades inteligentes) com propostas comerciais para promover, implementar e acompanhar nossos clientes rumo ao desenvolvimento sustentável de bens urbanos e ao desenvolvimento de inovações tecnológicas em transporte e mobilidade, juntamente com nosso compromisso de gerar ambientes diversos e inclusivos que se adaptem às condições futuras. As mudanças importantes que propomos contribuem para o objetivo de criar cidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis.

Ação contra as mudanças climáticas

Conduzimos as nossas atividades em conformidade com a nossa Política Ambiental e Energética, assumindo o compromisso de: reduzir a nossa pegada de carbono; promover o uso de energia limpa; eliminar o uso de plástico; estimular o transporte sustentável; e promover a economia circular, com a doação de nossos dispositivos eletrônicos.

Também divulgamos os nossos riscos e oportunidades geradas pelas mudanças climáticas e apoiamos publicamente a TCFD (Força-Tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima).

Parcerias e meios de implementação

Criamos alianças com organizações como Technovation, Forética, Fundación Luzón ou Fundación ONCE, para trabalharmos em conjunto com o objetivo de alcançar os ODS, fazendo o que fazemos de melhor.

Juntamente com a Fundación SERES, criamos um decálogo com base na análise da realidade empresarial sobre o desenvolvimento de soluções tecnológicas que levam em conta a perspectiva social.

Somos também membros fundadores do Teaming (Teaming - microdoações de 1€/mês), uma plataforma on-line desenvolvida para arrecadar fundos em apoio a causas sociais com microdoações de 1€ por mês, seguindo a filosofia de que, juntos, podemos conquistar grandes feitos.

01

INTRODUÇÃO

1.3 **Análise de materialidade**

1.3 Análise de materialidade

A **NTT DATA EMEAL** conduz e atualiza anualmente a análise de materialidade para identificar as questões ou preocupações de ESG da empresa e de seus stakeholders. Esta análise visa entender as questões materiais que vêm surgindo e ganhando destaque, o que permite que sejam desenvolvidos planos de ação para abordá-las.

GRUPOS DE STAKEHOLDERS

- **Colaboradores**
- **Conselho de Administração**
- **CEOs e alta administração**
- **Clientes**
- **Fornecedores**
- **Associações Profissionais/Instituições acadêmicas**
- **ONGs/fundações/associações**
- **Meios de comunicação**

Os resultados da análise de materialidade estão em processo de planejamento; eles definem indicadores, objetivos e ações para aprimorar ainda mais o desempenho em relação aos temas analisados, e monitoram a sua evolução, para responder com sucesso às necessidades e expectativas de nossos stakeholders.

O estudo foi realizado conforme as etapas abaixo:

1

Atualização dos principais **grupos de stakeholders.**

2

Identificação das **questões mais relevantes** que podem ter repercussões ambientais, sociais e de governança positivas ou negativas.

3

Realização de **pesquisas** de materialidade com stakeholders e análise dos resultados obtidos para determinar o nível de **importância** das questões de acordo com a estratégia de sustentabilidade e ESG do Grupo.

4

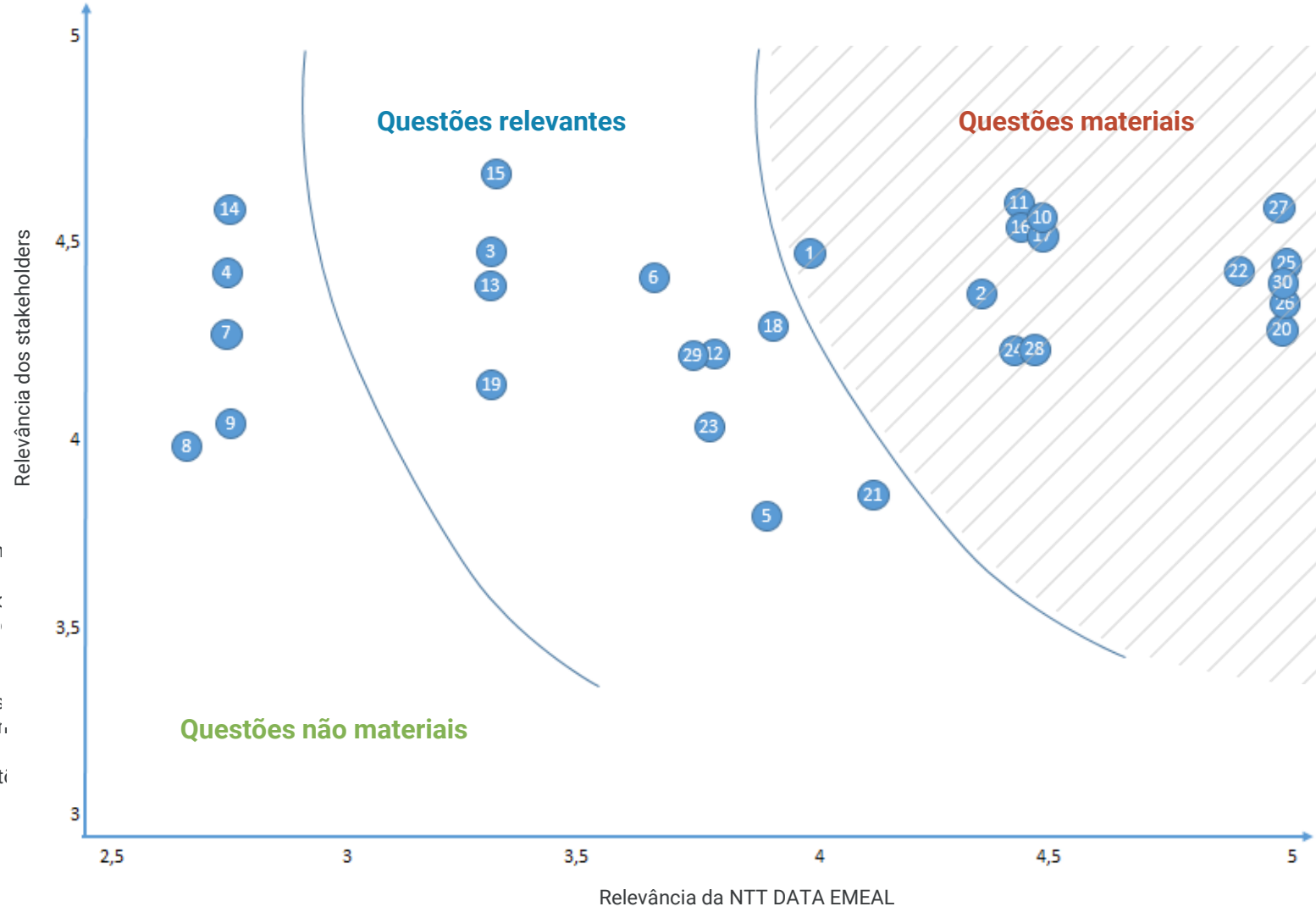
Obter a **Matriz de Materialidade**: Identificar os elementos mais relevantes sobre os quais construir a estratégia de *Sustentabilidade* & ESG.

De agosto de 2021 a abril de 2022, 702 respostas foram recebidas. Os formulários contêm 30 perguntas sobre as questões potencialmente materiais, distribuídas ao longo dos três pilares da Sustentabilidade Corporativa (ESG - Ambiental, Social e de Governança).

1.3 Análise de materialidade

A matriz de materialidade foi calculada con base na pontuação obtida, comparando as avaliações do Conselho de Administração **NTT DATA EMEAL** (eixo X), com as avaliaç de outros stakeholders (eixo Y).

Os critérios são designados para questões materiais, questões relevantes ou questões materiais que devem ser consideradas. Cor resultado, foram geradas 14 questões materiais, 11 questões relevantes e 5 questõ não materiais.



1.3 Análise de materialidade

Anualmente, a Empresa disponibiliza o monitoramento das questões de ESG, distribuído em diversos capítulos deste Relatório de Sustentabilidade.

QUESTÕES MATERIAIS	MONITORAMENTO
27. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS	Capítulo 5.4 Gerenciamento de risco Cibersegurança
22. TRANSPARÊNCIA DA INFORMAÇÃO	Capítulo 5 Governança corporativa
25. COMPLIANCE, PREVENÇÃO CONTRA CORRUPÇÃO E SUBORNO, CÓDIGO DE ÉTICA	Capítulo 5 Governança corporativa
30. REPUTAÇÃO E IMAGEM CORPORATIVA	Capítulo 5 Governança corporativa
26. DIREITOS HUMANOS E DUE DILIGENCE	Capítulo 5.5 Direitos humanos
20. SATISFAÇÃO DO CLIENTE	Capítulo 4.8 Clientes
11. GESTÃO DE TALENTOS	Capítulo 4.4 Treinamento
10. GERAÇÃO DE EMPREGOS	Capítulo 4.1 Pessoas
16. DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Capítulo 4.5 Diversidade e inclusão
17. IGUALDADE DE GÊNERO	Capítulo 4.5 Diversidade e inclusão Plano de Igualdade
2. MUDANÇAS CLIMÁTICAS	Capítulo 3.3 Estratégias de combate às mudanças climáticas
24. GERENCIAMENTO DE RISCO	Capítulo 5.4 Gerenciamento de risco
28. RESPONSABILIDADE FISCAL E FINANCEIRA	Capítulo 5.7 Responsabilidade tributária
1. DESEMPENHO EM MEIO AMBIENTE	Capítulo 3 Meio ambiente e energia
QUESTÕES RELEVANTES	
18. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	Capítulo 4.5 Diversidade e inclusão Inclusão de pessoas com deficiência
6. NOVAS TECNOLOGIAS PARA MINIMIZAR OS IMPACTOS AMBIENTAIS	Capítulo 3.5 Sistema de gestão de energia. Projeto Habität.
29. CANAIS DE DENÚNCIA	Capítulo 5.2 Medidas de prevenção contra a corrupção. Canais de Denúncias
12. PDI RESPONSÁVEL E INCLUSIVO	Capítulo 2.1 Descrição da empresa.
23. RELAÇÕES COM OS STAKEHOLDERS	Capítulo 4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios. Diálogo social.
21. CONFORMIDADE DO FORNECEDOR	Capítulo 4.7 Fornecedores
5. AVALIAÇÃO E MONITORAMENTO DOS FORNECEDORES SOBRE AS QUESTÕES AMBIENTAIS	Capítulo 4.7 Política de contratação de fornecedores
15. EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL, BEM-ESTAR E BENEFÍCIOS	Capítulo 4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais
3. CONSUMO RESPONSÁVEL DE RECURSOS	Capítulo 3.6 Economia circular
13. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	Capítulo 4.1 Pessoas. Remuneração média da equipe
19. COMPROMISSO SOCIAL	Capítulo 4.6 Engajamento social e redução das desigualdades sociais
QUESTÕES NÃO MATERIAIS	
14. SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL	Capítulo 4.1 Pessoas. Segurança e prevenção.
4. GESTÃO E REDUÇÃO DE RESÍDUOS	Capítulo 3.4 Sistema de gestão ambiental
7. PARTICIPAÇÃO E CONSCIÊNCIA AMBIENTAL	Capítulo 3.5 Sistema de gestão de energia. Treinamento e plano de comunicação
9. MOBILIDADE SUSTENTÁVEL	Capítulo 3.5 Sistema de gestão de energia
8. CAPITAL NATURAL E BIODIVERSIDADE	Capítulo 3.8 Biodiversidade

01

INTRODUÇÃO

1.4 **KPIs para ESG**

1.4 KPIs de ESG

Concluímos um ciclo que culminou na integração de diversos países. Neste e nos próximos anos (AF22-AF25), as nossas metas serão definidas após uma análise de materialidade entre todos os stakeholders.

A NTT DATA EMEA não dispunha de um conjunto de Indicadores. Por isso não foi possível integrarmos as informações.
Com este resumo, fechamos este período e definimos um novo quadro de indicadores para os próximos 4 anos.

EDUCAÇÃO

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ECONÔMICA TRABALHO SOCIAL E ECONÔMICO

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

GOVERNANÇA

KPIs de ESG	AF17	AF19	AF20	Meta AF21	AF21
Treinamento em diversas capacidades para os colaboradores externos	-	-	30.000	50.000	50.000* ▲
N° de cursos de treinamento por colaborador	4,18	4,69	5,3	6	5,4 ▼
N° de mulheres no mercado de trabalho	27,58%	28,01%	28,79%	29%	29,41% ▲
N° de mulheres em altos cargos executivos	10,7%	12,4%	14,49%	15%	14,5% ▼
N° de mulheres contratadas	17%	27%	27%	27%	27% =
N° de pessoas com deficiência	0,57%	0,62%	0,7%	0,8%	0,94%*** ▲
Nº de contratações	9.694	9.522	9.241	9.250	16.484 ▲
Fornecedores locais	78%	>90%	84%	90%	85% ▲
Satisfação do cliente	8.1/10	8.1/10	8.4/10	8.5/10	8.5/10 ▲
Satisfação dos colaboradores com o trabalho (**OneVoice* a cada 2 anos)	75%	80%	84%**	80%	80% =
Colaboradores voluntários	4%	6%	10%****	10%	10% =
Colaboradores em trabalho remoto	20,3%	24,5%	98%	50%	96% ▲
Pegada de carbono/colaborador	0,8 t	0,65 t	0,11 t	0,65 t*****	0,19 t ▼
Conselheiros independentes	33%	36%	36%	36%	36% =
Curso de Compliance	-	21,6%	96,67%	97%	88,91% ▼

▲ A meta foi atingida e houve melhorias
▲ A meta não foi atingida, porém houve melhorias em relação ao ano anterior
▼ A meta não foi atingida e não houve melhorias
= Foi mantido valores e metas do ano anterior

* Como a maior parte da atividade on-line não pôde ser auditada, os dados das iniciativas realizadas pela NTT DATA e pela NTT DATA FOUNDATION derivam do número de conexões.
** Pesquisa em regime de meio período em uma amostra de 1.546 pessoas
*** Quando não for possível contratar o número de pessoas portadoras de deficiência necessário para atingir a porcentagem definida, podemos cumprir os requisitos legais contratando serviços de prestadores credenciados para a inclusão de pessoas com deficiência ou fazendo doações a entidades que promovem a inclusão.
**** As ações de voluntariado aumentaram, mas não foram contabilizadas, sendo que o número de voluntários foi estimado com base na participação nas iniciativas.
***** Devido à alteração no modelo de trabalho, a estimativa inicial foi atualizada.

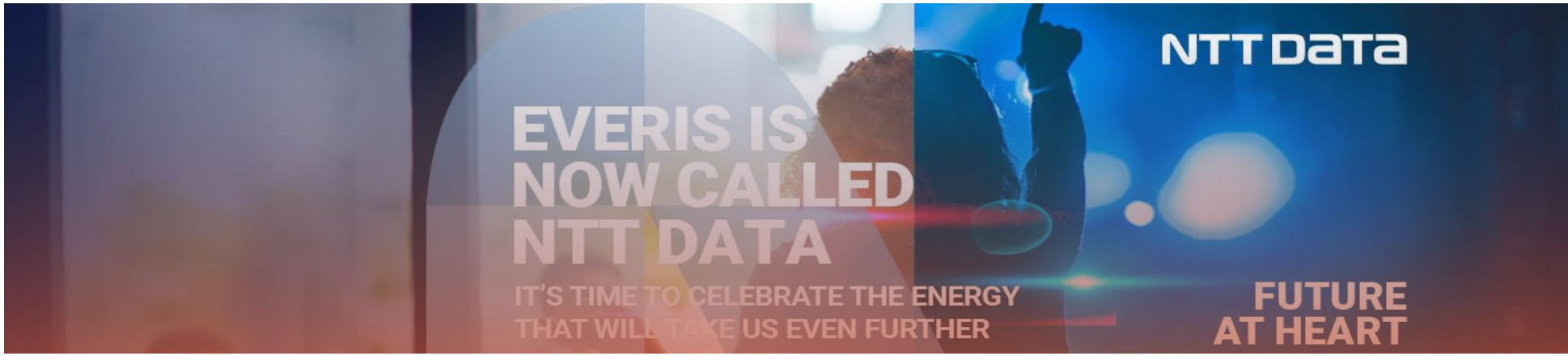
02 NOSSA EMPRESA

02

NOSSA EMPRESA

2.1 **Descrição da empresa**

2.1 Descrição da empresa



Neste ano fiscal, a incorporação da everis com a NTT DATA EMEA resultou na **NTT DATA Europe & LATAM (NTT DATA EMEAL)**, que irá promover inovação e transformação para clientes na Europa e América Latina.

Graças a uma ampla gama de serviços de consultoria, tecnologias de ponta, aplicativos, infraestrutura, modernização de TI e terceirização de processos de negócios, aliados a uma rica experiência e know-how, o impossível pode se tornar possível.

A empresa é composta por mais de 46.000 profissionais distribuídos em 25 países na Europa, Estados Unidos, América Latina e África, e abrange todos os setores da economia, atingindo um faturamento de € 2,98 bilhões de euros no último ano fiscal.

A organização da empresa está descrita no **Anexo 1**.

A **NTT DATA EMEAL** pertence à **NTT DATA**, uma das dez maiores empresas de serviços de TI do mundo, com mais de 139.000 profissionais e US$ 22 bilhões de faturamento anual, com operações em mais de 50 países. Atendendo os clientes gerando inovação e oferecendo a melhor qualidade.

Nesta nova etapa, agora como **NTT DATA EMEAL**, poderemos evoluir com mais recursos e maior poder de marca, nos tornando mais globais do que nunca, sem esquecer o atendimento ao cliente e sem perder o foco nas pessoas.

Por sua vez, a nossa controladora **NTT DATA** faz parte do Grupo NTT, uma das maiores empresas de TIC do mundo. O grupo é composto por um seleto conglomerado de empresas prestadoras de serviços de TI e Telecomunicações: NTT Inc., NTT Ltd., NTT DOCOMO, NTT EAST, NTT WEST, NTT COMMUNICATIONS, NTT DATA.

A NTT tem mais de 320.000 colaboradores, está presente em mais de 80 países na Ásia-Pacífico, Oriente Médio, Europa, América Latina e América do Norte. Tem receita anual de US$ 112 bilhões e investimento de US$ 3,6 bilhões em P&D.

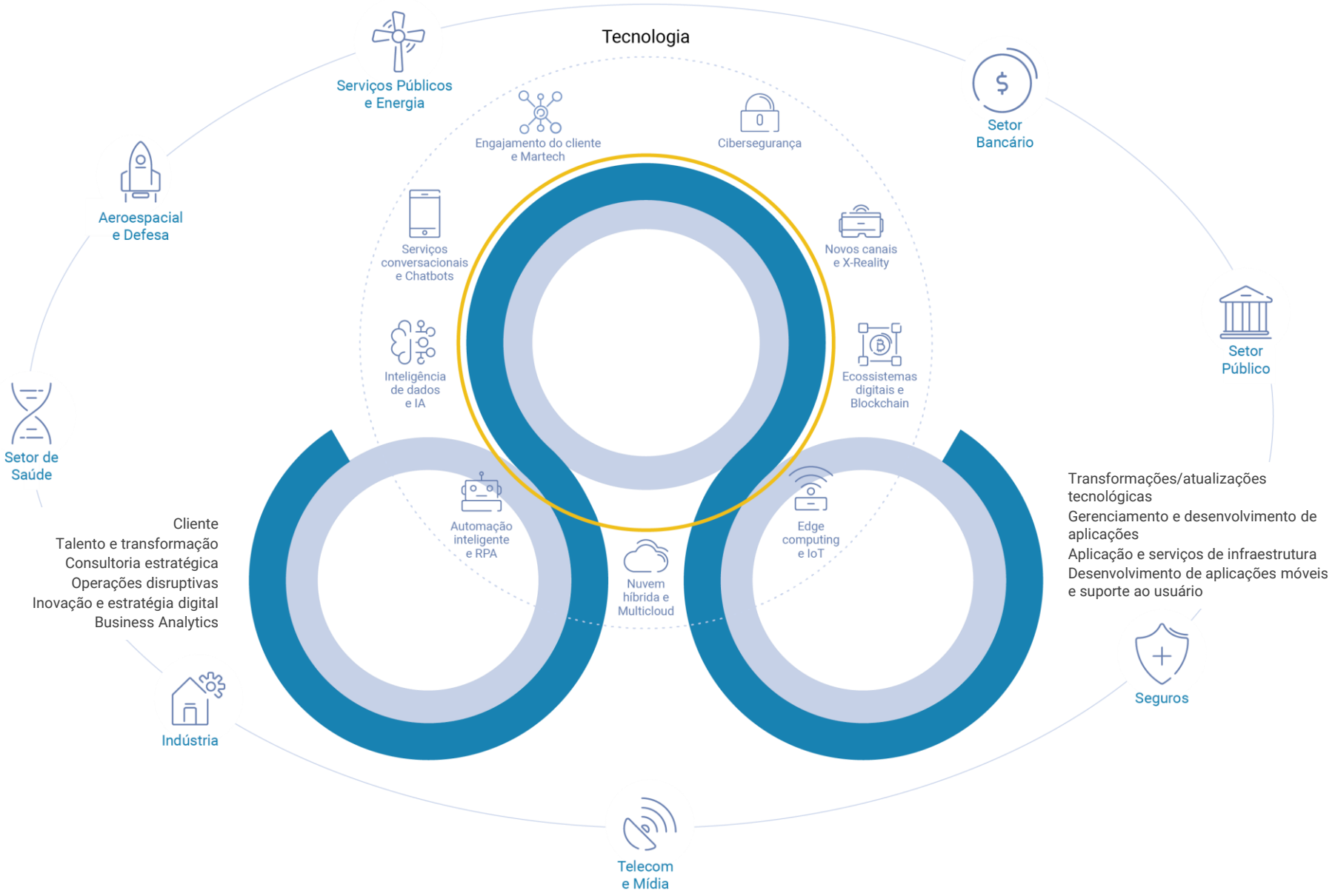
02

NOSSA EMPRESA

2.2 **Tendências e estratégia de negócios**

2.2 Tendências e estratégia de negócios

A nossa visão estratégica e tecnologia de ponta geram mudanças



02

NOSSA EMPRESA

2.3 **Negócios**

2.3 Business

A **NTT DATA EMEAL** é uma empresa multinacional de consultoria composta por 46.478 profissionais, que oferece soluções de negócios, estratégia, transformação digital, desenvolvimento e manutenção de aplicações tecnológicas e terceirização em todos os setores: bancário, seguros, telecomunicações e mídia, setor público, saúde, serviços públicos e energia, infraestrutura, consumo de massa, turismo, logística e transporte, automotivo e aeroespacial.

CONSULTORIA

- Consultoria estratégica
- Consultoria organizacional
- Consultoria de processos
- Definição de planos diretores
- Consultoria no desenvolvimento de soluções digitais
- PMO
- Departamentos técnicos
- Consultorias de análise de mercado

Receita **26%**

DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO

- Projetos *turnkey* para o desenvolvimento de aplicativos ou sistemas
- Projetos *turnkey* para a implementação de tecnologias de mercado proprietárias e/ou open source
- Projetos T&M em modo de equipe ou terceirização tradicional de perfis genérico ou especializado
- Migração e atualizações do sistema

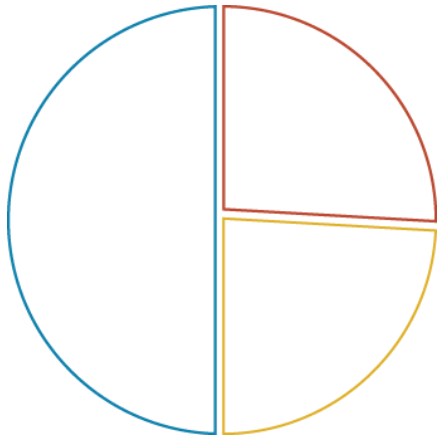
Receita **24%**

TERCEIRIZAÇÃO

- Terceirização de Tecnologia da Informação (ITO)
- Serviços de gerenciamento de aplicativos (AMS)
- Terceirização de Processos de Negócios (BPO)

Receita **50%**

As tabelas abaixo mostram os percentuais das receitas de serviços de consultoria nas seguintes áreas:



FABRICAÇÃO	2,6%
SERVIÇOS FINANCEIROS	40%
• BANCÁRIO	
• SERVIÇOS FINANCEIROS	
• GESTÃO DE ATIVOS	
• SEGURO (INCLUINDO SEGURO DE SAÚDE)	
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	6,3%
TELECOMUNICAÇÕES E MÍDIA	12,6%
ENERGIA E SERVIÇOS PÚBLICOS	19,3%
DISTRIBUIÇÃO E CONSUMO	2,8%
TRANSPORTE E VIAGENS	2,5%
CONSTRUÇÃO E INFRAESTRUTURA	1,4%
SAÚDE (SAÚDE E FARMACÊUTICA)	1,6%
OUTROS	10,9%

02

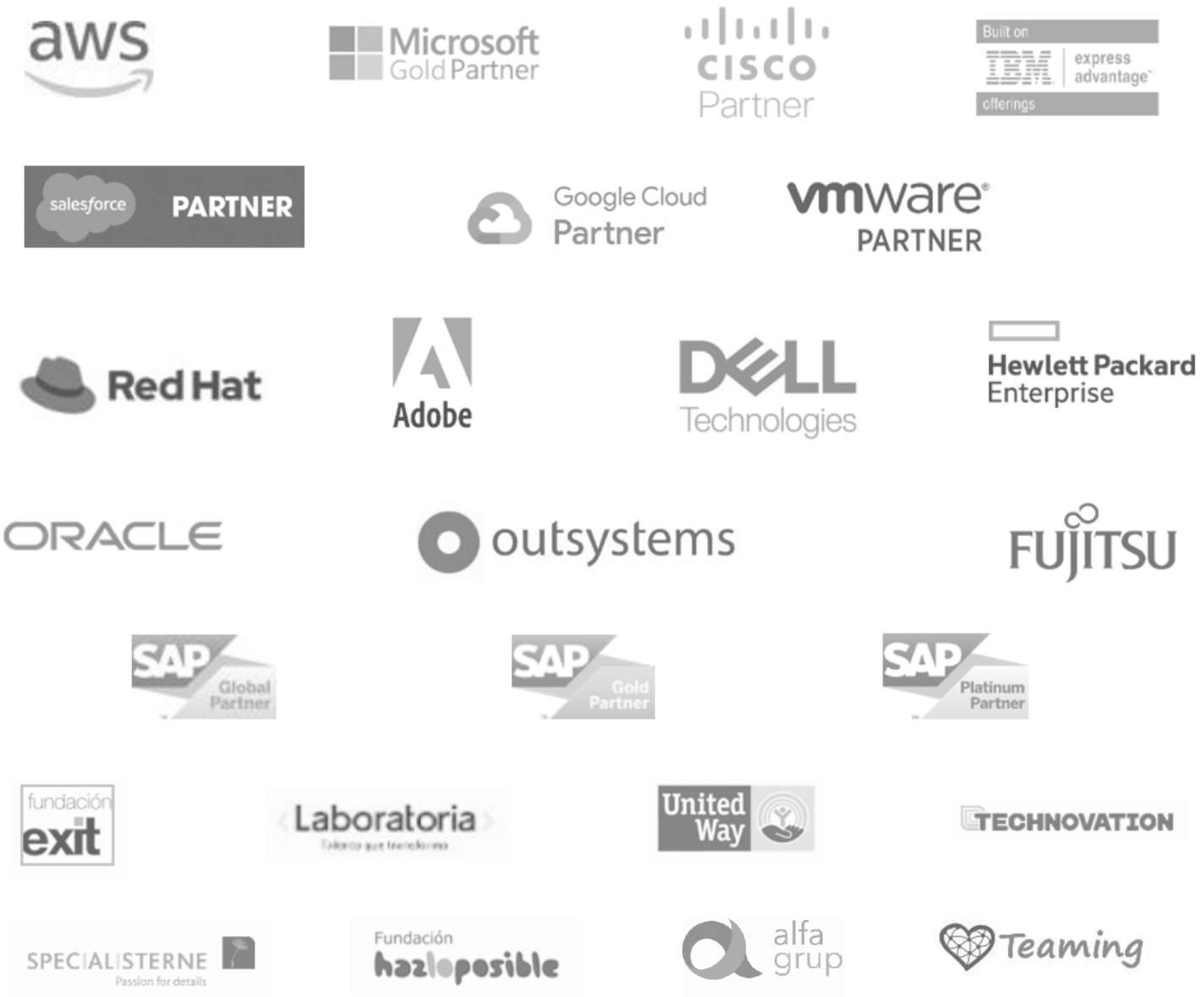
NOSSA EMPRESA

2.4 **Parcerias**

2.4 Parcerias

Para enfrentar os desafios nos setores descritos anteriormente, contamos com um ecossistema que inclui mais de 30 parceiros na área de tecnologia, alianças estratégicas e associações.

A segurança de trabalhar com os melhores:



03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

A estratégia da NTT DATA EMEAL em relação à gestão ambiental e de energia tem por objetivo promover o desenvolvimento de soluções tecnológicas sustentáveis que reduzam o impacto sobre o clima e o planeta com o uso responsável da tecnologia.

Nossa estratégia se concentra no **ODS 13: Ação contra a mudança global do clima** da Agenda 2030, assumindo o compromisso de **neutralizar o carbono até 2030**, com a meta baseada na ciência (em inglês, SBT - Science Based Target) de redução de emissões pelo **grupo NTT DATA** e a compensação de nossas emissões.

A **NTT DATA EMEAL** tem por objetivo melhorar a sua transparência e desempenho ambiental, intensificando a divulgação do seu compromisso com as questões ambientais nos países nos quais opera.

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

Durante o AF21, a incorporação da everis e NTT DATA EMEA permitiu o aumento das sinergias entre os diferentes países e escritórios associados, de forma que pudemos estabelecer estratégias comuns no nível do grupo **NTT DATA EMEAL**.

	AF20 (*)	AF21	% DE VARIAÇÃO
Nº de países	17	22	29%
Nº de colaboradores	30.349	46.478	53%
área em m^2	152.645	222.914	46%
Nº de escritórios	56	86	54%

Para o tratamento das informações ambientais, foram considerados como referência os 22 países indicados.

(*) Quanto ao AF20, somente os dados da ex-everis estavam disponíveis.

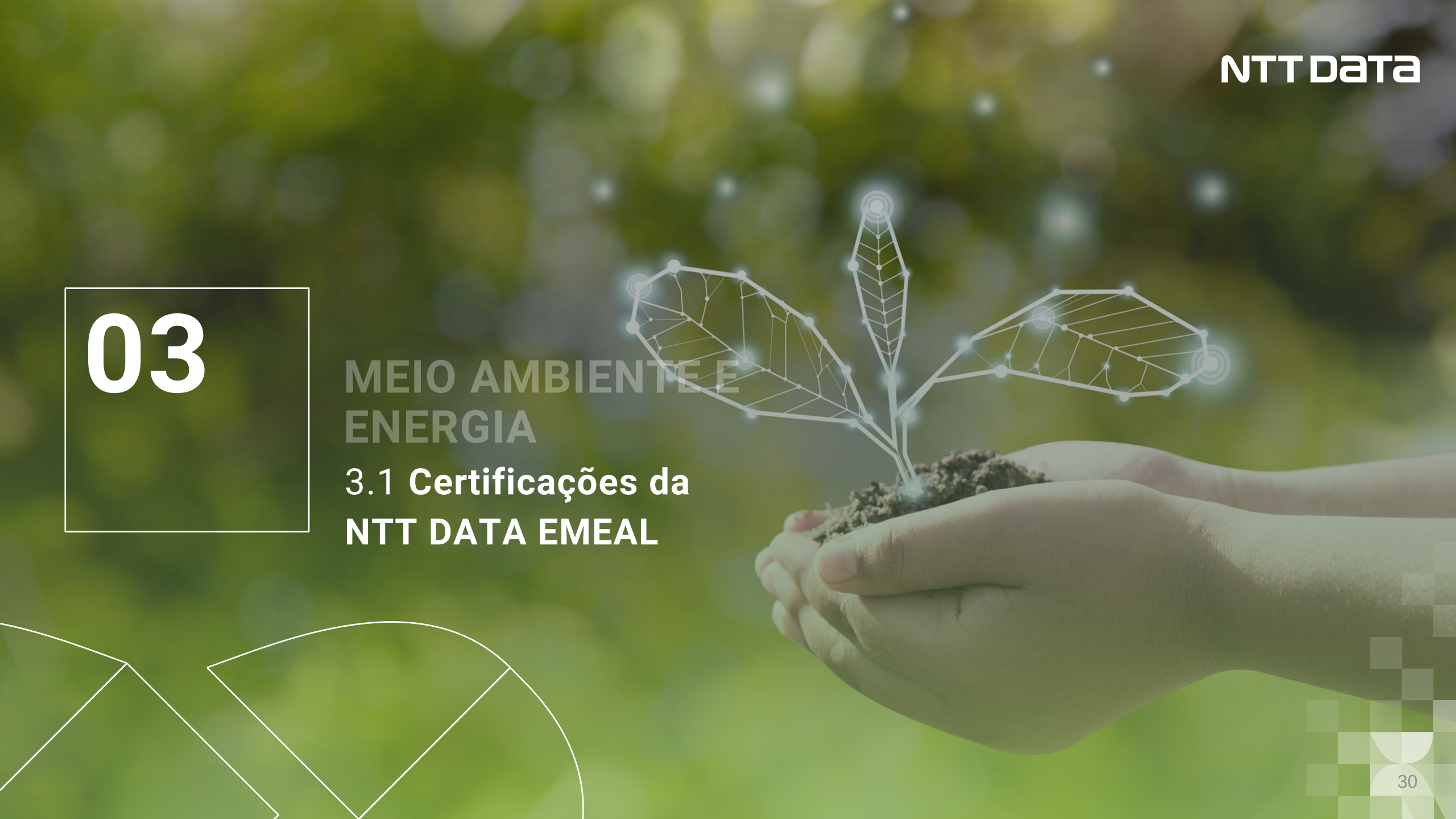
(**) A região DACH inclui escritórios na Alemanha, Áustria e Suíça.

ALCANCE: ex-EVERIS + ex-NTT DATA EMEA

03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

3.1 **Certificações da NTT DATA EMEAL**



3.1
Certificações

Em termos de sustentabilidade, a NTT DATA tem o suporte e o reconhecimento das seguintes certificações:

ECOVADIS

Para promover a sustentabilidade da cadeia de suprimentos, a **NTT DATA EMEAL** estabeleceu parceria com a EcoVadis, usando a influência dos gastos como força motriz para levar os parceiros de negócios além do simples cumprimento das normas.

A EcoVadis avalia e monitora a gestão e o alcance da Responsabilidade Social Corporativa das empresas e fornece ferramentas visando a sua melhoria.

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 normas internacionais de responsabilidade social, como aquelas contidas nos acordos da Organização Internacional do Trabalho, na Global Reporting Initiative Standard e na ISO 26000.

A **NTT DATA EMEAL** recebeu a Medalha "Silver" da EcoVadis em reconhecimento ao seu compromisso com a sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa.

CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT)

O CDP administra o sistema global de divulgação para que investidores, empresas, cidades, estados e regiões gerenciem os seus impactos ambientais.

A economia global considera o CDP uma referência na divulgação de informações ambientais, dispondo do conjunto de dados mais rico e abrangente sobre o desempenho das empresas e cidades.

Todo ano, o CDP divulga a forma como as entidades gerenciam os seus riscos e oportunidades gerados pela mudança climática, segurança hídrica e desmatamento.

Para participar do questionário, todo ano a **NTT DATA EMEAL** informa os seus dados ambientais à controladora **NTT DATA**. Graças ao seu desempenho e boa governança na luta contra as mudanças climáticas a NTT DATA foi reconhecida Gold Member pelo CDP no AF21.

DJSI (DOW JONES SUSTAINABLE INDEX)

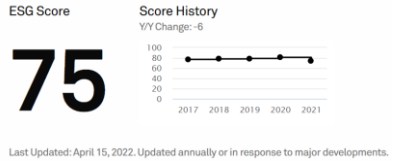
Para a **NTT DATA**, fazer parte do DJSI não significa somente o reconhecimento público do desempenho de sua estratégia de ESG (Ambiental, Social e de Governança), mas também a aprovação de stakeholders.

Representa um fator-chave na confiança dos investidores, que buscam empresas líderes em sustentabilidade.

Todo ano, a **NTT DATA EMEAL** informa à controladora NTT DATA os seus dados de ESG (Ambiental, Social e de Governança), necessários para a realização do questionário do DJSI.

A **NTT DATA** obteve uma pontuação de 75 em uma escala de 0 a 100 pelo seu desempenho nas seguintes áreas:

- Governança corporativa
- Código de ética e conduta
- Gerenciamento de risco empresarial
- Meio ambiente
- Ecoeficiência
- Direitos humanos
- Atração e retenção de talentos
- Saúde e bem-estar dos colaboradores



3.1 Certificações

Sempre buscando a melhoria contínua como parte de seu compromisso com um futuro mais sustentável, a **NTT DATA EMEAL** detém as seguintes certificações, por escritório:

PEGADA DE CARBONO: ISO 14064

NTT DATA EMEAL

SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL: ISO 50001

Madri

SUSTENTABILIDADE EM EDIFÍCIOS:

Madri

SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL: ISO 14001

Madri, Sevilha, Ciudad Real, Huesca

Londres, Birmingham

Lisboa

Milão

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

Santiago do Chile

03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

3.2 **Estratégia de combate às mudanças climáticas**

3.2 Estratégia de Mudança Climática

A **NTT DATA EMEAL**, parte do Grupo **NTT DATA**, comprometida com o uso responsável de tecnologia visando um futuro sustentável, assume, juntamente com o **Grupo NTT DATA**, as metas de redução de emissões de GEE da iniciativa SBT (Science Based Targets) para 2030.

ROAD TO NET ZERO: carbono neutros até 2030

A NTT DATA EMEAL considera a resposta às mudanças climáticas como uma questão material no Plano de Ação ESG, propondo soluções de TI sustentáveis para reduzir as suas emissões e contribuir para manter o aquecimento global abaixo de 1,5ºC, firmando o seu compromisso como signatária do Pacto das Nações Unidas sobre a Ambição Climática.

Com metas baseadas na ciência, o Grupo **NTT DATA** tem como objetivo reduzir até 2030: 60% as emissões globais de gases de efeito estufa nas emissões diretas e indiretas a partir do consumo de energia elétrica; e em 55% as emissões relacionadas à cadeia de suprimentos.

SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Além disso, a **NTT DATA EMEAL** assume o compromisso de **neutralizar o carbono até 2030.** Para isso, a **NTT DATA EMEAL** focará na redução de suas emissões diretas e indiretas, atuando nas seguintes linhas estratégicas:

1 - Atendendo à demanda de consumo de energia elétrica dos escritórios americanos usando energia 100% renovável até 2030

- No AF21, a empresa alcançou 72% (*) de energia renovável em nível global

2 - Reduzindo as emissões associadas às viagens de negócios dos seus profissionais

- Estabelecendo novos modelos de contrato de trabalho remoto, reduzindo as emissões provindas de deslocamentos de e para o escritório.
- Incentivando e dando apoio ao uso de sistemas integrados de videoconferência com os clientes.
- Promovendo o transporte sustentável, relativo aos deslocamentos necessários, estabelecendo acordos-quadro com prestadores de serviços de transporte que utilizam veículos híbridos e elétricos.

3 - Compensando as emissões que não puderam ser reduzidas investindo em projetos e soluções baseadas na natureza, removendo diretamente o carbono da atmosfera

- No AF21, deu-se início à compensação de eventos dentro da empresa.

(*) 49% do consumo de energia renovável provém de energia com certificado de garantia de origem e 24% da matriz elétrica dos países.

3.2 Estratégia de mudança climática

ISO 14064: Pegada de carbono

NOSSOS MARCOS DE AÇÃO CLIMÁTICA E PEGADA DE CARBONO

ANO FISCAL 19

- Expansão do escopo do relatório para 9 países do grupo
- Verificação de emissões como parte do relatório de sustentabilidade
- Estabelecimento de recomendações para a redução das emissões em nível nacional

ANO FISCAL 20

- Verificação da pegada de carbono, junto à AENOR dos 17 países que compunham o grupo
- Europa + América + África
- Redução da pegada de carbono em 81%
- Ampliação das recomendações de redução de emissões para toda a empresa

ANO FISCAL 21

Como parte da integração da everis e da **NTT DATA EMEA** e do compromisso da empresa no combate às mudanças climáticas, o alcance do relatório de emissões foi ampliado aos 22 países onde a **NTT DATA EMEAL** tem escritórios.

+80 escritórios

incluídos no cálculo

NOVO

Um cálculo da pegada de carbono por país foi consolidado e verificado por **auditores externos da AENOR. No AF21, a NTT DATA EMEAL** iniciou a sua transição para a nova norma de cálculo ISO 14064:2018, ampliando as categorias de elaboração de relatórios de emissões em relação ao AF20:

- **Compra de laptops e papel**
- **Trabalho remoto**
- **Gestão de resíduos**
- **Consumo e tratamento de água**

8.866 tCO_2e

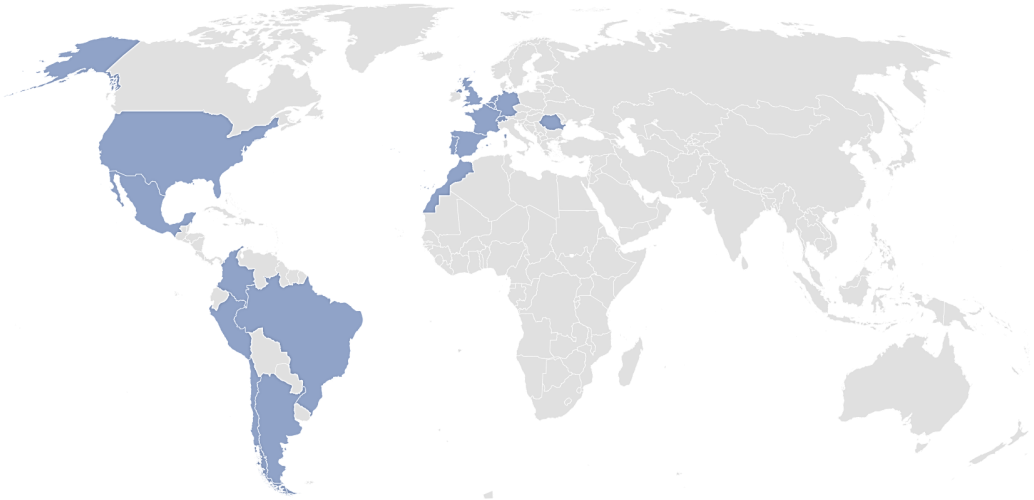
0,19 tCO_2/colaborador

0,04 tCO_2/m^2

3.2 Estratégia de mudança climática

ISO 14064: Pegada de carbono

DADOS SOBRE A PEGADA DE CARBONO GLOBAL



PAÍS	% tCO_2e	tCO_2e	tCO_2e/colaborador	tCO_2e/m^2
EUROPA				
DACH (*)	7,6	670	0,30	0,03
BÉLGICA	1.1	93	0,39	0,06
ESPANHA	22,6	2.007	0,11	0,02
FRANÇA	0,02	2	0,06	0,05
ITÁLIA	11,4	1.012	0,19	0,03
LUXEMBURGO	0,04	4	0,05	0,01
PAÍSES BAIXOS	0,2	16	0,23	0,08
PORTUGAL	1,6	146	0,11	0,02
REINO UNIDO	0,7	60	0,04	0,04
ROMÊNIA & SÉRVIA	10,2	908	0,75	0,03
SUÍÇA	0,01	1	0,10	0,04
AMÉRICAS				
ARGENTINA	1.2	104	0,15	0,06
BRASIL	19,4	1.720	0,33	0,24
CHILE	7.1	630	0,34	0,15
COLÔMBIA	1,7	147	0,12	0,06
MÉXICO	3,0	266	0,12	0,21
PERU	10,6	940	0,21	0,12
EUA	0,6	54	0,55	0,12
ÁFRICA				
MARROCOS	1,0	86	0,25	0,05
GLOBAL	**9.**	**8.866**	**0,19**	**0,04**

O Indicador 9, do anexo, 3 apresenta em detalhes as tCO2e por alcance para cada um dos países, no AF21.

(*) Inclusão de novos países

ISO 14064: Pegada de carbono

3.2 Estratégia de mudança climática

Entre o AF19 e o AF20, houve uma redução de 81% no total de emissões. Isso se deveu às medidas implementadas pela empresa e, sobretudo, à pandemia provocada pela COVID-19, período no qual as viagens foram restritas.

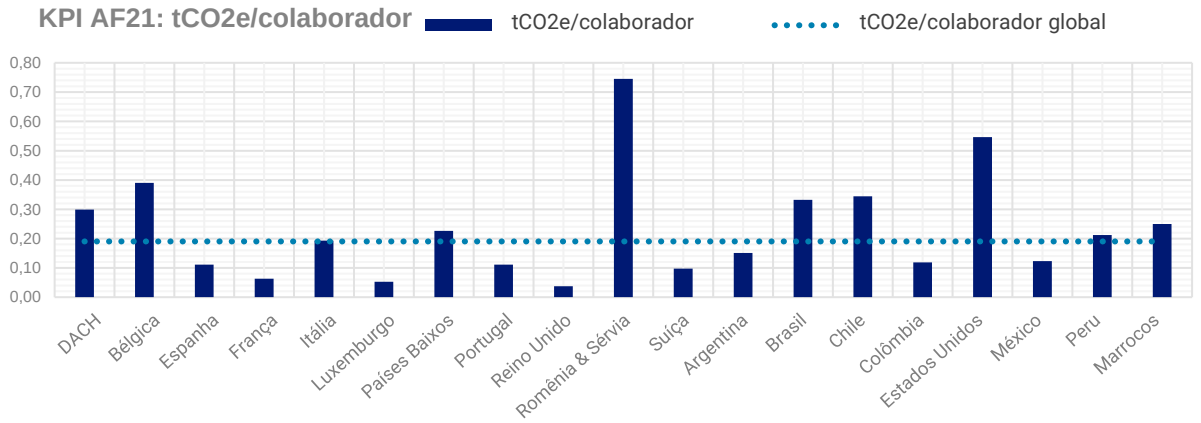
Do AF20 ao AF21, a transição para a nova norma ISO 14064:2018, com a inclusão de novas categorias de elaboração de relatórios, o aumento do alcance de 56 para 86 escritórios, o retorno gradual dos negócios e as atividades de desenvolvimento de negócios, com seus deslocamentos e viagens associados aumentaram as emissões de CO_2 em aproximadamente 5.600 tCO2e.

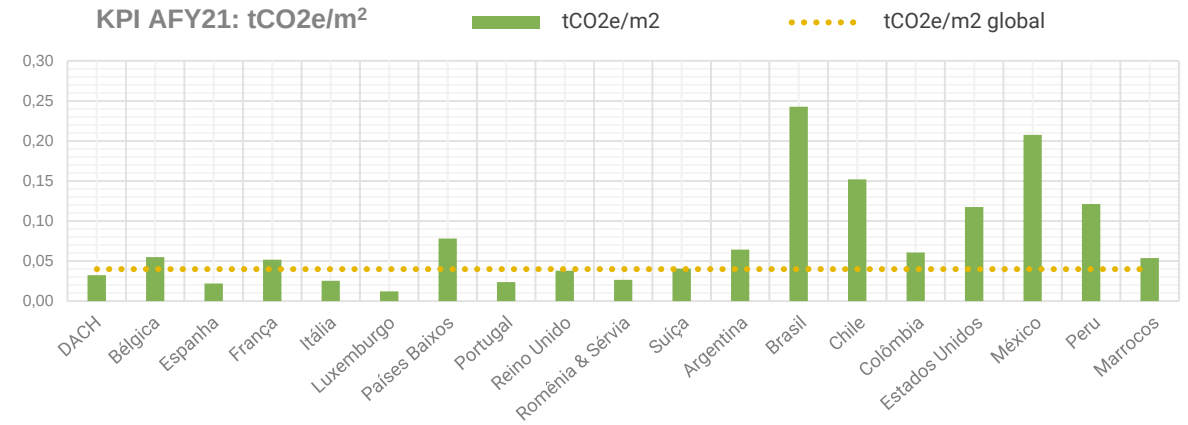
DADOS SOBRE A PEGADA DE CARBONO GLOBAL

No AF20, estabeleceu-se o indicador de 0,65 tCO_2e/colaborador para o AF21. Se compararmos os dados de emissões do AF21 por colaborador, **observa-se uma redução de 71%**, sendo que, no AF21, foram incluídos no relatório os dados de 22 países. Essas reduções nas emissões se devem principalmente ao uso de energia renovável, ao trabalho remoto e à redução nas viagens de negócios.

No AF21, a **NTT DATA EMEAL** passou a contabilizar o consumo de energia elétrica de seus profissionais em trabalho remoto sob uma nova subcategoria nos relatórios, o que representa um total de 7% da pegada de carbono total da empresa.

	AF20	AF21	% DE VARIAÇÃO
tCO2e total	3.243	8.866	173%
tCO2e/colaborador	0,11	0,19	80%
tCO2e/m²	0,02	0,04	87%





Devido à incorporação da everis e NTT DATA EMEA e à atualização da nova norma internacional de cálculo de emissões ISO 14064 2018, a **NTT DATA EMEAL** definiu o **AF21 como o seu novo ano base de cálculo** para comparação de seu desempenho ambiental por ano.

ISO 14064: Pegada de carbono

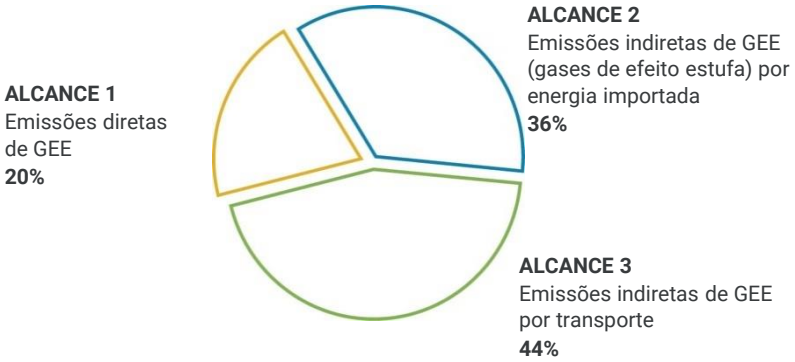
3.2 Estratégia de mudança climática

DADOS SOBRE A PEGADA DE CARBONO GLOBAL

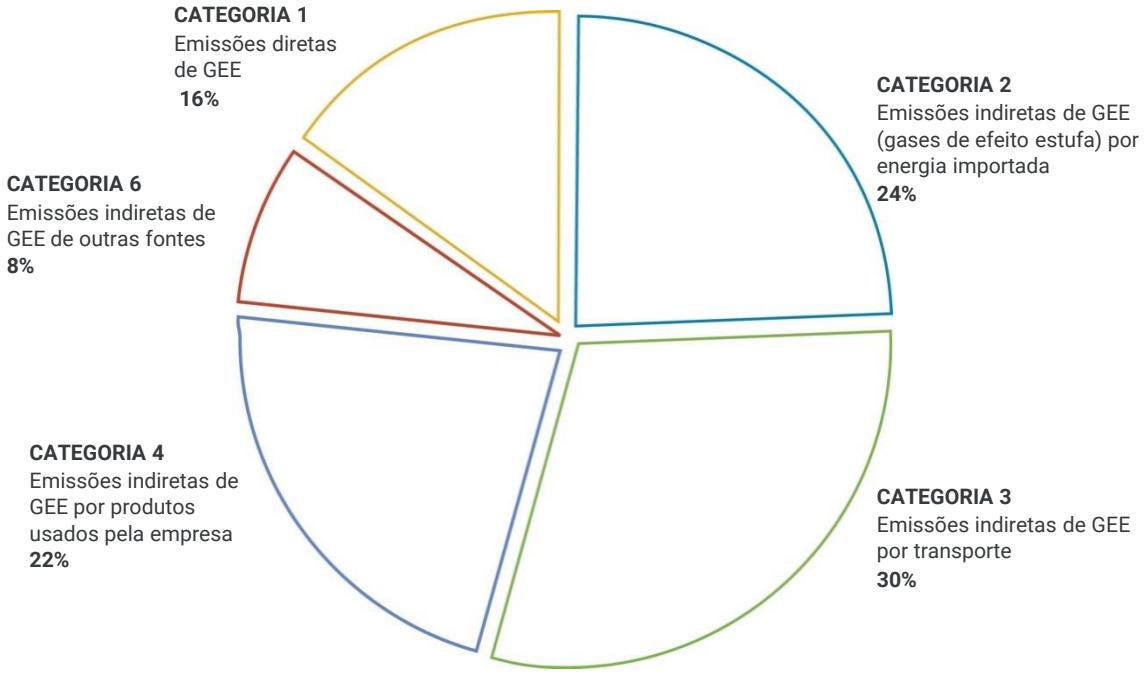
Em termos de porcentagem de emissões e sua representatividade no AF20, a Espanha foi responsável por 56% das emissões, seguida da Colômbia, com 12%. No AF21, com a entrada dos novos escritórios da NTT DATA EMEA e as novas categorias de cálculo, seis países foram coletivamente responsáveis por 82% das emissões:

- **Espanha (23%)**
- **Brasil (19%)**
- **Itália (11%)**
- **Peru (11%)**
- **Romênia e Sérvia (10%)**
- **DACH (8%)**

%tCO_2e POR ALCANCE AF20



tCO_2e AF21: NTT DATA EMEAL (*)



(*) A categoria 5 de emissões corresponde às emissões indiretas de GEE associadas ao uso dos produtos da empresa. Nesta categoria, a NTT DATA EMEAL não fez nenhuma emissão.

3.2 Estratégia de mudança climática

ISO 14064: Pegada de carbono

Durante o AF20, uma série de recomendações ambientais para reduzir as emissões e melhorar a rastreabilidade dos dados ambientais foi desenvolvida para os países. Durante o AF21, as recomendações foram ampliadas e expandidas a novos países que estão nesse alcance.

- Implementação de critérios de sustentabilidade em edifícios.
- Substituição dos sistemas de ar-condicionado por outros com menor potencial emissor.
- Aprimoramento dos procedimentos de gestão e manutenção.
- Ampliação das certificações ambientais.
- Contratação de fornecimento de energia renovável.
- Redução de viagens.
- Promoção do trabalho remoto e videoconferências.
- Redução de voos domésticos e substituição pelo transporte ferroviário.
- Contratação de prestadores de serviços de transporte sustentáveis.

- Inclusão de critérios de sustentabilidade na compra de equipamentos de TI.
- Separação dos resíduos na fonte.
- Fim do uso de plásticos descartáveis.
- Reutilização e reciclagem de equipamentos de TI, telefones celulares e móveis de escritório.
- Redução do consumo de eletricidade, água e papel.

ISO 14064: Pegada de carbono

3.2 Estratégia de mudança climática

PEGADA DE CARBONO DA ESPANHA

Durante o AF21, a Espanha estabeleceu-se como o país com maior contribuição em emissões totais da empresa (23%) por conta de sua representatividade em termos de área de cobertura (41%) e do número total de colaboradores que trabalham nos escritórios da Espanha (39%), dentro do alcance do cálculo.

	AF21 EMEAL	AF21 ESPANHA
tCO2e total	8.866	2.007
tCO2e/colaborador	0,19	0,11
tCO2e/m²	0,04	0,02

No AF21, a Espanha atingiu a meta de redução de suas emissões por colaborador em 20% em comparação às suas emissões no AF17, **alcançando uma redução total de 89% de tCO2e por colaborador no AF21**, em comparação ao AF17, tendo incluído novas categorias de emissões no cálculo da pegada de carbono (compra de laptops, compra de papel, gestão de resíduos, trabalho remoto, além de consumo e tratamento de água).

	tCO_2e	Nº de colaboradores	tCO_2e/colaborador
AF17	9.250	11.529	0,80
AF18	10.526	13.093	0,80
AF19	10.508	14.483	0,73
AF20	1.802	15.697	0,11
AF21	2.007	18.089	0,11

Como parte da estratégia constante no Plano de Redução, a Espanha conta com **50% de energia renovável com certificado de garantia de origem**, novas modalidades de contrato de trabalho remoto (que permitem reduzir as emissões oriundas de deslocamentos), contratos com empresas de serviços de transporte sustentável para reduzir as emissões provenientes de viagens de negócios.

Na Espanha, a **NTT DATA EMEAL** está desenvolvendo um novo Plano de Redução de Emissões, alinhado às recomendações estabelecidas em nível mundial por toda a empresa.

É importante lembrar que a implementação dessas medidas, além de reduzir as emissões de CO2, poderá contribuir para a redução dos custos associados ao controle de temperatura e ao consumo de energia, otimizando o uso das instalações, e proporcionando economia relacionada ao deslocamento dos profissionais.

Durante o AF20, a **NTT DATA EMEAL** na Espanha, recebeu o selo "Calculo – Reduzco" do Ministério da Transição Ecológica e do Desafio Demográfico (MITERD) da Espanha.

No AF21, o cálculo da pegada de carbono foi verificado por um terceiro independente. Mas na data deste relatório, o processo administrativo de inclusão da pegada de carbono corporativa no Registro da Pegada de Carbono do MITECO não estava finalizado.

3.2 Estratégia de mudança climática

RISCOS E OPORTUNIDADES ASSOCIADOS À MUDANÇA CLIMÁTICA: FORÇA-TAREFA PARA DIVULGAÇÕES FINANCEIRAS RELACIONADAS AO CLIMA (TCFD)

"A implementação da Força-Tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD)" na **NTT DATA Spain S.L.U.** foi marcada por constantes atualizações na política internacional e por questões regulamentares e tecnológicas na transição para uma economia de baixo carbono.

Este estudo tem por objetivo tornar a empresa mais resistente às mudanças climáticas, fornecendo uma análise dos riscos e oportunidades associadas às mudanças climáticas que nos ajudarão a tomar as melhores decisões diante das incertezas. É necessário que os investidores conheçam a pegada climática das empresas nas quais investem para que possam medir e entender a pegada climática da sua carteira de investimentos.

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

A TCFD está alinhada às principais estruturas de divulgação de informações "de sustentabilidade voluntária", algumas das quais já em uso:

- **CDP**
- **Climate Disclosure Standards Board (CDSB)**
- **Global Reporting Initiative (GRI)**
- **International Integrated Reporting Council (IIRC)**
- **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

Além disso, as recomendações do TCFD complementam as iniciativas existentes (CDP, CDSB, GRI, IIRC, SASB), não as contradizem e permitem a comparação entre as instituições.

3.2 Estratégia de mudança climática

RISCOS E OPORTUNIDADES ASSOCIADOS À MUDANÇA CLIMÁTICA: FORÇA-TAREFA PARA DIVULGAÇÕES FINANCEIRAS RELACIONADAS AO CLIMA (TCFD)

ÁREAS DA TCFD	RECOMENDAÇÕES DA TCFD
GOVERNANÇA Divulgar as orientações sobre riscos e oportunidades climáticas.	**O papel dos gestores na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima.** Descrever os **riscos e oportunidades** relacionados ao clima identificados no curto, médio e longo prazos.
ESTRATÉGIA Divulgar as consequências reais e potenciais dos riscos e oportunidades climáticas sobre os negócios, estratégia e planejamento financeiro	Descrever as **consequências dos riscos e oportunidades** relacionados ao clima nos negócios, estratégia e planejamento financeiro da empresa. Descrever a **resiliência da estratégia** da organização, levando em consideração diferentes cenários, incluindo um cenário de 2°C ou menos (IPCC). Descrever os processos da empresa **para identificar e avaliar** os **riscos** relacionados ao clima.
GERENCIAMENTO DE RISCO Divulgar como a empresa identifica, avalia e gerencia os riscos climáticos.	Processos de **gestão de riscos** relacionados ao clima. Descrever como os processos **para identificar, avaliar e gerenciar riscos** relacionados ao clima estão integrados à gestão geral de risco da empresa. **Métricas** para avaliar os riscos e oportunidades relacionados ao clima.
MÉTRICAS E METAS Divulgar as métricas e metas usadas para avaliar e gerenciar riscos e oportunidades climáticas relevantes.	**Relatar as emissões de** gases de efeito estufa **do Alcance 1 e 2 e, se necessário, do Alcance 3.** Descrever os **objetivos utilizados** pela organização para administrar os riscos e oportunidades relacionados ao clima e ao desempenho, de acordo com as metas. **O papel dos gestores** na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima.

3.2 Estratégia de mudança climática

RISCOS E OPORTUNIDADES ASSOCIADOS À MUDANÇA CLIMÁTICA: FORÇA-TAREFA PARA DIVULGAÇÕES FINANCEIRAS RELACIONADAS AO CLIMA (TCFD)

8
Riscos

- **5 Riscos de Transição:**
  - 3 Jurídicos
  - 2 Reputacionais

3 riscos físicos:
- 1 Graves
- 2 Críticos

Dos 8 riscos identificados, nenhum foi classificado alto risco:

- 4 de gravidade **MÉDIA**
- 4 de gravidade **BAIXA**

5
Oportunidades

Oportunidades. Com duas delas tendo ALTO impacto nos negócios no CURTO PRAZO.

Os seguintes horizontes de tempo foram definidos:
- Curto prazo, 2023 (1 ano)
- Médio prazo, 2025 (3 anos)
- Longo prazo, 2030 (8 anos)

3.2 Estratégia de mudança climática

RISCOS E OPORTUNIDADES ASSOCIADOS À MUDANÇA CLIMÁTICA: FORÇA-TAREFA PARA DIVULGAÇÕES FINANCEIRAS RELACIONADAS AO CLIMA (TCFD)

Risco 1	Alto custo para cumprir regulamentos futuros em relação à redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE).	Gravidade **MÉDIA**	**Gestão de Riscos**	• Plano Estratégico de Sustentabilidade (2022-2025). • Plano de descarbonização. Plano para reduzir as emissões globais. • Comprometimento em se tornar uma empresa neutra até 2030. • Calcular a Pegada de Carbono global. • Criar uma Floresta Corporativa. • Usar o programa BeFlex para promover o trabalho remoto. • Incentivar formas de deslocamento/viagens mais sustentáveis: • Recomendar a priorização de meios de transporte ferroviários, elétricos, além de realização de teleconferências para evitar deslocamentos. • Instalar pontos de recarga de bateria de veículos elétricos. • Uso de táxis elétricos.
Risco 2	Alta nos custos devido ao cumprimento de regulamentos futuros em relação aos níveis de eficiência energética, e redução no consumo de energia	Gravidade **MÉDIA**	**Gestão de Riscos**	• Usar energia renovável na **NTT DATA EMEAL**. • Aumentar o número de escritórios que implementem o ISO 50001 e 14001. • Aumentar o número de escritórios que tenham Certificados de Sustentabilidade. • Adotar medidas de eficiência energética nos escritórios. • Monitorar o consumo de energia. • Fornecedores de materiais. (Acordo com o fornecedor Dell/Energy Star).

3.2 Estratégia de mudança climática

RISCOS E OPORTUNIDADES ASSOCIADOS À MUDANÇA CLIMÁTICA: FORÇA-TAREFA PARA DIVULGAÇÕES FINANCEIRAS RELACIONADAS AO CLIMA (TCFD)

Risco 3	Potenciais repercussões à reputação da empresa por não aplicar as metas de sustentabilidade alinhadas às demandas de nossos clientes.	Gravidade **MÉDIA**	**Gestão de Riscos**	• Estratégia de sustentabilidade. • Adesão aos novos pactos internacionais de estratégia de sustentabilidade ambiental (atualmente estamos com a EcoVadis, Science Based Targets, Dow Jones Sustainability Index)
Risco 4	Risco de não se tornar uma empresa atrativa para contratação e retenção de colaboradores.	Gravidade **MÉDIA**	**Gestão de Riscos**	• Desenvolvimento de programas de divulgação, conscientização e voluntariado para colaboradores e demais stakeholders sobre a importância do meio ambiente. • Divulgação interna, por meio de cursos on-line, sobre a importância do meio ambiente e do impacto das mudanças climáticas nos negócios da empresa.

3.2 Estratégia de mudança climática

RISCOS E OPORTUNIDADES ASSOCIADOS À MUDANÇA CLIMÁTICA: FORÇA-TAREFA PARA DIVULGAÇÕES FINANCEIRAS RELACIONADAS AO CLIMA (TCFD)

Oportunidade 1	Aumento da demanda por digitalização e serviços/produtos tecnológicos. (Inteligência artificial, cibersegurança, big data, computação em nuvem, realidade virtual e aumentada e blockchain)	Gravidade **ALTA**	**Gestão de Riscos**	• Comunicação e divulgação dos serviços da **NTT DATA EMEAL** relacionados a serviços/produtos tecnológicos. • Uso de hardware e data centers com baixo consumo de energia. • Tecnologia energeticamente eficiente (nuvem, servidores).
Oportunidade 2	Desenvolvimento e/ou demanda por serviços de baixa emissão de gases de efeito estufa. (Projetos de Cálculo de HC, mobilidade sustentável, certificações de sustentabilidade etc.)	Gravidade **ALTA**	**Gestão de Riscos**	• Comunicação e divulgação dos serviços da **NTT DATA EMEAL** relacionados à mudança climática, sustentabilidade, meio ambiente e cidades.

03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

3.3 **Política ambiental e energética**

3.3 Política ambiental e energética

Reforçando o forte compromisso com o meio ambiente e a gestão eficiente da energia em suas instalações, a empresa implementou a Política Ambiental e Energética, visando garantir a proteção e o respeito ao meio ambiente em todas as suas atividades, assim como promover o uso sustentável dos recursos naturais e o combate às mudanças climáticas.

Nós ajudamos nossos clientes em seu desenvolvimento digital com uma ampla gama de serviços de consultoria e assessoria estratégica, tecnologias de ponta, aplicações, infraestrutura, modernização de serviços de TI e BPOs.

Queremos continuar construindo um ambiente único de colaboração, criativo e próximo, que nos permita continuar evoluindo em conjunto como comunidade e como sociedade, e prosperar diariamente, com novas e melhores oportunidades.

Com a mudança de nome da empresa, a Política Ambiental e Energética Integrada foi revisada; a descrição da empresa foi alterada e os compromissos anteriores, mantidos.

Essa alteração foi aprovada em novembro de 2021 por Fritz Hoderlein, CEO global da empresa. O documento foi disponibilizado a todos os stakeholders no site, assim como nos seguintes documentos e plataformas:

- Pacote de boas-vindas para os novos colaboradores
- Formulário de Aprovação do Fornecedor
- Plataforma de treinamento corporativo
- Ponto de Compartilhamento de Gestão de Energia
- No site da Gestão Ambiental.
- Nos refeitórios dos escritórios no escopo do Sistema de Gestão Ambiental.

POLÍTICA AMBIENTAL E ENERGÉTICA

Estamos empenhados em melhorar o nosso desempenho ambiental e energético. Por isso, estamos assumindo os seguintes compromissos:

• Trabalhar de forma respeitosa com o ambiente, fomentando a responsabilidades junto a colaboradores, clientes e fornecedores, bem como outras partes interessadas.

• Cumprir a legislação internacional, nacional e local em vigor sobre meio ambiente e energia, ampliando-a sempre que possível, e demais compromissos assumidos pela empresa relacionados com os nossos aspetos ambientais, bem como utilização e consumo de energia.

• Identificar os impactos ambientais derivados das atividades, produtos e serviços desenvolvidos pela empresa, e estabelecer planos orientados à sua mitigação, integrando fatores relacionados à proteção do ambiente nos nossos processos.

• Prevenir a poluição, minimizando o consumo de recursos naturais, descartando resíduos de maneira responsável e reciclando os materiais que usamos.

• Apoiar a aquisição de produtos e serviços ecológicos e energeticamente eficientes, bem como promover atividades que tenham em consideração a poupança de energia.

• Estabelecer e rever periodicamente os objetivos ambientais e energéticos para assegurar que são adequados e viáveis, bem como garantir a disponibilidade de informação e recursos necessários para atingir os objetivos propostos.

• Direcionar as atividades ambientais e energéticas, bem como os Sistemas de Gestão Ambiental e Energético para a poupança, otimização de recursos e consumos, eficiência e melhoria contínua.

Nossa equipe de gestão aprova e apoia esta política e irá apoiar os recursos necessários para o seu desenvolvimento e acompanhamento.

Novembro 2021

Fritz Hoderlein

CEO Global

03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

3.4 **Sistema de gestão ambiental**

3.4 Sistema de gestão ambiental

A **NTT DATA EMEAL** implementou um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) baseado na norma internacional ISO 14001:2015 e assumiu os seguintes compromissos ambientais:

- **Cumprir a legislação vigente aplicável às questões ambientais.**
- **Controlar aspectos ambientais e efeitos associados decorrentes de suas atividades e serviços.**
- **Conscientização e sensibilização ambiental de todos os colaboradores.**
- **Adotar boas práticas ambientais, diminuindo a poluição.**

ISO 14001:SGA

3.4 Sistema de gestão ambiental

ex-EVERIS

The Environmental Management System implemented is applicable to all activities carried out in the following offices:

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

and which may affect the environment:

ex-EMEA

We certify that the Environmental System of the Organization:

NTT DATA ITALIA S.p.A.

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

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

Chief Operating Officer
Giampiero Belcredi

NTT DATA ITALIA S.p.A.

Registered Headquarters
- Via Ernesto Calindri, 4 20143 Milano Italia

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

CERTIFICATE

SRAC *as an IQNet Partner hereby states that the organization:*

NTT DATA ROMANIA S.A.

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

for the following scope:

IT application development, support, and maintenance services

has implemented and maintains an

Environmental Management System

This is to certify that the management system of

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

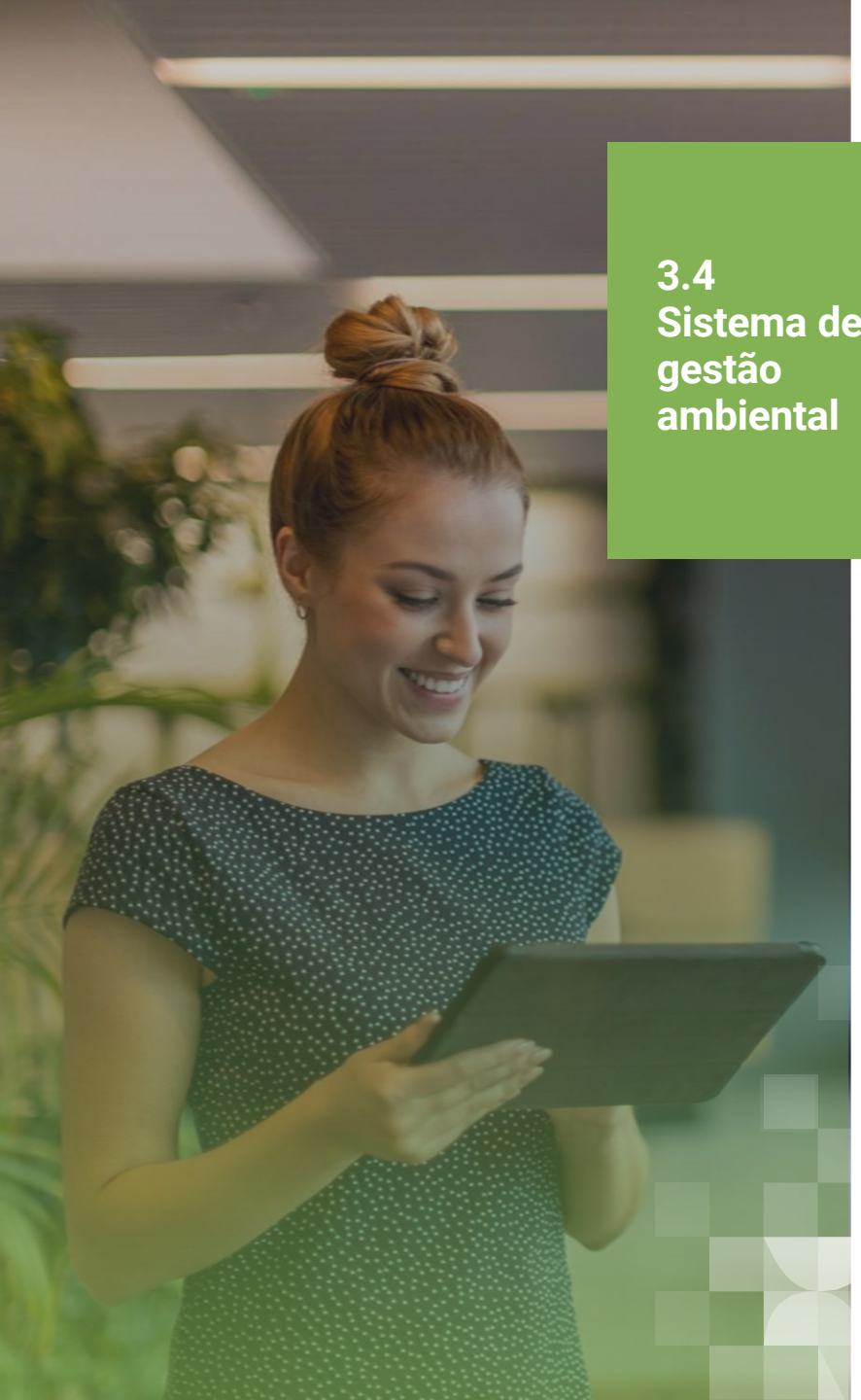
have been found to conform to the Environmental Management System standard:

ISO 14001:2015

This certificate is valid for the following scope:

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

Alguns marcos importantes do AF21 foram a ampliação do Sistema de Gestão Ambiental aos escritórios de Santiago do Chile, a inclusão de Lisboa no certificado do grupo e a saída e encerramento da unidade de Segóvia.



3.4 Sistema de gestão ambiental

No SGA, procedimentos foram desenvolvidos para atender a cada requisito da norma. A **NTT DATA EMEAL** identificou questões, riscos e oportunidades relacionados ao meio ambiente levando sempre em consideração o contexto externo e interno, além das necessidades e expectativas de seus stakeholders.

A **NTT DATA EMEAL** faz um levantamento dos riscos relacionados aos fatores que podem causar desvios nos processos do Sistema de Gestão Ambiental.

Os riscos ambientais são identificados e analisados qualitativamente, e a estratégia para mitigá-los ou aceitá-los é planejada e monitorada para garantir uma abordagem preventiva.

Os principais riscos ao Sistema de Gestão Ambiental da **NTT DATA EMEAL** são:

- Uma vez que os escritórios da NTT DATA EMEAL são alugados, pode haver limitações na implementação de medidas para aumentar a eficiência energética.
- Algumas instalações estão equipadas com aparelhos de ar-condicionado com gases fluorados com efeito de estufa, e isso pode causar emissões atmosféricas.
- As mudanças climáticas podem elevar a temperatura e causar prolongadas ondas de calor, aumentando o consumo de energia
- Devido ao elevado número de leis ambientais e suas alterações, algumas leis ambientais podem tornar-se ultrapassadas ou obsoletas.

3.4 Sistema de gestão ambiental

A **NTT DATA EMEAL** estabelece objetivos ambientais anualmente. No **AF21**, as metas do sistema de gestão ambiental dos escritórios da ex-everis eram:

●	Alcançou o objetivo
●	Alcançou o objetivo parcialmente/ Em reavaliação
●	Não alcançou o objetivo
●	Não aplicável

ISO 14001:SGA

Alcance	Objetivo	Status	Observações
SGA	Incorporação de Lisboa no SGA do Grupo	●	
SGA	Santiago do Chile é incorporada ao SGA do Grupo	●	
Madri/Novus	Redução do consumo total de energia (energia elétrica e gás natural)	●	Na ausência de dados dos últimos meses e com base na tendência, este objetivo pode ser considerado alcançado. No AF22 será atualizado para analisar a evolução das ações.
Madri/Novus	Redução das emissões de CO2	●	Implementação de ações pendentes. Prorrogado para o AF22.
Iniciativas	Redução do consumo total de energia (energia elétrica e gás natural)	●	Na ausência de dados dos últimos meses e com base na tendência, este objetivo pode ser considerado alcançado. No AF22 será atualizado para analisar a evolução das ações.
Iniciativas	Redução das emissões de CO2	●	Implementação de ações pendentes. Prorrogado para o AF22.
Sevilha	Redução do desperdício de papel e papel cartão	●	Meta para o AF22 redefinida
Madri/Sevilha	Redução do uso de embalagens plásticas em *vending machnes*	●	Na ausência de dados dos últimos meses e devido à tendência positiva, este objetivo pode ser considerado alcançado.
Cidade Real	Redução de 2% do consumo de energia elétrica por colaborador, comparado ao AF19	●	Prorrogado para o AF22.
UKH	Redução do impacto ambiental causado pelo consumo de papel no escritório	●	
AUNAV	Redução de 15% no desperdício de produtos químicos	●	
Lisboa	Diminuição da potência da iluminação interna dos escritórios	●	
Lisboa	Substituição de copos de papel por copos reutilizáveis ou canecas	●	
Santiago do Chile	Melhorar a conscientização ambiental dos colaboradores no escritório de Santiago do Chile.	●	

3.4 Sistema de gestão ambiental

Relação das metas propostas para o AF22 em relação ao sistema de gestão ambiental da ex-everis. A relação considera importantes questões ambientais, exigências legais, outros requisitos associados e seus riscos e oportunidades, assim como outros fatores relevantes para as diferentes unidades e atividades, incluindo a pandemia provocada pela COVID-19.

ISO 14001:SGA

Alcance	Objetivo
SGA	São Paulo é adicionada ao certificado.
Madri/Iniciativas	Redução do consumo de gás natural. Redução das emissões de CO2.
Madri/Sevilha	Redução do consumo de energia (gás natural).
Sevilha	Redução do desperdício de papel/papel cartão.
Cidade Real	Conscientização do pessoal sobre o uso responsável da energia e dos recursos naturais, tanto no escritório quanto no trabalho remoto.
Londres	Redução do impacto ambiental causado pelo consumo de papel no escritório.
AUNAV	Redução do consumo de cabos de PVC.
Lisboa	Implementação de requisitos de compras sustentáveis em Lisboa. Implementação de sistemas de gestão de CA. Eliminação de copos descartáveis. Conclusão do curso de treinamento ambiental pelos colaboradores.
Santiago do Chile	Melhorar a conscientização ambiental dos colaboradores no escritório de Santiago do Chile.

3.4 Sistema de gestão ambiental

CAPACITAÇÃO AMBIENTAL EM SGA

Além das ações de comunicação e divulgação para todos os colaboradores, **todos os colaboradores da ex-everis no âmbito do SGA** recebem curso de capacitação ambiental, sobre:

- Sistema de Gestão Ambiental e de Energia
- Política Ambiental e Energética
- Questões ambientais associadas ao seu local de trabalho em nível geral
- Curso de capacitação ambiental específico para o pessoal que ocupa cargos com características especiais

A forma como este treinamento é realizado é determinada pelo gestor ambiental de cada escritório conforme o que se segue:

Pacote de boas-vindas à capacitação ambiental

Curso on-line de gestão ambiental e energia

Incorporação de informações ambientais na contratação do colaborador

84,73%

Ao final do AF21, os colaboradores fizeram curso de capacitação on-line de gestão ambiental e de energia

71,83%

No AF21, os novos colaboradores fizeram curso de capacitação on-line de gestão ambiental e de energia

03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

3.5 **Sistema de gestão de energia**

3.5 Sistema de gestão de energia

ESCOPO DO SISTEMA DE GESTÃO DE ENERGIA ISO 50001: 2018

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

Camino Fuente de la Moran°1, 28050 (Madri), Edifício Novus

As atividades desenvolvidas neste local são:

NTT DATA Spain, S.L.U.

- Consultoria em Estratégia e Processos de Negócios, tecnologias da informação e terceirização de TI e serviços comerciais.
- Gestão de projetos, análise, projeto, desenvolvimento, teste e implementação de sistemas de informação, assistência técnica e manutenção destes sistemas.

everis engineering SLU (EXELERIA):

Gestão integrada de serviços relacionados à energia e ao meio ambiente: energia, sustentabilidade, água, mobilidade e transportes.

Sistemas aeroespaciais, de defesa e segurança da everis:

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

3.5 Sistema de gestão de energia

METAS

O Departamento de Energia propôs as seguintes metas para o AF21:

- **Instalação de sistemas de medição de eletricidade por módulo**
- **Redução de 2% no consumo de energia elétrica de uso de ar-condicionado**
- **Manutenção do sistema de ventilação do ar-condicionado ligado por 2 horas antes da abertura do escritório e por 2 horas após o encerramento das atividades no escritório.**
- **Manutenção dos exaustores nos banheiros ligados 24 horas por dia**
- **Estímulo à ventilação natural deixando as janelas abertas**

3.5 Sistema de gestão de energia

TREINAMENTO

Visando otimizar os recursos e incentivar todos os colaboradores a usar energia de forma responsável, em 2020 incluímos um módulo específico sobre energia elétrica no treinamento sobre o Meio Ambiente, fazendo referência a:

. **Link para a Política Integrada**

- **Dicas de boas práticas sobre o uso de energia elétrica em escritórios**
- **Link para a localização dos documentos SGE na gestão de energia**
- **Canal de comunicação para dúvidas, reclamações ou sugestões relacionadas ao uso e consumo de energia**

Este curso é fornecido pela universidade corporativa da NTT DATA e oferecido aos novos colaboradores no pacote de boas-vindas.

Seguindo o Plano de Treinamento para o ano de 2021, os gestores e técnicos do LEED LAB diretamente ligados à gestão de energia receberam curso de capacitação em sustentabilidade na construção. Aprenderam a aplicar a metodologia LEED na operação e manutenção de edifícios.

O curso conta com um módulo específico sobre medidas de conservação de energia, incluindo:

- **Estratégias de conservação e eficiência energética**
- **Auditorias energéticas**
- **Implementação de medidas relacionadas à energia em edifícios**

87,35%

dos colaboradores receberam treinamento em SGA no AF21.

3.5 Sistema de gestão de energia

PLANO DE COMUNICAÇÃO

Todas as dúvidas e solicitações recebidas pela ferramenta corporativa em 2021 foram analisadas.

Em sua maioria, estavam relacionadas ao controle de temperatura do ar-condicionado ou a problemas na iluminação. Garantimos que todos foram respondidos e os casos, encerrados.

Neste período, foram enviados os seguintes materiais:

- **Guia de Boas Práticas**
- **Desempenho energético**

Em 2021, informações relacionadas ao uso responsável de energia foram disponibilizadas via newsletter.

- **Energia verde e social**
- **Auditorias de energia na Espanha**

Propostas para 2022

- Alterações nas tarifas de energia elétrica e alterações fiscais
- Soluções de energia renovável em casa
- Projetos na área de energia e sustentabilidade
- Eficiência energética e concessões de energia renovável
- Mobilidade elétrica

3.5 Sistema de gestão de energia

COMPRAS E PLANEJAMENTO

Energia verde

Com relação à aquisição de serviços, produtos e equipamentos que possam impactar significativamente o uso e consumo de energia, em 2021 assinamos o contrato de fornecimento de energia elétrica para o edifício Novus.

Alguns critérios de eficiência energética foram levados em consideração no processo de contratação de energia, como a obrigatoriedade do certificado de garantia de origem, razão pela qual os novos pontos de abastecimento foram incluídos no contrato da NTT DATA com o fornecedor Juan Energy.

O nosso departamento de TI, os proprietários e a distribuidora estão negociando uma data para a instalação dos medidores.

Projeto Habität

Em 2021, foi implementado o Projeto Habität, uma solução para otimizar o uso do espaço. O projeto envolve a instalação de sensores de presença nas estações de trabalho e uma plataforma on-line para a reserva de espaços disponíveis. Desta forma, é possível controlar melhor a ocupação em tempo real, tornando assim mais fácil e eficiente o controle das instalações, com a otimização de espaço e de consumo.

O projeto foi lançado no final de outubro de 2021, com a integração dos colaboradores.

O principal objetivo desta plataforma é coletar e analisar as informações sobre a ocupação atual das instalações para, posteriormente, otimizar esses espaços.

03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

3.6 **Economia circular**

3.6 Economia Circular

A **NTT DATA EMEAL** promove **o uso eficiente dos recursos (água, papel, energia)**. Graças ao processo de controle operacional de reciclagem de resíduos gerados nos escritórios no escopo do SGA, podemos exercer pleno controle e adotar medidas que ajudam a reduzir a geração de resíduos e implementar medidas de economia circular e, por mim, atuar de forma mais sustentável.

Atualmente, o **consumo de água** não é considerado uma questão material para a **NTT DATA EMEAL**, devido à dimensão de nossa presença nessas áreas e à importância que os stakeholders atribuem a outras questões. No entanto, é revisado regularmente pelos responsáveis, **que obtêm os dados dos escritórios onde essa informação estiver disponível.**

Consumo de energia e matéria-prima: uma outra medida prevista na Política Ambiental e Energética consiste na conscientização de todos os colaboradores sobre a necessidade de adoção do uso consciente de água, papel e energia, assim como nas boas práticas de uso racional de recursos naturais, que pode ser aplicada à vida pessoal de todos.

Neste sentido, a **NTT DATA EMEAL** disponibiliza a todos os novos contratados e colaboradores o **Pacote de Boas-Vindas Ambiental** que inclui um curso e uma série de recomendações de **boas práticas ambientais**.

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

ENERGIA: CONSUMO RESPONSÁVEL

- **Desligue seu computador** se não for utilizar em mais de uma hora.
- **Use o modo hibernar ou suspender:** isso mantém o sistema ativo e economiza energia.
- **Apague as luzes** que não estiver utilizando.
- **Evite usar o elevador** se você tiver que subir ou descer um ou dois andares.

ÁGUA: UM BEM ESCASSO

- **Evite deixar a água correr desnecessariamente.** Feche a torneira quando escovar seus dentes ou lavar utensílios de cozinha.
- **Não use o banheiro como uma cesta de lixo.** Não jogue no vaso toalha de mão, algodão, lenços...
- **Se você detectar um vazamento** em uma torneira ou vaso sanitário, notifique o departamento de Manutenção.

USO RACIONAL DE MATERIAIS

- **Utilize os equipamentos/materiais** até o fim do ciclo de vida deles. **Evite** imprimir documentos desnecessários.
- **Antes de imprimir**, verifique se o documento contém erros. Faça a revisão e as correções necessárias em tela e não no papel.
- Sempre que possível, **utilize os dois lados do papel** ao fotocopiar e imprimir documentos.
- Sempre que possível, **imprima com qualidade de rascunho** para economizar tinta.
- **Utilize o OneNote** como um caderno digital ao invés de um caderno de papel: as informações são mais fáceis de encontrar, gerenciar e fazer backup.
- **Utilize o Captio**, caso esteja disponível em seu escritório, para relatar as despesas de forma digital, mais rápida e fácil.

RESÍDUOS: REDUZIR, REUTILIZAR E RECICLAR

- **Reduza a geração de resíduos** evitando produtos descartáveis e escolha produtos com o mínimo de embalagens.
- Use documentos em **formato digital**.
- **Reutilize o papel** que foi impresso de um lado para fazer anotações, blocos de notas etc.
- Use **garrafas reutilizáveis**.
- Colabore na **separação dos resíduos**, depositando-os em seus recipientes correspondentes.

3.6 Economia Circular

A NTT DATA EMEAL, como parte da NTT DATA, está comprometida com um uso responsável da tecnologia, aderindo a metas de redução de emissões de gases de efeito estufa com base na iniciativa SBT (Science Based Targets).

	AF20 (*)	AF21	% DE VARIAÇÃO
Nº de países	17	22	29%
Nº de colaboradores	30.349	46.478	53%
área em m^2	152.645	222.914	46%
Nº de escritórios	56	86	54%

Como abordado no início desta seção, o aumento da abrangência do relatório no AF21 e o retorno gradual à normalidade após as restrições de mobilidade e quarentena adotadas por cada país durante o AF20, provocaram desvios na comparação entre o AF20 e o AF21. Por isso, o AF21 foi considerado o ano base, e serve de referência nos próximos anos para as estratégias de economia e redução de cada um dos domínios ambientais.

(*). AF20 Dados disponíveis apenas para a ex-everis

CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA (kWh)

	AF20 (*)	AF21	% DE VARIAÇÃO
KWh total	5.911.155	14.994.369	154%
kWh/colaborador	195	325	67%
kWh/m^2	39	67	74%

No AF20, a Espanha foi o país que mais consumiu energia elétrica, com 63% do total. Após a incorporação e aumento no número de países, escritórios, colaboradores e área de superfície, a Espanha já não é mais o país que mais consome energia elétrica; a Itália atualmente representa o maior consumo. Após analisar o consumo de energia elétrica, 3 países são responsáveis por 82% do consumo de energia elétrica no AF21:

- **Itália (33%)**
- **Espanha (31%)**
- **Romênia e Sérvia (18%)**

Como marco importante durante o AF21, consumiu-se um total de 73% de energia renovável, sendo que 49% tinham certificado de garantia de origem e 24% provenientes da matriz elétrica de cada país.

Para mais informações, consulte o Indicador 10, do Anexo 6.

3.6 Economia Circular

A **NTT DATA EMEAL** dispõe de caldeiras a gás natural para aquecimento dos seus escritórios. No AF20, a Espanha representou o maior consumo de gás natural da empresa (80%), devido ao elevado número de escritórios em todo o país.

No AF21, o retorno gradual ao trabalho presencial e a calefação dos novos escritórios por conta da incorporação aumentaram o consumo total de gás natural.

CONSUMO DE GÁS

Nª de países AF20	17
Nª de países AF21	22

	AF20 (*)	AF21	% DE VARIAÇÃO
KWh total	1.502.124,43	3.595.383,33	139%
kWh/colaborador	49,50	77,36	56%
kWh/m^2	36,27	52,50	45%

A inclusão dos escritórios da NTT DATA EMEA no relatório de dados ambientais provocou o aumento de aproximadamente 900.000 kWh no consumo de gás natural, uma vez que esses escritórios estão localizados em diferentes países da Europa com inverno rigoroso, havendo queda acentuada da temperatura em termos de graus-dia.

Isso reduziu a participação da Espanha no consumo total de gás natural da empresa (68%), sendo a Itália (18%) o segundo maior país consumidor.

(*). AF20 Dados disponíveis apenas para a ex-everis

Para mais informações, consulte o Indicador 10, do Anexo 6.

3.6 Economia Circular econômica

Durante o AF21, graças ao esforço para aumentar a transparência na divulgação dos dados ambientais e adoção de medidas para economizar e reduzir o consumo de água nos escritórios, outros três países pertencentes à **NTT DATA EMEAL** disponibilizaram dados referentes ao consumo de água.

CONSUMO DE ÁGUA

Nª de países AF20	8
Nª de países AF21	11

	AF20 (*)	AF21	% DE VARIAÇÃO
m^3 total	40.021	42.719	7%
m^3/colaborador	1,32	0,93	-30%
m^3/m^2	0,26	0,19	-27%

No AF20, Portugal teve o maior consumo de água (55%), seguido pelo Brasil (27%). No AF21, com a inclusão dos novos escritórios por conta da incorporação, a Itália se destacou como o país que mais consumiu água (49%), seguido do Brasil (28%), Romênia e Sérvia (13%). Esses locais foram responsáveis por 90% do consumo total de água informado pela empresa.

Embora nem todos os países no alcance dos dados ambientais tenham disponibilizado dados, a **NTT DATA EMEAL** está envidando os seus melhores esforços para que todos os territórios disponibilizem os dados do seu consumo de água nos próximos anos, fazendo com que estratégias globais de redução possam ser estabelecidas.

(*). AF20 Dados disponíveis apenas para a ex-everis

Para mais informações, consulte o Indicador 9, do Anexo 6.

3.6 Economia Circular econômica

CONSUMO DE PAPEL

Nª de países AF20	8
Nª de países AF21	22

	AF20 (*)	AF21	% DE VARIAÇÃO
t total	33	373	1040%
t/colaborador	$1.08*10^{-3}$	$8.09*10^{-3}$	651%
t/m^2	$2.14*10^{-4}$	$1.67*10^{-3}$	681%

Durante o AF20, devido à situação atípica da pandemia da COVID-19 e às restrições de mobilidade impostas pelos diferentes governos, assim como a restrições estabelecidas pela própria empresa, preservando a segurança dos profissionais, o consumo de papel foi pouco representativo, com um total de 33 toneladas, tendo o Peru se destacado como o maior consumidor (85%).

Durante o AF21, após o retorno ao novo normal, a inclusão dos novos escritórios e o aumento do acompanhamento deste consumo, a Itália destacou-se como o maior consumidor de papel (68%), seguida da Colômbia (27%).

(*). AF20 Dados disponíveis apenas para a ex-everis

Para mais informações, consulte o Indicador 9, do anexo 6.

3.6 Economia Circular

RESÍDUOS PERIGOSOS

Nª de países AF20	7
Nª de países AF21	10

	AF20 (*)	AF21	% DE VARIAÇÃO
t total	2,82	6,97	147%
t/colaborador	$9.28*10^{-5}$	$1.51*10^{-4}$	63%
t/m²	$1.28*10^{-5}$	$3.13*10^{-5}$	69%

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS

Nª de países AF20	9
Nª de países AF21	10

	AF20 (*)	AF21	% DE VARIAÇÃO
t total	22,45	477,77	2.028%
t/colaborador	$7.40*10^{-4}$	$1.04*10^{-2}$	1.301%
t/m²	$1.47*10^{-4}$	$2.14*10^{-3}$	1.357%

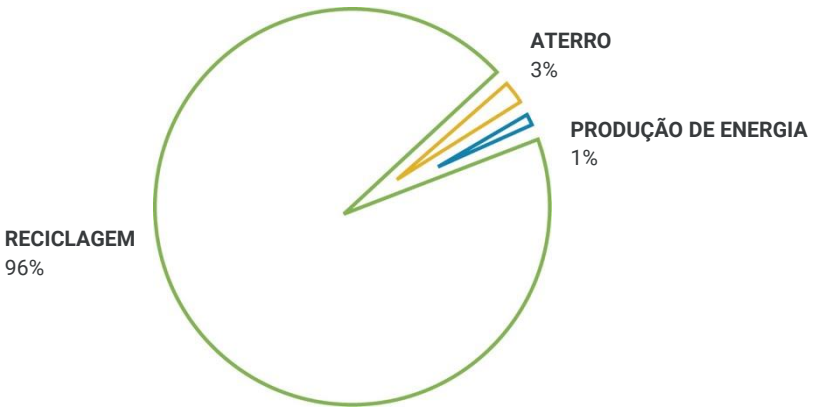
Durante o AF21, o retorno gradual à normalidade e ao trabalho presencial levou ao aumento na geração de resíduos perigosos e não perigosos.

Durante o AF20, a Espanha foi o país que mais contribuiu para o volume de resíduos da empresa (99% de resíduos perigosos e 52% de resíduos não perigosos).

No AF21, os escritórios italianos foram os que mais contribuíram para o volume total de resíduos da empresa (62% de resíduos perigosos e 85% de resíduos não perigosos).

Durante o AF21, o tratamento de resíduos perigosos e não perigosos foi distribuído da seguinte forma:

% TOTAL DE TRATAMENTO DE RESÍDUOS NO AF21



Embora nem todos os países no alcance dos dados ambientais tenham disponibilizado dados, a **NTT DATA EMEAL** está envidando os seus melhores esforços para que todos os territórios disponibilizem os dados do seu consumo de água nos próximos anos, fazendo com que estratégias globais de redução possam ser estabelecidas.

(*). AF20 Dados disponíveis apenas para a ex-everis

Para mais informações, consulte o Indicador 7, do Anexo 6.

3.6 Economia Circular

BOLETIM INFORMATIVO SOBRE CONSCIÊNCIA AMBIENTAL

A NTT DATA EMEAL envia newsletters aos seus colaboradores, prestando informações e ajudando-os a se tornarem mais sustentáveis e a melhorar o seu desempenho ambiental.

Todas as nossas unidades na Espanha contarão com energia limpa

A NTT DATA EMEAL está comprometida em usar energia verde e social

No dia 1º de abril, a empresa contratou a Juan Energy como fornecera de energia elétrica. A Juan Energy é a primeira empresa fornecedora de energia renovável da Espanha a oferecer consumo solidário de energia elétrica aos seus clientes, pois destina 100% de seus lucros a projetos sociais.

Com isso, contribuímos para o objetivo de reduzir a nossa pegada de carbono e o impacto que geramos no planeta, pois a nossa estimativa é deixar de emitir mais de 2.000 toneladas de CO2 equivalente, o que representa uma redução de 21% nas nossas emissões na Espanha e uma redução de 13% na comparação com a ex-everis. Além de reduzir a pegada de carbono, ter o Certificado de Garantia de Origem nos permitirá obter melhores resultados nas licitações e aumentar o nível das auditorias.

Com essa transição para a energia limpa, estamos impulsionando e aprimorando o desempenho ambiental e energético da ex-everis rumo à meta de nos tornarmos neutros em carbono nos próximos anos e, assim, contribuirmos para a melhoria das mudanças climáticas na Agenda 2030 das Nações Unidas.

Neutralidade é o projeto concebido para criar um mercado de emissões tokenizado, tendo como base a tecnologia blockchain.
A iniciativa, desenvolvida em conjunto com a Bankia e a Aenor, busca estabelecer as diretrizes para a criação de um mercado voluntário de créditos de carbono na Espanha que ajude a reduzir a pegada de carbono.

3.6 Economia Circular

HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

NEUTRALIDADE (Mudanças Climáticas)

A equipe de Engenharia, em colaboração com a Bankia e a Aenor, desenvolveu um projeto para estabelecer as diretrizes para a **criação de um mercado voluntário de créditos de carbono tokenizados na Espanha.** Trata-se de uma iniciativa com fins econômicos e sociais, cujo objetivo é contribuir para a redução e compensação da pegada de carbono das empresas espanholas.

O projeto foi **apresentado na primeira janela do sandbox**, um espaço controlado de testes para a transformação digital do sistema financeiro, promovido pelo Ministério da Economia e Transformação Digital por meio da Secretaria Geral do Tesouro e Finanças Internacionais. Neste contexto, a candidatura da **NTT DATA**, Bankia e Aenor será analisada pela Comissão Nacional do Mercado de Valores Mobiliários (CNMV).

O projeto foi desenvolvido pela **NTT DATA Engineering com base em uma plataforma de blockchain**. A plataforma permite o registro de projetos com impacto positivo sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que geram certificados de créditos de carbono. Com o uso dessa tecnologia, **garantimos total rastreabilidade e transparência de todas as transações**, evitando possíveis problemas de segurança e duplicação no registro, compra e venda de créditos de carbono.

Do ponto de vista de investimento, sustentabilidade e meio ambiente, trata-se de um projeto de grande potencial, **pois auxilia governos, instituições multilaterais, financeiras e setores industriais a cumprir os compromissos convencionados** no Acordo de Paris e na legislação nacional vigente, e a gerenciar o impacto do CO2 em suas carteiras de projetos.

3.6 Economia Circular econômica

Termina o primeiro curso **do LEED Lab** Espanha.

ESTUDO DE CASO

LEED Lab

Após mais de quatro meses de aulas, a primeira edição do **LEED Lab** Espanha, organizada pelo green deal, chegou ao fim, com êxito. O LEED Lab é um curso referência em construção sustentável, **desenvolvido pelo US Green Building Council (USGBC)** de acordo com os requisitos da certificação LEED, o protocolo de sustentabilidade mais usado do mundo.

As **25 horas de treinamento** tiveram como objetivo preparar os alunos para a prova de Certificação LEED (LEED AP O+M - Accredited Professionals for the Operation and Maintenance of Existing Buildings) Nesse período, os **cerca de 30 estudantes** do programa aprenderam a planejar e avaliar projetos, além de estudar a fundo os aspectos práticos dos créditos relacionados a transporte, energia, eficiência hídrica ou qualidade do ambiente interno, entre outros.

As aulas foram ministradas por **especialistas em sustentabilidade** de organizações de renome como a Green Building Council España (GBCe), Green Building Factory, Savills Aguirre Newman, Architectural Green Method, Universidad Politécnica de Madrid e green deal.

O principal objetivo deste treinamento foi fornecer aos profissionais de sustentabilidade e construção verde conhecimento, habilidades e experiência necessárias para **impulsionar suas carreira no setor** e para que possam assumir novas funções dentro do setor.

03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

3.7 **Poluição atmosférica, sonora e luminosa**

3.7 Poluição atmosférica, sonora e luminosa

A poluição sonora e luminosa não é considerada hoje uma questão material para a **NTT DATA EMEAL** tendo em vista a escala do seu impacto nestas áreas e a importância relativa atribuída pelos stakeholders. Portanto, além das informações fornecidas que seguem, a coleta de dados sobre esses impactos não foi sistematizada.

Desde 2016, a **NTT DATA EMEAL** implementou e é detentora do Certificado de Sustentabilidade da Construção com base na metodologia BREEAM In-Use. Essa certificação de sustentabilidade, que já foi implementada no edifício da NOVUS em Fuente de la Mora, garante níveis de qualidade significativamente melhores para o ar, iluminação e ruído.

A inclusão da **NTT DATA EMEAL** nesta classificação promove:

- Concentração da iluminação externa nas áreas apropriadas.
- Diminui qualquer iluminação ascendente para reduzir ao mínimo a poluição luminosa, o consumo de energia e o incômodo para as propriedades vizinhas.

Outro objetivo é reduzir a possibilidade de o ruído das instalações do novo edifício afetar os edifícios vizinhos, que podem ser sensíveis ao ruído.

03

MEIO AMBIENTE E ENERGIA

3.8 **Biodiversidade**

3.8 Biodiversidade

A biodiversidade é uma questão não material para a empresa. A **NTT DATA EMEAL** não possui propriedades que incluam ambientes protegidos ou com qualquer exigência de proteção ou conservação para espécies ameaçadas de extinção. Durante o ano fiscal 21, não houve impactos na biodiversidade decorrentes das instalações de propriedade da empresa, arrendadas, administradas ou adjacentes, como também das atividades ou produtos da empresa.

Portanto, a norma **GRI 304: BIODIVERSIDADE** não se aplica às atividades da **NTT DATA EMEAL** em nenhuma de suas instalações.

04

SOCIAL

Social

Acima de tudo, a **NTT DATA EMEAL** acredita nas pessoas, no seu desenvolvimento integral e no seu talento. Com uma força de trabalho internacional composta por mais de **46.000 profissionais**, quatro características principais nos destacam:

- **Diversidade e Inclusão.** O nosso compromisso com a singularidade de cada profissional se manifesta por meio de iniciativas fundamentais, como nossas políticas de diversidade e inclusão. Há algum tempo, a **NTT DATA EMEAL** prioriza os seus colaboradores, visando tornar-se a empresa que os colaboradores recomendam a um amigo por incentivar a diversidade e apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional com iniciativas como a Uniqueness e ações como a WomanTogether.
- **Nossa estratégia inovadora para atrair os melhores profissionais.** A capacidade de a **NTT DATA EMEAL** atrair os melhores profissionais faz parte de um longo processo. A atratividade e desenvolvimento de nossos profissionais nos leva a inovar os nossos processos de contratação, com o uso de ferramentas como o Inbound Recruiting, por meio do qual colocamos o candidato na posição de protagonista, gerando experiências de valor digital para despertar o seu interesse em fazer parte da nossa empresa. Com isso, conseguimos aumentar em duas vezes a contração de nossos talentos passivos.
- **Um modelo híbrido de Onboarding.** Adaptamos o processo de onboarding dos novos profissionais contratados seguindo o modelo híbrido: presencial/remoto e síncrono/assíncrono. Dessa forma, esse acolhimento próximo e personalizado garante a integração de todos os nossos talentos.
- **Nosso modelo de trabalho híbrido.** Os últimos tempos foram, sem dúvida, um período em que pudemos implementar o nosso modelo de desenvolvimento profissional único e flexível: o Be Flex, uma iniciativa pensada para que cada pessoa possa decidir o modelo de trabalho que deseja, de acordo com as suas necessidades.

04

SOCIAL

4.1 **Pessoas**

4.1 Pessoas

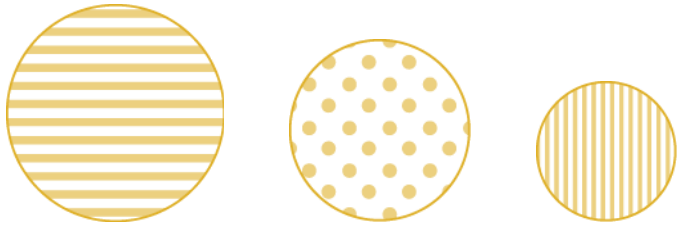
TOTAL DE COLABORADORES E DISTRIBUIÇÃO

No final do AF21, o total de colaboradores nos mais de 25 países onde a **NTT DATA EMEAL** opera chegou a 46.478. Com destaque para os escritórios da Espanha, que somam 18.089 colaboradores, 39% do total.

A incorporação entre a everis e a NTT DATA EMEA originou a **NTT DATA EMEAL**. Com a fusão, alguns países abrigaram escritórios de ambas as empresas, como é o caso da Itália, do Reino Unido e da Suíça. Os países que abrigavam os escritórios da everis são chamados 'ex-everis' e os novos países da EMEA, 'ex-NTT DATA EMEA'.

Neste ano fiscal, a inclusão de novos países à NTT DATA EMEA teve como resultado a integração de mais de 16.000 pessoas.

Distribuição de colaboradores por continente



Europa
65,6%

Américas
33,7%

África
0,7%

O Indicador 1, do Anexo 3, apresenta o número total de colaboradores distribuídos por gênero, faixa etária, país e categoria profissional

PAÍS	MULHERES	HOMENS	TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
EUROPA					
Bélgica	101	138	239	169	148
DACH*	675	1.556	2.231	-	-
Espanha	5.296	12.793	18.089	15.697	14.483
França	16	17	33	18	18
Itália (ex-everis)	276	704	980	936	880
Itália (ex-NTT DATA EMEA)	1.252	3.021	4.273	-	-
Luxemburgo	11	63	74	68	64
Países Baixos	28	41	69	52	38
Portugal	489	823	1.312	1.100	843
Reino Unido (ex-everis)	114	218	332	316	315
Reino Unido (ex-NTT DATA EMEA)	353	914	1.267	-	-
Romênia**	589	630	1.219	-	-
Suíça (ex-everis)	2	8	10	8	5
Demais países da EMEA***	85	244	329	-	-
AMÉRICAS					
Argentina	211	479	690	474	501
Brasil	1.439	3.739	5.178	3.633	2.525
Chile	384	1.444	1.817	1.759	1.731
Colômbia	446	790	1.828	975	981
México	698	1.471	2.169	1.220	858
Peru***	1.229	3.247	4.476	3.633	3.470
EUA	23	75	98	85	142
ÁFRICA					
Marrocos	166	180	346	206	139
Total	**13.883**	**32.595**	**46.478**	**30.349**	**27.291**

DACH* inclui Alemanha, Áustria e Suíça (NTT DATA EMEA)
Romênia** inclui Romênia, Sérvia e Turcomenistão (NTT DATA EMEA)
Incluindo os **demais países da EMEA***** Croácia, Gen-ius (Alemanha) e Vietnã
Peru** incluindo Equador

4.1 Pessoas

REMUNERAÇÃO MÉDIA DE CONSELHEIROS E EXECUTIVOS

A política de remuneração do Conselho de Administração estabelece remuneração diferente para os conselheiros executivos e os conselheiros não executivos, incluindo os conselheiros independentes. Os conselheiros indicados pelo Conselho de Administração da **NTT DATA** Corporation não estão incluídos na remuneração do Conselho.

A remuneração do Conselho, no que diz respeito aos membros independentes, ao seu Presidente e ao CEO, foi alterada devido à nova área da EMEAL, que, a partir de setembro de 2021, passa a ser de responsabilidade do Conselho.

Com relação aos conselheiros independentes, a política inclui um montante anual fixo e subsídios por comparecimentos e viagens, quando aplicáveis, e para participar dos comitês do conselho, seja como presidente ou membro.

Os conselheiros executivos, principalmente o CEO e outros conselheiros externos, como o Presidente do Conselho, são remunerados em um montante fixo e recebem um bônus vinculado às ações ou à remuneração variável que é paga aos conselheiros do grupo. A partir do AF22, a remuneração do Presidente será em um montante fixo.

A relação de trabalho com o CEO é regida em contrato comercial, nos termos do artigo 249 da Lei de Sociedades de Capital da Espanha.

Por estarmos em processo de incorporação de diversas empresas, a remuneração dos altos executivos e da alta administração não foi disponibilizada.

REMUNERAÇÃO MÉDIA DE DIRETOR	MULHERES AF21	HOMENS AF21	MULHERES AF20	HOMENS AF20	MULHERES AF19	HOMENS AF19
DIRETORES EXECUTIVOS/ OUTROS EXTERNOS		€ 1.499.852		€ 733.889		€ 969.208
DIRETORES INDEPENDENTES	€ 150.667	€ 150.432	€ 97,500	€ 89,000	€ 116.500	€ 113.000
REMUNERAÇÃO MÉDIA DE DIRETORES	€ 600.317		€ 306.796		€ 399.569	

Os conselheiros acionistas do Grupo NTT DATA não foram considerados, uma vez que não recebem remuneração da NTT DATA.

Diretores executivos/outros externos: Incluindo Presidente do Conselho de Administração e CEO

RELAÇÃO SALARIAL MULHERES VS. HOMENS	AF21	AF20	AF19
DIRETORES EXECUTIVOS/ OUTROS EXTERNOS	N/A*	N/A*	N/A*
DIRETORES INDEPENDENTES**	1.002	1.096	1.031

* N/A: nenhum dos gêneros está representado na categoria profissional.

**No AF21, houve um aumento da remuneração média das mulheres

4.1 Pessoas

REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS COLABORADORES

A **NTT DATA EMEAL** estabeleceu uma política de remuneração para cada categoria profissional. Para garantir o aprendizado contínuo, disponibilizamos um catálogo informativo a todos os colaboradores. O nosso plano de carreira oferece aos colaboradores a oportunidade de conhecer novos setores e novos clientes, explorar outras áreas e continuar o desenvolvendo com a participação de diferentes projetos.

Por estarmos em processo de incorporação, não foram disponibilizadas informações sobre a remuneração das categorias profissionais de todas as empresas.

DISPARIDADE SALARIAL

A política de remuneração da **NTT DATA EMEAL** garante equidade salarial, independentemente de gênero ou qualquer outra diferença entre os indivíduos. Homens e mulheres pertencentes à mesma categoria profissional recebem o mesmo salário.

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

A eficácia das medidas implementadas para reduzir essa disparidade está sendo analisada.

DESIGUALDADE DE GÊNERO (ex-everis)

Desigualdade de gênero=(AB)/Ax100, onde:
A = salário/hora dos homens
B = salário/hora das mulheres

AF21	AF20	AF19
4.6	4,5%	4,3%

Neste ano fiscal, foi utilizada a seguinte fórmula: o salário anual bruto dividido pelas horas do regime em tempo integral. Conforme a tabela acima, a desigualdade de gênero aumentou de 4,5% para 4,6%.

4.1 Pessoas

DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE CONTRATO

Com relação à quantidade total e distribuição dos tipos de contrato da Empresa, a tabela a seguir apresenta o percentual da média anual para cada tipo de contrato, sendo que mais de 90% dos contratos são permanentes.

Houve redução na quantidade de contratos permanentes em comparação ao ano anterior. Isso se deve à legislação da Espanha, na qual os jovens são contratados sob um contrato de estágio, o qual é subsequentemente convertido em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

TIPO DE CONTRATO	% CONTRATOS AF21 (ex-everis)	% CONTRATOS AF20 (ex-everis)	% CONTRATOS AF19 (ex-everis)
PERMANENTE	92%	93,82%	94,3%
TEMPO DETERMINADO E MEIO PERÍODO	8%	6,18%	5,7%

TIPO DE CONTRATO	% CONTRATOS AF21 ex-NTT DATA EMEA
PERMANENTE	91,1%
TEMPO DETERMINADO E MEIO PERÍODO	8,9%

O **Indicador 2, do Anexo 3**, traz mais informações sobre os tipos de contrato.

Neste ano, **18.989 novos contratos** foram assinados globalmente, dos quais 16.484 correspondem à NTT DATA, ex-everis, e 2.505 à NTT DATA, ex-EMEA.

A tabela a seguir apresenta a evolução no número de novas contratações da NTT DATA, ex-everis, por continente.

CONTRATAÇÃO (ex-everis)	AF21	AF20	AF19
EUROPA	7.030	3.790	4.555
AMÉRICAS	9.239	5.352	4.897
ÁFRICA	215	99	70
TOTAL	16.484	9.241	9.522

Na Europa, 84% das contratações ocorreram na Espanha (5.903). Na América, os países que tiveram o maior número de contratações foram Brasil (3.403), Peru (2.294) e México (1.645).

O **Indicador 3, do Anexo 3**, apresenta o total de contratações e a sua distribuição por gênero, faixa etária, país e categoria profissional

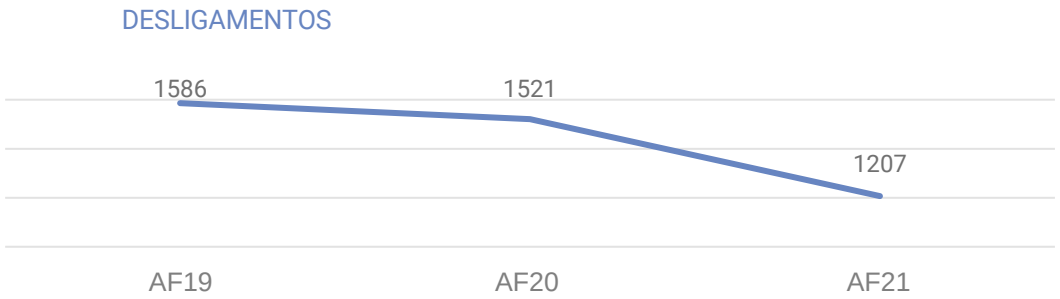
4.1 Pessoas

DESLIGAMENTOS

Neste ano fiscal, foram registrados 1.207 desligamentos da empresa, sendo que ao final do AF21, o número total de colaboradores era de 46.478.
O percentual de pessoas demitidas sofreu uma redução de 20% em relação ao ano anterior, sendo a Espanha o país com o maior número de desligamentos, representando 28% do total.

Esse desligamentos resultaram de demissões por justa causa, sem justa causa, mediante acordo, não ultrapassando o período de experiência e a sub-rogação.

O **Indicador 4.1, do Anexo 3**, apresenta esses números distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional



APOSENTADORIA

A idade média dos colaboradores da **NTT DATA EMEAL** é de 35 anos, sendo que somente 1,13% dos colaboradores têm mais de 60 anos. Durante o AF21, 17 colaboradores se aposentaram (4 mulheres e 13 homens), 5 na Itália, 1 em Luxemburgo, 1 em Luxemburgo, 1 na Holanda, 1 na Holanda, 1 em Portugal, 3 no Reino Unido, 1 na Romênia , 1 na Suíça, 1 no Chile e 3 na Colômbia.

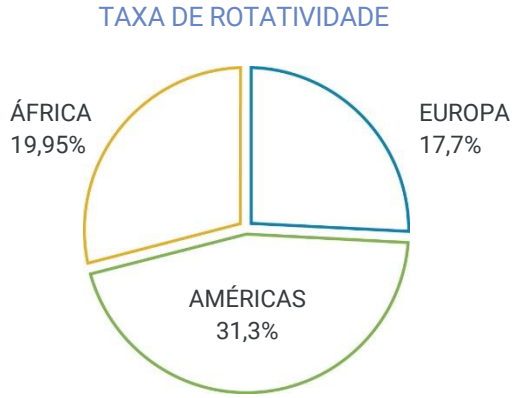
A empresa ainda não implementou um programa de transição específico para auxiliar os colaboradores em processo de aposentadoria. Apenas o México conta com um guia que presta informações relevantes para os colaboradores que desejam se aposentar por meio de programas do governo.

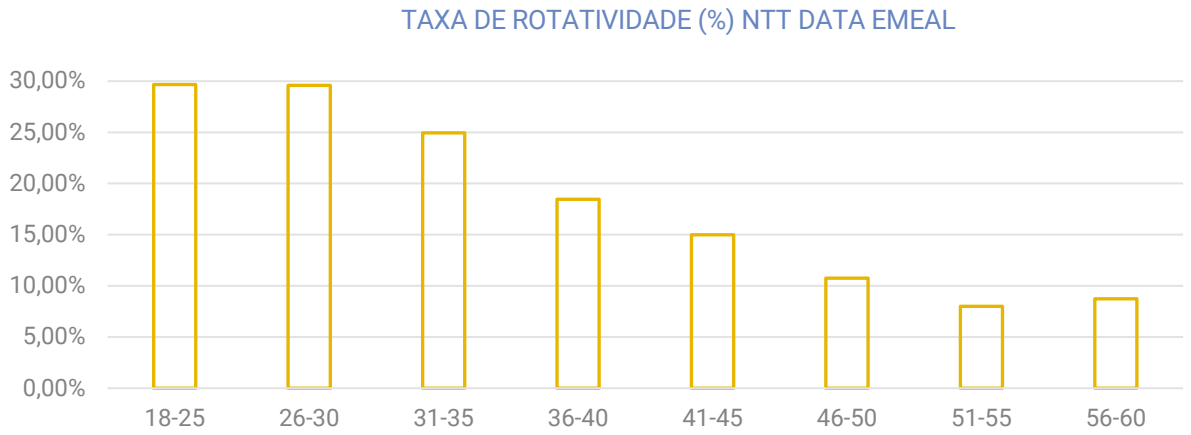
4.1 Pessoas

ROTATIVIDADE DE COLABORADORES

A taxa de rotatividade de colaboradores aumentou para 23% (**NTT DATA EMEAL**) e é significativamente maior entre os profissionais mais jovens, entre 18 e 30 anos, e maior entre os homens (23,46%) do que entre as mulheres (18,54%).

Os gráficos a seguir apresentam a taxa de rotatividade entre os colaboradores da **NTT DATA EMEAL** por idade e continente.





Os números de rotatividade são obtidos a partir dos pedidos de demissão voluntária e licença sem vencimento (indesejada).

O **Indicador 4.2, do Anexo 3**, apresenta o número total e de rotatividade de colaboradores no AF21, distribuído por faixa etária, gênero e região.

4.1 Pessoas

TAXA DE ROTATIVIDADE (%)

PAÍS	AF21	AF20	AF19
EUROPA			
Bélgica	27,73	12,35	17,57
DACH	10,67	-	-
Espanha	17,24	9,33	15,01
França	13,15	16,46	6,15
Itália (ex-everis)	22,8	12,11	20,55
Itália (ex-NTT DATA EMEA)	14,58	-	-
Luxemburgo	0	0	0
Portugal	23,3	15,06	17,16
Países Baixos	26,93	0	16,94
Reino Unido (ex-everis)	24,11	13,02	17,82
Reino Unido (ex-NTT DATA EMEA)	21,73	-	-
Romênia	26,07	-	-
Suíça (ex-everis)	0	29,27	29,27
Demais Países da EMEA	30,78	-	-
AMÉRICAS			
Argentina	41,01	37,19	42,88
Brasil	33,06	28,11	32,04
Chile	27,97	22,4	26,06
Colômbia	28,42	17,87	29,63
México	30,53	15,41	19,74
Peru	30,91	19,71	24,99
EUA	20,91	0	14,37
ÁFRICA			
Marrocos	19,95	13,54	27,78
NTT DATA EMEAL Global	23,11	14,81	20,22

DACH* inclui Alemanha, Áustria e Suíça (NTT DATA EMEA)
Romênia** inclui Romênia, Sérvia e Turcomenistão (NTT DATA EMEA)
Incluindo os **demais países da EMEA***** Croácia, Gen-ius (Alemanha) e Vietnã
Peru**** incluindo Equador

4.1 Pessoas

PERCENTUAL DE COLABORADORES ABRANGIDOS POR ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO POR PAÍS

A tabela abaixo apresenta o percentual de colaboradores abrangidos por acordos coletivos, por país, de acordo com os regulamentos aplicáveis.

PAÍS	COLABORADORES COBERTOS POR ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (%)
EUROPA	
ALEMANHA	100%
ÁUSTRIA	100%
BÉLGICA	100%
ESPANHA	100%
ITÁLIA (ex-everis)	100%
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	100%
PORTUGAL	100%
SUÍÇA (ex-everis)	100%
AMÉRICAS	
BRASIL	100%
CHILE	100%

*Os outros países não dispõem de um acordo

REVISÃO DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, PARTICULARMENTE NO CAMPO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Ressaltamos, ainda, que na maioria dos países em que a **NTT DATA EMEAL** faz negócios, os acordos coletivos de trabalho não tratam especificamente da saúde e segurança no trabalho, uma vez que a atividade não é sindicalizada. No entanto, países como Itália, Espanha, Reino Unido, Portugal, Brasil, Chile e Colômbia têm acordos nacionais.

Os únicos países que possuem representação sindical são o México, com o denominado "Sindicato Branco" ou "Sindicato de Proteção" (FOS - Federación Obrera Sindical), o Reino Unido - Sindicato Prospect, a Romênia e a Itália - ex-NTT DATA EMEA.

4.1 Pessoas

SEGURANÇA E PREVENÇÃO

Após mais de um ano trabalhando em home office e se adaptando a um universo de incertezas, a evolução da crise sanitária vem melhorando, principalmente por conta dos avanços nos **programas de vacinação**.

Esta melhora na situação sanitária permitiu a conciliação do **trabalho remoto** com o **trabalho presencial**, desde que a saúde e segurança de todos estejam preservadas.

A tabela ao lado apresenta as medidas de prevenção relacionadas à pandemia da COVID-19:

PAÍS	INICIATIVAS DE PREVENÇÃO DE COMBATE À COVID-19 AF21
BÉLGICA	• Fechamento de escritórios e desinfecção.
ITÁLIA (EMEA)	• Protocolo de combate à COVID elaborado, assinado e atualizado regularmente com os sindicatos para cumprir a legislação italiana. • Legislação da Itália. • Máscaras FFP2 disponibilizadas para todos os colaboradores ao início de cada mês. • Desinfecção frequente dos escritórios e trabalho inteligente para todos os colaboradores. • Verificação diária de certificação COVID para todos os colaboradores.
ITÁLIA (NTT DATA)	• Protocolo da empresa implementado pelos colaboradores com todas as medidas de segurança em vigor, incluindo o uso de equipamento de proteção pessoal. • Assistência e cobertura de saúde em caso de emergência.
PORTUGAL	• Trabalho remoto obrigatório conforme decretado pelo governo. • Orientações contínuas aos colaboradores sobre o protocolo a seguir em caso de infecção.
REINO UNIDO	• Garantir a segurança no escritório com a utilização de máscaras, produtos desinfetantes e um modelo combinado de trabalho presencial com trabalho remoto. • Teste de COVID em todos os colaboradores antes de chegar ao escritório.
CHILE	• Opção de 100% em trabalho remoto. • Medidas preventivas no escritório: redução da capacidade, medição da temperatura com reconhecimento facial, equipamento purificador de ar e máscaras KN-95.
MÉXICO	• A partir do AF20, a empresa contratou seguro especial com cobertura para a COVID, visando oferecer proteção adicional aos colaboradores. O seguro inclui um segundo seguro de vida, assistência financeira em caso de hospitalização e realização de testes de COVID.
PERU	• Uso de plataformas virtuais para a detecção de casos e atendimento médico por enfermeiros e médicos do trabalho. • Aquisição e locação de concentradores de oxigênio para colaboradores e membros da família do colaborador.
EUA	• Monitoramento de todas as infecções e comunicação regular com todos os colaboradores por newsletters. • A empresa disponibilizou recursos adicionais de telemedicina.

4.1 Pessoas

NÚMERO DE ACIDENTES

Neste ano fiscal, o número de acidentes no trabalho aumentou devido à inclusão dos novos países da ex-NTT DATA EMEA.

Acidente de trabalho é qualquer acidente que cause lesão a uma pessoa no exercício de sua atividade profissional, durante o horário de trabalho. Ou seja, é um acidente que ocorre durante o exercício da atividade profissional do colaborador, lhe causando danos, e tem como resultado o seu afastamento; tais acidentes podem ser quedas, escorregões, cortes etc.

Os acidentes ocorridos no caminho para o trabalho, as doenças comuns (gripe, COVID-19, cirurgias etc.), licença maternidade, paternidade e amamentação e incidentes que não exijam a dispensa médica do colaborador (pequenos cortes, pequenas quedas etc.) não foram incluídos

O Indicador 6, do Anexo 3, apresenta os acidentes e doenças ocupacionais por país e gênero.

PAÍS	ACIDENTES AF21	ACIDENTES AF20	ACIDENTES AF19
EUROPA			
ALEMANHA	7	-	-
BÉLGICA	0	0	1
ESPANHA	5	4	10
FRANÇA	0	0	0
ITÁLIA (ex-EVERIS)	0	0	6
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	1	-	-
PORTUGAL	6	1	4
REINO UNIDO (ex-EVERIS)	0	0	1
AMÉRICAS			
ARGENTINA	0	0	7
BRASIL	0	2	1
CHILE	0	1	6
COLÔMBIA	0	0	2
NTT DATA EMEAL GLOBAL	19	8	38

*Não foram incluídos os países que não registraram acidentes nos últimos 3 anos.

04

SOCIAL

4.2 Organização do trabalho

4.2 Organização do trabalho

MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO E FLEXÍVEL

A melhoria na crise sanitária abriu uma nova etapa marcada pela **consolidação do trabalho remoto** e pela **reabertura** dos **escritórios**.

Cada escritório definiu o seu plano de reabertura com base na sua situação, características e disponibilidade de espaço.

Foi o caso de Madri. A partir de 13 de outubro de 2021, alguns espaços foram disponibilizados para os profissionais que voluntariamente desejassem retornar ao trabalho presencial ou para os projetos/serviços que necessitassem desses espaços.

O projeto **NWoW (New Ways of Working)** vem experimentando avanços no cumprimento dos aspectos regulamentares e na manutenção e reforço da proposta de valor aos talentos.

A "comunidade" NWoW, um dos nossos canais de comunicação interna, disponibiliza aos colaboradores informações relacionadas ao processo *Be Flex*, planos para o escritório e modelos de trabalho. Além disso, as dúvidas de nossos colaboradores são respondidas por meio do canal de mensagens do NWoW.

Modelo Be Flex

Tipo de trabalho remoto, modelos flexíveis adaptados à situação atual e à empresa que queremos ser.

Estratégia de formalização do trabalho remoto e compliance.

Remuneração, evolução do nosso modelo, compromisso com a flexibilidade.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Conforme mencionado ao longo deste capítulo, implementamos o modelo **Be Flex** e oferecemos aos nossos colaboradores três tipos de acordos de trabalho flexíveis para que possam tirar proveito do trabalho remoto e da hiperconectividade, que permite aprimorar as suas condições de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Este modelo de trabalho Be Flex ainda não foi implementado em todos os países devido à emergência sanitária declarada pelos governos, tendo cada país um prazo diferente. Alguns países realizaram um período de testes com os seus executivos. Na Espanha, dos executivos que participaram da fase piloto, 99% escolheram o trabalho remoto Flex 123 (20-80%) e somente 1% optou por trabalhar 100% remoto.

4.2 Organização do trabalho

100% REMOTO	FLEX 123	PRESENCIAL
Próximo de 100% em trabalho remoto	Entre 20% e 80% em trabalho remoto	Até 80% em escritório ou alocado no cliente

Esta estratégia Be Flex nos permitirá prever, responder e nos adaptarmos, mantendo as pessoas no centro do processo de tomada de decisões.

Em janeiro de 2021, decidimos criar um novo conceito para a folha de pagamento chamado "**Flex Help**", com o objetivo de atender às novas condições do trabalho remoto atual e às novas formas de trabalho no futuro.

Uma vez que a situação de pandemia foi mantida durante este exercício fiscal, 96% da força de trabalho foi capaz de trabalhar à distância graças à melhoria contínua das ferramentas e capacidades das equipes de estar preparadas para um ambiente cada vez mais exigente e regulamentado.

4.2 Organização do trabalho

ALEMANHA	40 h/sem.	ROMÊNIA	40 h/sem.
ARGENTINA	40 h/sem.	SÉRVIA	40 h/sem.
ÁUSTRIA	38,5 h/sem.	LUXEMBURGO	40 h/sem.
BÉLGICA	40 h/sem.	SUÍÇA	40 h/sem.
ESPANHA	40 h/sem.	BRASIL	40 h/sem.
FRANÇA	39 h/sem.	CHILE	45 h/sem.
PAÍSES BAIXOS	40 h/sem.	COLÔMBIA	45 h/sem.
ITÁLIA	40 h/sem.	PERU	46-48 h/sem.
MÉXICO	40 h/sem.	EUA	40 h/sem.
PORTUGAL	40 h/sem.	MARROCOS	43 h/sem.
REINO UNIDO	40 h/sem.		

JORNADA DE TRABALHO

Em todos os países em que a **NTT DATA EMEAL** opera, a empresa sempre cumpre a legislação local vigente. Como parte de sua filosofia de Trabalho Inteligente, nos países onde é possível, a **NTT DATA EMEAL** oferece horário de trabalho flexível, com exceção do Brasil, Colômbia, Argentina, onde o horário é fixo.

Países como Espanha, Portugal e Marrocos têm horários de verão específicos com jornadas de trabalho mais curtas de 7 horas para permitir que os colaboradores tenham um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Em Marrocos, os colaboradores também trabalham 43 horas por semana, exceto durante o mês do Ramadan e no verão, em que trabalham 35 horas por semana.

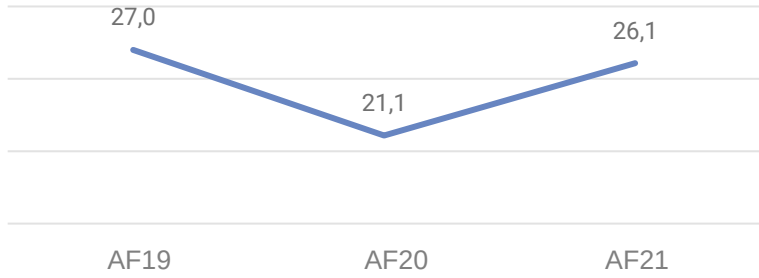
ABSENTEÍSMO

Quanto ao absenteísmo, isso não é um problema na **NTT DATA EMEAL**, pois são estabelecidos objetivos para o trabalho e desempenho do colaborador, o que lhes dá flexibilidade.

Conforme exigido por lei, o absenteísmo dos trabalhadores durante o ano fiscal de 2021 totalizou 969.044 horas.
Considerando que a **NTT DATA EMEAL** tem 37.159 colaboradores (ex-everis), o absenteísmo por colaborador/ano foi em média 26.1 horas, um aumento de mais de 23% em comparação ao ano anterior.

Para fazer esse cálculo, tem-se considerado as horas inseridas pelos próprios colaboradores diretamente no sistema de gestão de horas de trabalho da **NTT DATA EMEAL** sob a categoria "doença" (ausência em razão de doença sem licença por enfermidade justificada), não incluindo licença voluntária, licença por enfermidade justificada, licença maternidade, licença paternidade, férias e horas livremente disponíveis.

HORAS DE AUSÊNCIA POR PESSOA
(NTT DATA ex-EVERIS)



4.2 Organização do trabalho

REGULAMENTO DE REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

Em resposta à promulgação, na Espanha, do Decreto Real 8/2019, de 8 de março de 2019, sobre as medidas urgentes para a proteção social e insegurança no trabalho, que entrou em vigor em 12 de maio de 2019, a **NTT DATA EMEAL** formou diversas equipes de colaboradores das áreas de desenvolvimento e talentos, relações com colaboradores e sistemas, para criar uma ferramenta que destacasse a proposta do valor do talento e fosse construído segundo a liderança baseada na confiança e gestão por objetivos.

Nosso objetivo sempre foi aplicar as normas, mantendo o compromisso com a liberdade responsável, refletida em horários de trabalho flexíveis e medidas de trabalho remoto, que fazem parte de nossa oferta de valor.

O trabalho está focado em quatro áreas:

- **Ferramenta:** Uma ferramenta está disponível no OneERP, ainda em desenvolvimento e aperfeiçoamento.
- **Comunicação e gestão de mudanças:** Foco no monitoramento da equipe executiva. Divulgação de mensagens-chave para incorporar o registro de tarefas diárias, mantendo a proposta de valor.
- **Políticas e procedimentos:** Documentação e atualização de toda a legislação e como cumpri-la na NTT DATA EMEAL.
- **Follow-up e monitoramento:** Monitoramento interno do registro. Monitoramento externo da evolução dos impactos e soluções sobre os concorrentes e clientes.

O objetivo de todo este trabalho é fazer com que os profissionais incorporem o hábito de registrar a jornada diária de trabalho, conforme estabelecido por lei, sem alterar a ideia de confiança, a gestão baseada em objetivos e o compromisso com horários de trabalho flexíveis e com as medidas relacionadas ao trabalho remoto que fazem parte da proposta de valor do talento.

Um teste piloto envolvendo 290 colaboradores de todos os escritórios e empresas foi conduzido em 2019 com o objetivo de testar a ferramenta e aprimorar tanto a própria ferramenta, quanto a comunicação e os documentos de apoio.

Em 2020, foi conduzido um segundo pequeno piloto, cujo objetivo foi aperfeiçoar e otimizar a ferramenta para que pudesse oferecer resultados muito mais refinados do que aqueles obtidos no piloto inicial e, com base neles, introduzir as melhorias necessárias.

Concluído este segundo piloto, a ferramenta foi implementada em um dos centros de trabalho (Sevilha), que conta com uma força de trabalho de mais de 1.000 colaboradores, e está em plena operação.

4.2 Organização do trabalho

A digitalização e o avanço das novas tecnologias nas últimas décadas mudaram a forma como nos relacionamos uns com os outros e, consequentemente, com as relações de trabalho. A **NTT DATA EMEAL** é consciente da necessidade de proteger a saúde de seus trabalhadores, garantindo o descanso, licença e férias e protegendo a vida pessoal e familiar.

DESCONEXÃO DIGITAL

Para garantir esta proteção, a empresa desenvolveu um Protocolo de Desconexão Digital (energyTime), de acordo com as recentes alterações no ordenamento jurídico, incluindo o do trabalho remoto (Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, sobre a Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais (LOPDGDD), que regulamenta, pela primeira vez na Espanha, o direito dos trabalhadores à desconexão digital. Em conformidade com este protocolo, a empresa deverá garantir que os profissionais mantenham desligados os seus dispositivos de trabalho durante as férias e enquanto estiverem fora do horário de trabalho, e, salvo exceções, assume o compromisso de conduzir reuniões somente durante o horário de trabalho (início e fim).

Em nível global, a empresa disponibilizou a todos os colaboradores a seguinte frase de desconexão digital para que fosse incluída em suas assinaturas:

Na NTT DATA temos um cronograma de trabalho flexível: Não espero que você receba mensagens fora de seu horário de trabalho. Obrigada!

PAÍS	AF21
BRASIL	Programa Equilibra, que visa a qualidade de vida e desconexão das mídias digitais.
CHILE	De acordo com os nossos pilares, lançamos a campanha *#YoPracticoUnHomeOfficeEfectivo*, que consiste em um plano de comunicação de boas práticas para o trabalho remoto e desconexão digital de nossos colaboradores.
COLÔMBIA	A política está sendo desenvolvida e entrará em vigor no AF22.
ESPANHA	Política de Desconexão Digital (*energyTime*).
FRANÇA	A política *Be Flex* prevê o direito de desconexão.
ITÁLIA (ex-everis)	**Novo acordo de trabalho Smart:** O colaborador deve respeitar os períodos de descanso, ter pelo menos 11 horas consecutivas de descanso a cada 24 horas e pelo menos 24 horas consecutivas de descanso a cada 7 dias. Além do horário de trabalho acordado, o colaborador poderá desligar os dispositivos usados para a execução do seu trabalho. O trabalho em modo inteligente deverá ser realizado respeitando os horários de descanso e desconexão, ou seja, no período entre 8:00 e 20:00.
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	Acordo de nível de serviço que rege o trabalho inteligente. As regras de desconexão digital estão presentes neste contrato de trabalho inteligente assinado em 25 de novembro de 2021.
MÉXICO	A política de trabalho remoto inclui disposições importantes sobre a desconexão digital. Seção 4.3: "Respeitar o direito à desconexão no final do dia de trabalho". Seção 5.1: Descrição das regras aplicáveis ao colaborador com a implementação do programa: "O colaborador cumprirá o seu horário regular de trabalho, respeitando o intervalo da NTT DATA México e/ou o horário de almoço" "Manter conexão ativa à rede, *Teams* e e-mail, assim como estar disponível nos telefones de contato (móvel e fixo) somente e exclusivamente durante a jornada de trabalho".
PERU	Decreto Urgência 127-2020: este decreto estabelece que a NTT DATA Peru não pode exigir que o colaborador execute tarefas fora do horário de trabalho.
PORTUGAL	Portugal aprovou, mas ainda está em processo de regulamentação, uma lei para proteger a desconexão digital: os empregadores não devem entrar em contato com os colaboradores fora do horário de trabalho.
REINO UNIDO ex-EVERIS	*Política de férias anuais remuneradas*

04

SOCIAL

4.3 Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, remuneração e benefícios sociais

EQUILÍBRIO DA VIDA FAMILIAR

O objetivo é melhorar a compatibilidade de trabalho e vida familiar, promovendo a corresponsabilidade e buscando melhorar as exigências legais de cada país.

A tabela a seguir apresenta as melhorias implementadas no AF21:

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

Os dados da ex-everis foram incluídos no cálculo da licença maternidade/paternidade, e esses dados implicam em diversos anos.

Abaixo, os dados globais dos colaboradores que usaram a licença maternidade/paternidade por gênero:

PAÍS	INICIATIVAS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE PARA O AF21
ESPANHA	A licença paternidade, um direito nacional, foi estendida para 16 semanas, como é o caso da licença maternidade. Assim, a partir de janeiro de 2021, os colaboradores da **NTT DATA EMEAL** que se tornarem pais terão direito a 16 semanas de licença paternidade.
PERU	Política para a proteção das colaboradores gestantes e em período de amamentação.
ITÁLIA	A licença maternidade aumentou para 10 dias de licença obrigatória + 1 dia de licença facultativa (se não for usada pela mãe).
BRASIL	Os colaboradores que se tornarem pais têm direito a 20 dias consecutivos de licença paternidade.
ARGENTINA	Política NTT Family permite que os pais retornem ao trabalho progressivamente.

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE* (ex-everis)	HOMENS.	MULHERES	TOTAL
Número total de colaboradores que saíram de licença maternidade/paternidade	889	501	1.390
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho dentro do período coberto por este relatório após o término da licença maternidade/paternidade	595	412	1.007
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após a licença maternidade/paternidade e continuaram na empresa 12 meses após o retorno	357	256	613
Taxas de retorno ao trabalho pelos colaboradores que saíram de licença maternidade/paternidade.	67%	82%	72%
Taxa de retenção	90%	49%	67%

*Foram considerados para o cálculo os dados do AF20 e AF21, uma vez que se trata de licenças com um período de retorno muito extenso.
A tabela não inclui os EUA, pois o país não concede licença maternidade/paternidade remunerada.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

INICIATIVAS DE EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL, REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS SOCIAIS

A **NTT DATA EMEAL** promove o bem-estar de seus colaboradores com iniciativas e projetos que objetivam cuidar da saúde física e psicológica, por meio de iniciativas como o programa Wellbeing. A **NTT DATA EMEAL** está focada no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de todos os colaboradores.

Com a pandemia, modificamos as medidas adotadas durante o AF21. Com as novas mudanças ao modelo de trabalho, a empresa tem focado na saúde e no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, assim como no combate à vulnerabilidade dos trabalhadores.

Campanha global: #ENERGY: Buddha in a Benz

No início de 2022, como parte do programa ENERGIA, lançamos a iniciativa Buda em uma Benz.

As sessões Buda em uma Benz nos ajudam na conexão com nós mesmos, promovendo a felicidade individual e a felicidade daqueles que nos rodeiam.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

PROGRAMAS ESPECÍFICOS

A maioria dos países da **NTT DATA EMEAL** oferece aos colaboradores programas e iniciativas que visam o bem-estar mental, emocional e físico.

Descanse e desligue

Digital Wellbeing Place, yoga.

Seguimos elaborando desafios, porque o nosso foco principal é você. Seguimos promovendo ambientes de desconexão, relaxamento e bem-estar.

- Confira nossas **aulas de ioga**.
- Saiba mais **com o instrutor.**

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE BEM-ESTAR

Argentina

- Incentivo ao trabalho remoto e horários de trabalho flexíveis.
- Oferecemos seguros adicionais de saúde e de vida.
- **EAP LatinA**, programa de assistência ao colaborador, prevenindo e solucionando as dificuldades do dia a dia.

Brasil

- Implementação de licença para aniversário e mudança de residência.
- Cartão de recarga mensal para alimentação, combustível e transporte.
- **Plataforma Gympass**, com acesso a uma rede de academias em todo o Brasil para promover a saúde física.
- **Programa Digital Health by Sharecare**, com programas médicos e recursos digitais personalizados para cuidar da saúde de todos os colaboradores.
- Eventos esportivos de corrida e futebol para integração entre profissionais.

Peru

- **Programa Cuenta Conmigo**, iniciativa para oferecer suporte emocional. Especialistas em psicologia clínica e bem-estar ajudam os colaboradores a encontrar soluções para os problemas pessoais, de saúde e de trabalho.
- Plano de saúde EPS que cobre os cuidados médicos dos colaboradores e suas famílias.
- Política de licença remunerada por doença, morte, casamento ou maternidade/paternidade.

México

- O **Cartão Digital Next Normal** continua ativo e pode ser utilizado para cobrir custos com materiais e serviços relacionados ao trabalho remoto.
- **Programa Orienta PAE** visa promover o bem-estar físico e mental de todos os profissionais com orientações personalizadas em diversas áreas → emocional, nutricional, médica ou econômica.
- **Programa Concilia**, reúne políticas de flexibilidade corporativa e medidas que visam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Colômbia

- **Off Meeting Day:** os colaboradores podem agendar dois dias por mês para não participarem de reuniões, dedicando-se ao fechamento de projetos ou outras atividades.
- **Flex Time:** o colaborador pode organizar seu tempo de acordo com suas necessidades.
- **Energy Clubs:** um espaço projetado para que os colaboradores e suas famílias possam fazer uma pausa no trabalho e desfrutar de diversas atividades → Culinária, arte, música e idiomas
- **Cartão People Pass**, $13 mil pesos colombianos por dia para gastar em alimentação.
- **Programa Inside:** com o objetivo de ensinar como realizar compras de uma forma inteligente e melhorar os hábitos alimentares.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE BEM-ESTAR

Países Baixos, Luxemburgo, Bélgica, França e Suíça

- Política de horário flexível: horário de início do trabalho entre as 7h30 e as 10h00 e saída entre as 16h00 e as 19h00, respeitando sempre o regime de trabalho estabelecido.
- Plano de saúde e seguro de vida.
- **Programa EnergyBreak:** Desk Pilates são sessões de bem-estar realizadas a cada duas semanas nos intervalos do trabalho para reduzir os níveis de estresse e melhorar a ergonomia e a saúde dos colaboradores.

Portugal

- **Programa de bem-estar** que inclui exercícios físicos, aulas de zumba, meditação, ioga e massagens no local de trabalho, além de workshops de ergonomia e alimentação saudável.
- **Multicare Vitality** é um aplicativo gamificado em que o colaborador junta pontos ao realizar exercícios físicos. Os pontos podem ser trocados por vouchers esportivos ou alimentos saudáveis – ou podem ser doados a ONGs.
- Acesso a vários cursos de bem-estar na **plataforma Udemy**.
- A empresa concede 6 dias adicionais de férias.
- Programa **PULSE Europe**, disponibiliza aos colaboradores a assistência de profissionais especializados nas áreas fiscal, jurídica e social, 24 horas por dia, durante os 7 dias da semana.

Romênia e Sérvia

- Programa de **Bem-Estar** com foco em 5 áreas: mental, física, digital, social e financeira. Sessões ou palestras sobre esses temas, desde atividades de psicologia positiva, torneios esportivos, debates sobre questões sociais e humanitárias, até aconselhamento financeiro, nutricional, ou de gestão do tempo.
- Os colaboradores têm acesso a uma academia para manter a saúde física e seguro de saúde para dar apoio financeiro em caso de doenças.

Alemanha, Áustria e Suíça (EMEA)

- O seguro saúde e o direito ao trabalho meio período são regulamentados por lei, e todos os colaboradores contam com seguro contra acidentes de trabalho 24 horas por dia.
- Serviço de assistência à família **WEP**, auxilia os colaboradores com problemas pessoais.
- **BEM** é uma equipe dedicada a oferecer suporte aos colaboradores com doenças por mais de 3 semanas.

Marrocos

- Horário de trabalho flexível.
- Atividades para melhorar o bem-estar dos colaboradores (quando solicitado.)

Espanha

- **Plataforma Everflex**, destina parte do salário para produtos de remuneração flexível com vantagens financeiras e econômicas.
- **Plataforma Everbuy**, produtos ou serviços são oferecidos com desconto.
- **Plataforma Everbank**, oferece uma lista com as condições mais vantajosas oferecidas pelos bancos aos colaboradores.
- Auxílio para cobrir despesas do início escolar para filhos de colaboradores.
- Licença não remunerada de até 12 meses para cuidar de crianças/família, mantendo a contribuição e o seguro do colaborador.
- **Programa Energy:** promove iniciativas que melhoram o bem-estar geral dos nossos profissionais.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE BEM-ESTAR

Itália (NTT DATA ex-EMEA)

- Todos os colaboradores têm direito a auxílio refeição, seguro contra acidentes e plano de saúde (colaborador e familiares).
- Seguro de vida para todos os executivos.
- Todos os colaboradores (exceto os executivos) têm direito a um auxílio assistencial (Welfare) no valor de € 200 para gastar com o que desejarem.
- Em 2021, a empresa ofereceu sessões gratuitas com psicólogos certificados pela **AON**.

Itália (NTT DATA ex-everis)

- A empresa não oferece programas de bem-estar.
- Durante a pandemia, foram oferecidas iniciativas de saúde como psicoterapia por telefone, aplicativo esportivo **Buddy Fit** ou o projeto **Energy**, composto por sete cursos sobre Como Cuidar de Si, Atitude Resiliente, Confiança, Presença sem Proximidade Física, Comunicação Ágil, VUCA e Mudança Organizacional.
- Os colaboradores também contam com um seguro de saúde **AXA**.

EUA

- Benefícios acima da média do setor.
- Seminários e avaliações realizadas pela operadora de plano de saúde para avaliar a saúde dos colaboradores.
- Horário de trabalho flexível sempre que possível.

be safe

Reino Unido (NTT DATA ex-EMEA)

- Não há políticas de bem-estar.
- A empresa disponibiliza aos seus colaboradores plano de saúde, seguro de vida e de invalidez de longo prazo, e um programa de benefícios flexíveis.
- Programas de primeiros socorros em saúde mental, mindfulness e conscientização (como planejamento financeiro ou bem-estar físico).

Reino Unido (NTT DATA ex-everis)

- Caso necessário, os colaboradores têm direito a diversos tipos de licença, como licença por luto, licença especial ou de emergência.
- A empresa também oferece plano de saúde.

Chile

- Programa de apoio emocional com especialistas em planos de saúde.
- Workshops sobre mindfulness, equilíbrio emocional e práticas positivas para equilibrar a vida pessoal e profissional.
- **Programa Home Office Eficaz:** oferece aos colaboradores todo o suporte, práticas e ferramentas para manterem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional enquanto trabalham em home office.
- Plano de saúde, odontológico e seguro de vida.
- Auxílio trabalho remoto, alimentação, paternidade.
- Reconhecimento de tempo de serviço e presentes de aniversário e pelo nascimento dos filhos.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

DIÁLOGO SOCIAL

Todas as empresas do grupo **NTT DATA EMEAL** acreditam na importância da participação dos colaboradores na vida da empresa, tanto com os órgãos de representação legal quanto por outros meios e canais de participação implementados pelo grupo.

Dessa forma, em respeito à transparência que caracteriza a NTT DATA EMEA, as empresas do grupo informam e consultam os representantes dos trabalhadores e os próprios trabalhadores sobre as questões que os afetam, sobre a situação da empresa e do seu emprego, regularmente e de forma excepcional quando as circunstâncias exigem e sempre nos termos e condições previstos na legislação aplicável em cada país onde a **NTT DATA EMEAL** está presente.

Para identificar e antecipar as necessidades ou dúvidas relacionadas à pandemia, os colaboradores são incentivados a compartilhar ideias ou sugestões para abordar a mudança, escrevendo para: energy@nttdata.com

Após a sua incorporação, a EMEAL disponibilizou aos colaboradores um novo canal de comunicação corporativa denominado **ONE NTT DATA EMEAL**.

Na Comunidade **NWoW** (**New Ways of Working**) você encontra informações relacionadas ao processo Be Flex, planos para o escritório e modelos de trabalho. Qualquer dúvida pode ser enviada para o serviço de mensagens da **NWoW**.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

DIÁLOGO SOCIAL

A **NTT DATA EMEAL** possui uma ferramenta denominada One Voice. Trata-se de uma pesquisa interna sobre a percepção dos colaboradores sobre a empresa e o seu grau de satisfação e associação. Ela é realizada a cada dois anos, em nível global, em todas as empresas que integram o grupo **NTT DATA EMEAL**. A pesquisa mede não apenas o grau de associação e compromisso dos colaboradores; também uma série de fatores gerenciáveis, essenciais para a definição de estratégias e planos de ação de médio e longo prazo dentro da empresa.

Tivemos 75% de participação na pesquisa, um alto percentual que nos dá uma visão geral e nos permite identificar as áreas que devem ser abordadas visando a melhoria dos negócios.

Melhoramos o nível de envolvimento em todos os países e áreas de negócios, apesar do difícil período de pandemia e em meio à integração na EMEAL e o rebranding da everis para a **NTT DATA**.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

88% ▲+1%
EQUIPE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

85% ▲+7%
TAREFA/MISSÃO ATUAL

84% ▲+6%
RECOMENDAÇÃO COMO UM BOM LOCAL PARA TRABALHAR

74% ▲+14%
VALOR DE PERTENCIMENTO PARA A NTT DATA

73%
COMPROMISSO POSITIVO

Destacamos alguns indicadores-chave que apresentaram melhorias:

São 85% os colaboradores que valorizam o nosso estilo de trabalho colaborativo e construtivo; 79% acreditam que a nossa empresa incentiva as pessoas a sair da zona de conforto. Esta cultura focada nas pessoas é uma das nossas vantagens competitivas e a chave para garantir que sigamos evoluindo para enfrentarmos os desafios da melhor forma possível.

Com base nos dados colhidos, os gerentes nacionais e os líderes das unidades de negócios estabelecem planos de ação específicos para tratar as questões que exigem melhorias em cada área.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

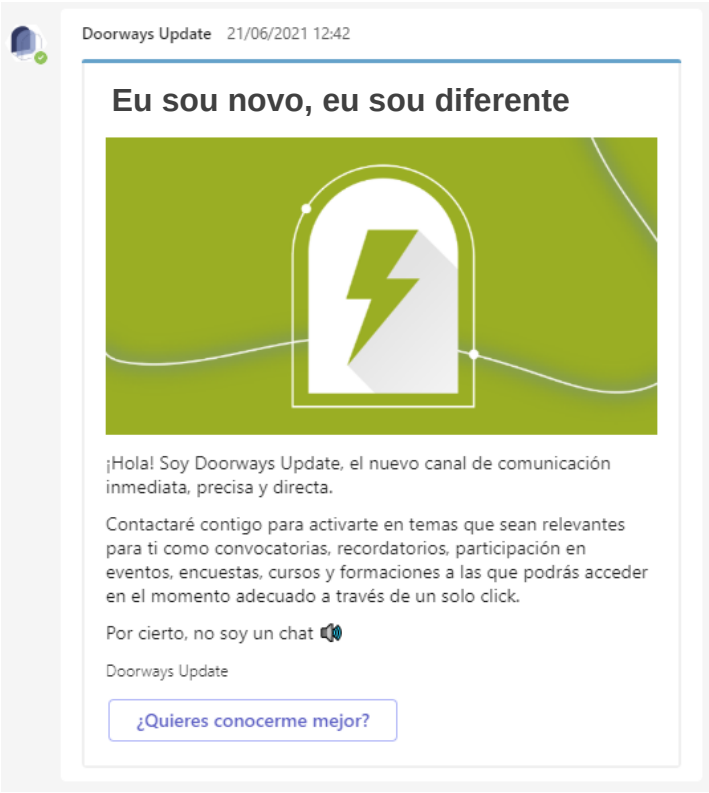
Doorways
Publicado por everis
Versión 1.7.1

O aplicativo **Doorways Update** conta com um canal e um chat que são usados para o envio de mensagens corporativas a diversos colaboradores e equipes.

DIÁLOGO SOCIAL

Algumas funções deste aplicativo são:

- Recebimento de mensagens e dados que os colaboradores fornecem.
- Envio de mensagens e notificações.
- Acesso às informações do perfil do colaborador, como nome, endereço de e-mail, nome da empresa e idioma preferido.
- Recebimento de mensagens e dados fornecidos pelos membros da equipe em um só canal.
- Envio de mensagens e notificações em um só canal.
- Acesso às informações da equipe, como nome da equipe e lista de canais (incluindo os nomes e endereços de e-mail dos membros da equipe) e uso dessas informações para entrar em contato com tais membros.



4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

DIÁLOGO SOCIAL

O presidente, CEOs e diretores mantêm os profissionais informados por meio de comunicações enviadas pelo e-mail corporativo.

NTT DATA

Yo Honma
President and Chief Executive Officer,
Representative Director

Setting Record Highs

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

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

Results for the Fiscal Year Ended March 31, 2022

(Billions of Yen, %)

	FY ended 2021/3 Results	FY ended 2022/3 Results	YoY (Amount)	YoY (Rate)	
New Orders Received	2,223.3	2,400.8	+177.5	+8.0%	↗
Net Sales	2,318.7	2,551.9	+233.2	+10.1%	↗
Operating Income (Operating income margin)	139.2 (6.0%)	212.6 (8.3%)	+73.4 (+2.3P)	+52.8%	↗
Net Income Attributable to Shareholders of NTT DATA	76.8	143.0	+66.1	+86.1%	↗
Dividends per share (JPY)	18	21(*1)	+3	+16.7%	↗

(*1) We expect the year-end dividend for the fiscal year ended March 31, 2022, to be the sum of an ordinary dividend of 9.5 yen and a special dividend of 2.0 yen (conditional upon the approval of the proposal by the 34th General Meeting of Shareholders to be held in June 17, 2022).

Fritz Hoderlein
CEO, NTT DATA Europe and Latam

Hello everybody,

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

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

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

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

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

A **NTT DATA EMEAL** está trabalhando a acessibilidade universal em seus centros de negócios, permitindo a inclusão de um número significativo de colaboradores portadores de deficiência. O escritório de Madri, sede da empresa, no edifício Novus, atende a todas exigências de acessibilidade universal em edifícios.

4.3 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, remuneração e benefícios sociais

ACESSIBILIDADE

Todos os países, na medida do possível, estão buscando adaptar os seus locais de trabalho ao critério de acessibilidade para aumentar a inclusão dos colaboradores portadores de deficiência. Para tal, a empresa disponibiliza vagas de estacionamento dedicadas, rampas e elevadores de acesso, portas automáticas, sanitários e mesas adaptadas para cadeiras de rodas.

Alguns países como Itália, México e Peru vão além e disponibilizam elevadores com botões em Braille adaptados para deficientes visuais. Essa iniciativa também serviu de exemplo para outros países, como Alemanha, Romênia e Suíça, que a adotou em alguns escritórios.

Os escritórios no Brasil, além de serem adaptados às pessoas com deficiência, têm um andar específico adaptado para os colaboradores com deficiência visual.

Entre as medidas implementadas pela **NTT DATA Spain** para colaboradores com deficiência, constam: vaga de estacionamento, local de trabalho adaptado, trabalho remoto adaptado e assistência de especialistas para o colaborador.

04

SOCIAL

4.4 Treinamento

INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO

Durante o AF21, a ex-everis, atual **NTT DATA EMEAL**, investiu cerca de € 21 milhões na formação dos talentos internos da empresa -- € 2 milhões a mais do que no ano anterior. Na Espanha, o investimento foi de € 14 milhões.

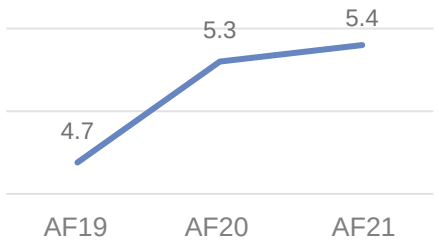
A incorporação da everis e da NTT DATA EMEA, aliada à adoção do trabalho remoto devido à pandemia da COVID-19, que manteve a realização de cursos on-line ao invés de cursos presenciais durante este ano, e o lançamento de um programa de formação na América (Festival of Learning), levou a um aumento significativo na oferta de cursos de formação em relação aos anos anteriores. No total, foram pouco mais de 800.000 horas de curso. Na Espanha, houve redução nos cursos de formação, já que durante a pandemia muitos cursos foram disponibilizados, mas neste ano todos os profissionais foram incorporados aos projetos.

Colaboradores de todas as categorias profissionais fizeram treinamentos durante o ano, sendo que cada um concluiu uma média de 5,4 cursos. Este é um indicador chave do nosso compromisso com o ODS 4 - educação de qualidade, e representa uma melhoria em relação aos 5,3 cursos por pessoa do ano passado

4.4 Treinamento

Os programas de treinamento mais requisitados são os voltados ao autoconhecimento, desenvolvimento pessoal e profissional, em que são desenvolvidas as habilidades e competências de liderança, comunicação, inovação e criatividade São eles Curso de Integração, Boas-Vindas - Brasil, #TeamWork, Comunicação Positiva e Aulas de Inglês.

N° DE CURSOS POR COLABORADOR (ex-everis)



O **Indicador 5, do Anexo 3**, apresenta as horas de formação por país e gênero.

Horas de treinamento

PAÍS	FY21	FY20	FY19	FY18
EUROPA				
BÉLGICA	1.195	2.722	1.254	-
DACH	*	-	-	-
ESPANHA	343.074	446.700	390.380	409.894
FRANÇA	273	196	44	90
ITÁLIA (ex-everis)	11.292	19.575	7.140	15.487
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	185.941	-	-	
LUXEMBURGO	136	194	115	82
PAÍSES BAIXOS	601	925	161	375
PORTUGAL	37.608	15.996	17.583	22.299
REINO UNIDO (ex-everis)	2.459	3.222	4.455	3.134
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)	*	-	-	-
ROMÊNIA	1.783	-	-	-
SÉRVIA	0,5	-	-	-
SUÍÇA (ex-everis)	22	82	654	2
AMÉRICAS				
ARGENTINA	13.180	8.758	3.862	7.523
BRASIL	121.924	106.554	54.950	62.574
CHILE	20.047	38.878	4.455	11.172
COLÔMBIA	17.100	12.197	24.756	15.307
MÉXICO	24.789	15.966	3.121	11.986
PERU	43.847	46.383	50.158	26.700
EUA	292	395	0	0
ÁFRICA				
MARROCOS	1.570	764	-	269
GLOBAL	**827.134**	**719.906**	**563.652**	**587.124**

*Os dados DACH e UK (ex-NTT DATA EMEA) não estão distribuídos por categoria profissional, gênero ou horas. A DACH realizou 119 cursos com duração total de 240 dias e incluiu 1381 participantes. O Reino Unido ofereceu cursos de capacitação que duraram 3.941 dias.

4.4 Treinamento

A **NTT DATA EMEAL** promove o pleno desenvolvimento das pessoas por meio de uma cultura de aprendizagem personalizada e conectada, dentro e fora da empresa. O Grupo incentiva o desenvolvimento profissional por meio do aprendizado contínuo e de novos desafios, criando um ambiente onde os colaboradores possam desenvolver todo o seu potencial.

UNIVERSITY COMMUNITY

A **University** desenvolve diferentes planos de capacitação, como o Festival of Learning (FoL), alinhado ao modelo de desenvolvimento profissional da empresa (funções, conhecimentos e competências) visando capacitar todos os profissionais, independentemente do seu país e unidade.

O Digital Festival of Learning (DFoL) é um treinamento 100% on-line, disponibilizado em uma plataforma inovadora, que oferece uma experiência única e personalizada aos nossos profissionais e nos permite facilitar o aprendizado e o contínuo desenvolvimento das habilidades individuais de cada um.

No ano passado, lançamos o projeto DFoL, que foi representativo na implementação da **University** nas Américas. Esse projeto foi projetado visando propor uma série de cursos adaptados às necessidades dos nossos profissionais, preferências e metas de desenvolvimento.

4.4 Treinamento

Oferecemos uma vasta gama de cursos de formação em tecnologia, mercado, competências, idiomas, certificação, entre outros.

O nosso canal conta com quase 4.000 seguidores.

A **University Spain** também desenvolve cursos de formação que respondem às necessidades do ponto de vista das competências e produtividade do pessoal:

- **League of Learning:** curso de formação desenvolvido para jovens talentos no início de carreira que desejam exercer a profissão de consultor.
- **Univerflex:** curso de formação dirigido a jovens talentos, com foco no desenvolvimento profissional com base nas expectativas de crescimento.
- **Programa Jovens Talentos/Futuros Líderes**, que oferece aos jovens ferramentas e conhecimentos que auxiliam no desenvolvimento e evolução profissional na empresa. Esse programas é oferecido em módulos desenvolvidos conforme o que se segue:
  - Aprendendo na prática (a grande aventura e jogo de estratégia).
  - Networking (networking com coração).
  - Novas Competências Digitais (comunicação em novos ambientes digitais que vão da imaginação à criação).
  - Diversidade (introdução à diversidade).
- **Competências Digitais (Thinking out the box)** gestão de equipes diversas (equipe e sentimentos) e diversidade (diversidade de gênero).

Para **NTT DATA EMEAL,** a integração dos seus colaboradores é algo muito importante. Por isso, oferece programas de apoio e formação aos colaboradores do início ao fim de sua carreira na empresa:

4.4 Treinamento

REUNIÕES DE SOCIALIZAÇÃO

Reuniões para conhecer os nossos colaboradores.

Programa de acompanhamento no qual um 'Buddy' e um 'Talent Buddy' são designados para apoiar cada colaborador.

Treinamento virtual para conhecer todos os aspectos que nos caracterizam e diferenciam como empresa.

A proposta de treinamento é dividida em áreas, e em cada área podem ser encontrados diferentes roteiros.

Os treinamentos estão divididos em 5 áreas:

- Metodologia e Certificações
- Habilidades
- Unidades e Setores
- Área de idiomas
- Ativos da NTT DATA

LC AREA

knowledge4

skillnet
Take your talent to the next level

MethodSquare
Promoting culture and excellence

4.4 Treinamento

EQUIPE DE EXECUTIVOS

1. **Executive School:** oferece curso de treinamento para executivos de diferentes áreas de conhecimento transversal, logo, aplicáveis a todas as áreas da empresa. Mas a Agile Academy e a SUSI também oferecem cursos de formação sobre criatividade e inovação.

2. **InfinitUS:** Este é um plano de treinamento para o primeiro ano de pessoas que ingressam no quadro executivo, seja por promoção interna ou como contratação externa. Compreende 72 horas de treinamento com duração prevista de 9 meses. Visa preparar os executivos para este novo desafio, que será posteriormente complementado em outros treinamentos.

CERTIFICAÇÕES

O programa oferecido pela **University** está alinhado às necessidades do negócio e tem garantia do nosso departamento de Produção. As certificações oferecidas pela **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)
- Six Sigma Green belt
- Lean Change Management

4.4 Treinamento

ARQUITETURAS SETORIAIS DE FORMAÇÃO

Apoiamos as unidades de negócio na criação e manutenção de um único espaço que reúne toda a formação e conhecimentos específicos. Nossa atuação também inclui assessoria pedagógica sobre ferramentas de aprendizagem voltadas à criação e desenvolvimento de conteúdos formativos específicos para a unidade.

A empresa disponibiliza os seguintes espaços de treinamento, todos sob o nome Knowledge4:

- ***Knowledge4Banking*** – Setor Bancário
- ***Knowledge4Insurance*** – Setor de Seguros
- ***Knowledge4Public Sector & Health*** – Setor Público e de Saúde
- ***Knowledge4Telecom&Media*** – *Setor de Telecomunicações e Mídia*
- ***Knowledge4I'M*** – I'M Unit
- ***Knowledge4T&AS*** – Unidade T&AS
- ***Knowledge4SES*** – Unidade SES
- ***Knowldge4Utilities*** – Setor de Serviços Públicos

Certificação interna criada pela University para aprimorar as habilidades de transmissão de conhecimento diferencial por meio de metodologias de aprendizagem múltiplas e inovadoras.

DISCOVERIS

A **Discoveris** é uma ferramenta chave para concretizar o sonho da universidade para todos e uma forma única de direcionar a vocação pedagógica de profissionais da **NTT DATA EMEAL,** que veem o ato de ensinar como um propósito que vai além de uma mera atividade.

Os 4 fundamentos do Discoveris são:

- **Aprenda:** Com base no projeto e no aperfeiçoamento das habilidades de apresentação e comunicação.
- **Ensine:** Com base na descoberta de como ensinar e causar um impacto real nas pessoas.
- **Compartilhe:** Com foco no compartilhamento da experiência e conhecimento dentro da **NTT DATA EMEAL**.
- **Conquiste:** Com foco na valorização do reconhecimento interno e externo na função de especialista.

4.4 Treinamento

IDIOMAS

O setor de idiomas da **University Spain** oferece uma ampla gama de serviços para melhorar as habilidades linguísticas dos colaboradores. São oferecidos os seguintes cursos na área de idiomas:

- **Sessões de Streaming:** sessões a cada quatro meses em diferentes níveis (de B1 a C1). As aulas são ministradas por um professor, em pequenos grupos e em formato de streaming, dependendo do nível, de 4 a 8 horas por mês.
- **Intensive:** Formato mais compacto, para os níveis B1 a C1. Essas sessões são realizadas em meados de fevereiro, julho e setembro.
- **E-learning training licences**: Há dois tipos de licenças:
  - **EF Premium:** 400 licenças com matrículas e cancelamentos trimestrais, incluindo os níveis A1-C2. Com objetivos trimestrais e aulas práticas.
  - **EF Digital:** licenças disponíveis para todos os colaboradores da empresa, permitindo realizar em seu próprio ritmo. Níveis A2-C1.
- **Workshops:** cursos de um dia para a prática de habilidades específicas.
- **EEC (English Executive Training):** voltado para os executivos (conselheiros e sócios). As aulas ocorrem em sessões individuais com renovação trimestral.
- **Consultoria Linguística:** serviço de consultoria para auxiliar os alunos a melhorar as competências linguísticas relacionadas às suas propostas comerciais, incluindo apresentações, e-mails e vocabulário específico.
- **Outras iniciativas:** Podcasts sobre diferentes tópicos para complementar a aprendizagem de idiomas de maneira diferente, e diversas iniciativas com o mesmo objetivo em formato de autoaprendizagem.

Da mesma forma, os países em que não se fala espanhol oferecem programas de língua espanhola para melhorar a integração dos colaboradores à empresa, como é o caso da Holanda, que oferece cursos de espanhol e holandês.

4.4 Treinamento

PAÍSES	CURSOS MAIS POPULARES
REINO UNIDO	Fundamentos de Negócios, O Custo do Burnout, Liderando o Caminho - Novo Líder, Dominando a Mente de uma Gestão de Contratos Bem-Sucedida e Eficaz, e Coaching para Líderes.
ROMÊNIA	Desenvolvimento, JAVA, ITIL, Gestão de Projetos, Banco de Dados, SCRUM, Excel, SAFe Agile Product Owner/Product Manager.
PORTUGAL	Curso de desenvolvimento pessoal (por exemplo, inteligência emocional ou comunicação positiva).
PERU	Licenças da Udemy: cursos técnicos; cursos para certificação Scrum Master, PMP, PMP Agile e/ou ITIL v4; habilidades interpessoais: liderança, comunicação e negociação; Cursos de certificação Azure (AZ-900).
ALEMANHA, FRANÇA, PAÍSES BAIXOS, RÚSSIA, SUÍÇA	Programas de prevenção de *burnout*, *mentoria* e certificação.
BRASIL	Treinamento de Compliance Global (*autotreinamento*); Lei Geral de Proteção de Dados (*autotreinamento*); Treinamento das Indústrias SF para Comunicação e Mídia (*autotreinamento*); Principais frameworks JAVA (subsídio); LGPD (*autotreinamento*); Fundamentos de Segurança (*autotreinamento*); Bolsa de Estudo SRE; Testes de Desempenho; Automação de Testes (subsídio).
CHILE	Certificações + cursos preparatórios em AWS (desenvolvedores e arquitetos); certificações + cursos preparatórios em Azure; Certificações *Lowcode* (*Outsystem*); cursos de segurança corporativa e desenvolvimento seguro; certificações em SAP Cloud; cursos em DevOps, *Quality Assurance - Testing QA*; Ativos Principais; Java; Git; NodeJS; Introdução angular; Introdução aos Microsserviços; Oficina "Chefe ou Líder?" Workshop; Workshop "Aprenda a Delegar".
ITÁLIA	Programas técnicos.
ESPANHA	*Curso de Integração,* #TeamWork*, Classroom Training_English*, *Positive Communication* e KOSIN_Landing in Centres.
MARROCOS	*Soft skills*, Java.
GLOBAL	Curso de Integração, Boas-Vindas - Brasil, #TeamWork, Comunicação Positiva e Aulas de Inglês.

04

SOCIAL

4.5 **Diversidade e inclusão**

Com base na crença de que todos os profissionais são únicos, e de que a diversidade é fundamental, o nosso objetivo é promover uma cultura inclusiva, onde cada colaborador se sinta parte da empresa e esteja à vontade para se desenvolver em um ambiente seguro onde as pessoas possam contribuir com o melhor que têm a oferecer.

Desde 2019, a **NTT DATA EMEAL** (ex-everis) tem uma estrutura e estratégia de ação global em diversidade. Os dois objetivos prioritários da empresa com relação a esse tema são: aumentar o número de mulheres em cargos executivos, a fim de equilibrar a proporção de mulheres por toda a organização; e incentivar a contratação de pessoas com deficiência.

É do nosso interesse cultivar uma mentalidade inclusiva em todos os colaboradores e que saibamos interagir uns com os outros – e possamos incorporar a diversidade em todos os aspectos, tanto visíveis quanto invisíveis. Além dos grupos prioritários acima mencionados, são adotadas ações nas seguintes áreas de diversidade: cultural, geracional, LGTBIQ+ e perfil profissional.

A estrutura da ação global compreende as seguintes linhas de trabalho:

- Os indicadores fundamentais são o percentual de mulheres na força de trabalho e o percentual de mulheres em altos cargos, juntamente com o número de colaboradores com deficiência.
- Dar visibilidade e apoiar as ações locais e específicas dos stakeholders: Plano de Inclusão de Deficiência, Gênero (mentoria, paternidade, conscientização sobre diversidade, ReDMA), Cultural (conscientização sobre ética racial, oficinas multiculturais).
- Incentivar os círculos de pessoas (grupos autogeridos de colaboradores sobre temas de interesse comum, com a intenção de coaprendizagem e construção de uma rede de apoio): The Parenthood Experience, Círculos de Mulheres em escritórios como os de Barcelona e Santiago do Chile, GirlsGonna, Young Talent, Diversity Talk).

O principal risco associado ao atendimento desses indicadores é a escassez de talentos STEAM e a desigualdade de gênero nessas áreas.

É por isso que a **NTT DATA EMEAL** desenvolveu a **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão**, cujo objetivo é implementar uma abordagem de diversidade para garantir a equidade e a inclusão de nossos profissionais, tornando-a um ativo positivo em nossa comunidade.

4.5 Diversidade e inclusão

O alinhamento estratégico (2021/2023) apresenta os seguintes compromissos e ações:

Uniqueness

- Diversidade de gênero na alta administração
- Incapacidade
- Comunidade LGBTIQ +
- Promover e alinhar ações locais
- Comunicação interna
- Comunicação externa

4.5 Diversidade e inclusão

No final do AF21, **29,4% da força de trabalho era composta por mulheres (ex-everis)**, enquanto na NTT DATA EMEA, eram 31,7%, sendo que não foram reportados casos de discriminação para este período.

Quanto à categoria profissional, a distribuição geral de mulheres na força de trabalho é a seguinte:

CATEGORIA (ex-everis)	MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO AF21	MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO AF20	DE MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO AF19
SÓCIOS	10,85%	10,73%	11,43%
CONSELHEIROS EXECUTIVOS	22,45%	25,35%	16,07%
CONSELHEIROS	18,60%	16,15%	16,56%
GERENTES	30,01%	28,09%	25,96%
LÍDERES	29,63%	29,31%	29,84%
PESSOAL	29,70%	29,13%	28,23%

CATEGORIA (ex-NTT DATA EMEA)	MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO
EXECUTIVOS	12,26%
GERENTES SENIORES	19,94%
GERENTES	24,08%
PROFISSIONAIS	35,46%
JUNIORES	34,85%
SUPORTE	26,19%

O **Indicador 1, do Anexo 3**, apresenta a distribuição da força de trabalho em cada país por categoria profissional, gênero e faixa etária.

O Conselho de Administração conta com 27% de mulheres e 73% de homens. Todos os seus membros têm mais de 50 anos, exceto duas pessoas que estão na faixa dos 30 aos 50 anos.

O indicador de diversidade também é rastreado no OneVoice.

Em 2021, o índice de satisfação dos colaboradores com a gestão da diversidade da **NTT DATA EMEAL** foi de 76%.

Devido às ações realizadas no **Plano de Igualdade de Oportunidades** e na **Política de Diversidade** na **NTT DATA EMEAL** (antiga everis), notou-se um aumento na proporção de mulheres executivas de alto nível.

CATEGORIA (ex-everis)	MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO AF21	MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO AF20	MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO AF19
MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO	29,4%	28,8%	28%
TOP EXECUTIVE (MULHER)	14,5%	14,5%	12,4%
Nº DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	354	213	169

CATEGORIA (ex-NTT DATA EMEA)	MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO AF21
MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO	31,7%
TOP EXECUTIVE (MULHER)	12,2%
Nº DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	201

4.5 Diversidade e inclusão

PLANO DE IGUALDADE

A **NTT DATA EMEAL** oferece oportunidades iguais aos homens e mulheres no que diz respeito ao acesso a emprego, treinamento, promoção e condições de trabalho. Todos os colaboradores da **NTT DATA EMEAL** têm direitos iguais a um ambiente de trabalho seguro, livre de assédio, sendo garantida ajuda às pessoas que sofrem com isso. Foram estabelecidas medidas disciplinares e corretivas apropriadas para prevenir que essas situações se repitam.

A **NTT DATA EMEAL** esforça-se para ser uma referência nas áreas de igualdade de oportunidades, mantendo o equilíbrio em termos de gênero na força de trabalho e garantindo a não-discriminação em razão do gênero.

Na Espanha, e em resposta à Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março de 2007, sobre a oferta de oportunidades iguais entre homens e mulheres, todas as empresas estão desenvolvendo um um Plano de Oportunidades Iguais em virtude do tamanho de sua força de trabalho.

Desde 2020, a Espanha tem um Plano de Oportunidades Iguais 2020-2025, que estabelece os objetivos e ações nas seguintes áreas: recrutamento, desenvolvimento, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, comunicação, remuneração e assédio sexual e de gênero.

Nos outros países em que atua, a **NTT DATA EMEAL** sempre cumpre a legislação local em vigor, embora muitos países ainda não tenham uma lei específica sobre a igualdade.

Recrutamento

- Marca do Empregador
- Personalização e diversificação dos processos de acesso e contratação.

Desenvolvimento

- Inclusão da perspectiva de gênero e de inclusão em pontos estratégicos do processo de desenvolvimento profissional.

Treinamento

- Conscientização e treinamento para grupos vitais.
- Revisar e adaptar o conteúdo do treinamento.

Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

- Incentivar a disseminação de informações e melhorar o acesso a opções para se obter um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
- everislife: estender benefícios e licenças aprovadas.

Remuneração

- Manter o princípio da igualdade de remuneração por trabalho equivalente.

Prevensão ao assédio

- Atualizar e distribuir o atual protocolo sobre assédio.

4.5 Diversidade e inclusão

INICIATIVAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A **NTT DATA EMEAL** adota medidas de promoção da inclusão e diversidade sobre questões culturais e geracionais, apoiando as mulheres de todos os cargos e perfis profissionais, e medidas que promovem a inclusão do coletivo LGTBIQ+, em todos os seus escritórios e para todos os seus colaboradores.

Neste ano, países como Espanha e Chile aderiram ao Código de Boas Práticas para a Gestão de Talentos e Melhoria da Competitividade Empresarial, elaborado pela REDMAD (Rede de Mulheres na Alta Direção) e a Associação Espanhola de Executivos e Consultores (EJE&CON).

A **NTT DATA EMEAL** também apresenta o **Zero Gender Pay Gap**, uma iniciativa que, desde 2018, vem eliminando a disparidade salarial entre os gêneros.

Iniciativas de gênero

Dia Internacional da Mulher na NTT DATA EMEAL: Uma ação global foi lançada para comemorar a singularidade de cada mulher. Para comemorar este dia, também foram realizadas ações locais, conscientizando os colaboradores sobre os problemas atuais e contínuos que limitam o desenvolvimento da mulher na sociedade e no trabalho, e iniciativas que trazem reconhecimento às nossas mulheres. Neste dia, muitas atividades são organizadas em reconhecimento às mulheres em seus diferentes papéis e dão visibilidade à desigualdade de gênero.

Também comemoramos o **Dia da Mulher e da Ciência** com eventos de capacitação para meninas no uso de tecnologia, e o **Dia Internacional das Meninas nas TIC**, cuja comemoração é feita por meio de iniciativas que visam eliminar a desigualdade e fortalecer as meninas para que realizem os seus sonhos. Em 28 de abril de 2022, 23 das meninas que participam das equipes da **NTT DATA EMEAL** e que enviaram os seus projetos de tecnologia de inovação social e ambiental para a atual edição do ***Technovation Girls*** fizeram um vídeo no qual convidam todas meninas a, juntas, 'darem o salto' pela igualdade de oportunidades nos cargos das áreas STEAM.

4.5 Diversidade e inclusão

Iniciativas culturais

Fundação AVSI: Colaboração com a **NTT DATA Itália** para aumentar a conscientização sobre o papel das mulheres nos países em desenvolvimento e nos países em conflito.

AVSI
People for development

Iniciativas LGTBIQ+:

A **NTT DATA EMEAL** está empenhada em melhorar as suas práticas de gestão empresarial e no combate à discriminação na empresa. Assim, para conscientizar os colaboradores, nos dias importantes para o coletivo LGTBIQ+, destaca-se a importância de incluir a diversidade sexual e de gênero no ambiente de trabalho.

Queremos criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam seguros sendo quem são.

4.5 Diversidade e inclusão

INICIATIVAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Este programa foi implementado na Espanha e no Reino Unido (ex-everis). Os principais objetivos são:

- Honrar o propósito da empresa de desenvolvimento integral das pessoas.
- Abrir espaço para ver a maternidade e a paternidade como um momento fundamental da vida.
- Promover a tomada de decisão consciente e o diálogo aberto sobre expectativas, necessidades e oportunidades.
- Desenvolver habilidades e recursos necessários.

O **Parenthood Experience** é um programa que promove a corresponsabilidade familiar e busca quebrar os principais estereótipos de gênero vinculados aos modelos de família para favorecer o desenvolvimento integral de nossos profissionais.

4.5 Diversidade e inclusão

INICIATIVAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Os principais objetivos são:

- Apoiar o crescimento profissional de mulheres com alto potencial.
- Combater os estereótipos, preconceitos e barreiras de gênero.
- Criar uma rede de mulheres de referência na empresa.
- Promover um espaço de aprendizado e troca de ideias sobre as experiências das mulheres na empresa.

O programa é voltado para **as colaboradoras em vias de ocupar altos cargos executivos** e está baseado em dois pilares fundamentais:

- Treinamento específico.
- Mentoria que aborda temas relacionados a gênero, diversidade e inclusão

WOMENTOGETHER é um **programa de empoderamento feminino** em que mulheres e homens trabalham lado a lado para romper vieses inconscientes relacionados a gênero. Este programa, realizado na Espanha, será mantido por mais um ano e será implementado em países das Américas.

A **UNIQUECAMP** é o primeiro *Bootcamp* digital na área das TIC para pessoas com deficiência. Oferece oportunidades de formação e desenvolvimento profissional.
O projeto piloto foi realizado a um grupo de 24 pessoas com diversidade funcional, visando o aprendizado personalizado ao longo de seis meses, quando eles receberam treinamento com foco em desenvolvimento Web FullStack. Ao final do curso, os alunos aprovados têm a chance de ingressar na empresa como programadores de rede.

850

horas de ensino

6

meses de treino

24

estudantes

INICIATIVAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

DIVERSOFÍA é um programa de treinamento da ***Uniqueness*** no qual trabalhamos a diversidade. Com uma abordagem filosófica, iniciamos uma jornada para mudar o modo de pensar e ver como isto afeta a maneira como enxergamos o mundo.

A primeira edição foi lançada no AF20 na Espanha e já foi implementada em outros países da ex-everis.

A **Diversofía** proporciona um espaço de reflexão acerca de nossos julgamentos e preconceitos, buscando o autoconhecimento para compreendermos as pessoas ao nosso redor e aceitarmos a diversidade.

4.5 Diversidade e inclusão

4.5 Diversidade e inclusão

INICIATIVAS DE DIVERSIDADE PARA REDUZIR A DESIGUALDADE DE GÊNERO

A NTT DATA EMEAL tem um grande compromisso: o desenvolvimento do talento feminino. Como empresa de tecnologia, queremos apoiar o crescimento de mulheres em todas as áreas.

É por isso que promovemos os cargos nas áreas STEAM em todos os países onde operamos, por meio de iniciativas que ajudam a reduzir os preconceitos de gênero associados à tecnologia, orientando meninas a desenvolver o seu potencial e permitir que escolham a ciência e a tecnologia em suas futuras carreiras.

Acompanhamento na **escola**

TECH4CHANGE

Uma iniciativa para acabar com o preconceito de gênero na área de tecnologia e transformar o mundo por meio da ciência, tecnologia e inovação.

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA TECNOVATION

Uma iniciativa de voluntariado em parceria com a United Way para diminuir a evasão escolar, que contou com a participação de mais de 200 jovens mulheres.

GIRLSGONNA

Participação no concurso internacional que promove o talento das meninas nas áreas STEAM por meio do desenvolvimento de aplicativos com propósito social ou ambiental.

221

participantes inscritas

- 91 jovens mulheres
- 83 mentores
- 47 jurados

23

equipes

13

países representados

Acompanhamento na **universidade**

MATESELLA COM A EJE&CON

Um projeto que promove carreiras científicas ou de empreendedorismo entre as alunas de bacharelado ou mestrado nas áreas CTIM (matemática e outras disciplinas relacionadas).

UNIQA

Um curso para estudantes universitários nas áreas STEAM sobre autoconhecimento, empoderamento e desenvolvimento profissional.

Acompanhamento na **vida profissional**

REINVENTATECH COM A ORACLE

Iniciativa que promove a empregabilidade das mulheres nas áreas STEAM.

O objetivo é formar grupos de mulheres que tiveram que interromper suas carreiras profissionais.

WOMENTOGETHER

Uma iniciativa para apoiar o crescimento de mulheres de destaque e combater as barreiras e preconceitos de gênero. Trata-se de um programa de valorização das profissionais da NTT DATA EMEAL visando um maior número de mulheres em cargos de gestão para servir de exemplo a todos os que ingressarem na empresa.

4.5 Diversidade e inclusão

INICIATIVAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A **NTT DATA EMEAL** foca nas qualidades desenvolvidas pelos profissionais graças ao seu empenho, perseverança e vontade de aprender, aprimorando competências que lhes permitem superar desafios e desenvolver, além de talento, esperança e entusiasmo.

Celebrar a diversidade, como a campanha de 3 de dezembro para o **Dia Internacional das Pessoas com Deficiência**. Esta é uma oportunidade de reunir os talentos e as atitudes que nos fazem, com nossas diferentes habilidades, referência para a empresa e a sociedade.

4.5 Diversidade e inclusão

INICIATIVAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

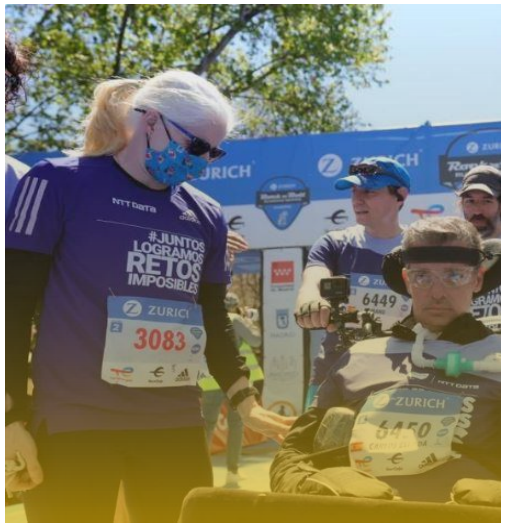
Maratona de Madri

A **NTT DATA EMEAL**, comprometida com a diversidade e inclusão social e seu apoio ao Women in Science, continua patrocinando Carlos García Espada, sócio diretor da empresa portador de ELA e líder da equipe de corrida Team Espada, enquanto se une à Susana Rodríguez, conhecida como a melhor triatleta paralímpica do mundo e medalhista de ouro em Tóquio, além de uma das primeiras médicas com deficiência visual do mundo.

Por isso, a **NTT DATA EMEAL** participou ativamente da Rock 'n Roll Madrid Marathon (26 de setembro de 2021) e da Zurich Rock'n Roll Running Series Madrid (24 de abril de 2022). Nesta última, que teve a maior representação feminina da história, Susana juntou-se à equipe de Carlos Espada na reta final, sendo aplaudida pela equipe de voluntários The Blue Wave.

Susana, atleta de ponta, é uma inspiração para todas as meninas e mulheres do mundo por sua capacidade de superar obstáculos e ser a melhor em sua categoria.

60 corredores
100 voluntários
*26 de setembro de 2021
160 corredores
60 voluntários
*24 de abril de 2022



4.5 Diversidade e inclusão

INICIATIVAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A **NTT DATA EMEAL** desenvolve iniciativas visando a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho. Em países como o Chile, a empresa publica nas redes sociais a abertura de vagas para pessoas com deficiência e acompanha essas pessoas no trabalho.

LINKEDIN

7 vagas de emprego.
Um total de 25 ofertas por mês.
341 candidatos.

COMPUTRABAJO

148 publicações por mês.
1.090 candidatos.

SOMOS EMPLEO

15 publicações com
108 candidatos dos quais
7 eram pessoas com
deficiência (PCDs).

GET ON BOARD

32 publicações mensais.
128 candidatos.

Empresas com as quais a Espanha colabora para contratar pessoas com deficiência.

4.5 Diversidade e inclusão

Brasil

Laboratoria

A **NTT DATA Brasil**, por meio da Laboratoria, participa de um programa de capacitação e recrutamento de mulheres que envolve treinamento por 6 meses. Ao término, elas são encaminhadas às empresas.

Talent Fest

O Talent Fest é um hackathon organizado pela Laboratoria com foco em contratação, onde as candidatas têm um tempo limitado para resolver um caso. É uma grande oportunidade para que as empresas encontrem os melhores talentos.

Bolsas para pessoas com deficiência

É um projeto que busca a inclusão e diversidade no mundo da tecnologia, lançando em cada edição até 30 bolsas para contratação de técnicos de nível junior.

Autism Tech

É um movimento de formação, oficinas e hackathons, com plataformas de transformação social, empoderamento e inclusão, tendo como protagonistas os profissionais da comunidade autista.

Chile

O Chile tem um plano anual específico sobre Práticas de Igualdade de Gênero:

Fundación Avanza - Estratégias de Inclusão Laboral para Pessoas com Deficiência

Formação de 16 horas onde são abordadas políticas inclusivas, práticas institucionais de acessibilidade, cultura organizacional e gestão da inclusão.

Laboratoria

A **NTT DATA Chile**, assim como o Brasil, também tem parceria com a iniciativa Laboratoria, um bootcamp focado nas habilidade de TI para capacitação de mulheres. Isso contribui para a redução da desigualdade de gênero na indústria de TI.

Hackaton - Hackeando a Desigualdade

Organizado conjuntamente pela Laboratoria, União Europeia e NTT DATA Chile com a participação de mais de 100 mulheres de diferentes países da América Latina, é um evento no qual desenvolvedores e designers têm 4 dias para resolver um problema usando toda a sua criatividade e ferramentas.

4.5 Diversidade e inclusão

Colômbia

Laboratoria – Talento que transforma

Com a Laboratoria, incentivamos as mulheres na Colômbia que sonham com um futuro melhor a começar e desenvolver uma carreira em tecnologia.

- Apoiamos o Hackathon Laboratoria 2022
- 3 pessoas contratadas em Digital Technology

Laboratoria
Talento que transforma

Incluyeme.com

Inserção socioprofissional de pessoas com deficiência. Melhoramos a empregabilidade das pessoas com deficiência e apoiamos as empresas na implementação de estratégias de inclusão.

incluyeme.com

HENRY

Trata-se de uma startup com foco social, que oferece educação em tecnologia a custo inicial zero, oferecendo oportunidades de acesso ao ensino superior para estudantes da América Latina.

HENRY

Comité de Diversidad e Inclusión Colombia

Espanha

Além das iniciativas da **NTT DATA EMEAL** descritas anteriormente, como WomenTogether ou The Parenthood Experience, a **NTT DATA Spain** tem outras iniciativas de diversidade, como:

Diversity Talk

Um espaço de compartilhamento de experiências relacionadas à diversidade e à luta pela inclusão para pessoas com deficiência, sob o tema **Mulheres que Inspiram**, por meio de conversas com líderes sobre diversidade e liberdade na orientação sexual.

Plano de Alinhamento Estratégico 2021/2023, que inclui:

- **Igualdade de gênero na alta administração** com empoderamento das mulheres, liderança inclusiva e consideração da experiência de maternidade das mulheres.
- **Pessoas com deficiência**, com iniciativas que focam nos pontos fortes de cada talento, considerando a deficiência como uma oportunidade e não como um problema.
- **Comunidade LGTBIQ+**, com o objetivo de normalizar e criar espaços de trabalho seguros, inclusivos e livres.

4.5 Diversidade e inclusão

Itália

AVSI - "Um futuro em construção: Apoio às mulheres sírias no Líbano"

Nesta iniciativa, os representantes da AVSI nos contam histórias interessantes sobre liderança em situações extremas e as oportunidades que a África pode oferecer.

SECURITY NINJA

O objetivo desta iniciativa é conscientizar as crianças sobre a cibersegurança, além de contribuir para reduzir a diferença de gênero.

900

crianças participantes

+30

classes

The 'Coding in schools' project

Consiste em ensinar aos alunos do ensino médio e fundamental conhecimentos iniciais sobre programação de computadores para ajudá-los a desenvolver as habilidades de que precisarão. Contribui para reduzir a desigualdade de gênero.

+18.000

crianças e professores envolvidos

+2.254

horas de aula

8

cidades na Itália

+110

voluntários

+Escolas

ACT4School

São encontros ministrados por alguns de nossos profissionais para inspirar os adolescentes a considerar as carreiras STEAM.

DONNEXSTRADA - "Dia internacional contra a violência contra a mulher"

A **NTT DATA** Itália e a DONNExSTRADA criaram um roteiro educacional e público para conscientizar os adolescentes sobre o bullying e a violência contra as mulheres, além de incentivo às carreiras STEAM.

DONNEXSTRADA

IMPRONTA

A l'Improntacooperative é uma startup para a inserção de trabalhadores com deficiências graves.

México

No México, 35% dos colaboradores são mulheres, o maior número até o momento. Abaixo, algumas iniciativas para dar visibilidade e reconhecer a participação, as contribuições e as conquistas do talento feminino.

Você conhece a...?

Histórias de sucesso lideradas por mulheres que apresentam resultados e descobertas em fóruns. As participantes vêm de diferentes áreas.

Mulheres à frente

Podcasts e conferências apresentadas por mulheres sobre questões de liderança. O objetivo é fortalecer a identificação das mulheres como líderes, contribuindo com seus valores e suas perspectivas.

Aliadas

Histórias de sucesso lideradas por mulheres que apresentam resultados e descobertas em fóruns. As participantes são de diferentes áreas e as apresentações são no formato de palestras.

Comunidade – Estamos aqui

Fórum onde as nossas profissionais compartilham experiências e recomendações, assim como um local para divulgar diversos conteúdos. Aberto a familiares dos profissionais (filhas, mães etc.).

Eu, líder

Embaixadoras de liderança inclusiva e modelos de empoderamento para compartilhar o estilo e as experiências de liderança das mulheres. Realizado por videoconferências.

Programa de mentoria para mulheres

Programa de orientação e apoio às nossas profissionais para aumentar o número de mulheres em cargos executivos.

4.5 Diversidade e inclusão

Peru

O Peru tem um programa anual que inclui **cerca de 35 iniciativas**, entre eventos, palestras, conferências, workshops,, organizados por Uniqueness, The value of diversity. Essas iniciativas incluem:

Testemunhos ou palestras como a **Women's Leadership Talk**, uma experiência real sobre como reduzir a desigualdade de gênero, **"Por Mais Mulheres Tech"**, Aliadas sobre diversidade, com uma palestra baseada em **"Por que se envolver e tornar-se uma referência?"** e **"Talento sem rótulo"**.

São iniciativas em que as pessoas se comunicam por e-mail sobre questões de diversidade como: mitos sobre a deficiência, as vantagens de um ambiente diverso, diversidade funcional, cultural e sexual, assim como a criação do Comitê de Intervenção sobre Assédio Sexual e a definição do protocolo contra a violência sexual e o assédio moral.

Também são celebrados os seguintes dias:

- **Dia da Mulher**
- **Dia de Combate à Discriminação**
- **Dia da Diversidade Cultural**
- **Dia do Orgulho LGTBIQ+**
- **Dia das Pessoas com Deficiência**

Portugal

Responsible Talks – Diversidade e Inclusão

Esta palestra é um lembrete de que as pessoas, a diversidade de talentos, as experiências, ideias, interesses e crenças contribuem para uma **NTT DATA EMEAL** mais sustentável, inovadora e competitiva.

Rumo à Igualdade de Gênero

Consiste em um programa para acelerar a igualdade de gênero nas empresas e inclui análises de desempenho, oficinas de treinamento, aprendizado e diálogo sobre o estabelecimento de metas para garantir que as mulheres tenham representação em todos os níveis e em todas as áreas.

Global Women in Tech Awards

Esses prêmios reconhecem as mulheres da tecnologia em 7 categorias. Promovem uma cultura diversa e inclusiva, respeitando e valorizando as diferenças entre as pessoas, inclusive as diferenças relacionadas a gênero.

A igualdade entre homens e mulheres é promovida no acesso ao emprego, formação e promoção, assim como no apoio a iniciativas que promovam o desenvolvimento de carreiras nas áreas STEAM.

4.5 Diversidade e inclusão

Reino Unido

Cultura e Etnia

A empresa organiza vários workshops, webinars e palestras virtuais ao longo do ano sobre diferentes temas culturais e étnicos.

Women's Business Network

Organização de inúmeros eventos, webinars e painéis de discussão sobre mulheres e a desigualdade de gênero.

Disability Network

Rede para a contratação de pessoas com deficiência e que oferece treinamento de primeiros socorros a quem apoia pessoas com deficiência, além de dar apoio a pessoas com autismo.

Bem-estar

- **Bem-estar mental**
  - Mindfulness
  - Terapia Cognitivo Comportamental
  - Introdução ao Programa Campeões da Saúde Mental
  - Inteligência emocional
- **Bem-estar físico**
  - Programa de perda de peso e exercícios com duração de 3 meses
  - Programa de controle do câncer de próstata
  - Programa de vacinação contra a gripe
  - Sessões semanais de ioga

FT LEADER IN DIVERSITY 2022

Culture & Ethnicity Network

#WELLNESS WEDNESDAY

#DoDiversity

Iniciativa de comunicação, informação, conscientização interna e externa da empresa sobre a diversidade de gênero e o empoderamento das mulheres.

LGTBIQ+ e Aliadas

Ao longo do ano, artigos e posts são publicados no LinkedIn externamente e histórias, vídeos e experiências são compartilhados por comunicação interna.

mygwork

Lançamos a nossa nova parceria com a mygwork, 'A comunidade empresarial para profissionais LGBTIQ+, estudantes, empregadores inclusivos e qualquer pessoa que acredite na igualdade no local de trabalho'.

4.5 Diversidade e inclusão

A **NTT DATA EMEAL** atende às exigências estipuladas pelo Real Decreto-Lei 1/2013, de 29 de novembro de 2013, e seu método de cumprimento, com relação às empresas NTT DATA EMEAL na Espanha que têm essa obrigação, é apresentado na tabela a seguir:

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

						MEDIDAS ALTERNATIVAS (em €)		
EMPRESAS NA ESPANHA*	NÚMERO DE COLABORADORES***	COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA	QUOTA 2%	DIFERENÇA ABSOLUTA	CUMPRIMENTO DE QUOTA (%)	OBRIGATÓRIO	ATUAL	DIFERENÇA A FAVOR**
everis Aragón	378	7	7	0	100	N/A		
everis BPO	1.588	13	31	18	58,06	348.517.62	365.111,74	-16.594,12
everis Spain	8.041	43	160	117	73,13	2.265.364,53	2.282.393,97	-17.029,44
everis Centers	2.805	18	56	38	67,86	735.759,42	746.432,88	-10.673,46
everis inf Engineering	811	5	16	11	68,75	212.982,99	221.062,24	-8.079,25
everis inf Operations	365	2	7	5	71,43	96.810,45	102.951,53	-6.141,08
everis Engineering	100	3	2	-1	100	N/A		
everis initiatives	82	0	1	1	100	19.362,24	15.120,33 CEE, 2.120,96 DOAÇÃO	
everis Aerospace	263	3	5	-1	100	38.724,18	38.827,95	-103,77

*Empresas espanholas sujeitas ao Real Decreto-Lei 1/2013, de 29 de novembro de 2013, que aprovou o Texto Revisado da Lei Geral que rege os direitos das pessoas com deficiência e sua inclusão social. Pelo menos 2% da força de trabalho das empresas com 50 ou mais colaboradores deve ser composta por trabalhadores portadores de deficiência.

**Estes números mostram como o compromisso da NTT DATA EMEAL vai além das exigências legais, indicando que as despesas da NTT DATA EMEAL superam a obrigação legalmente estabelecida Neste ano, as despesas foram para os Centros de Emprego Especial e doações.

*** Mão-de-obra média calculada na data de entrega dos certificados da pessoa com deficiência.

4.5 Diversidade e inclusão

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A tabela abaixo mostra o número de colaboradores com deficiência nas empresas **NTT DATA EMEAL** na Espanha:

EMPRESAS DA ESPANHA*	Nº DE COLABORADORES	COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA	DE 33% A 65%	DE 33% A 65% COM ASSISTÊNCIA	IGUAL A OU SUPERIOR A 65%
everis Aragón	439	8	6	6	1
everis BPO	2.432	18	15	15	2
everis Spain	9.200	58	44	44	10
everis Centers	4.092	43	33	33	4
everis inf Engineering	937	6	5	5	0
everis inf Operations	561	2	2	2	0
everis Ingeniería	127	3	2	2	0
everis initiatives	21	0	0	0	0
everis Aerospace	69	1	1	1	0

*Empresas espanholas sujeitas ao Real Decreto-Lei 1/2013, de 29 de novembro de 2013, que aprovou o Texto Revisado da Lei Geral que rege os direitos das pessoas com deficiência e sua inclusão social. Pelo menos 2% da força de trabalho das empresas com 50 ou mais colaboradores deve ser composta por trabalhadores portadores de deficiência.

** Colaboradores em 31 de março de 2022.

4.5 Diversidade e inclusão

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Outras empresas da **NTT DATA EMEAL** que operam em outros países aderiram às seguintes leis específicas sobre as pessoas com deficiência dos países:

A **Alemanha** aplica a Lei §154 SGB IX com uma exigência legal de 5%. Há 39 colaboradores com deficiência na folha de pagamento. Como o número de colaboradores com deficiência está aquém da cota (78), a empresa compensa esse déficit pagando € 174.000 por ano à agência de empregos.

A **França** aplica a lei intitulada "loi handcap" às empresas com mais de 20 colaboradores, com exigência legal de 6%. Contudo, no fechamento do AF21, a empresa tinha 33 trabalhadores e nenhum com deficiência.

A Itália aplica a lei específica de pessoas com deficiência, a Lei 68/1999, sendo que do total de colaboradores, 179 são portadores de deficiência. A exigência legal é 7%, o que equivale a 305 colaboradores. Por isso, a empresa adota medidas alternativas para atingir a cota. A Itália tem um plano de inclusão focado na contratação de especialistas de tecnologia com deficiência, utilizando parceiros especializados que recrutam as pessoas certas para preencher esses papéis.

Em **Portugal**, onde a empresa tem mais de 250 colaboradores, a exigência legal é de 2% de colaboradores com deficiência na força de trabalho. Essa cota deve ser calculada com base no número médio de colaboradores do ano anterior. Há 6 colaboradores com deficiência. A lei permite que as empresas apresentem os seus resultados até 2023. Para a contratação de pessoas com deficiência, Portugal trabalha com diversas instituições locais, por exemplo: Associação Salvador, Valor T (instituição criada pela SCML e que funcionará como plataforma de emprego para pessoas com deficiência), APSA, OED e CADIN.

O **Reino Unido** não conta com cota mínima legal e tem 10 colaboradores com deficiência.

A **Romênia** aplica as Leis Lg 448/2006 e Lg 53/2003 com uma cota de 4%, e o número de colaboradores com deficiência é 5. Como medida alternativa. aplica medidas alternativas de pagamento.

A **Sérvia** tem a Lei de Reabilitação e Emprego de Pessoas com Deficiência que exige uma cota de 4%. Não há colaboradores com deficiência e a empresa aplica medidas alternativas de pagamento.

O **Brasil** possui regras que impõem cotas, a Lei 8.213/91 e a Instrução Normativa no 20/2001 do Ministério do Trabalho, para determinar a base de cálculo para as empresas. De acordo com essa legislação, a cota de 5% corresponde a 260 profissionais. Atualmente, o Brasil emprega 148 pessoas com deficiência e, segundo um acordo assinado com a autoridade competente, temos até 2022 para preencher a cota de colaboradores com deficiência.

No **Chile**, a Lei 21.015 impõe a cota de 1%, que equivale a 11 trabalhadores em Santiago e 7 no Centro; o número de colaboradores com deficiência é de 13 em Santiago, cumprindo a cota, e 5 no Centro. O pagamento deve ser efetuado ao final do ano civil correspondente ao número de trabalhadores faltantes para que a empresa cumpra a cota. A empresa fez uma doação seguindo a política de Compliance. Esta doação corresponde a dois salários mínimos, (definidos por lei) por mês de descumprimento pelo número de trabalhadores abaixo da cota.

4.5 Diversidade e inclusão

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Na **Colômbia**, a Lei 1.618 de 2013 garante o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência. O objetivo desta lei é garantir e assegurar o exercício dos direitos das pessoas com deficiência, adotando medidas de inclusão, ação afirmativa e adaptação razoável e eliminando todas as formas de discriminação por deficiência. Embora não haja cota, a força de trabalho conta com 7 pessoas com deficiência.

O **México** aplica a Lei Geral de Inclusão de Pessoas com Deficiência. A lei não exige que as empresas privadas contratem um número mínimo de pessoas com deficiência, mas incentiva essa prática.

No **Peru**, a Lei 29973, a Lei Geral sobre Pessoas com Deficiência e seus Regulamentos, aprovada pelo Decreto Supremo No. 002-2014-MIMP de 07/Abr/2014, estabelece a obrigação dos empregadores privados com mais de 50 trabalhadores a contratar pessoas com deficiência em uma proporção não inferior a 3% de um total de 130 pessoas. Em nosso caso, deveríamos empregar cinco pessoas com deficiência, o que está longe de cumprir a legislação. Por isso, planos de ação específicos estão sendo implementados.

Na página seguinte estão os países onde a **NTT DATA EMEAL** tem empresas com número de pessoas com deficiência. Alguns países não dispõem de requisitos legais quanto à obrigação de incluir pessoas com deficiência. A **NTT DATA EMEAL** contava, nessas empresas, com 555 pessoas com deficiência contratados no final do ano fiscal 21, o que representa 1,2% do total. Embora todas estas medidas para a contratação de pessoas com deficiência foram iniciadas, o impacto da pandemia da COVID-19 e a consequente manutenção do modelo de trabalho remoto dificultam essa tarefa.

4.5 Diversidade e inclusão

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

PAÍS	PORCENTAGEM DA COTA NUMÉRICA	COTA NUMÉRICA DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA QUE SERÃO CONTRATADOS	N° DE PCD (COLABORADORES) AF21	N° DE PCD (COLABORADORES) AF20	N° DE PCD (COLABORADORES) AF19
Europa					
Alemanha	5%	78	39	-	-
Áustria	4%		0	-	-
Bélgica	N/A	-	1		
Espanha	2%	Indicado previamente pelas empresas	139	115	87
França	6%	2	0	-	-
Itália (ex-everis)	7%	69	29	25	23
Itália (ex-EMEA)	7%	236	148	-	-
Luxemburgo	2%	1	0		
Países Baixos	N/A	0	0		
Portugal	2%	20	6	3	4
Reino Unido (ex-everis)	N/A	-	1		
Reino Unido (ex-EMEA)	N/A	-	9		
Romênia	12%	42	5		
Sérvia	2%	2	0		
Suíça	N/A	-	0		
América					
Argentina	N/A	-	0	2	1
Brasil	5%	260	148	55	31
Chile	1%	17	18	6	10
Colômbia	N/A	-	7	0	3
México	N/A	-	0		
Peru	3%		5	7	10
EUA	N/A	-	0		
África					
Marrocos	NA	-	0		

04

SOCIAL

4.6 Compromisso social e redução das desigualdades

Em seu plano estratégico, a empresa definiu uma linha de ações que contribuem para a melhoria do mundo em que vivemos por meio de talentos diversos e tecnologia responsável.

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

Durante a situação excepcional de emergência sanitária motivada pela COVID-19, a **NTT DATA EMEAL** manteve a aposta na redução das desigualdades sociais implementando diversas iniciativas nos países em que opera.

A **NTT DATA FOUNDATION** tem o compromisso com o desenvolvimento deste tipo de iniciativa, incentivando a participação voluntária dos profissionais da empresa.

A Tech for Sustainability é a primeira plataforma de microdoação para iniciativas que, auxiliadas pela tecnologia, trazem melhorias à sociedade e ao meio ambiente.

Visite o website

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISSO SOCIAL

Tech for Sustainability,

Technology with heart for a better world

A **NTT DATA EMEAL**, em colaboração com a **Teaming**, instituição que somos membros fundadores, lançou o **Tech for Sustainability**, um projeto alinhado com o propósito da empresa de colocar os talentos e a tecnologia a serviço da sociedade para ajudar a construir um mundo melhor com ações de alto impacto social e ambiental.

Tech for Sustainability é uma plataforma de crowdfunding com o objetivo de dar visibilidade a projetos com base tecnológica sem fins lucrativos e mobilizar fundos para que possam concretizar os seus objetivos solidários.

A plataforma visa gerar um impacto positivo nas seguintes áreas:

- Educação digital
- Diversidade e Inclusão
- Meio ambiente
- Direitos Humanos

€ 130K

em doações de pessoa física e jurídica

58.000

beneficiados

+80

iniciativas

32

iniciativas on-line

*Dados correspondentes ao período entre o lançamento do projeto (21/10) e o final do ano fiscal.

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISSO SOCIAL

TEAMING

€ 31,7 mi
arrecadados desde o início da iniciativa

€ 7,4 mi
arrecadados em 2021

309.059
Teamers

8.639
projetos solidários

20%
de crescimento na arrecadação

Uma ferramenta on-line de arrecadação de fundos para causas sociais com microdoações de €1 por mês.

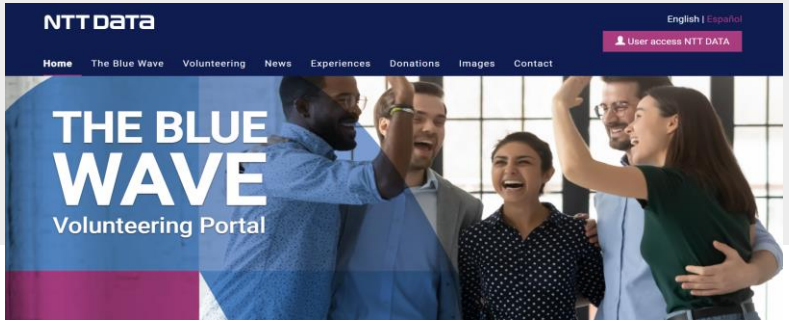
THE BLUE WAVE PORTAL DE VOLUNTARIADO

3.195
usuários externos

182
pessoas registradas nos primeiros três dias após o lançamento (21 de abril)

PRÓXIMOS PASSOS:
Ampliar o portal de voluntariado para todos os colaboradores da NTT DATA EMEAL

The Blue Wave, o portal de voluntariado corporativo da NTT DATA EMEAL.



PARTICIPAÇÃO E COLABORAÇÃO COM A "FUNDAÇÃO ÉXIT" NOS PROJETOS "COACH AND EDUO"

34
voluntários

34
estudantes

9 cidades

Madri, Barcelona, Sevilha, Saragoça, Alicante, Múrcia, A Coruña, Las Palmas e Valladolid.

Voluntariado destinado a motivar e melhorar a inserção de jovens em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho.

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISSO SOCIAL

Portugal

MAIS IMPACTO

Iniciativa que visa apoiar 4 organizações sem fins lucrativos. O foco principal é fortalecer essas parcerias implementando e/ou otimizando o Salesforce Nonprofit Success Pack.

BCSD – PLATFORM DAY 2030

Desenvolvimento de uma plataforma para as empresas que assinaram a Carta de Princípios do Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável.

Carta de Princípios
BCSD PORTUGAL
Empresas pela Sustentabilidade

ESCOLA 42

Escola sem aulas, sem horários, sem professores, 100% gratuita e que garante oportunidades profissionais a todos os seus alunos como complemento do sistema de educação tradicional, para promover a capacitação de talentos em tecnologias de informação, escassa devido à crescente necessidade de transformação digital das organizações. Esta parceria reforça o foco da **NTT DATA EMEAL** no desenvolvimento de talentos.

LAB2MARKET

Iniciativa que a **NTT DATA Portugal** promove desde 2014 em parceria com o IST e i-Deals para desenvolver projetos e patentes com equipes de pesquisa e, com isso, criar produtos que possam ser disponibilizados no mercado como uma forma de contribuir com valor real para o mercado e para a sociedade.

MAIS PROXIMIDADE

Projeto pro bono desenvolvido pela **NTT DATA Portugal** e realizado em parceria com a ONG, atua para minimizar a situação de abandono e mitigar a solidão, principalmente da população idosa.

Associação Mais Proximidade

CAMPANHAS DE DOAÇÃO PARA ONGS.

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISSO SOCIAL

DACH (Alemanha e Áustria, Suíça)

"AJUDA DE EMERGÊNCIA PELAS INUNDAÇÕES NA ALEMANHA"

A **NTT DATA DACH** doou € 400.325 à Aliança de Emergência e Desastre "Aktion Deutschland Hilft" para mitigar os danos causados pelas inundações. O valor inclui uma doação inicial de € 50.000 da **NTT DATA EMEAL**. Os colaboradores doaram € 70.065, a **NTT DATA DACH** aumentou esse valor em cinco vezes. Todos os colaboradores e voluntários afetados tiveram direito à licença especial da **NTT DATA EMEAL**. Em um caso, a empresa também disponibilizou um escritório para ser utilizado como espaço de alojamento por um determinado período.

WE HELP
#NTTDATAhilft
Aktion Deutschland Hilft
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen

Romênia

EVENTOS DO MUNICÍPIO DE CLUJ-NAPOCA

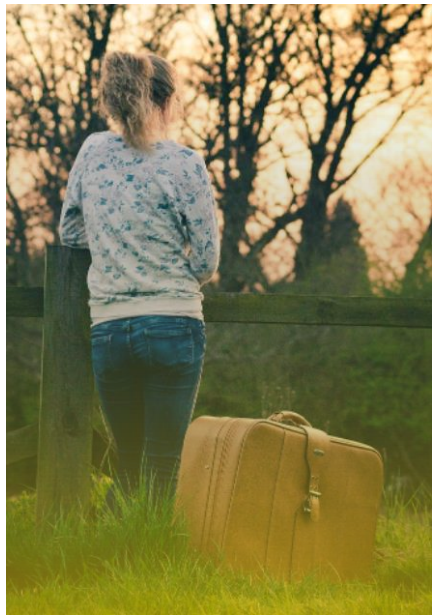
Participação da NTT DATA Romênia na cerimônia de entrega do prêmio "Student of the Year", com a Inspetoria Escolar do Condado de Cluj e outras instituições. Todos os anos, 300 estudantes de destaque em educação e esporte são homenageados.

COLABORAÇÃO COM O ALFA GRUP

A **NTT DATA Romênia** ajuda crianças órfãs que estão sob a proteção da Alfa Grup Association. Todos os meses, a sede recebe crianças em seu salão de jogos e oferece alimentação. Também participa e apoia diversos projetos da associação.

alfa grup

O projeto, iniciado há 6 anos, conta com 10 colaboradores envolvidos ativamente, e a participação de 45 pessoas.



4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISSO SOCIAL

CAMPANHAS DE NATAL

O Natal é a época em que se realizam as maiores iniciativas sociais em nível local:

Romênia

Participação com a Associação Alfa Grup Band.

Portugal

Participação no calendário do Advento.

Os colaboradores da **NTT DATA Portugal** tiveram a oportunidade de fazer uma doação e escolher uma ONG para ajudar. Em cada participação foram arrecadados € 0.50, totalizando o valor de € 7.500 doados à Fundação Gil. As doações realizadas pelas empresas são destinadas para a construção de uma clínica de apoio à saúde mental infantil.

PLANT-MY-TREE®

DACH (Alemanha e Áustria, Suíça):

A **NTT DATA DACH** plantou 5.000 árvores em nome de seus profissionais, em colaboração com a PLANT-MY-TREE, e contou com a ajuda de 20 colaboradores e 59 voluntários externos. Com as 5.000 árvores, o projeto absorverá cerca de 62,5 toneladas de CO_2, proporcionando um ambiente apropriado para a sobrevivência de cerca de 6.700 espécies de animais que possuem dependência direta das árvores.

Rain of presents: Todos os anos, no Natal, os colaboradores de Ettlingen e Munique ajudam fundações que apoiam crianças carentes. Eles realizam doações e entrega de presentes. Em Frankfurt, dedicam-se às crianças e às suas famílias no feriado, e em Colônia, fazem doações para uma organização que oferece alimentação e ajuda as crianças a fazer o dever de casa.

Em virtude da situação emergencial na Ucrânia e das notícias preocupantes vindas de lá, a **NTT DATA EMEAL** deseja manifestar o seu apoio aos companheiros ucranianos que trabalham na empresa e prestar publicamente a sua solidariedade a todas as pessoas que estejam passando por esse momento difícil.

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

Desde o primeiro dia da guerra na Ucrânia, a **NTT DATA EMEAL** está em contato com clientes e colegas do Grupo que mantêm operações na Ucrânia, e se manteve inteiramente à disposição.

Milhões de ucranianos, principalmente mulheres e crianças, cruzaram a fronteira na posição de refugiados. Dezenas de milhares de pessoas foram deslocadas ou fugiram dos conflitos no seu país.

Conscientes dos atuais problemas gerados por este conflito, a **NTT DATA EMEAL** aderiu a esta causa, prestando auxílio com a iniciativa Teaming, uma plataforma de micro doações, e da qual somos membros fundadores, para qualquer pessoa doar €1 por mês às causas sociais selecionadas.

O valor arrecadado pelo Teaming, em consequência da iniciativa **NTT DATA EMEAL** com a Ucrânia, será transferido para o ACNUR, que está oferecendo ajuda humanitária para cobrir as necessidades básicas no centro do país.

22

voluntários da NTT DATA Romênia

36

refugiados ucranianos assistidos

+500

pessoas envolvidas

Na Espanha, a **NTT DATA EMEAL** promoveu a plataforma digital do Ministério do Interior para acolher os ucranianos fugidos da guerra.

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

INICIATIVAS DE COMPROMISSO SOCIAL

Ainda sobre o apoio à Ucrânia, uma equipe de 10 acompanhantes da Romênia ofereceu um mês de alojamento, apoio psicológico e assistência na compra de bilhetes de viagem a 36 refugiados.

NTT DATA EMEAL COM A UCRÂNIA

Colaboramos em iniciativas de organizações não governamentais que prestam ajuda às vítimas da guerra na Ucrânia:

Fundação Adi Hadean e Escola Nacional de Ciências Políticas e Administração Pública de Bucareste

Apoiamos financeiramente a Fundação para fornecer alimentação a estudantes estrangeiros refugiados vindos da Ucrânia até que possam retornar aos seus países de origem, e para outros refugiados. A Escola Nacional de Ciências Políticas e Administração Pública de Bucareste abrigou refugiados em seu campus de Bucareste. Nos dias 3 e 6 de março de 2022, 420 refugiados receberam refeições.

Sociedade Humanitária Cygnus da Universidade Stefan cel Mare

Demos apoio financeiro à sociedade da Universidade Stefan cel Mare em Suceava, cidade próxima à fronteira com a Ucrânia. Mais de 500 voluntários ofereceram alojamento, gerenciando o Centro de Alojamento de Refugiados, administrado pelo Centro de Auxílio a Refugiados USV, e montando uma loja com produtos gratuitos para refugiados.

Fundação Alma Mater Napocensis da Universidade Babes Bolyai de Cluj-Napoca

Demos apoio financeiro a um programa que possibilita que três professores pesquisadores da Ucrânia continuem a sua colaboração com os pesquisadores da Universidade Babes Bolyai de Cluj-Napoca. O projeto teve início em março de 2022 com duração de um ano.

CERT TRANSILVÂNIA

Demos apoio financeiro a diversas missões da principal ONG em Cluj-Napoca -CERT Transilvânia destinadas aos refugiados. Disponibilizamos dois carregamentos com medicamentos, alimentos, artigos para bebês, artigos de higiene, cobertores e equipamentos médicos em três locais diferentes na região de Cernauti. Esta iniciativa teve início em março de 2022 e as missões começaram na primeira semana de abril.

PATRIR

Fornecemos apoio financeiro ao PATRIR, escritório de Cluj, para que continuem apoiando os refugiados com assistência telefônica sobre habitação e assessoria jurídica. Em março, também foi criado o grupo dos ucranianos em Cluj no Telegram, com cerca de 7.000 membros. Neste grupo, as pessoas podem fazer perguntas e receber apoio de outros ucranianos. Eles também têm equipes de ajuda aos ucranianos na fronteira e em Cluj, incluindo apoio logístico e humanitário.

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

NTT DATA FOUNDATION

Para desenvolver as suas atividades, a Fundação, 100% financiada pela empresa, conta com uma contribuição de € 559.739 da **NTT DATA EMEAL**. Suas linhas de ação são apoiar o espírito empreendedor, promover a inovação e estimular o talento das pessoas. A **NTT DATA FOUNDATION** desenvolve inúmeros projetos nos quais muitos profissionais participam como voluntários.

Nossos projetos

eAwards - Prêmios para o empreendedorismo tecnológico com impacto social. Para projetos inovadores em setores como saúde, biotecnologia, mobilidade, indústria, negócios digitais etc.

+3.500

voluntários internos e externos

Play and Make it! - Conjunto de iniciativas para desenvolver as competências digitais para crianças e adolescentes. Ex.: Oficinas temáticas, olimpíadas de robótica, acampamentos de programação etc.

27

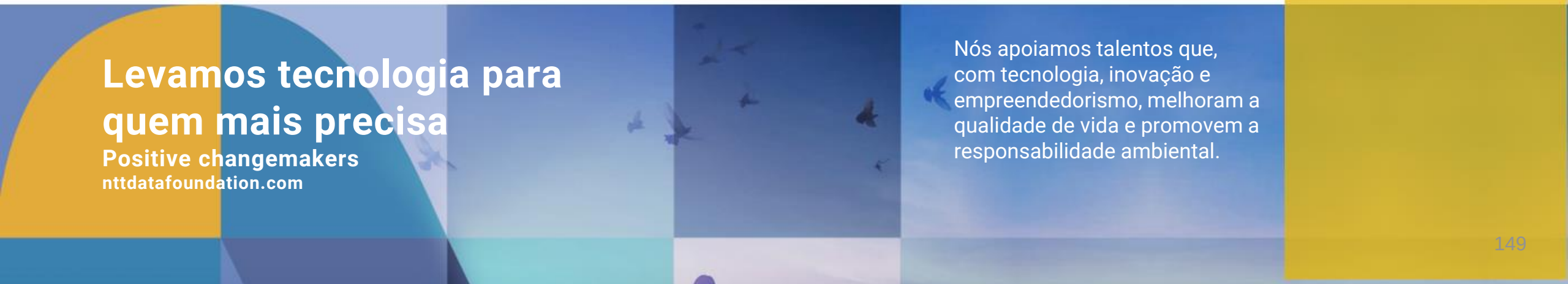
cidades

Digital School - Bootcamp intensivo de programação orientado à empregabilidade para adultos sem experiência anterior em programação.

17

países

PLAY AND MAKE IT
NTT DATA FOUNDATION



Levamos tecnologia para quem mais precisa

Positive changemakers
nttdatafoundation.com

Nós apoiamos talentos que, com tecnologia, inovação e empreendedorismo, melhoram a qualidade de vida e promovem a responsabilidade ambiental.

4.6 Compromisso social e redução de desigualdades

NTT DATA FUNDAÇÃO

5 de dezembro...

Dia Internacional do Voluntário

+500 adolescentes e crianças

participaram de sessões de tecnologia **Play and Make it!** para reduzir a **exclusão digital**.

+230 adolescentes

receberam mentoria no **Programa Púlsar** para reduzir a **desigualdade de gênero**.

+90 colegas da NTT DATA

apresentaram seus projetos empreendedores com **impacto social** ao **Your Social Awards**.

+590 projetos

de **empreendedorismo tecnológico** foram avaliados para ajudar a transformar a sociedade no **eAwards Global**.

04

SOCIAL

4.7 Fornecedores

4.7 Fornecedores

COMPRAS LOCAIS

Impacto das atividade da **NTT DATA EMEAL** no emprego e desenvolvimento local

A **NTT DATA EMEAL** busca promover o desenvolvimento e a sustentabilidade de todas as comunidades em que atua. Colabora ativamente com a sociedade, apoiando e promovendo iniciativas com efeitos favoráveis à população e ao meio ambiente, principalmente por meio de iniciativas e projetos de empreendedorismo, inovação e ação social.

Ao comprar de fornecedores locais, a **NTT DATA EMEAL** contribui para o desenvolvimento e crescimento dos empreendedores de suas comunidades. Em 2021, tanto para a everis como para a **NTT DATA EMEAL**, 85% das compras foram realizadas de fornecedores locais. Consideramos fornecedores locais aqueles cujo país de origem (sede) é o mesmo país da compra. Tal como no ano anterior, este indicador é calculado com base nas faturas recebidas durante o ano.

O volume de compras durante este ano continuou sendo afetado pela pandemia, e categorias como 'viagens' ainda têm um volume baixo.

Em abril de 2022, a ferramenta **SAP Ariba** foi implementada para facilitar a gestão de compras com fornecedores. A solução Ariba foi implementada em todos os países da ex-everis e será aplicada nas outras unidades da NTT DATA EMEA nos próximos meses seguindo o mesmo modelo.

SAP Ariba

Promover o crescimento econômico contínuo, inclusivo e sustentável, a empregabilidade plena e produtiva e o trabalho decente.

4.7 Fornecedores

PAÍS	COMPRAS LOCAIS NO AF21	COMPRAS LOCAIS NO AF20	COMPRAS LOCAIS NO AF19
EUROPA			
ALEMANHA	67%	-	-
ÁUSTRIA	25%	-	-
BÉLGICA	47%	44%	77%
ESPANHA	89%	87%	88%
FRANÇA	100%	100%	N/A
ITÁLIA (ex-everis)	94%	88%	94%
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	86%	-	-
LUXEMBURGO	35%	75%	83%
PAÍSES BAIXOS	51%	93%	N/A
PORTUGAL	70%	90%	94%
REINO UNIDO (ex-everis)	73%	74%	77%
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)	88%	-	-
ROMÊNIA	95%	-	-
SÉRVIA	89%	-	-
SUÍÇA (ex-everis)	20%	82%	100%
AMÉRICAS			
ARGENTINA	81%	96%	97%
BRASIL	75%	98%	97%
CHILE	93%	93%	96%
COLÔMBIA	95%	92%	92%
MÉXICO	93%	96%	95%
PERU	88%	91%	88%
EUA	88%	96%	98%
ÁFRICA			
MARROCOS	69%	100%	100%
TOTAL	85%	89%	90%

POLÍTICA DE COMPRAS

A política de compras da **NTT DATA EMEAL** inclui os regulamentos, responsabilidades e condições básicas para aquisições corporativas.

Inclui o código de ética da Empresa, que deve ser seguido por qualquer colaborador da **NTT DATA EMEAL** que entre em contato com fornecedores. Adicionalmente, há políticas internas que estipulam os processos de adjudicação de serviços e bens aos fornecedores e que se baseiam nos princípios da imparcialidade, transparência e sustentabilidade.

A função de compras da **NTT DATA EMEAL** compreende todas as equipes que intervêm direta ou indiretamente nos processos de compras, sendo chefiada pela equipe de Compras, que pertence à Estrutura Mundial de Governança e Coordenação (GCGS) liderada pelo Chefe Global de Compras.

A equipe de Compras é composta por um grupo de profissionais organizados geograficamente de acordo com as necessidades de negócios de cada país. Nesse sentido, eles podem dar suporte a projetos de compras locais, regionais e globais.

4.7 Fornecedores

A **NTT DATA EMEAL** está empenhada em incorporar as questões ambientais e sociais, especialmente a igualdade de gênero, em sua política de compras.

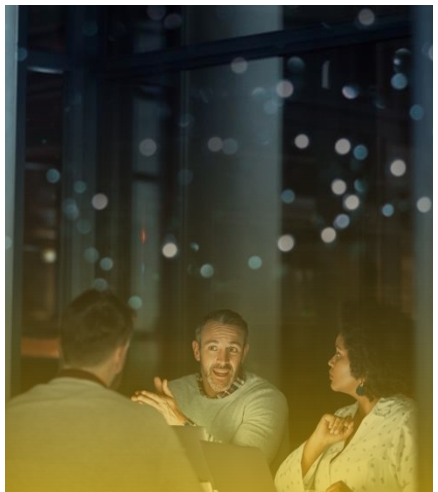
MONITORAMENTO DE FORNECEDORES

A **NTT DATA EMEAL** conta com um processo detalhado de análise de informações para a aprovação de fornecedores, o que também garante que os fornecedores estejam cientes das políticas da **NTT DATA EMEAL** em termos de segurança, prevenção de riscos ocupacionais, política ambiental e energética, GDPR etc., assim como os termos e condições gerais do contrato.

A **NTT DATA EMEAL** tem um processo de avaliação conduzido pelas equipes de Compras em colaboração com as áreas associadas em cada caso, que segue as diretrizes estabelecidas na estrutura global de coordenação e governança Isso garante que o fornecedor atenda às expectativas referentes aos prazos de execução e de entrega, assim como, à qualidade dos produtos e serviços contratados.

A **NTT DATA EMEAL** adotou medidas ambientais no processo de avaliação de fornecedores e vem trabalhando para impulsionar o desempenho frente às políticas ambientais na aprovação de fornecedores. O objetivo é incluir questões sociais e de igualdade de gênero no curto prazo.

4.7 Fornecedores



MONITORAMENTO DE FORNECEDORES

Embora varie de país para país, a **NTT DATA EMEAL** estabelece critérios robustos na seleção de fornecedores:

- **As mesmas condições para todos os fornecedores.** A empresa sempre avalia três propostas de empresas diferentes para comparar os critérios e propostas.
- **Transparência em cada proposta recebida.** O cliente interno tem à disposição todas as informações sobre cada fornecedor proposto.
- **Processo interno de avaliação do serviço prestado.**
- **Análise dos critérios de gestão, concepção e desenvolvimento de projetos.**

Por fim, é importante ressaltar que a **NTT DATA EMEAL** sempre atua com integridade e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis às operações com os seus fornecedores, respeitando os contratos assinados e estabelecendo os seguintes canais de diálogo:

Canais de diálogo com fornecedores:

- Endereço de e-mail para o envio de propostas.
- Processo de negociação.
- Gestão de relacionamento contínua.
- Processo de aprovação.
- Avaliações dos serviços executadas regularmente.

POLÍTICAS DE ADMISSÃO PARA TERCEIROS

Além disso, a empresa estabelece com os seus fornecedores políticas para que os terceirizados utilizem as mesmas ferramentas. Essa políticas indicam que a **NTT DATA EMEAL** possui um Código de Ética e Conduta Profissional cujo conteúdo também se aplica às empresas e profissionais com os quais a empresa colabora, que serão obrigados a respeitar os direitos fundamentais de cada pessoa; a criação de um ambiente de trabalho adequado ao desenvolvimento pessoal, social e empresarial; a aplicação eficaz dos princípios da igualdade, meritocracia e não discriminação na contratação de colaboradores; o compromisso com a qualidade, inovação, treinamento e transparência na informação; a eliminação dos riscos ocupacionais; a proibição de solicitar ou oferecer qualquer tipo de presente, que exceda uma mera cortesia, a clientes e/ou fornecedores, incluindo a Administração Pública, para obter um benefício, favor, subsídio ou vantagem a favor da **NTT DATA EMEAL** ou em benefício próprio; assim como a gestão adequada dos recursos e respeito ao meio ambiente.

Há também um formulário de certificação pelo qual o colaborador/contratado deve aceitar a política ambiental da **NTT DATA EMEAL**, baseada na norma ISO 14.001, e a política energética, baseada na norma ISO 50.001:2011.

04

SOCIAL

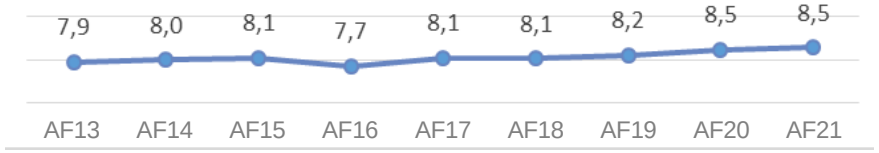
4.8 **Clientes**

4.8 Clientes

A **NTT DATA EMEAL** trabalha com uma política muito clara com os clientes, baseada na proximidade e em soluções inovadoras, integrais 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 do projeto.

Para saber o grau de satisfação dos clientes quanto à qualidade do serviço prestado pela **NTT DATA EMEAL**, foram estabelecidos diversos canais de comunicação:

- **Relatório de Satisfação do Cliente:** elaborado anualmente com base nas respostas obtidas em pesquisas com clientes. É uma pesquisa que visa medir o grau de satisfação do cliente com a qualidade do serviço prestado, em cada uma de suas fases, a partir de perguntas detalhadas. No AF21, a empresa manteve o índice máximo anual com uma pontuação de satisfação do cliente de 8,5 de 10. Em relação a outros anos, a pontuação sempre esteve acima de 7,7 (ex-everis).



- **Gestão de Clientes:** conforme mencionado, cada cliente possui uma estrutura de gestão global liderada por um Gerente de Clientes, cujas tarefas incluem tratar diretamente as preocupações e receios que o cliente possa ter e estabelecer planos de ação pertinentes para resolver potenciais contingências.

- **Gestão de sinistros:** este processo está sob responsabilidade do departamento jurídico da **NTT DATA EMEAL**. Durante o AF21, não houve relatos de ações judiciais por parte de nossos clientes.

- Regularmente, solicita-se ao departamento de *Marcas e Comunicação* informações sobre as comunicações recebidas nas redes sociais sobre qualidade e meio ambiente.

Com relação à metodologia, as informações foram coletadas por meio de pesquisas on-line e de um questionário enviado a 429 pessoas sobre 589 projetos (alguns contatos são os mesmos para vários projetos), representando 7,7% do total de projetos realizados no ano.

Os aspectos mais valorizados pelos clientes são a "qualidade dos profissionais" (25,8%), seguido por "relacionamento com o cliente" (18,4%) e "responsabilidade e compromisso" (13,5%). Dentre as áreas de melhoria, destacam-se a "rotatividade" (13,6%), a "capacidade de gestão" (12,9%) e as "soluções oferecidas" (10,7%).

4.8 Clientes

Adicionalmente, a **NTT DATA EMEAL** celebra contratos adequados de acordo com os seus clientes, fornecendo sistemas e serviços conforme a proposta e o estabelecido.

Como parte do seu compromisso de confidencialidade, a empresa faz a gestão das informações dos clientes em conformidade com os contratos e as respectivas leis e regulamentos relativos à proteção de dados pessoais, estabelecendo, além das pesquisas acima referidas, os seguintes canais de diálogo:

- Propostas de negócios e seu monitoramento.
- Atividades de desenvolvimento de negócios.
- Eventos: congressos e conferências.
- Pesquisas de satisfação
- Relatório de sustentabilidade anual.

HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

ESG DASHBOARD

O **Painel ESG** (ESG Dashboard) fornece informações detalhadas sobre o impacto da sustentabilidade. A NTT DATA EMEAL oferece avaliações e consultoria que levam a questão da sustentabilidade para o desenvolvimento de produtos e a criação de negócios. Isso se faz possível com a utilização de um framework que permite que as empresas planejem e avaliem as suas atividades de acordo com critérios ambientais, sociais e de governança (ESG).

Maior sustentabilidade e impacto nos negócios

O **Painel ESG** representa a experiência comprovada da **NTT DATA** em sustentabilidade e a sua competência tecnológica, e avalia de forma abrangente os impactos dos produtos e serviços na sustentabilidade -- desde a estratégia até a implementação e operação. Os benefícios para as empresas são:

- Melhor tomada de decisão, respaldada pelo conhecimento com base em mais dados e melhores análises.
- Novas oportunidades de negócios são criadas com mais foco nos clientes.
- Fortalecimento da reputação da empresa com os clientes e parceiros por meio de iniciativas de sustentabilidade de ponta.
- Custos operacionais reduzidos graças à automação, que libera recursos para focar em tarefas mais valiosas e responsáveis.
- Colaboradores mais comprometidos e talentosos graças à participação significativa e inclusiva em termos de sustentabilidade.

4.8 Clientes

ESTUDO DE CASO

TORNANDO UM BANCO LÍDER EM SUSTENTABILIDADE

O **Mediolanum** é um banco italiano que oferece aos jovens (Millennials e Geração Z) maior controle sobre as suas finanças e associa esse controle ao interesse dos jovens pela sustentabilidade. O banco lançou novos produtos digitais que incentivam um comportamento mais sustentável. Os clientes podem obter benefícios ao realizar atividades saudáveis e ecológicas (por exemplo, exercício físico ou plantar árvores). Isso os ajuda não apenas a cuidar de suas finanças, mas do meio ambiente, dando-lhes a oportunidade de atuar pelo bem do planeta.

A **Mediolanum** estabeleceu parceria com a NTT DATA visando implementar um painel ESG como uma abordagem diferente focada nas causas raízes dos erros de sustentabilidade e amplia a responsabilidade de encontrar e implementar as devidas soluções. O projeto está se tornando um modelo mais completo de atribuição de pontos e elaboração de relatórios para avaliar os diferentes tipos de projetos dos bancos.

HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

NTT DATA IoTrace

Os consumidores e outros stakeholders estão cada vez mais interessados em saber como os produtos fabricados e comercializados são obtidos e entregues. Com a crescente globalização e maior demanda por produtos e processos sustentáveis, as interações comerciais estão cada vez mais complexas.

A solução **NTT DATA IoTrace** ajuda as empresas a avaliar o seu desempenho de sustentabilidade desde a matéria-prima até o cliente final. O uso da tecnologia Distributed Blockchain Ledger (DLT) permite o compartilhamento, rastreamento e verificação dos dados por diversos sistemas, proporcionando total transparência e alto nível de confiança na origem dos dados e está acessível a qualquer pessoa a qualquer momento.

O uso de blockchain garante que todos os itens da cadeia de suprimentos passem por uma auditoria completa, informando automaticamente todos os stakeholders.

Sustentabilidade totalmente garantida e maior eficiência

Com a **NTT DATA IoTrace**, grandes volumes de documentos são substituídos por dados inteligentes que acionam automaticamente transações em todos os sistemas do setor e habilitam aplicativos de dados de alto nível, como os aplicativos anti lavagem de dinheiro (AML). Qualquer pessoa em qualquer lugar do mundo consegue obter as informações confiáveis de que precisa de forma rápida.

Vantagens da **NTT DATA IoTrace**:

- Reforça a confiança com transparência.
- Garante a sustentabilidade.
- Compartilha dados de forma eficiente.
- Impede a manipulação de dados irreversíveis.
- Cria novas oportunidades de negócios.

4.8 Clientes

ESTUDO DE CASO

RASTREAMENTO DO PESCADO, DO MAR AO SUPERMERCADO

Uma empresa líder no setor de processamento de pescado na América do Sul precisava provar aos seus clientes que atende aos requisitos de sustentabilidade.

Em parceria com a **NTT DATA EMEAL**, a empresa implementou a solução IoTrace para rastrear a sustentabilidade ao longo de toda a cadeia de suprimentos. Com ela, foram registradas informações como coordenadas de pesca, tipo de embarcação, certificação do contrato de trabalho de cada pescador e até dos fornecedores logísticos, abrangendo todo o ciclo de vida do produto e sua certificação.

HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

IA RESPONSÁVEL E INCLUSIVA

Inspecionar grandes áreas é um processo demorado e não confiável. A Inteligência Artificial (IA) está melhorando exponencialmente os modelos de aprendizagem profunda para uma ampla gama de usos. Uma aplicação que está se desenvolvendo rapidamente é a interpretação de imagens e vídeos. Para empresas que têm o dever de cuidar de grandes áreas geográficas, é especialmente importante que ajudem a prevenir os danos ao meio ambiente e garantir a segurança e proteção de suas operações.

A **NTT DATA EMEAL** aplica o conhecimento especializado de seu laboratório de IA para ajudar as empresas a fazer uma inspeção baseada nas imagens do entorno para gerenciar o meio ambiente e trazer melhorias às operações.

Ele aplica a visão artificial orientada pela tecnologia de IA para automatizar e melhorar as operações de vigilância de campo das empresas. A abordagem da **NTT DATA EMEAL** é aplicar algoritmos que treinam uma rede neural profunda, um modelo para identificar objetos em uma imagem. Em seguida, usa a Heurística para detectar objetos e anomalias e atribuí-los ao mundo real. Foi também desenvolvido um aplicativo para gerenciar o processo e avaliar rapidamente a gravidade dos incidentes e o grau de risco operacional.

A **NTT DATA EMEAL** desenvolve protótipos rápidos, demonstrações e provas de conceito para verificar o valor esperado.

Monitoramento do nosso impacto ambiental

A base da estratégia de sustentabilidade de qualquer grande empresa é a gestão da biodiversidade e do capital natural, como plantas, animais, ar, água, solo e minerais. Parte importante dessa responsabilidade é monitorar e analisar as repercussões das operações sobre a diversidade, ecossistemas e espécies. O aplicativo de vigilância visual orientado por IA oferece benefícios de sustentabilidade e eficiência operacional, incluindo:

- Monitoramento do impacto ambiental.
- Identificação rápida e precisa dos riscos operacionais causados ao meio ambiente.
- Ajudar a empresa a cumprir o seu dever de zelar pelo meio ambiente.
- Garantir a segurança e proteção das operações com o monitoramento contínuo dos impactos ambientais.
- Trazer melhorias às credenciais ecológicas da empresa aos olhos de clientes, colaboradores e investidores.

4.8 Clientes

ESTUDO DE CASO

EMPRESA NACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS IMPLEMENTA ANÁLISE DE VEGETAÇÃO BASEADA EM VISÃO COMPUTACIONAL

O monitoramento da vegetação é tarefa fundamental para que uma grande empresa de serviços públicos europeia garanta a segurança e a operação confiável de sua rede de distribuição de eletricidade. O monitoramento regular da rede, composta por 145 mil km de linhas e infraestruturas, é fundamental. A inspeção visual não somente requer tempo, como também pode levar a ineficiências causadas por erro humano e subjetividade.

A **NTT DATA EMEAL** trabalhou em parceria com essa empresa para desenvolver um sistema de visão computacional baseado em IA e identificar problemas na vegetação, como a proximidade entre as árvores e as suas linhas de transmissão, quase em tempo real. A análise baseada em IA indica onde e quando pode haver riscos relacionados a árvores ou outra vegetação antes que causem danos à rede.

04

SOCIAL

4.9 Prêmios e reconhecimentos da NTT DATA EMEAL

De acordo com o estudo **Top Companies no LinkedIn**, a **NTT DATA Spain** foi nomeada a melhor empresa para se trabalhar pelo segundo ano consecutivo.

4.9 Prêmios e reconhecimentos

A rede social corporativa lançou a segunda edição do seu estudo anual, que coleta dados sobre as empresas com mais de 500 colaboradores e que se destacam em cada país, classificando as 25 melhores empresas para trabalhar e avançar na carreira profissional em 2022.

O relatório analisa a capacidade de crescimento profissional, o desenvolvimento de competências, a estabilidade da empresa, as oportunidades externas, a afinidade com a empresa, a diversidade de gênero e a constituição de outras organizações.

Das 25 melhores empresas da Espanha, a **NTT DATA** obteve o primeiro lugar pelo segundo ano consecutivo. Estamos na primeira posição entre as empresas líderes do setor. De acordo com a classificação, nos destacamos por nossas habilidades de comunicação, trabalho em equipe e solução de problemas. Isso mostra como estruturamos o nosso modelo de trabalho operacional, que se tornou mais flexível, dando a oportunidade para que os profissionais decidam como desejam desenvolver a sua carreira dentro da empresa.

pelo sétimo ano consecutivo, a **NTT DATA Spain** também foi reconhecida pelo **Top Employer Institute** como uma das melhores empresas para trabalhar. Este importante estudo certificou e reconheceu 1.857 Top Employers em 123 países/regiões do mundo -- e nós ficamos entre os melhores.

Isso significa que não somos apenas uma das maiores empresas de serviços de TI do mundo, mas que, mais do que nunca, devemos cuidar dos profissionais que atraímos, mostrando ao mundo por que estamos entre os melhores empregadores do mundo.

4.9 Prêmios e reconhecimentos

A empresa recebeu prêmios em todo o mundo...

EMEA Talent Partner of the Year 2021

Partner for Social Impact Award (2020)

Certificação "Top Employer" na Espanha, Brasil e Alemanha

Prêmio SAP Cloud Platform Challenge 2019, com o projeto Smart Factory Gate

Prêmio na Categoria Winner of Most Relevant Service Cloud Project

Vencedora do Salesforce Partner Innovation Award

Outstanding - Catalyst Communications Global (DWTS2020)

Certificação Great Place to Work Brasil (2021)

Grupo NTT DATA na Europa. Líder em Satisfação do Cliente. Whitelane Research IT Sourcing Study Europe 2020

Parceiro Platinum Multinational Liferay

Empresa do ano pela GTI (2019

Adobe Digital Experience Partner do ano no sul da Europa (2020)

Prêmio 'Specialized Partner of the Year', na Categoria Human Capital Management (2019)

Prêmio Sapiens 2019 na categoria Projeto para o Registro Interinstitucional de Atos Delegados na Espanha

Semi-annual Services Tracker in IT Consulting, Systems Integration, Custom Application Development and Macro Project Market – Oriented Service – Peru (2021)

Iberia Consulting Partner of the Year 2021

ISO 14001 – Sistemas de Gestão Ambiental (SGA) no Chile (2021)

Prêmio Parceiro do Ano 2019

CSR Mexico 2021

4.9 Prêmios e reconhecimentos

RECONHECIMENTOS DE CAPACIDADES GLOBAIS POR ANALISTAS

A Gartner não endossa nenhum fornecedor, produto ou serviço descrito em suas pesquisas e não aconselha que os usuários de tecnologia selecionem apenas fornecedores com as classificações mais altas ou outra designação.

As pesquisas da Gartner se baseiam nas opiniões de sua empresa de consultoria e pesquisa, e não devem ser interpretadas como declarações de fatos.

A Gartner não se responsabiliza por quaisquer garantias, expressas ou implícitas, relacionadas a esta pesquisa, incluindo quaisquer garantias de comercialização ou adequação a uma finalidade específica.

2ª posição em Serviços Gerenciados e Implementação por receita pela Gartner, Market Share, IT Services 2020

Gartner, Market Share, IT Services, Worldwide 2020, Dean Blackmore, et. al, Abril 2021

Líder em Terceirização de Processos Empresariais orientados por Insights, Q4 2020 pela Forrester Wave™

Insights-Driven Business Process Outsourcing, Q4 2020, The Forrester Wave™, novembro 2020

Líder em serviços de Blockchain da RadarView™ em 2020

Blockchain Services 2020 RadarView™ por Avasant, dezembro 2020

3ª posição no ranking Top 100 do IDC FinTech Rankings 2020

IDC FinTech Rankings 2020 por IDC, outubro 2020

Líder em serviços digitais para a área da saúde pelo ISG Provider Lens™

Healthcare Digital Services – Payer Business Process as a Service by ISG Provider Lens, março 2021

4ª posição no ranking dos melhores Prestadores de Serviços do Setor de Saúde 2020 pela HfSResearch

HfS Top 10 Healthcare Sector Service Providers, dezembro 2020

Líder em Intermediação, Orquestração e Gerenciamento de Infraestrutura de Nuvem pela NelsonHall

NelsonHall Cloud Infrastructure Brokerage, Orchestration and Management, dezembro 2020

Líder na avaliação de fornecedores da NelsonHall NEAT para serviços da Salesforce (2020)

NelsonHall NEAT Vendor Evaluation para Salesforce Services 2020, janeiro de 2021

Líder na avaliação de fornecedores da NelsonHall NEAT para serviços de migração de nuvens SAP (2020)

NelsonHall NEAT Vendor Evaluation para SAP Cloud Migration Services, fevereiro 2021

05 GOVERNANÇA CORPORATIVA

05

GOVERNANÇA CORPORATIVA

5.1 Órgãos de governança

5.1 Órgãos de governança

17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Para alcançar os seus objetivos e garantir a sua missão, a **NTT DATA EMEAL** conta com os seguintes órgãos de governança:

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é o maior órgão decisório da **NTT DATA EMEAL**. Sua principal missão é governar a empresa com seus poderes para dirigir, administrar e representar a empresa nas atividades que compõem seu objeto social.

A política do Conselho é delegar a gestão do dia a dia aos órgãos executivos, CEO e equipe da administração da empresa, concentrando as suas atividades na promoção, supervisão e controle da gestão.

Os atuais membros do Conselho de Administração são:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	
PRESIDENTE	Eduardo Serra Rexach
CO-PRESIDENTE	Kazuhiro Nishihata
CEO DA NTT DATA EMEAL	Fritz Hoderlein
CONSELHEIROS INDEPENDENTES	Pedro Luis Uriarte Santamarina (2º Vice-presidente)
	Pilar Zulueta de Oya
	Alejando Ferreiro Yazigi
	Mónica de Oriol Icaza
CONSELHEIROS ACIONISTAS DO GRUPO NTT DATA	Koji Miyajima
	Chieri Kimura
	Patrizio Mapelli
	Kei Anzai
	Miyuki Ide
SECRETÁRIO DO CONSELHO	Antonio Gómez Jarillo

5.1 Órgãos de governança

A função do Conselho de Administração (como o maior órgão decisório) da empresa controladora da **NTT DATA EMEAL** é ser o garantidor máximo no que diz respeito à identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais. Neste sentido, ele delega as tarefas de supervisão e controle direto do gerenciamento de risco global ao Comitê de Auditoria e Compliance, que é liderado pelo Chief Risk Officer (CRO), em conjunto com outros órgãos de governança corporativa da controladora. Essa função advém dos princípios de controle interno, compliance e boa governança corporativa aplicados à empresa, e da implementação das medidas e iniciativas promovidas pelo Comitê de Auditoria e Compliance.

Como parte da incorporação da empresa no AF21, que uniu duas empresas operacionais do Grupo **NTT DATA** (ex-EMEA e ex-everis) em uma nova região (Grupo **NTT DATA EMEAL**), o CRO continuou liderando a área global de Gestão de Riscos e Seguros, que gerencia os riscos da empresa no nível do Grupo. No âmbito da atividade de Gerenciamento de Risco, e visando a integração, o CRO reportou à Sede (**NTT DATA** Corporation) a existência de riscos materiais específicos em nível regional em relação às duas empresas operacionais, além dos riscos identificados pela controladora do Grupo **NTT DATA**, em cumprimento às normas de avaliação de risco exigidas pelas leis J-SOX. Da mesma forma, a elaboração deste relatório levou em consideração a Matriz de Risco Global concebida pela entidade japonesa, que inclui todos aqueles vinculados à atividade desenvolvida pela empresa, destacando os riscos materiais que podem afetar todo o Grupo **NTT DATA**.

Esta matriz incorpora os riscos de acordo com uma metodologia específica que considera três categorias (riscos associados ao ambiente externo, riscos associados ao negócio e riscos associados ao compliance), assim como o seu impacto e a probabilidade de ocorrência, quantificando cada risco.

A cada ano fiscal, o CRO trabalha com as outras áreas envolvidas da empresa para apresentar a Análise de Risco Anual ao Comitê de Auditoria e Compliance.

Esta análise é conduzida três vezes por ano: no início, no meio e no final do ano fiscal. Os relatórios da análise incluem as seguintes informações:

- **Relatório no início do ano fiscal:** A Matriz Global de Risco identifica os riscos materiais ou mais críticos e estabelece medidas necessárias para prevenir e/ou mitigar esses riscos durante o ano.
- **Relatório no meio do ano fiscal:** No meio do ano fiscal, as medidas específicas adotadas pelo Grupo para enfrentar os riscos materiais identificados, o andamento de tais medidas (planejadas ou não) e a sua análise, juntamente com questões que a Auditoria Interna possa ter detectado, são relatados para a prevenção e/ou mitigação desses riscos.
- **Relatório no final do ano fiscal:** A análise final dos riscos materiais identificados é apresentada, incluindo o número total de incidentes, o grau de conclusão das medidas adotadas para prevenir e/ou mitigar os riscos, assim como quaisquer medidas que ainda estejam em andamento ou que serão tomadas, se necessário, no ano fiscal subsequente.

5.1 Órgãos de governança

Em virtude do processo de integração, neste ano fiscal, a avaliação e relatório de riscos foram simplificados em relação aos anos anteriores nas duas empresas operacionais, conforme orientações da Sede a este respeito.

Além disso, o Departamento de Auditoria Interna do Grupo **NTT DATA EMEAL** também informa o Comitê de Auditoria e Compliance sobre todos os trabalhos realizados desde a última reunião do comitê, inclusive os detalhes de suas revisões, assim como uma atualização quanto a recomendações seguidas pelas unidades ou áreas auditadas.

Por sua vez, o Comitê de Auditoria e Compliance, em sua apresentação habitual realizada em cada reunião e especificamente ao final de cada ano fiscal, apresenta ao Conselho suas conclusões sobre os trabalhos da área de Auditoria Interna e sobre a análise de risco acima mencionada.

Referidos procedimentos de gerenciamento de risco incluem a análise das informações coletadas pelos canais estabelecidos formalmente pela Empresa, tais como aqueles decorrentes de sua qualidade de membro de associações comerciais e de seu envolvimento em fóruns de opiniões relacionados com suas atividades.

A função do Conselho de Administração da empresa controladora do Grupo **NTT DATA EMEAL**, no que diz respeito à avaliação da eficácia dos processos de gerenciamento de risco relacionados a questões econômicas, ambientais e sociais da organização, consiste também em agir como o guardião máximo. A eficácia dos processos acima mencionados é, portanto, avaliada por delegação pelo Comitê de Auditoria e Compliance, conforme explicado anteriormente. Esse Comitê supervisiona os incidentes e medidas necessárias relacionadas às funções desempenhadas pela área global de Auditoria Interna, no que tange ao controle e eficácia dos processos internos.

Tendo em vista a integração, neste ano fiscal, os relatórios da Auditoria Interna para ambas as empresas operacionais foram elaborados separadamente e não foram consolidados na Sede.

Da mesma forma, o Departamento de Auditoria Interna, por meio de seus relatórios habituais, também presta informações trimestrais ao referido comitê. Por sua vez, os relatórios apresentados pelo Departamento de Auditoria ao Conselho de Administração permitem que ele avalie a eficácia dos processos de gerenciamento de risco das áreas acima mencionadas.

Regularmente, durante cada ano fiscal e ao menos bimestralmente, o Conselho de Administração realiza avaliações das questões econômicas, ambientais e sociais, assim como de seus impactos, riscos e oportunidades.

5.1 Órgãos de governança

COMITÊS DELEGADOS

No exercício de suas funções organizacionais, o Conselho constituiu formalmente dois Comitês Delegados: o Comitê de Auditoria e Compliance e o Comitê de Indicações e Remunerações.

Adicionalmente, e a fim de garantir a representação de conselheiros independentes, o Conselho pode indicar um representante para a posição de Conselheiro Coordenador ou Lead Director. A sua principal função é gerenciar a coordenação dos conselheiros externos. Essa função também pode ser desempenhada pelo vice-presidente do Conselho, quando assim for indicado.

A **NTT DATA EMEAL** elaborou o Regulamento do Conselho de Administração que, em consonância com os princípios da boa governança corporativa e da transparência, estabelece as normas para a organização e funcionamento do Conselho de Administração da NTT DATA Europe & Latam, S.L.U.

A seguir, apresentamos a lista dos membros e seus cargos para o AF21.

POSIÇÃO	COMITÊ DE INDICAÇÕES E REMUNERAÇÕES	COMITÊ DE AUDITORIA E COMPLIANCE
PRESIDENTE	Pilar Zulueta de Oya	Alejando Ferreiro Yazigi
MEMBROS	Pedro Luis Uriarte Santamarina	Pilar Zulueta de Oya
	Mónica de Oriol Icaza	Kei Anzai
	Kei Anzai	Miyuki Ide
	Miyuki Ide	
SECRETÁRIO	Antonio Gómez Jarillo	Antonio Gómez Jarillo

Observador Permanente Chieri Kimura

05

GOVERNANÇA CORPORATIVA

5.2 **Medidas de prevenção à corrupção e suborno**

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e suborno

No AF21, e no âmbito do processo de integração em que se encontra, a empresa não testemunhou qualquer ocorrência durante o curso de seus negócios que possa estar associada a uma possível corrupção ou suborno de qualquer tipo. Nesse sentido, não houve repercussões que pudessem ter impacto nas suas demonstrações financeiras. A **NTT DATA EMEAL** está comprometida e promove a implementação dos princípios de boa governança corporativa e controle interno, e o seu novo Programa de Compliance e Gestão de Riscos, que está sendo projetado e aplicado na região, está e continuará em conformidade com tais princípios. Este novo Programa seguirá a linha dos anos fiscais anteriores, focando em iniciativas e medidas efetivas para prevenir e evitar os casos acima mencionados.

Por meio dos canais globais de denúncias (Sistemas Whistleblowing) existentes nas duas empresas operacionais que foram incorporadas no ano fiscal em questão, a empresa não recebeu nenhuma denúncia ou comunicação de suposta corrupção ou suborno, utilizando o sistema de denúncias ou qualquer outro canal existente.

No entanto, no AF21, as duas empresas operacionais (ex-EMEA e ex-everis) receberam 22 denúncias por meio desses canais de denúncia (no AF20, o grupo ex-everis recebeu 20 denúncias por esse canal). Tal como no ano anterior, grande parte dessas denúncias estão associadas à área de Pessoas, pois dizem respeito a incidentes no âmbito da gestão de pessoas, que não estão especificamente relacionados ao Compliance. Nestes casos, essas denúncias foram redirecionadas internamente pelos canais direcionados para os departamentos de RH competentes para a sua investigação e gestão, e, quando aplicável, as respectivas medidas disciplinares foram adotadas. Da mesma forma, nenhuma denúncia diz respeito à corrupção ou suborno e apenas uma está relacionada à fraude, e essa foi definitivamente encerrada, pois não causou impacto à Empresa.

Esses canais permitem que qualquer colaborador ou profissional do Grupo, assim como qualquer terceiro que mantenha relações comerciais com o Grupo de Segurança e Privacidade, faça denúncias de forma confidencial e anônima. As denúncias são criptografadas e mantidas dentro dos parâmetros de segurança adequados.

No âmbito do gerenciamento de risco corporativo por parte do Chief Risk Officer (CRO) do Grupo e da sua coordenação entre as duas empresas operacionais, não foram identificados riscos materiais relacionados à corrupção ou suborno que necessitassem de ações ou subsequente adoção de medidas apropriadas para preveni-los ou evitá-los.

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e suborno

Consequentemente, o CRO não precisou informar nenhum desses atos ao Comitê de Auditoria e Compliance do Grupo (órgão ao qual o Conselho de Administração delega as funções específicas de Compliance e Análise de Risco). Da mesma forma, o diretor de Compliance (COO) e a equipe de Compliance não precisaram comunicar nenhum incidente ou ato significativo aos Comitês Globais de Gerenciamento de Risco e nem ao Comitê de Auditoria e Compliance do Grupo.

Dito isto, neste ano fiscal foi ajuizada uma ação judicial em face do Grupo, embora tal ação não seja significativa nem esteja relacionada à corrupção ou suborno.

Na data da elaboração da declaração de informações não financeiras, o juízo competente (Audiência Nacional) ainda não havia julgado o recurso da **NTT DATA Spain, S.L.U.** (anteriormente conhecida como everis Spain, S.L.U.) para revisão judicial da decisão (não definitiva e final) da Comissão Nacional de Mercados e Concorrência (CNMC) sobre a suposta, minorada e incidental, responsabilidade em supostas práticas antitruste, conforme relatada no ano fiscal anterior.

A **NTT DATA Spain, S.L.U.** segue desenvolvendo iniciativas e ações de conscientização e treinamento com o objetivo de prevenir condutas antitruste, assim como promover as melhores práticas, consolidando a cultura de Compliance na organização.

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e suborno

Durante o ano fiscal 2021, o Grupo **NTT DATA EMEAL** lançou uma atualização do treinamento de Compliace global. Nesse sentido, exigiu que todos os colaboradores das duas empresas operacionais adotassem esta nova versão para reforçar a mensagem, veiculada pela matriz japonesa, de relevância do Compliance, prevenção da corrupção e do suborno e uso adequado do canal de denúncias para a comunicação de possíveis infrações às normas indicadas, sejam elas normas externas ou internas. Este curso abrange todos os níveis e categorias profissionais.

O Grupo **NTT DATA EMEAL** continua fomentando uma cultura de tolerância zero para atos criminosos no Grupo, incluindo corrupção, e continua melhorando as medidas e ações para preveni-los. Assim como no ano fiscal anterior, continua aumentando a conscientização e fornecendo treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção. No ano fiscal 2021, ações de treinamento e conscientização sobre os seguintes aspectos e áreas foram mantidas no Grupo, no que diz respeito à **NTT DATA Spain** ou às Empresas Operacionais ex-everis (ações muito semelhantes foram realizadas em outras Empresas Operacionais ex-EMEA):

Código de Ética e Conduta Profissional

(Incluindo a Política Global de Compliance da NTT DATA)

O Código de Ética e Conduta Profissional do Grupo Empresarial **NTT DATA Spain** (ex-Grupo everis), marco básico do Programa Global de Compliance, promove a conformidade regulatória em todos os países em que o Grupo opera, e promove a ética e os princípios de integridade e transparência.

Este Código também estabelece as diretrizes fundamentais a ser seguidas por todos os profissionais do Grupo e terceiros com quem faz negócios, incluindo diretrizes de combate à corrupção e suborno, direta ou indiretamente, tanto no setor privado quanto no público.

O descumprimento das regras deste Código pode infringir o regulamento interno da empresa e resultar, dependendo da análise do caso, na imposição das medidas disciplinares correspondentes e/ou na adoção das medidas legais cabíveis. O Código de Ética e Conduta Profissional é público e está disponibilizado no site corporativo (https://es.nttdata.com) e pode ser acessado na intranet global pelos colaboradores.

Política Global de Presentes e Hospitalidade

Todos os colaboradores do Grupo **NTT DATA Spain** devem aderir a esta política, que inclui diretrizes específicas sobre estes assuntos nas negociações com o setor público e/ou privado, assim como internamente. Notavelmente, no setor público é estritamente proibido dar ou oferecer, direta ou indiretamente, presentes ou entretenimento a qualquer funcionário público, independentemente de sua quantia ou valor ou se a empresa estiver participando de uma licitação que possa acabar vencendo, para evitar qualquer conduta irregular que vise influenciar decisões ou receber tratamento preferencial. A política restringe a oferta de presentes e hospitalidade aos casos em que haja uma necessidade aceitável, justificada e registrada e que cumpram integralmente as práticas de negócios locais comuns e as leis e regulamentos aplicáveis.

Ações específicas de conscientização, treinamento e comunicação

No ano fiscal 2021, com o objetivo de prevenir riscos penais, o grupo empresarial **NTT DATA Spain** continuou fornecendo treinamento para combater a corrupção, o suborno e a lavagem de dinheiro por meio de diferentes ações de conscientização presencial e ações globais gerais com o curso de Compliance, obrigatório para todos os colaboradores. As empresas operacionais ex-EMEA realizaram as mesmas ações seguindo metodologia e gestão similares.

As mesmas ações e treinamentos foram realizadas nas empresas operacionais da ex-EMEA, com metodologia e gerenciamento similares.

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e suborno

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e suborno

Política global de combate à corrupção

Esta política estabelece tolerância zero a qualquer forma de corrupção e fornece diretrizes sobre o assunto, principalmente no que diz respeito ao cumprimento de todas as normas anticorrupção dos Estados Unidos e do Reino Unido, especialmente a Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior (FCPA, sigla em inglês) e a Lei Antissuborno do Reino Unido (UKBA, sigla em inglês), assim como as normas antissuborno e de combate à lavagem de dinheiro aplicáveis internacionalmente, na Europa ou na Espanha.

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** promove o uso das cláusulas antissuborno desenvolvidas pela Associação Internacional TRACE (Anti-Bribery Compliance Solutions), em todos os contratos internacionais que a empresa celebra com terceiros.

Todas as áreas da empresa, principalmente as áreas comerciais, devem ter pleno conhecimento e integralmente aplicar e cumprir esta Política.

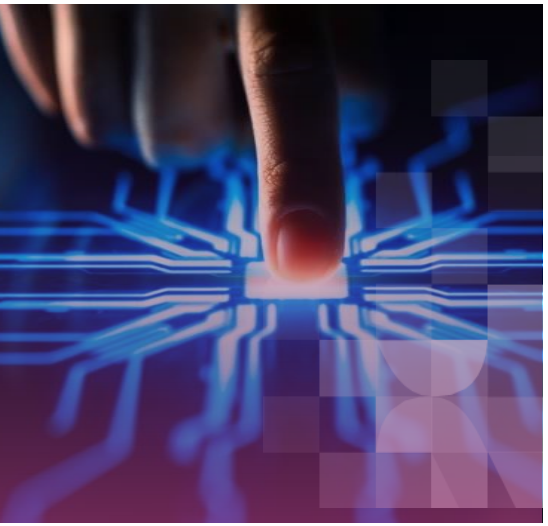
Programa global de Compliance

Este curso é obrigatório para todos os colaboradores do Grupo, a pedido da NTT DATA Corporation, e conta com o acompanhamento do diretor-global de Compliance e da área Global de Compliance, juntamente com outras áreas da empresa, incluindo a Digital University, o departamento de Pessoas ou de RH e o departamento de Brand & Communications. O curso inclui diversos treinamentos, entre eles o de combate à corrupção/ao suborno.

Assim como no ano anterior, todos os profissionais do Grupo cumpriram a Política Penal Global e foram informados sobre o **Canal de Denúncias Global** para reportar qualquer possível violação dos regulamentos, incluindo possíveis delitos de corrupção. Esta Política Penal Global e o Catálogo de Riscos Penais, documento que acompanha como Anexo, descreve os tipos de infrações pelas quais qualquer pessoa jurídica pode ser criminalmente responsável na Espanha, de acordo com o Código Penal vigente, e está disponível no principal regulamento interno, e constitui uma parte importante do Programa Global de Compliance. Este Código Penal pode ser encontrado na intranet corporativa global.

Outros aspectos importantes foram atualizados, como a expressa menção à nova norma internacional de conformidade vigente, a ISO 37301.

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e suborno



Matriz global de riscos de Compliance

Identifica suspeitas de violações de normas e/ou infrações, associadas à corrupção, suborno ou lavagem de dinheiro e medidas específicas para a sua prevenção.

Esta Matriz identifica os riscos criminais que podem estar diretamente ligados à atividade do Grupo, com base na probabilidade de ocorrência e o seu impacto. No AF21, foram priorizados os possíveis crimes que possam estar associados a esta atividade e a categorização do risco de acordo com uma escala de 1 a 5, considerando Baixo (1), Baixo/Médio (2), Médio (3), Médio/Alto (4) e Alto (5). Na Matriz, não foram identificados riscos penais de alto nível, no nível médio/alto foram detectados os seguintes riscos, que correspondem às infrações penais tipificadas pelo Código Penal e que podem resultar em responsabilidade criminal para a Empresa: Propriedade Industrial e Intelectual, Corrupção Empresarial, Descoberta e Divulgação de Segredos, Danos, Suborno e Negociação em Influência.

A Matriz de Riscos continuou em desenvolvimento nos países em que o grupo empresarial **NTT DATA Spain** opera para adequá-la à legislação local aplicável em cada uma de suas jurisdições.

Ações de controle, correção, monitoramento e auditoria

São realizados pelo diretor global de Compliance, pelo departamento de Compliance e pelo departamento de Auditoria Interna. Visam implementar medidas eficazes para detectar, monitorar e corrigir condutas infratoras envolvendo crimes ou riscos de Compliance na organização e que sejam associados a corrupção e comportamentos relacionados.

Compromisso anticorrupção

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** continua incluindo este compromisso em todos os contratos assinados com consultores externos e intermediários comerciais (agentes comissionados, representantes e distribuidores). Pretende-se garantir o cumprimento de todas as leis e regulamentos, a fim de prevenir que atos de corrupção sejam praticados por terceiros com quem o Grupo faz negócios.

Para reforçar esse valor, cada caso é avaliado, e nos contratos internacionais, são incluídas as cláusulas TRACE Antissuborno mencionadas na Política Global de Combate à Corrupção acima.

O mesmo compromisso se aplica às empresas operacionais ex-EMEA, de forma semelhante e com o mesmo propósito.

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e suborno

Canais de Denúncia

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** dispõe de um Canal de Denúncias global, confidencial e anônimo (caso o informante assim o deseje), disponível no site corporativo (https://es.nttdata.com) para todos os colaboradores do Grupo e quaisquer terceiros (clientes, fornecedores etc.) que atuam em nome do Grupo ou que interagem ou colaboram com o Grupo.

O procedimento interno está disponível na intranet corporativa, seção "Compliance", para todos os colaboradores do Grupo.

É importante ressaltar a objetividade deste canal, uma vez que é operado externamente por um renomado escritório de advocacia e está hospedado em uma plataforma de TI externa e de ponta na Alemanha, assegurando que o canal seja confidencial e anônimo, de acordo com os parâmetros adequados de privacidade e segurança. Durante o AF21, campanhas de comunicação muito semelhantes às que aconteceram no ano fiscal anterior foram realizadas da seguinte forma:

- Informações sobre as políticas e procedimentos internos do Grupo relativos ao combate à corrupção foram compartilhadas com os membros do Conselho de Administração.
- A força de trabalho da organização tem sido informada sobre as políticas e procedimentos internos do Grupo relativos ao combate à corrupção, os quais se encontram localizados, de forma proeminente, na intranet global do Grupo.
- As políticas e procedimentos de combate à corrupção são internos, embora a maioria seja fornecida a todos os tipos de parceiros de negócios com quem o Grupo interage.
- Informações sobre as campanhas realizadas para aumentar a conscientização e fazer treinamentos de combate à corrupção foram informadas aos membros do Conselho de Administração.
- Os colaboradores do Grupo receberam treinamentos de combate à corrupção.
- Para finalizar, as empresas operacionais ex-EMEA também dispõem de um Canal Global de Denúncias, seguindo os mesmos princípios e iniciativas descritos acima para o grupo empresarial **NTT DATA Spain**.

05

GOVERNANÇA CORPORATIVA

5.3 **Combate à lavagem de dinheiro**

5.3 Combate à lavagem de dinheiro

Seguem abaixo as medidas de combate à lavagem de dinheiro e o controle de contribuições para fundações e organizações sem fins lucrativos em vigor no grupo de empresas **NTT DATA Spain** (muito similar às existentes nas empresas operacionais ex-EMEA):

- **Compliance:** Política Global de Combate à Corrupção.
- **Compliance:** Política Global de Presentes e Hospitalidade.
- **Compliance:** Matriz Global de Risco de Compliance.
- **Financeiro:** Controle financeiro.
- **Auditoria Interna:** Controles de Auditoria Interna.
- **Controle interno e governança corporativa:** Group Authority Matrix (GAM)

Não foram feitas contribuições significativas a fundações e organizações sem fins lucrativos, relacionadas ao trabalho pro bono da empresa. De qualquer forma, estas seriam controladas pelas medidas descritas anteriormente. No entanto, frente à situação da COVID-19, e em benefício das entidades ou indivíduos por ela afetados, as empresas do Grupo realizaram alguns projetos pro bono, de forma pontual e temporária, no âmbito das iniciativas de RSE lideradas e geridas pela área de Responsabilidade Social Corporativa, após a sua análise e validação.

05

GOVERNANÇA CORPORATIVA

5.4 **Gestão de riscos**

5.4 Gestão de riscos

O Grupo NTT DATA Spain, seguindo os princípios de boa governança e controle interno, possui uma área global de Gestão de Riscos e Seguros liderada e administrada, em nível de grupo, pelo diretor de Riscos (CRO, sigla em inglês). No âmbito da função de Gerenciamento de Risco, em coordenação com o Comitê de Compliance e Gerenciamento de Risco, o CRO identificou e avaliou os riscos corporativos, conforme a Matriz Global de riscos materiais fornecida pela sua controladora japonesa (**NTT DATA Corporation**), incluindo todos os riscos relacionados às atividades do Grupo **NTT DATA**.

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

- **Riscos que poderiam impactar o modelo da empresa** (principalmente referentes à proteção do Modelo de Qualidade e Generosidade) e seu crescimento.
- **Riscos empresariais**, tais como riscos externos ou de mercado, cuja responsabilidade é atribuída pelo Comitê de Auditoria e Compliance que reporta ao Conselho de Administração do Grupo.
- **Riscos operacionais**, que são analisados e avaliados pelo Departamento de Auditoria Interna. Os resultados deste trabalho são apresentados em vários estudos e relatórios, após serem revisados são detalhados em cada Matriz de Risco de cada unidade de auditoria.

Os riscos operacionais são os riscos ambientais, sociais, econômicos e seus impactos.

A Matriz também contém as medidas e planos de ação de cada ano fiscal para a devida prevenção de riscos, principalmente com foco nos riscos considerados materiais para a empresa.

Esta matriz foi revisada pelo CRO no AF21, com o suporte de outras áreas envolvidas em toda a organização, com o objetivo de verificar a necessidade de revisão devido a mudanças nas operações do Grupo e ao surgimento de novos eventos ou fatores externos que possam afetar o Grupo.

A atividade de avaliação de risco do Grupo **NTT DATA Spain**, que é gerenciada e coordenada pelo Diretor de Riscos, não identificou riscos adicionais específicos em nível regional diferentes dos riscos materiais constantes da Matriz Global fornecida pela **NTT DATA** Corporation.

Por último, as empresas operacionais ex EMEA realizaram a mesma avaliação e não identificaram outros riscos materiais ou relevantes além dos riscos materiais relacionados na Matriz Global fornecida pela **NTT DATA Corporation**.

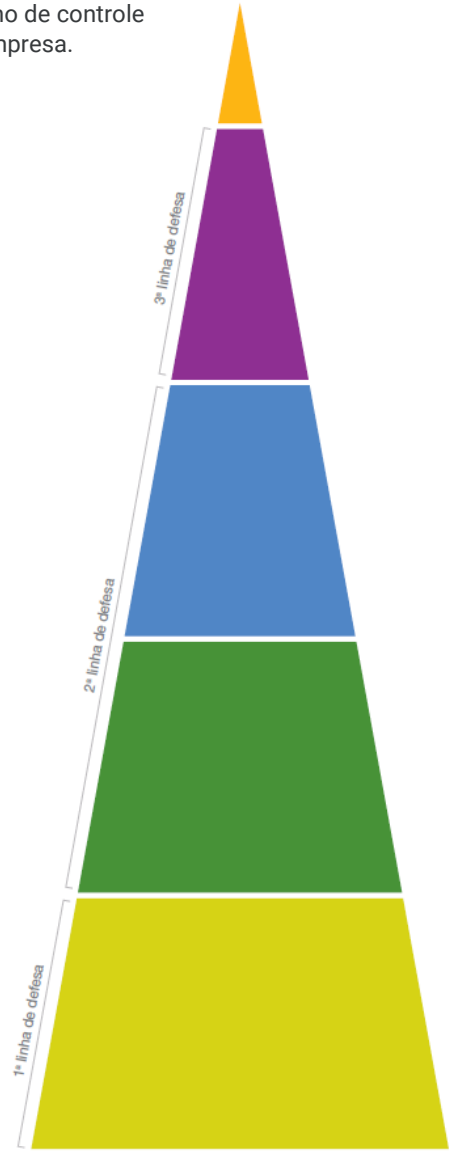
5.4 Gestão de riscos

METODOLOGIA DE CONTROLE DE RISCO

A cada ano fiscal, o CRO trabalha com as outras áreas envolvidas da empresa para apresentar a Análise de Risco Anual ao Comitê de Auditoria e Compliance em três estágios:

- **Estágio 1: No início do ano fiscal**, são identificados os riscos materiais e mais críticos na Matriz Global de Risco, estabelecendo-se algumas das medidas necessárias para o ano fiscal que está começando, visando prevenir e/ou mitigar esses riscos ou garantir seu impacto por meio de seguros correspondentes durante o ano em questão.
- **Estágio 2: No meio do ano fiscal**, as medidas específicas adotadas pelo Grupo para enfrentar cada um dos riscos materiais identificados são relatadas para a prevenção e/ou mitigação desses riscos. São também informados os números de incidentes ocorridos, se houver, o andamento de tais medidas (planejadas ou não) e uma análise das mesmas, juntamente com questões que a Auditoria Interna possa ter detectado.
- **Estágio 3: Ao final do ano fiscal**, é apresentada a análise final dos riscos materiais identificados, incluindo o número total de incidentes, o grau de conclusão das medidas adotadas para prevenir e/ou mitigar os riscos, assim como quaisquer medidas que ainda estejam em andamento ou que serão tomadas, se necessário, no ano fiscal subsequente.

Sistema interno de controle de risco da empresa.



Conselho de Administração

Conselho fiscal

Auditoria interna

- Carta de Auditoria Interna.
- Princípios da ndependência e Objetividade.
- Metodologia baseada nas Normas do Instituto dos Auditores Internos (IIA, sigla em inglês).
- Processos e procedimentos detalhados.
- Análise de risco (& Matrizes de Risco): 69 Unidades de Auditoria.
- Plano de Auditoria de 3 anos.
- Acompanhamento das recomendações.

Unidade de controle

CISO/CRO/CIO/CFO/Compliance/ Gerenciamento de Riscos e Seguros/ Área de produção etc.

Comitês:

Comitê de Compliance
Comitê de Segurança da Informação etc.

- Código de Ética & Conduta Profissional.
- Matriz de Responsabilidade do Grupo.
- Sistema de Alerta Profissional.
- Gerenciamento de Risco do CRO.
- Política de Combate à Corrupção.
- Política de Presentes.
- Outros comitês.

Unidades globais

Contabilidade, Jurídico, compras, tesouraria, pessoas, fiscal etc.

Comitês:
Comitê Global de BSA
Comitê de Economia de Negócios etc.

- Políticas Contábeis (Regras de segregação de funções, acesso privilegiado etc.).
- Políticas de Pessoas.
- Gerenciamento de Risco de TI.
- Política Global de Compras.
- Outros comitês.

Escritórios, regiões e unidades locais

Head de Escritório.
Head de Unidade.
Head de Região.

Unidades locais: contabilidade, jurídico, compras, tesouraria, recursos humanos, fiscal etc. (processos e procedimentos)

- Objetivos definidos e concretos.
- Definição dos papéis e responsabilidades.
- Sistema de Informação.
- Procedimentos, regras, planos de ação e políticas internas.
- Controles do "Operador" realizados diariamente.
- Controles estruturados vitais executados pelo pessoal de supervisão.
- Controles realizados pela Alta Administração.

5.4 Gestão de riscos

Não obstante as iniciativas desenvolvidas e vinculadas ao processo de integração, no AF 21, o reforço do Programa de Compliance continuou a ser implementado, principalmente do ponto de vista criminal e nas subsidiárias que integram o Grupo **NTT DATA Spain**, aumentando o seu nível de conformidade.

Para materializar a devida prevenção de riscos, o Grupo **NTT DATA EMEAL** iniciou um projeto para o próximo ano fiscal, implementando a norma internacional de Compliance ISO 37301 sobre os Sistemas de Gestão de Compliance, e assim incorporando adequadamente os requisitos e recomendações também incluídos no novo Programa de Compliance da EMEAL que está em desenvolvimento.

5.4 Gestão de riscos

CIBERSEGURANÇA

Durante o ano fiscal, apesar do aumento no número de ciberataques, apenas dois servidores periféricos foram afetados. Graças às medidas implementadas, não houve qualquer impacto na infraestrutura corporativa.

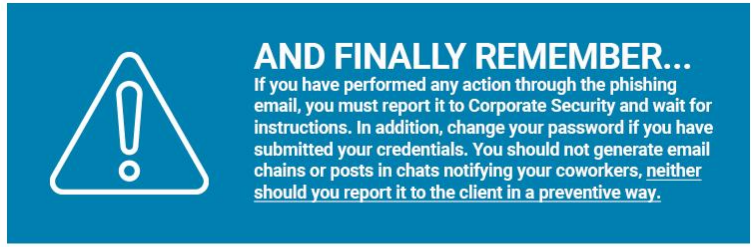
O escritório de Proteção de Dados da **NTT DATA** está progredindo com os projetos para melhorar continuamente em relação à LGPD, implementando procedimentos e tecnologias para tornar as medidas de proteção de dados mais eficazes, aumentar a conscientização e o treinamento contínuo em proteção de dados pessoais e privacidade. Quanto à cibersegurança, continuamos aperfeiçoando as ferramentas e capacidades das nossas equipes para nos prepararmos para um ambiente cada vez mais exigente e regulamentado, em que o número e a sofisticação dos ataques cibernéticos aumentam a cada ano.

Há diversos cursos sobre privacidade e segurança, e sempre enviamos pílulas mensais abordando assuntos relevantes, como: gerenciamento de incidentes em projetos, como identificar se devo processar os dados pessoais, como excluir dados pessoais no contexto do projeto etc.

8ª PÍLULA DE CONSCIENTIZAÇÃO DE SEGURANÇA

Conscientização sobre phishing

Phishing é uma tentativa de enganar os usuários para obter informações confidenciais, credenciais de acesso ou até mesmo baixar arquivos com software malicioso e infectar o nosso dispositivo.



You should also be aware that NTT DATA regularly launches phishing campaigns to help you train in the detection of malicious emails and reporting them to Corporate Security.

Security is the responsibility of all of us, we need you to be alert.

For more information, access the Doorways article we have prepared.

AWARENESS RAISING ABOUT PHISHING

Phishing is an attempt to trick users by trying to obtain confidential information, access credentials or even downloading files with malicious software to infect our systems.

HOW TO DETECT A PHISHING EMAIL?

The following characteristics should be considered:

- **Sender's email address, check that the address displayed (alias) and the real email are the same.**
- **Links use subdomains, misspelled URLs or suspicious URLs.**
- **Text sometimes contains spelling or grammatical mistakes.**
- **Messages are often urgent and sometimes threatening.**
- **Make sure you recognise the links or attachments you are expecting.**

WHAT SHOULD I DO?

It is fundamental not to access the email links or download any file, as well as to report it to the corporate security team.

HOW TO REPORT A PHISHING EMAIL?

- Use the Report button on the Outlook toolbar, following the steps:

  REPORT MESSAGE → PHISHING → REPORT

- Forwarding the phishing email as an attachment to the following email address: Information.Security.Corporate@nttdata.com.

5.4 Gestão de riscos

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** obteve certificação no âmbito do Sistema de Gestão da Segurança da Informação (ISMS) corporativo baseado na ISO27001 e ENS (Esquema Nacional de Segurança), normas de elevado nível e com os seguintes objetivos:

- Informações sigilosas e controladas: Garantir a disponibilidade, confidencialidade e integridade das informações gerenciadas pela **NTT DATA Spain**.
- Riscos Gerenciados: Demonstrar que os riscos associados aos serviços prestados pela empresa são identificados, avaliados e gerenciados de forma a garantir o acesso à informação respeitando as estratégias definidas pela everis e pelos seus clientes.
- Conscientização: Conscientizar todos a respeito de questões de Segurança da Informação, de forma a garantir que os atores envolvidos possam evitar incidentes ou saibam como agir em caso de detecção de problemas.
- Compromisso: Demonstrar o compromisso da empresa com a Segurança da Informação, principalmente ao gerenciar as informações do cliente.
- Priorização de investimentos: Priorizar investimentos em controles de segurança de acordo com o valor que agregam ao serviço e o nível de segurança exigido pelos clientes. Para os seguintes serviços:
  - Serviços de infraestrutura hosting, housing, Tecnologia de Sistemas, Operação e Monitoramento/ Observabilidade, e nos serviços prestados anteriormente na nuvem.
  - Serviços de desenvolvimento e manutenção de aplicativos.
  - Terceirização de Processos de Negócios.
- Outros países que contam com a certificação ISO 27001 são: a Alemanha, com 8 centros; Itália, com 2 centros; Romênia, com 6; e Reino Unido, com um.

ISO 27001: 2017	ENS ALTO NÍVEL
NOVUS BUILDING AV. FUENTE DE LA MORA, 1,28050 MADRID	Novus Building Av. Fuente de la Mora, 1,28050 Madrid
AV. DIAGONAL, 605 - 4ª PLANTA, 08028 BARCELONA	Av. Diagonal, 605 - 4ª planta, 08028 Barcelona
CALLE BERLÍN 38 – 48, 08029 BARCELONA	Calle Berlín 38 – 48, 08029 Barcelona
RONDA DE TOLEDO, 19, 13005 CIUDAD REAL	Ronda de Toledo, 19, 13005 Ciudad Real
AVENIDA ÓSCAR ESPLÁ, 37, 03007 ALICANTE	Avenida Óscar Esplá, 37, 03007 Alicante
C/BRITANIA 36-38 ESQUINA C/ ESCULTOR JOSÉ GUTIÉRREZ 2-4, 03540 PLAYA SAN JUAN, ALICANTE	C/Britania 36-38 esquina C/ Escultor José Gutiérrez 2-4, 03540 Playa San Juan, Alicante
C/ GONZALO JIMÉNEZ DE QUESADA, 2 EDIFICIO TORRE SEVILLA, 41092 SEVILLA	C/ Gonzalo Jiménez de Quesada, 2 Edificio Torre Sevilla, 41092 Sevilla
AVDA. AMÉRICO VESPUCIO, 5.2.C EDIFICIO CARTU- JA, 41092 SEVILLA	Avda. Américo Vespucio, 5.2.C Edificio Cartuja, 41092 Sevilla
AVDA. JUAN CARLOS I, S/N - PLANTA BAJA, EDIFI- CIO TORRE CRISTAL, 30100 ESPINARDO– MURCIA	Avda. Juan Carlos I, s/n - planta baja, Edificio Torre Cris- tal, 30100 Espinardo– Murcia
AV. JAVIER PRADO OESTE 2501, PISO 12, MAGDA- LENA DEL MAR, 15076 LIMA (PERÚ)	Av. Javier Prado Oeste 2501, piso 12, Magdalena del Mar, 15076 Lima (Perú)
	Avda. Cortes Valencianas 39 (46015 Valencia)

05

GOVERNANÇA CORPORATIVA

5.5 **Direitos Humanos**

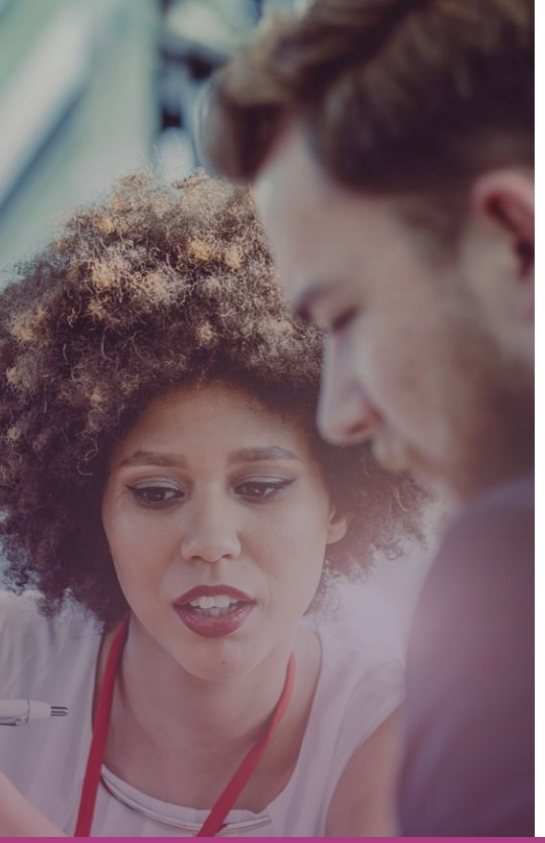
5.5 Direitos Humanos

IMPLEMENTAÇÃO DE PROCEDIMENTOS DE DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS

No próximo ano fiscal, a controladora japonesa, **NTT DATA Corporation**, planeja publicar um Código de Conduta que se aplicará a todas as empresas do Grupo **NTT DATA** localizadas fora do Japão. O novo documento irá aprimorar a defesa dos Direitos Humanos nas empresas e em quaisquer interações do Grupo com terceiros.

A NTT DATA Reino Unido tem uma política interna específica denominada Declaração sobre a Escravidão e Tráfico Humano (Slavery and Human Trafficking Statement) para cumprir as regras eminentemente sancionáveis por lei no Reino Unido (Modern Slavery Act). Ela estabelece medidas preventivas e punitivas para abolir as formas modernas de escravidão, trabalhos forçados envolvendo crianças e pessoas vulneráveis, tráfico de pessoas, exploração sexual e outras formas de exploração.

A pedido da **NTT DATA**, o Grupo **NTT DATA Spain** (e as empresas operacionais ex-EMEA) publicou no sistema de intranet global para todos os colaboradores um documento denominado "**Carta de Direitos Humanos do Grupo NTT**".



5.5 Direitos Humanos

PREVENÇÃO DO RISCO DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** sempre promoveu e cumpriu com todas disposições legais relacionadas à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva, assim como com os regulamentos contidos nos Tratados e Convenções Internacionais (Convenção da Organização Internacional do Trabalho), Disposições Comunitárias, Constituição Espanhola, Estatuto dos Trabalhadores, Lei Orgânica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Liberdade Sindical e Lei Orgânica 1/2002, de 22 de março, que regulamenta o Direito de Associação.

Além disso, o grupo empresarial **NTT DATA Spain** é uma empresa global, governada pelos valores de liberdade responsável, generosidade, energia criativa, coerência e transparência, preocupada não só com o desenvolvimento integral de seus colaboradores, mas também com as comunidades em que está presente.

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** possui um instrumento básico e essencial de conformidade: o Código de Ética e Conduta Profissional (incluindo a Política Global de Compliance da **NTT DATA**), juntamente com vários protocolos e políticas que garantem a conformidade e o respeito aos Direitos Humanos na empresa, tais como o Protocolo Corporativo para o combate ao assédio sexual e moral, os Planos de Igualdade, as várias políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, entre outros. Durante o AF21, foram relatados 3 casos de discriminação e tomadas as medidas internas cabíveis para sua resolução.

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** acredita que todo profissional deve ser tratado com respeito e dignidade, impedindo qualquer forma de discriminação em razão da raça, gênero, ideologia, nacionalidade, religião, orientação sexual ou qualquer tipo de deficiência. A **NTT DATA Spain** está comprometida em manter e proteger um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e direitos fundamentais trabalhistas de seus colaboradores, utilizando todas as medidas disponíveis.

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** ajuda as pessoas portadoras de deficiência a conquistar uma posição no mercado de trabalho, cumprindo as leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis (Lei Geral da Pessoa com Deficiência) e aplicando as medidas alternativas existentes para garantir que elas possam encontrar um emprego remunerado. Também assegura que os locais de trabalho sejam adaptados às necessidades físicas e sociais desses colaboradores.

O Grupo de empresas **NTT DATA Spain** também conta com o programa everislife, que garante que as medidas legais relativas aos direitos humanos sejam cumpridas e complementadas por medidas próprias. Apesar de o setor de consultoria na Espanha não ser uma atividade em que estes tipos de violações graves ocorram, o Grupo **NTT DATA Spain** condena categoricamente o trabalho forçado e o trabalho infantil.

O grupo empresarial **NTT DATA Spain** cumpre todas as leis e regulamentos referentes à idade mínima para o trabalho, tanto na Espanha quanto nos outros países em que está presente, e exige que os seus colaboradores/subcontratados, fornecedores e outros parceiros de negócios combatam o trabalho infantil.

No âmbito do projeto de reorganização e incorporação das empresas operacionais da **NTT DATA EMEAL**, os princípios estabelecidos para o grupo de empresas **NTT DATA Spain** e, na medida do aplicável ao resto da região, estão sendo ajustados para que se estendam igualmente a toda a região.

5.5 Direitos Humanos

As extraordinárias repercussões da **Inteligência Artificial** em todos os setores econômicos geram novos desafios éticos para os profissionais e especialistas em tecnologia e negócios.

COMPROMISSO COM O USO RESPONSÁVEL DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA CONTRIBUIR COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O Grupo **NTT DATA EMEAL** segue as diretrizes definidas pela União Europeia com vistas a uma abordagem ética da Inteligência Artificial: legalidade e cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis, observância dos princípios e valores éticos e robustez, a partir de abordagens tecnológicas e sociais que garantam que a Inteligência Artificial exerça um impacto positivo nas comunidades e nas pessoas.

Em colaboração com a 'Fundação SERES', foi criado um laboratório para desenvolver estruturas de atuação para ajudar pesquisadores, executivos e os cidadãos espanhóis em geral a compreender e tratar de forma prática os problemas éticos e sociais associados à IA.

Como marco importante, foi definido um conjunto comum de regras para o uso responsável e inclusivo da IA nas empresas por meio de 12 declarações alinhadas às diretrizes éticas estabelecidas pela Comissão Europeia para o uso ético da Inteligência Artificial.

05

GOVERNANÇA CORPORATIVA

5.6 **Prevenção e combate ao assédio**

5.6 Prevenção ao assédio

PROTOCOLO DE AÇÃO INTERNA SOBRE A PREVENÇÃO, AÇÃO E PENALIZAÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Apesar de todos os países serem regidos pelos princípios do código de ética da empresa, alguns possuem protocolos e políticas específicas para tratar o assédio. A tabela a seguir apresenta algumas medidas específicas de prevenção ao assédio.

A **NTT DATA EMEAL**, por meio das áreas de People e Recursos Humanos, tem um protocolo interno para a prevenção, tratamento e punição ao assédio, tanto moral quanto baseado em gênero, em ambiente de trabalho, para resolver situações discriminatórias e minimizar suas consequências, garantindo os direitos das pessoas envolvidas. Este protocolo dispõe de todos os procedimentos de gestão correspondentes, assim como da cooperação de um mediador e um comitê de controle e prevenção. Para isso, a **NTT DATA EMEAL** disponibiliza canais de denúncia anônima pelo Sistema de Alerta de Denúncias aos seus colaboradores e terceiros. Este sistema e os seus procedimentos internos estão disponíveis na intranet corporativa global e no website: **www.nttdata.com**

PAÍS	MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO
BRASIL	Código de Ética, Treinamento de Compliance, Treinamento de Compliance e Ética para Executivos, Canal de Denúncias
CHILE	Código de Ética, Treinamento de Compliance, Treinamento de Compliance e Ética para Executivos, Canal de Denúncias
ESPANHA	Protocolo Contra o Assédio Sexual e Moral
MÉXICO	NOM 035 - mecanismos de identificação de riscos psicossociais para identificá-los e canalizá-los adequadamente
PERU	Protocolo Corporativo Contra Assédio Sexual e Moral + Estabelecimento de um comitê de procedimento e avaliação para casos de assédio sexual e no trabalho
PORTUGAL	Código de Ética, Treinamento de Compliance, Treinamento de Compliance e Ética para Executivos, Canal de Denúncias
REINO UNIDO (ex-everis)	Acompanhamento do código ACAS (Serviço Consultivo de Conciliação e Arbitragem)
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)	Política NTT DATA contra assédio e bullying
ROMÊNIA	Política de combate ao assédio e discriminação (consulte: OM_184_NTT DATA; ROI (REGULAMENT INTERN / TITLUL VI
EUA	Medidas no Manual do Colaborador

05

GOVERNANÇA CORPORATIVA

5.7 **Responsabilidade tributária**

5.7 Responsabilidade tributária

O **Grupo NTT DATA EMEAL** tem consciência da importância da transparência e boa governança frente a questões tributárias.

O Conselho de Administração da **NTT DATA** aprovou a nova Política Fiscal da **NTT DATA EMEAL***, em vigor a partir de 1 de abril de 2022, que estabelece os princípios e diretrizes que regem os assuntos tributários do grupo **NTT DATA EMEAL** em todos os países em que opera.

Os princípios que regem a gestão dos assuntos tributários da **NTT DATA** são:

- **Proatividade**
- **Transparência**
- **Boa governança**

As diretrizes prioritárias para administrar as questões tributárias são:

- Cumprimento das obrigações tributárias de acordo com a legislação existente, razoável interpretação das leis tributárias e exercício dos direitos para levar casos ao judiciário quando considerar que as leis tributárias foram incorretamente interpretadas.
- Gerenciamento diligente e proativo dos riscos tributários.
- Reporte ao Conselho de Administração de todas as operações significativas nos termos da Lei das Sociedades Limitadas da Espanha.
- Relacionamento, de forma profissional e transparente, com as Administrações Tributárias das jurisdições onde a **NTT DATA EMEAL** opera.
- As transações com as partes relacionadas são mensuradas pelo valor de mercado.
- O Grupo não opera em jurisdições não cooperantes, nem utiliza processos ou sistemas pouco transparentes para fins de evasão.

A Política Fiscal da **NTT DATA EMEAL** visa promover as melhores práticas de boa governança tributária corporativa para o gerenciamento do risco tributário.

Além disso, a nova Norma de Controle Fiscal está sendo elaborada e se aplicará a todos os países da EMEAL que abrangem esta Política Fiscal.

Durante o ano, e até à aprovação da nova Norma Estrutural de Controle Tributário, manteve-se a aplicação da Norma Estrutural de Controle Tributário anterior, seguindo o âmbito de aplicação originalmente previsto, que define as principais funções e responsabilidades para o gestão e controle dos riscos tributários a que o Grupo está exposto, tomando como base o modelo de três linhas de defesa.

Este modelo é composto por:

- **Primeira linha de defesa:** Compreende as equipes de suporte interno do grupo diretamente envolvidas nos processos tributários. São responsáveis por implementar controles e informar a segunda linha de defesa quaisquer casos que possam ser uma zona de incerteza tributária.
- **Segunda linha de defesa:** Composta pelo Departamento Tributário da empresa, que é responsável pela estrutura do controle tributário, e pelo Diretor Corporativo de Riscos. Seus papéis são garantir que os controles estejam funcionando e sejam regularmente atualizados em relação às zonas de incerteza tributária, assim como definir as medidas para mitigar tais incertezas.
- **Terceira linha de defesa:** Compreende a equipe de Auditoria Interna, cuja função é garantir que a estrutura de controle tributário esteja adequada para suas finalidades.

As Normas Estruturais de Controle Tributário estabelecem o Gerenciamento de Risco Tributário e o Ciclo de Controle, que tem as seguintes etapas: identificação, avaliação, resposta, monitoramento e reporte.

Em virtude do Ciclo, o Departamento Tributário utiliza os resultados desse ciclo para elaborar um relatório anual ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria e Compliance sobre como os assuntos tributários têm sido tratados durante o ano.

Durante o AF21, o Conselho Fiscal avaliou as atividades da equipe tributária durante o AF20 incluídas no mencionado relatório anual e as aprovou, juntamente com as próximas etapas da implementação do Gerenciamento de Risco Tributário e Ciclo de Controle.

*Esta política substitui a política anterior do Grupo everis

5.7 Responsabilidade tributária

LUCROS ACUMULADOS PARA O PAÍS

Neste ano fiscal houve um aumento significativo nos lucros em comparação ao ano anterior. O Relatório de Gestão Econômica detalha esses números.

A tabela a seguir apresenta os lucros ou prejuízos antes e depois dos impostos por país. Os dados incluem todo o ano fiscal da **NTT DATA Spain** e os últimos seis meses da **NTT DATA EMEA***, correspondentes ao período compreendido entre outubro e março de 2022.

Andorra e África do Sul não registraram qualquer atividade neste ano fiscal, no entanto os outros dados afetam a tributação.

PAÍS	LUCRO BRUTO AF21 (€)	LUCRO LÍQUIDO AF21 (€)	LUCRO BRUTO AF20 (€)	LUCRO LÍQUIDO AF20 (€)	LUCRO BRUTO AF19 (€)	LUCRO LÍQUIDO AF19 (€)
EUROPA	16.941.715	25.987.082				
BÉLGICA	8.809.994	6.021.363	12.845.348	10.101.487	3.306.667	3.288.803
DACH*	7.055.550	3.066.904	-	-	-	-
ESPANHA	-13.417.847	-1.600.011	-154.642.198	-151.622.904	-141.418.553	-127.092.255
FRANÇA	228.228	182.084	-1.712.732	-1.709.675	306.090	228.429
ITÁLIA (ex-everis)	2.773.495	2.017.286	17.773.435	15.656.875	1.341.460	993.250
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	17.335.970	16.572.295	-	-	-	-
LUXEMBURGO	4.710	4.710	-1.002.690	-1.002.690	717.486	537.699
PAÍSES BAIXOS	4.573.387	3.231.776	21.897.194	20.849.279	1.482.422	1.448.297
PORTUGAL	3.271.385	2.267.841	651.173	-768.225	2.214.100	1.383.801
REINO UNIDO (ex-everis)	-1.944.819	-1.745.109	-190	5.632.864	-4.476.360	-3.610.454
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)	-11.305.678	-3.321.800	-	-	-	-
ROMÊNIA*	-1.847.004	-1.750.723				
CROÁCIA*	50.332	45.395				
ANDORRA	22.914	22.914	-	-	-	-
SÉRVIA*	5.354	5.552	-	-	-	-
SUÍÇA (ex-everis)	1.325.744	966.605	4.984.643	6.335.059	-892.390	-784.150
AMÉRICAS	45.753.898	27.789.514				
ARGENTINA	3.917.360	2.228.953	-5.118.606	-2.768.191	-3.923.352	-3.878.235
BRASIL	22.581.998	14.517.807	12.087.387	10.904.669	-5.198.251	-5.303.720
CHILE	12.415.244	9.935.693	-20.697.580	-15.472.846	5.604.618	4.713.531
COLÔMBIA	584.463	-71.504	-418.006	-788.786	86.989	-329.124
MÉXICO	2.915.067	382.108	2.838.899	1.500.284	2.947.380	2.415.668
PERU	3.921.919	1.265.146	6.786.121	1.261.398	13.974.623	9.346.644
EUA	-582.153	-468.687	11.054.659	10.446.909	5.936.490	4.362.929
ÁFRICA	382.405	192.683				
MARROCOS	417.512	227.789	-3.876.256	-3.876.256	-121.541	-121.541
ÁFRICA DO SUL	-35.107	-35.107				
GLOBAL	63.078.018	53.969.279	-90.006.792	-95.113.817	-118.595.652	-108.589.943

5.7 Responsabilidade tributária

IMPOSTO SOBRE A DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS

A tabela ao lado apresenta os impostos sobre distribuição de lucros e os subsídios públicos recebidos.

As informações sobre restituições (de anos fiscais anteriores) estão incluídas neste ano fiscal.

Os dados incluem todo o ano fiscal da **NTT DATA Spain** e os últimos seis meses da **NTT DATA EMEA***, correspondentes ao período compreendido entre outubro e março de 2022.

PAÍS	IMPOSTO SOBRE A DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS AF21 (€)	RESTITUIÇÕES DE IMPOSTOS SOBRE O LUCRO AF21 (€)	IMPOSTO SOBRE A DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS AF20 (€)	IMPOSTO SOBRE A DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS AF19 (€)
EUROPA	17.008.164	-4.062.586		
BÉLGICA	1.621.360	0	693.424	0
DACH*	411.428	-629.599		
ESPANHA	5.602.959	-3.199.633	74.604	
FRANÇA	1.406	-74.604	808.383	270.430
ITÁLIA (ex-everis)	3.618.362	0	0	77.720
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	872.069	0		
LUXEMBURGO	389.537	0		
PAÍSES BAIXOS	971.836	-91.672		
PORTUGAL	1.965.687	-22.108	755.586	917.774
REINO UNIDO (ex-everis)	0	0	256.089	0
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)*	1.317.880	-44.970		
ROMÊNIA*	213.120	0		
CROÁCIA*	3.870	0		
SÉRVIA*				
SUÍÇA (ex-everis)	18.650	0	35.126	0
AMÉRICAS	15.954.873	-2.521.601		
ARGENTINA	0	0	0	0
BRASIL	7.084.009	0	41.923	37.762
CHILE	3.324.806	0	910.417	99.679
COLÔMBIA	484.180	-2.521.601	354.699	0
MÉXICO	724.254	0	1.310.448	2.082.254
PERU	4.260.653	0	5.319.335	7.073.564
EUA	76.970	0	2.165.035	1.536
ÁFRICA	23.018	0		
MARROCOS	23.018	0	0	0
GLOBAL	32.986.056	-6.584.188	15.411.554	17.007.913

5.7 Responsabilidade tributária

SUBSÍDIOS PÚBLICOS RECEBIDOS

A tabela a seguir apresenta, na primeira coluna, os subsídios públicos recebidos e na segunda, as restituições devidas desses subsídios.

Os dados incluem todo o ano fiscal da **NTT DATA Spain** e os últimos seis meses da **NTT DATA EMEA***, correspondentes ao período compreendido entre outubro e março de 2022.

PAÍS	SUBSÍDIOS PÚBLICOS RECEBIDOS AF21 (€)	RESTITUIÇÕES AF21 (€)	SUBSÍDIOS PÚBLICOS RECEBIDOS AF20 (€)	SUBSÍDIOS PÚBLICOS RECEBIDOS AF19 (€)
EUROPA	2.098.056	0		
BÉLGICA	495.117		623.603	594.796
DACH*				
ESPANHA	1.380.306		1.643.139	1.988.188
FRANÇA			0	0
ITÁLIA (ex-everis)			0	0
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)				
LUXEMBURGO			0	0
PAÍSES BAIXOS			0	0
PORTUGAL			0	0
REINO UNIDO (ex-everis)			0	0
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)*				
ROMÊNIA*	222.633			
CROÁCIA*				
SÉRVIA*				
SUÍÇA (ex-everis)			0	0
AMÉRICAS	165.888	0		
ARGENTINA			0	0
BRASIL			0	0
CHILE	165.888		0	0
COLÔMBIA			0	0
MÉXICO			0	0
PERU			0	0
EUA			0	0
ÁFRICA	0	0	0	0
MARROCOS		0	0	0
GLOBAL	2.263.944	0	2.266.743	2.995.934

06

ANEXOS

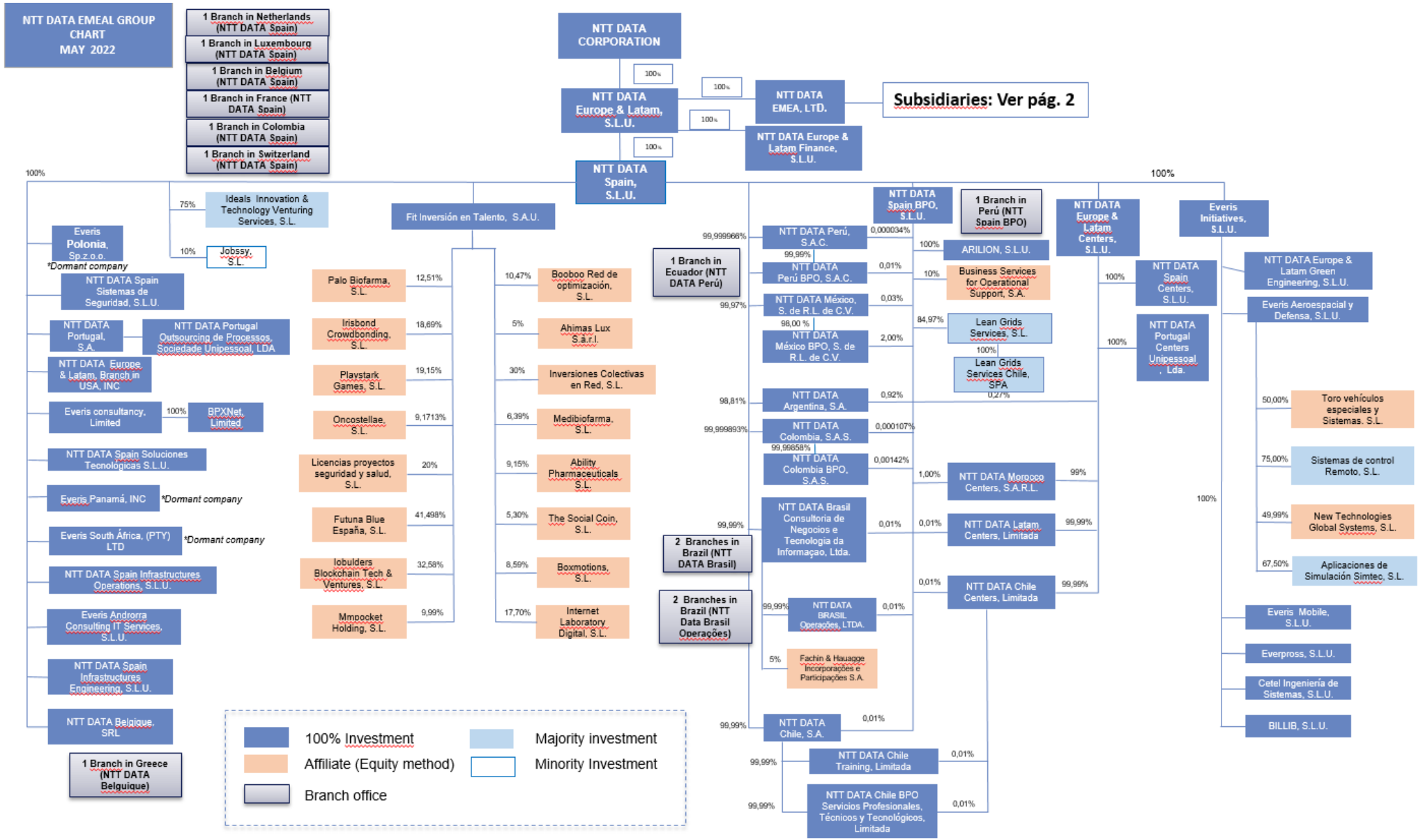
06

ANEXOS

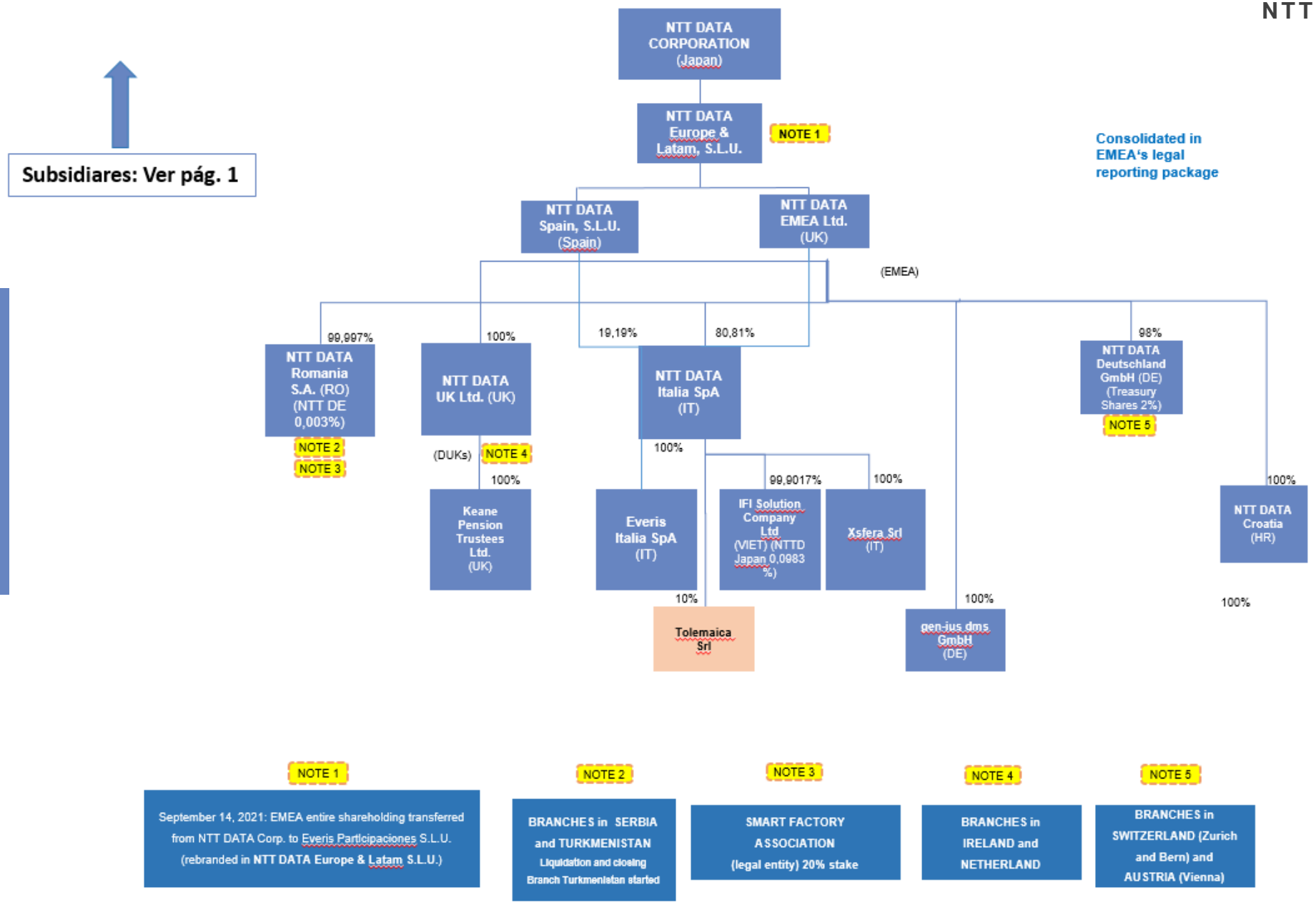
ANEXO 1

Organograma

ANEXO 1
Organograma



ANEXO 1
Organograma



NOTE 1
September 14, 2021: EMEA entire shareholding transferred from NTT DATA Corp. to Everis Participaciones S.L.U. (rebranded in NTT DATA Europe & Latam S.L.U.)

NOTE 2
BRANCHES in SERBIA and TURKMENISTAN
Liquidation and closing Branch Turkmenistan started

NOTE 3
SMART FACTORY ASSOCIATION (legal entity) 20% stake

NOTE 4
BRANCHES in IRELAND and NETHERLAND

NOTE 5
BRANCHES in SWITZERLAND (Zurich and Bern) and AUSTRIA (Vienna)

06

ANEXOS

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

CONTRIBUIÇÃO PARA OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Há um interesse crescente por parte da sociedade em conhecer qual a contribuição do setor privado para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Em 2015, foram estabelecidos 17 objetivos pelas Nações Unidas com o objetivo de criar uma sociedade sustentável do ponto de vista ambiental, social e econômico. Junto com estes objetivos, foram estabelecidas 169 metas para ser alcançadas pelos países até 2030. As Nações Unidas convocaram o setor privado a agir para contribuir com os governos dos diferentes países para alcançar estes objetivos.

A **NTT DATA** realizou um exercício para determinar os ODSs para os quais a empresa contribui nos âmbitos econômico, social e ambiental. Neste ano fiscal, aumentamos nosso compromisso com mais 3 ODS, comprometendo-nos com um total de 9 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A tabela a seguir também mostra os indicadores GRI (*Global Reporting Initiative*) que permitem à **NTT DATA** avaliar o nível de impacto. Estes indicadores são padronizados internacionalmente.

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

QUESTÕES MATERIAIS	INDICADOR GRI	ODS	COMO A NTT DATA CONTRIBUI PARA ESTE ODS
CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PESSOAL, BEM-ESTAR E BENEFÍCIOS	403-6	**ODS 3** Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos e em todas as idades.	A NTT DATA EMEAL promove o bem-estar de seus colaboradores com iniciativas e programas para cuidar da saúde emocional, mental e física com iniciativas sociais e de bem-estar.
GESTÃO DE TALENTO. PLANEJAMENTO DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA	404-1, 404-2	**ODS 4** Assegurar uma educação de qualidade inclusiva e igualitária e promover oportunidades de aprendizagem permanente.	Investir no desenvolvimento de colaboradores e outros grupos (comunidades escolares, estudantes universitários etc.) para permitir seu desenvolvimento profissional contínuo e sua empregabilidade atual e futura em competências STEAM.
IGUALDADE	103-2	**ODS 5** Plano de Igualdade e Diversidade. Diversidade, Igualdade e Política de Inclusão.	O plano de igualdade, com medidas e objetivos concretos, visa impedir qualquer tipo de discriminação contra as mulheres. Da mesma forma, a Política de Diversidade, Igualdade e Inclusão, visa alinhar nossa empresa com a abordagem de diversidade para garantir a igualdade e a inclusão de nossos profissionais, ao mesmo tempo em que nos tornamos um ativista positivo dentro de nossa comunidade.
CRIAÇÃO DE EMPREGOS	102-8	**ODS 8** Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente.	Neste ano fiscal, aumentamos o número de colaboradores de 30.349 para 46.478 profissionais. Além disso, um total de 18.989 novas contratações foram efetuadas globalmente, sendo 16.484 na NTT DATA ex-everis e 2.505 na NTT DATA ex-EMEA. Este compromisso com a criação de empregos implica em crescimento econômico nas comunidades nas quais a empresa está presente.
SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA	102-35, 102-36		Desenvolvemos projetos que visam melhorar e profissionalizar o terceiro setor, oferecendo serviços profissionais em órgãos governamentais e realizando trabalhos pro bono que contribuem para aumentar o impacto da atividade.
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	201-1		
VOLUNTARIADO E EMPREENDEDORISMO	102-13	**ODS 10** Reduzir as desigualdades nos países e entre eles.	Promoção do voluntariado corporativo e apoio ao empreendedorismo. Isso contribui para a criação de empregos decentes e empreendedorismo, criatividade e inovação e promove a criação de microempresas.
		ODS 17 Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.	Criamos alianças com diferentes organizações como Technovation, Forética, Fundación Luzón ou Fundación ONCE para colaborarmos para a realização dos ODS, fazendo o que sabemos fazer de melhor.
MEDIDAS DE EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA E TELETRABALHO		**ODS 10** Reduzir as desigualdades nos países e entre eles.	Dentro do modelo BeFlex, são oferecidas aos colaboradores três modalidades de trabalho flexíveis para aproveitar as oportunidades de trabalho à distância e a hiperconectividade, visando melhorar as condições de trabalho e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de nossos profissionais.

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

QUESTÕES MATERIAIS	INDICADOR GRI	ODS	COMO A NTT DATA CONTRIBUI PARA ESTE ODS
POLÍTICAS E CERTIFICAÇÕES AMBIENTAIS	ISO 9.001, ISO 14.001, ISO 50.001, BREEAM	**ODS 13** Adotar medidas para combater a mudança climática e seus efeitos.	A NTT DATA EMEAL está comprometida com a preservação do meio ambiente com uma Política Ambiental e Energética que serve de referência para minimizar, reverter ou eliminar quaisquer possíveis danos à natureza.
MUDANÇA CLIMÁTICA. PEGADA DE CARBONO	305-3, 305-5, H.C.		Para demonstrar com dados e fatos nosso compromisso ambiental com nosso entorno, a Pegada de Carbono (CF - Carbon Footprint) é calculada anualmente. Além disso, revelamos os riscos e oportunidades relacionados à mudança climática, de acordo com a metodologia da TCFD.
SISTEMA DE GESTÃO DE ENERGIA	ISO 50.001, 302-1	**ODS 7** Garantir o acesso a uma fonte de energia acessível, segura, sustentável e moderna.	Contamos com um sistema ISO 50.001 no edifício Novus, garantindo a correta implementação de medidas para uma energia acessível. Durante o AF21, foram consumidos 73% de energia renovável, sendo 49% provenientes de certificados de garantia de origem, e 24% da rede elétrica de cada país. Além disso, o sistema ISO 50.001 teve seu alcance expandido para outros escritórios.
ECONOMIA CIRCULAR	ISO 14.001, ISO 50.001, BREAAM, Ecovadis. 103-2, 301-1, 301-2, 301-3, 303-3, 306-1, 306-2, 306-3.	**ODS 11** Tornar as cidades e assentamentos populacionais inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.	Promovemos a economia circular por meio da doações de nossos equipamentos eletrônicos. Também possuímos uma ampla gama de certificações em nosso compromisso com o desempenho ambiental em relação à produção e consumo responsável, promovendo estas políticas e estratégias para nossos colaboradores com a publicação de boletins informativos e junto às comunidades, aumentando a conscientização e o envolvimento deles.
SATISFAÇÃO DO CLIENTE	102-43		
PROVEDORES	103-3, 102-9, 308-1, 308-2, 407-1, 409-1, 414-2		
TRANSPARÊNCIA DAS INFORMAÇÕES			
COMPLIANCE REGULATÓRIA. PREVENÇÃO CONTRA CORRUPÇÃO E SUBORNO	102-16, 103-2		
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS	102-15		
REPUTAÇÃO E IMAGEM	102-15, 102-16		
GESTÃO DE RISCOS			
I+D+I RESPONSABILIDADE E INCLUSÃO		**ODS 9** Construir uma infraestrutura resiliente, promover a industrialização sustentável e fomentar a inovação	Inovação e progresso tecnológico são a chave para descobrir soluções duradouras para os desafios econômicos e ambientais, como, por exemplo, o aumento da eficiência energética e de recursos. A NTT DATA EMEAL desenvolve e fornece soluções de negócios, estratégia, transformação digital, manutenção de aplicações tecnológicas e outsourcing em todos os setores.

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1 **Distribuição de colaboradores por país**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

BÉLGICA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	41-50	1	0	1
TOTAL DE SÓCIOS		1	0	1
DIRETOR	51-60	0	5	5
	41-50	0	4	4
	31-40	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	10	10
GERENTE	51-60	0	2	2
	41-50	2	7	9
	31-40	2	1	3
TOTAL DE GERENTES		4	10	14
LÍDER	60	0	1	1
	51-60	1	2	3
	41-50	2	9	11
	31-40	15	7	22
	21-30	2	4	6
TOTAL DE LÍDERES		20	23	43
STAFF	60	0	1	1
	51-60	1	7	8
	41-50	9	24	33
	31-40	36	35	71
	21-30	30	27	57
	-20	0	1	1
TOTAL DE STAFF		76	95	171
TOTAL BÉLGICA		101	138	239

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

DACH

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	60	0	8	8
	51-60	4	53	57
	41-50	2	23	25
	31-40	2	5	7
	21-30	2	2	4
TOTAL DE EXECUTIVOS		10	91	101
GERENTE SÊNIOR	60	5	23	28
	51-60	14	110	124
	41-50	7	68	75
	31-40	4	27	31
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		30	228	258
GERENTE	60	4	33	37
	51-60	27	148	175
	41-50	23	116	139
	31-40	29	90	119
	21-30	1	2	3
TOTAL DE GERENTES		84	389	473
PROFISSIONAL	60	13	30	43
	51-60	59	120	179
	41-50	56	133	189
	31-40	187	277	464
	21-30	93	117	210
TOTAL DE PROFISSIONAIS		408	677	1.085
JÚNIOR	60	3	2	5
	51-60	10	1	11
	41-50	10	6	16
	31-40	35	36	71
	21-30	85	124	209
	-20	0	2	2
TOTAL DE JÚNIORES		143	171	314
TOTAL DACH		675	1.556	2.231

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ESPANHA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	60	1	3	4
	51-60	7	50	57
	41-50	11	94	105
	31-40	0	1	1
TOTAL DE SÓCIOS		19	148	167
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	10	19	29
	41-50	8	42	50
	31-40	1	2	3
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		19	63	82
DIRETOR	60	0	3	3
	51-60	3	27	30
	41-50	40	150	190
	31-40	4	40	44
TOTAL DE DIRETORES		47	220	267
GERENTE	60	1	4	5
	51-60	17	40	57
	41-50	110	243	353
	31-40	68	197	265
	21-30	1	1	2
TOTAL DE GERENTES		197	485	682
LÍDER	60	5	9	14
	51-60	73	177	250
	41-50	394	872	1.266
	31-40	616	1.363	1.979
	21-30	128	265	393
TOTAL DE LÍDERES		1.216	2.686	3.902
STAFF	60	7	25	32
	51-60	188	270	458
	41-50	737	1.117	1.854
	31-40	1.385	2.750	4.135
	21-30	1.474	5.002	6.476
	-20	7	27	34
TOTAL DE STAFF		3.798	9.191	12.989
TOTAL ESPANHA		5.296	12.793	18.089

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

FRANÇA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	1	1	2
TOTAL DE DIRETORES		1	1	2
LÍDER	51-60	0	2	2
	41-50	1	0	1
	31-40	1	6	7
TOTAL DE LÍDERES		2	8	10
STAFF	51-60	1	1	2
	41-50	2	2	4
	31-40	3	5	8
	21-30	7	0	7
TOTAL DE STAFF		13	8	21
TOTAL FRANÇA		16	17	33

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ITÁLIA (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	0	1	1
	41-50	0	4	4
TOTAL DE SÓCIOS		0	5	5
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	1	0	1
	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	1	2
DIRETOR	60	0	1	1
	51-60	0	5	5
	41-50	3	13	16
	31-40	0	5	5
TOTAL DE DIRETORES		3	24	27
GERENTE	51-60	0	2	2
	41-50	4	12	16
	31-40	2	18	20
TOTAL DE GERENTES		6	32	38
LÍDER	51-60	7	12	19
	41-50	23	65	88
	31-40	41	136	177
	21-30	4	27	31
TOTAL DE LÍDERES		75	240	315
STAFF	60	0	1	1
	51-60	4	4	8
	41-50	11	23	34
	31-40	92	152	244
	21-30	83	218	301
	-20	1	4	5
TOTAL DE STAFF		191	402	593
TOTAL ITÁLIA (ex-everis)		276	704	980

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	60	1	3	4
	51-60	6	28	34
	41-50	1	22	23
TOTAL DE EXECUTIVOS		8	53	61
GERENTE SÊNIOR	60	0	6	6
	51-60	7	40	47
	41-50	5	25	30
	31-40	0	4	4
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		12	75	87
GERENTE	60	3	9	12
	51-60	32	97	129
	41-50	46	122	168
	31-40	10	44	54
TOTAL DE GERENTES		91	272	363
PROFISSIONAL	60	3	18	21
	51-60	124	256	380
	41-50	265	543	808
	31-40	245	628	873
	21-30	87	202	289
TOTAL DE PROFISSIONAIS		724	1.647	2.371
JÚNIOR	51-60	6	3	9
	41-50	18	22	40
	31-40	105	199	304
	21-30	287	748	1.035
	-20	6	3	3
TOTAL DE JÚNIORES		417	974	1.391
TOTAL ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)		1.252	3.021	4.273

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

LUXEMBURGO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
DIRETOR	51-60	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
GERENTE	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	2	2
LÍDER	51-60	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		0	2	2
STAFF	60	0	2	2
	51-60	0	5	5
	41-50	5	24	29
	31-40	5	21	26
	21-30	1	5	6
TOTAL DE STAFF		11	57	68
TOTAL LUXEMBURGO		11	63	74

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

PAÍSES BAIXOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
DIRETOR	51-60	0	2	2
TOTAL DE DIRETORES		0	2	2
GERENTE	51-60	0	2	2
	41-50	2	4	6
TOTAL DE GERENTES		2	6	8
LÍDER	51-60	0	3	3
	41-50	5	8	13
	31-40	2	6	8
	21-30	1	2	3
TOTAL DE LÍDERES		8	19	27
STAFF	51-60	0	1	1
	41-50	2	1	3
	31-40	5	6	11
	21-30	11	5	16
TOTAL DE STAFF		18	13	31
TOTAL PAÍSES BAIXOS		28	41	69

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

PORTUGAL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	41-50	1	7	8
TOTAL DE SÓCIOS		1	7	8
DIRETOR	51-60	1	2	3
	41-50	6	12	18
	31-40	2	11	13
TOTAL DE DIRETORES		9	25	34
GERENTE	41-50	10	6	16
	31-40	12	24	36
TOTAL DE GERENTES		22	30	52
LÍDER	60	0	2	2
	51-60	1	8	9
	41-50	28	59	87
	31-40	54	136	190
	21-30	21	40	61
TOTAL DE LÍDERES		104	245	349
STAFF	60	0	1	1
	51-60	2	1	3
	41-50	23	27	50
	31-40	84	144	228
	21-30	244	340	584
	-20	0	3	3
TOTAL DE STAFF		353	516	869
TOTAL PORTUGAL		489	823	1.312

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	0	2	2
	41-50	0	5	5
TOTAL DE SÓCIOS		0	7	7
DIRETOR	51-60	1	4	5
	41-50	1	11	12
	31-40	0	3	3
TOTAL DE DIRETORES		2	18	20
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	4	8	12
	31-40	3	8	11
	21-30	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		7	18	25
LÍDER	60	0	1	1
	51-60	3	19	22
	41-50	8	38	46
	31-40	27	45	72
	21-30	4	7	11
TOTAL DE LÍDERES		42	110	152
STAFF	60	2	1	3
	51-60	4	10	14
	41-50	6	10	16
	31-40	28	20	48
	21-30	23	24	47
TOTAL DE STAFF		63	65	128
TOTAL REINO UNIDO (ex-everis)		114	218	332

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	60	1	2	3
	51-60	1	10	11
	41-50	3	22	25
	31-40	0	2	2
TOTAL DE EXECUTIVOS		5	36	41
GERENTE SÊNIOR	60	0	1	1
	51-60	4	32	36
	41-50	10	47	57
	31-40	3	16	19
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		17	96	113
GERENTE	60	3	8	11
	51-60	16	77	93
	41-50	36	154	190
	31-40	30	120	150
	21-30	6	11	17
TOTAL DE GERENTES		91	370	461
PROFISSIONAL	60	2	10	12
	51-60	10	25	35
	41-50	48	91	139
	31-40	92	171	263
	21-30	73	92	165
TOTAL DE PROFISSIONAIS		225	389	614
JÚNIOR	51-60	1	0	1
	41-50	1	2	3
	31-40	3	3	6
	21-30	9	15	24
	-20	1	2	3
TOTAL DE JÚNIORES		15	22	37
APOIO	21-30	0	1	1
TOTAL APOIO		0	1	1
TOTAL REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)		353	914	1.267

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ROMÊNIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	41-50	3	2	5
	31-40	0	1	1
TOTAL DE EXECUTIVOS		3	3	6
GERENTE SÊNIOR	51-60	5	7	12
	41-50	20	40	60
	31-40	41	55	96
	21-30	2	5	7
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		68	107	175
GERENTE	60	1	1	2
	51-60	4	6	10
	41-50	17	15	32
	31-40	65	68	133
	21-30	11	28	39
TOTAL DE GERENTES		98	118	216
PROFISSIONAL	60	1	0	1
	51-60	4	1	5
	41-50	23	19	42
	31-40	139	122	261
	21-30	117	128	245
TOTAL DE PROFISSIONAIS		284	270	554
JÚNIOR	51-60	1	0	1
	41-50	6	1	7
	31-40	17	17	34
	21-30	110	112	222
	-20	2	2	4
TOTAL DE JÚNIORES		136	132	268
TOTAL ROMÊNIA		589	630	1.219

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

SUIÇA (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	0	1	1
TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
GERENTE	41-50	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	1	1
LÍDER	31-40	0	2	2
	21-30	1	0	1
TOTAL DE LÍDERES		1	2	3
STAFF	41-50	0	2	2
	31-40	1	1	2
TOTAL DE STAFF		1	3	4
TOTAL SUIÇA (ex-everis)		2	8	10

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

DEMAIS PAÍSES EMEA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	41-50	0	3	3
TOTAL DE EXECUTIVOS		0	3	3
GERENTE SÊNIOR	41-50	0	6	6
	31-40	1	2	3
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		1	8	9
GERENTE	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
	31-40	3	5	8
TOTAL DE GERENTES		3	8	11
PROFISSIONAL	51-60	0	1	1
	41-50	2	5	7
	31-40	15	28	43
	21-30	3	6	9
TOTAL DE PROFISSIONAIS		20	40	60
JÚNIOR	41-50	0	3	3
	31-40	6	20	26
	21-30	11	39	50
TOTAL DE JÚNIORES		17	62	79
APOIO	60	0	1	1
	31-40	5	8	13
	21-30	39	114	153
TOTAL APOIO		44	123	167
TOTAL DEMAIS PAÍSES EMEA		85	244	329

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ARGENTINA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	0	3	3
	41-50	1	0	1
TOTAL DE SÓCIOS		1	3	4
DIRETOR	51-60	1	2	3
	41-50	1	5	6
TOTAL DE DIRETORES		2	7	9
GERENTE	51-60	1	3	4
	41-50	6	8	14
	31-40	3	5	8
	21-30	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		10	17	27
LÍDER	60	0	3	3
	51-60	2	8	10
	41-50	14	28	42
	31-40	25	35	60
	21-30	10	14	24
TOTAL DE LÍDERES		51	88	139
STAFF	60		3	3
	51-60	6	10	16
	41-50	17	35	52
	31-40	47	115	162
	21-30	76	199	275
	-20	1	2	3
TOTAL DE STAFF		147	364	511
TOTAL ARGENTINA		211	479	690

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

BRASIL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	0	2	2
	41-50	0	5	5
	31-40	0	1	1
TOTAL DE SÓCIOS		0	8	8
DIRETOR EXECUTIVO	60	1	0	1
	51-60	0	3	3
	41-50	0	2	2
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	5	6
DIRETOR	60	1	3	4
	51-60	3	6	9
	41-50	11	25	36
	31-40	0	7	7
TOTAL DE DIRETORES		15	41	56
GERENTE	51-60	5	13	18
	41-50	22	37	59
	31-40	14	42	56
	21-30	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		41	93	134
LÍDER	60	3	10	13
	51-60	28	57	85
	41-50	61	147	208
	31-40	91	266	357
	21-30	27	85	112
TOTAL DE LÍDERES		210	565	775
STAFF	60	14	58	72
	51-60	57	152	209
	41-50	139	347	486
	31-40	439	1.020	1.459
	21-30	510	1.397	1.907
	-20	13	53	66
TOTAL DE STAFF		1.172	3.027	4.199
TOTAL BRASIL		1.439	3.739	5.178

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

CHILE

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	41-50	0	2	2
TOTAL DE SÓCIOS		0	2	2
DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
DIRETOR	51-60	1	2	3
	41-50	2	10	12
	31-40	3	1	4
TOTAL DE DIRETORES		6	13	19
GERENTE	51-60	1	1	2
	41-50	9	17	26
	31-40	4	23	27
TOTAL DE GERENTES		14	41	55
LÍDER	60	0	4	4
	51-60	3	12	15
	41-50	35	96	131
	31-40	47	160	207
	21-30	4	26	30
TOTAL DE LÍDERES		89	298	387
STAFF	60	2	4	6
	51-60	10	27	37
	41-50	41	100%	141
	31-40	131	438	569
	21-30	91	513	604
	-20	0	7	7
TOTAL DE STAFF		275	1.089	1.364
TOTAL CHILE		384	1.444	1.828

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

COLÔMBIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DE SÓCIOS		0	2	2
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	1	0	1
	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	1	2
DIRETOR	51-60	1	3	4
	41-50	2	7	9
	31-40	0	10	10
TOTAL DE DIRETORES		3	20	23
GERENTE	51-60	1	2	3
	41-50	9	10	19
	31-40	4	10	14
	21-30	1	0	1
TOTAL DE GERENTES		15	22	37
LÍDER	51-60	3	9	12
	41-50	22	28	50
	31-40	54	77	131
	21-30	6	11	17
TOTAL DE LÍDERES		85	125	210
STAFF	60	2	1	3
	51-60	7	24	31
	41-50	27	61	88
	31-40	131	204	335
	21-30	174	316	490
	-20	1	14	15
TOTAL DE STAFF		342	620	962
TOTAL COLÔMBIA		446	790	1.236

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

Equador

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LÍDER	41-50	0	1	1
	31-40	0	3	3
	21-30	1	1	2
TOTAL DE LÍDERES		1	5	6
STAFF	41-50	1	1	2
	31-40	3	8	11
	21-30	5	21	26
TOTAL DE STAFF		9	30	39
TOTAL EQUADOR		10	35	45

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

MÉXICO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	41-50	1	1	2
TOTAL DE SÓCIOS		1	1	2
DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
DIRETOR	51-60	0	3	3
	41-50	2	12	14
	31-40	2	7	9
TOTAL DE DIRETORES		4	22	26
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	6	7	13
	31-40	8	14	22
TOTAL DE GERENTES		14	22	36
LÍDER	60	1	3	4
	51-60	2	15	17
	41-50	36	70	106
	31-40	70	141	211
	21-30	15	52	67
TOTAL DE LÍDERES		124	281	405
STAFF	60	2	9	11
	51-60	21	57	78
	41-50	53	116	169
	31-40	207	360	567
	21-30	272	601	873
	-20	0	1	1
TOTAL DE STAFF		555	1.144	1.699
TOTAL MÉXICO		698	1.471	2.169

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

PERU

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	0	1	1
TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
DIRETOR	51-60	2	9	11
	41-50	3	6	9
	31-40	1	2	3
TOTAL DE DIRETORES		6	17	23
GERENTE	60	0	1	1
	51-60	1	6	7
	41-50	12	21	33
	31-40	9	14	23
	21-30	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		22	43	65
LÍDER	60	0	2	2
	51-60	1	14	15
	41-50	41	115	156
	31-40	86	261	347
	21-30	16	56	72
TOTAL DE LÍDERES		144	448	592
STAFF	60	1	4	5
	51-60	5	28	33
	41-50	65	213	278
	31-40	369	974	1.343
	21-30	601	1.470	2.071
	-20	6	13	19
TOTAL DE STAFF		1.047	2.702	3.749
TOTAL PERU		1.219	3.212	4.431

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

USA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	0	1	1
	41-50	0	3	3
TOTAL DE SÓCIOS		0	4	4
DIRETOR	51-60	0	2	2
	41-50	0	4	4
	31-40	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	7	7
GERENTE	41-50	1	4	5
TOTAL DE GERENTES		1	4	5
LÍDER	60	0	1	1
	51-60	1	1	2
	41-50	3	7	10
	31-40	1	11	12
	21-30	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		5	21	26
STAFF	60	1	2	3
	51-60	3	8	11
	41-50	3	13	16
	31-40	5	11	16
	21-30	5	5	10
TOTAL DE STAFF		17	39	56
TOTAL USA		23	75	98

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR PAÍS

Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

MARROCOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
GERENTE	41-50	0	2	2
TOTAL DE GERENTES		0	2	2
LÍDER	41-50	1	6	7
	31-40	2	6	8
TOTAL DE LÍDERES		3	12	15
STAFF	41-50	1	3	4
	31-40	30	37	67
	21-30	131	124	255
	-20	1	1	2
TOTAL DE STAFF		163	165	328
TOTAL MARROCOS		166	180	346

	Feminino	Masculino	Total
TOTAL GERAL	13.883	32.595	46.478

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2.1 **Número total de tipo de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

BÉLGICA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	1	0	1
	TOTAL DE SÓCIOS		1	0	1
	DIRETOR	51-60	0	5	5
		41-50	0	4	4
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES		0	10	10
	GERENTE	51-60	0	2	2
		41-50	2	7	9
		31-40	2	1	3
	TOTAL DE GERENTES		4	10	14
	LÍDER	60	0	1	1
		51-60	1	2	3
		41-50	2	9	11
		31-40	15	7	22
		21-30	2	4	6
	TOTAL DE LÍDERES		20	23	43
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	1	7	8
		41-50	9	24	33
		31-40	36	35	71
		21-30	29	27	56
		-20	0	1	1
	TOTAL DE STAFF		75	95	170
TOTAL DE INDETERMINADO			100%	138	238
TEMPORÁRIO	STAFF	21-30	1	0	1
	TOTAL DE STAFF		1	0	1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			1	0	1
TOTAL BÉLGICA			101	138	239

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

DACH

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	EXECUTIVO	60	0	6	6
		51-60	4	49	53
		41-50	2	23	25
		31-40	1	5	6
		21-30	1	1	2
	TOTAL DE EXECUTIVOS		8	84	92
	GERENTE SÊNIOR	60	5	20	25
		51-60	10	102	112
		41-50	4	65	69
		31-40	4	26	30
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		23	213	236
	GERENTE	60	3	28	31
		51-60	21	136	157
		41-50	13	110	123
		31-40	21	84	105
		21-30	1	2	3
	TOTAL DE GERENTES		59	360	419
	PROFISSIONAL	60	6	23	29
		51-60	30	109	139
		41-50	28	126	154
		31-40	109	261	370
		21-30	85	110	195
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		258	629	887
	JÚNIOR	60	0	1	1
		51-60	4	1	5
		41-50	7	6	13
		31-40	26	35	61
		21-30	79	114	193
		-20	0	2	2
	TOTAL DE JÚNIORES		116	159	275
TOTAL DE INDETERMINADO			464	1445	1909

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

DACH

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	EXECUTIVO	60	0	2	2
		51-60	0	4	4
		31-40	1	0	1
		21-30	1	1	2
	TOTAL DE EXECUTIVOS		2	7	9
	GERENTE SÊNIOR	60	0	3	3
		51-60	4	8	12
		41-50	3	3	6
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		7	15	22
	GERENTE	60	1	5	6
		51-60	6	12	18
		41-50	10	6	16
		31-40	8	6	14
	TOTAL DE GERENTES		25	29	54
	PROFISSIONAL	60	7	7	14
		51-60	29	11	40
		41-50	28	7	35
		31-40	78	16	94
		21-30	8	7	15
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		150	48	198
	JÚNIOR	60	3	1	4
		51-60	6	0	6
		41-50	3	0	3
		31-40	9	1	10
		21-30	6	10	16
	TOTAL DE JÚNIORES		27	12	39
TOTAL DE MEIO PERÍODO			211	111	322
TOTAL DACH			675	1.556	2.231

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	60	1	2	3
		51-60	7	50	57
		41-50	11	94	105
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		19	147	166
	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	10	19	29
		41-50	8	42	50
		31-40	1	2	3
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		19	63	82
	DIRETOR	60	0	3	3
		51-60	3	27	30
		41-50	40	149	189
		31-40	4	40	44
	TOTAL DE DIRETORES		47	219	266
	GERENTE	60	1	3	4
		51-60	17	40	57
		41-50	110	241	351
		31-40	68	197	265
		21-30	1	1	2
	TOTAL DE GERENTES		197	482	679
	LÍDER	60	4	9	13
		51-60	73	177	250
		41-50	391	868	1.259
		31-40	616	1.361	1.977
		21-30	128	265	393
	TOTAL DE LÍDERES		1.212	2.680	3.892
	STAFF	60	6	22	28
		51-60	182	266	448
		41-50	711	1.099	1.810
		31-40	1.358	2.678	4.036
		21-30	1.420	4.595	6.015
		-20	5	23	28
	TOTAL DE STAFF		3.682	8.683	12.365
TOTAL DE INDETERMINADO			5.176	12.274	17.450

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	SÓCIO	60	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
	DIRETOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
	GERENTE	60	0	1	1
		41-50	0	2	2
	TOTAL DE GERENTES		0	3	3
	LÍDER	60	1	0	1
		41-50	3	2	5
		31-40	0	2	2
	TOTAL DE LÍDERES		4	4	8
	STAFF	60	1	2	3
		51-60	4	3	7
		41-50	22	5	27
		31-40	17	8	25
		21-30	26	51	77
	TOTAL DE STAFF		70	69	139
TOTAL DE MEIO PERÍODO			74	78	152
TEMPORÁRIO	LÍDER	41-50	0	2	2
	TOTAL DE LÍDERES		0	2	2
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	2	1	3
		41-50	4	13	17
		31-40	10	64	73
		21-30	28	356	384
		-20	2	4	6
	TOTAL DE STAFF		46	439	485
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			46	441	487
TOTAL ESPANHA			5.296	12.793	18.089

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

FRANÇA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	DIRETOR	51-60	1	1	2
	TOTAL DE DIRETORES		1	1	2
	LÍDER	51-60	0	2	2
		41-50	1	0	1
		31-40	1	6	7
	TOTAL DE LÍDERES		2	8	10
	STAFF	51-60	1	1	2
		41-50	2	2	4
		31-40	3	5	8
		21-30	7	0	7
	TOTAL DE STAFF		13	8	21
TOTAL DE INDETERMINADO			16	17	33
TOTAL FRANÇA			16	17	33

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

ITÁLIA (ex-everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1	1
		41-50	0	4	4
	TOTAL DE SÓCIOS		0	5	5
	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	1	0	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	1	2
	DIRETOR	60	0	1	1
		51-60	0	5	5
		41-50	3	13	16
		31-40	0	5	5
	TOTAL DE DIRETORES		3	24	27
	GERENTE	51-60	0	2	2
		41-50	4	12	16
		31-40	2	18	20
	TOTAL DE GERENTES		6	32	38
	LÍDER	51-60	7	12	19
		41-50	23	65	88
		31-40	41	136	177
		21-30	4	27	31
	TOTAL DE LÍDERES		75	240	315
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	4	2	8
		41-50	11	23	34
		31-40	92	152	244
		21-30	83	218	301
		-20	1	4	5
	TOTAL DE STAFF		191	402	593
TOTAL DE INDETERMINADO			276	704	980
TOTAL ITÁLIA (ex-everis)			276	704	980

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	EXECUTIVO	60	1	3	4
		51-60	6	28	34
		41-50	1	22	23
	TOTAL DE EXECUTIVOS		8	53	61
	GERENTE SÊNIOR	60	-	6	6
		51-60	7	40	47
		41-50	5	25	30
		31-40	-	4	4
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		12	75	87
	GERENTE	60	3	9	12
		51-60	32	97	129
		41-50	44	122	166
		31-40	10	44	54
	TOTAL DE GERENTES		89	272	361
	PROFISSIONAL	60	2	18	20
		51-60	112	252	364
		41-50	197	542	739
		31-40	235	628	863
		21-30	87	201	288
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		633	1.641	2.274
	JÚNIOR	51-60	4	2	6
		41-50	11	19	30
		31-40	95	196	291
		21-30	158	348	506
	TOTAL DE JÚNIORES		268	565	833
TOTAL DE INDETERMINADO			1.010	2.606	3.616

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	GERENTE	41-50	1	-	1
	TOTAL DE GERENTES		1	-	1
	PROFISSIONAL	60	1	-	1
		51-60	12	4	16
		41-50	68	1	69
		31-40	10	-	10
		21-30	-	1	1
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		91	6	97
	JÚNIOR	51-60	2	1	3
		41-50	7	1	8
		31-40	8	-	8
		21-30	1	8	9
	TOTAL DE JÚNIORES		18	10	28
TOTAL DE MEIO PERÍODO			110	16	126
TEMPORÁRIO	GERENTE	41-50	1	-	1
	TOTAL DE GERENTES		1	-	1
	JÚNIOR	41-50	-	2	2
		31-40	2	3	5
		21-30	128	392	520
		-20	1	2	3
	TOTAL DE JÚNIORES		131	399	530
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			132	399	531
TOTAL ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)			1.252	3.021	4.273

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

LUXEMBURGO

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	DIRETOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
	GERENTE	31-40	0	1	1
		21-30	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES		0	2	2
	LÍDER	51-60	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE LÍDERES		0	2	2
	STAFF	60	0	2	2
		51-60	0	5	5
		41-50	5	24	29
		31-40	5	21	26
		21-30	1	5	6
	TOTAL DE STAFF		11	57	68
TOTAL DE INDETERMINADO			11	63	74
TOTAL LUXEMBURGO			11	63	74

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

PAÍSES BAIXOS

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	DIRETOR	51-60	0	2	2
	TOTAL DE DIRETORES		0	2	2
	GERENTE	51-60	0	2	2
		41-50	2	4	6
	TOTAL DE GERENTES		2	6	8
	LÍDER	51-60	0	3	3
		41-50	5	7	12
		31-40	2	6	8
		21-30	1	2	3
	TOTAL DE LÍDERES		8	18	26
	STAFF	51-60	0	1	1
		41-50	2	1	3
		31-40	5	6	11
		21-30	11	5	16
	TOTAL DE STAFF		18	13	31
TOTAL DE INDETERMINADO			28	40	68
MEIO PERÍODO	LÍDER	41-50	0	1	1
	TOTAL DE LÍDERES		0	1	1
TOTAL DE MEIO PERÍODO			0	1	1
TOTAL PAÍSES BAIXOS			28	41	69

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

PORTUGAL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	1	7	8
	TOTAL DE SÓCIOS		1	7	8
	DIRETOR	51-60	1	2	3
		41-50	6	12	18
		31-40	2	11	13
	TOTAL DE DIRETORES		9	25	34
	GERENTE	41-50	10	6	16
		31-40	12	24	36
	TOTAL DE GERENTES		22	30	52
	LÍDER	60	0	2	2
		51-60	1	8	9
		41-50	27	59	86
		31-40	54	136	190
		21-30	21	40	61
	TOTAL DE LÍDERES		103	245	348
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	2	1	3
		41-50	23	27	50
		31-40	84	144	228
		21-30	244	340	584
		-20	0	3	3
	TOTAL DE STAFF		353	516	869
TOTAL DE INDETERMINADO			488	823	1.311
MEIO PERÍODO	LÍDER	41-50	1	0	1
	TOTAL DE LÍDERES		1	0	1
TOTAL DE MEIO PERÍODO			1	0	1
TOTAL PORTUGAL			489	823	1.312

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	2	2
		41-50	0	5	5
	TOTAL DE SÓCIOS		0	7	7
	DIRETOR	51-60	1	4	5
		41-50	1	11	12
		31-40	0	3	3
	TOTAL DE DIRETORES		2	18	20
	GERENTE	51-60	0	1	1
		41-50	4	8	12
		31-40	3	8	11
		21-30	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES		7	18	25
	LÍDER	60	0	1	1
		51-60	3	19	22
		41-50	8	38	46
		31-40	27	44	71
		21-30	4	7	11
	TOTAL DE LÍDERES		42	109	151
	STAFF	60	2	1	3
		51-60	4	10	14
		41-50	6	10	16
		31-40	28	20	48
		21-30	23	24	47
	TOTAL DE STAFF		63	65	128
TOTAL DE INDETERMINADO			114	217	331
MEIO PERÍODO	LÍDER	31-40	0	1	1
	TOTAL DE LÍDERES		0	1	1
TOTAL DE MEIO PERÍODO			0	1	1
TOTAL REINO UNIDO (ex-everis)			114	218	332

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	EXECUTIVO	60	0	2	2
		51-60	1	10	11
		41-50	3	22	25
		31-40	0	2	2
	TOTAL DE EXECUTIVOS		4	36	40
	GERENTE SÊNIOR	60	0	1	1
		51-60	4	31	35
		41-50	9	46	55
		31-40	3	15	18
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		16	93	109
	GERENTE	60	3	6	9
		51-60	16	69	85
		41-50	30	151	181
		31-40	28	117	145
		21-30	6	11	17
	TOTAL DE GERENTES		83	354	437
	PROFISSIONAL	60	2	8	10
		51-60	7	24	31
		41-50	33	82	115
		31-40	76	151	227
		21-30	59	77	136
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		177	342	519
	JÚNIOR	41-50	0	2	2
		31-40	2	3	5
		21-30	9	13	22
		-20	1	1	2
	TOTAL DE JÚNIORES		12	19	31
TOTAL DE INDETERMINADO			292	844	1.136

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	EXECUTIVO	60	1	0	1
	TOTAL DE EXECUTIVOS		1	0	1
	GERENTE SÊNIOR	51-60	0	1	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		0	2	2
	GERENTE	60	0	2	2
		51-60	0	2	2
		41-50	4	0	4
		31-40	2	0	2
	TOTAL DE GERENTES		6	4	10
	PROFISSIONAL	60	0	2	2
		51-60	1	0	1
		41-50	6	0	6
		31-40	4	0	4
		21-30	1	0	1
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		12	2	14
	JÚNIOR	41-50	1	0	1
	TOTAL DE JÚNIORES		1	0	1
TOTAL DE MEIO PERÍODO			20	8	28

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORÁRIO	GERENTE SÊNIOR	41-50	1	0	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		1	1	2
	GERENTE	51-60	0	6	6
		41-50	2	3	5
		31-40	0	3	3
	TOTAL DE GERENTES		2	12	14
	PROFISSIONAL	51-60	2	1	3
		41-50	9	9	18
		31-40	12	20	32
		21-30	13	15	28
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		36	45	81
	JÚNIOR	51-60	1	0	1
		31-40	1	0	1
		21-30	0	2	2
		-20	0	1	1
	TOTAL DE JÚNIORES		2	3	5
	APOIO	21-30	0	1	1
	TOTAL APOIO		0	1	1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			41	62	103
TOTAL REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)			353	914	1.267

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

ROMÊNIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	EXECUTIVO	41-50	3	2	5
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE EXECUTIVOS		3	3	6
	GERENTE SÊNIOR	51-60	4	7	11
		41-50	19	40	59
		31-40	38	55	93
		21-30	2	5	7
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		63	107	170
	GERENTE	60	0	1	1
		51-60	4	4	8
		41-50	16	15	31
		31-40	63	66	129
		21-30	11	28	39
	TOTAL DE GERENTES		94	114	208
	PROFISSIONAL	60	1	0	1
		51-60	3	1	4
		41-50	20	19	39
		31-40	138	120	258
		21-30	117	126	243
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		279	266	545
	JÚNIOR	51-60	1	0	1
		41-50	6	1	7
		31-40	17	17	34
		21-30	106	105	211
		-20	2	2	4
	TOTAL DE JÚNIORES		132	125	257
TOTAL DE INDETERMINADO			571	615	1.186

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

ROMÊNIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	GERENTE SÊNIOR	51-60	1	0	1
		41-50	1	0	1
		31-40	3	0	3
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		5	0	5
	GERENTE	60	1	0	1
		51-60	0	2	2
		41-50	1	0	1
		31-40	2	2	4
	TOTAL DE GERENTES		4	4	8
	PROFISSIONAL	51-60	1	0	1
		41-50	3	0	3
		31-40	1	2	3
		21-30	0	2	2
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		5	4	9
	JÚNIOR	21-30	4	7	11
	TOTAL DE JÚNIORES		4	7	11
TOTAL DE MEIO PERÍODO			18	15	33
TOTAL ROMÊNIA			589	630	1.219

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

SUIÇA (ex-everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	GERENTE	41-50	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES		0	1	1
	LÍDER	31-40	0	2	2
		21-30	1	0	1
	TOTAL DE LÍDERES		1	2	3
	STAFF	41-50	0	2	2
		31-40	1	1	2
	TOTAL DE STAFF		1	3	4
TOTAL DE INDETERMINADO			2	8	10
TOTAL SUIÇA (ex-everis)			2	8	10

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

DEMAIS PAÍSES EMEA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	EXECUTIVO	41-50	0	3	3
	TOTAL DE EXECUTIVOS		0	3	3
	GERENTE SÊNIOR	41-50	0	6	6
		31-40	0	2	2
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		0	8	8
	GERENTE	51-60	0	2	2
		41-50	0	1	1
		31-40	3	5	8
	TOTAL DE GERENTES		3	8	11
	PROFISSIONAL	51-60	0	1	1
		41-50	2	5	7
		31-40	15	26	41
		21-30	3	6	9
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		20	38	58
	JÚNIOR	41-50	0	3	3
		31-40	6	20	26
		21-30	11	39	50
	TOTAL DE JÚNIORES		17	62	79
	APOIO	60	0	1	1
		31-40	5	8	13
		21-30	38	112	150
	TOTAL APOIO		43	121	164
TOTAL DE INDETERMINADO			83	240	323
MEIO PERÍODO	GERENTE SÊNIOR	31-40	1	0	1
	TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		1	0	1
	PROFISSIONAL	31-40	0	2	2
	TOTAL DE PROFISSIONAIS		0	2	2
	APOIO	21-30	1	2	3
	TOTAL APOIO		1	2	3
TOTAL DE MEIO PERÍODO			2	4	6
TOTAL DEMAIS PAÍSES EMEA			85	244	329

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

ARGENTINA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	LÍDER	60	0	1	1
		51-60	0	1	1
		41-50	0	2	2
	TOTAL DE LÍDERES		0	4	4
	STAFF	51-60	1	1	2
		41-50	0	2	2
		31-40	0	4	4
		21-30	0	2	2
	TOTAL DE STAFF		1	9	10
TOTAL DE INDETERMINADO			1	13	14
MEIO PERÍODO	SÓCIO	51-60	0	3	3
		41-50	1	0	1
	TOTAL DE SÓCIOS		1	3	4
	DIRETOR	51-60	1	2	3
		41-50	1	5	6
	TOTAL DE DIRETORES		2	7	9
	GERENTE	51-60	1	3	4
		41-50	6	8	14
		31-40	3	5	8
		21-30	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES		10	17	27
	LÍDER	60	0	2	2
		51-60	2	7	9
		41-50	14	26	40
		31-40	25	35	60
		21-30	10	14	24
	TOTAL DE LÍDERES		51	84	135
	STAFF	60	0	3	3
		51-60	5	9	14
		41-50	17	33	50
		31-40	47	111	158
		21-30	76	197	273
		-20	1	2	3
	TOTAL DE STAFF		146	355	501
TOTAL DE MEIO PERÍODO			210	466	676
TOTAL ARGENTINA			211	479	690

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

BRASIL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	2	2
		41-50	0	5	5
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	8	8
	DIRETOR EXECUTIVO	60	1	0	1
		51-60	0	3	3
		41-50	0	2	2
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	5	6
	DIRETOR	60	1	3	4
		51-60	3	6	9
		41-50	11	25	36
		31-40	0	7	7
	TOTAL DE DIRETORES		15	41	56
	GERENTE	51-60	5	13	18
		41-50	22	37	59
		31-40	14	42	56
		21-30	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES		41	93	134
	LÍDER	60	3	10	13
		51-60	28	57	85
		41-50	61	147	208
		31-40	91	266	357
		21-30	27	85	112
	TOTAL DE LÍDERES		210	565	775
	STAFF	60	14	58	72
		51-60	57	152	209
		41-50	139	347	486
		31-40	439	1.019	1.458
		21-30	508	1.395	1.903
		-20	13	53	66
	TOTAL DE STAFF		1.170	3.024	4.194
TOTAL DE INDETERMINADO			1.437	3.736	5.173
TEMPORÁRIO	STAFF	31-40	0	1	1
		21-30	2	2	4
	TOTAL DE STAFF		2	3	5
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			2	3	5
TOTAL BRASIL			1.439	3.739	5.178

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

CHILE

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	0	2	2
	TOTAL DE SÓCIOS		0	2	2
	DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	DIRETOR	51-60	1	2	3
		41-50	2	10	12
		31-40	3	1	4
	TOTAL DE DIRETORES		6	13	19
	GERENTE	51-60	1	1	2
		41-50	9	16	25
		31-40	4	22	26
	TOTAL DE GERENTES		14	39	53
	LÍDER	60	0	3	3
		51-60	3	12	15
		41-50	35	96	131
		31-40	47	159	206
		21-30	4	26	30
	TOTAL DE LÍDERES		89	296	385
	STAFF	60	2	4	6
		51-60	10	27	37
		41-50	41	100%	141
		31-40	131	438	569
		21-30	90	513	603
		-20	0	7	7
	TOTAL DE STAFF		274	1.089	1.363
TOTAL DE INDETERMINADO			383	1.440	1.823

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

CHILE

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	LÍDER	31-40	0	1	1
	TOTAL DE LÍDERES		0	1	1
	STAFF	21-30	1	0	1
	TOTAL DE STAFF		1	0	1
TOTAL DE MEIO PERÍODO			1	1	2
TEMPORÁRIO	GERENTE	41-50	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES		0	2	2
	LÍDER	60	0	1	1
	TOTAL DE LÍDERES		0	1	1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0	3	3
TOTAL CHILE			384	1.444	1.828

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

COLÔMBIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	2	2
	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	1	0	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	1	2
	DIRETOR	51-60	1	3	4
		41-50	2	7	9
		31-40	0	10	10
	TOTAL DE DIRETORES		3	20	23
	GERENTE	51-60	1	2	3
		41-50	9	10	19
		31-40	4	10	14
		21-30	1	0	1
	TOTAL DE GERENTES		15	22	37
	LÍDER	51-60	3	9	12
		41-50	22	28	50
		31-40	54	77	131
		21-30	6	11	17
	TOTAL DE LÍDERES		85	125	210
	STAFF	60	2	1	3
		51-60	7	24	31
		41-50	27	61	88
		31-40	131	203	334
		21-30	174	316	490
		-20	1	14	15
	TOTAL DE STAFF		342	619	961
TOTAL DE INDETERMINADO			446	789	1.235
TEMPORÁRIO	STAFF	31-40	0	1	1
	TOTAL DE STAFF		0	1	1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0	1	1
TOTAL COLÔMBIA			446	790	1.236

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

Equador

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	LÍDER	41-50	0	1	1
		31-40	0	3	3
		21-30	1	1	2
	TOTAL DE LÍDERES		1	5	6
	STAFF	41-50	1	1	2
		31-40	3	8	11
		21-30	5	21	26
	TOTAL DE STAFF		9	30	39
TOTAL DE INDETERMINADO			10	35	45
TOTAL EQUADOR			10	35	45

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

MÉXICO

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	0	2	2
	TOTAL DE SÓCIOS		0	2	2
	DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	DIRETOR	51-60	1	2	3
		41-50	2	10	12
		31-40	3	1	4
	TOTAL DE DIRETORES		6	13	19
	GERENTE	51-60	1	1	2
		41-50	9	16	25
		31-40	4	22	26
	TOTAL DE GERENTES		14	39	53
	LÍDER	60	0	3	3
		51-60	3	12	15
		41-50	35	96	131
		31-40	47	159	206
		21-30	4	26	30
	TOTAL DE LÍDERES		89	296	385
	STAFF	60	2	4	6
		51-60	10	27	37
		41-50	41	100%	141
		31-40	131	438	569
		21-30	90	513	603
		-20	0	7	7
	TOTAL DE STAFF		274	1.089	1.363
TOTAL DE INDETERMINADO			383	1.440	1.823

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

MÉXICO

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORÁRIO	DIRETOR	41-50	0	2	2
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES		0	3	3
	GERENTE	51-60	0	1	1
		41-50	1	3	4
		31-40	1	4	5
	TOTAL DE GERENTES		2	8	10
	LÍDER	60	0	2	2
		51-60	1	11	12
		41-50	20	45	65
		31-40	32	57	89
		21-30	13	38	51
	TOTAL DE LÍDERES		66	153	219
	STAFF	60	1	9	10
		51-60	17	55	72
		41-50	33	99	132
		31-40	150	307	457
		21-30	215	517	732
		-20	0	1	1
	TOTAL DE STAFF		416	988	1.404
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			484	1.152	1.636
TOTAL MÉXICO			698	1.471	2.169

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

PERU

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
	DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	DIRETOR	51-60	2	9	11
		41-50	3	6	9
		31-40	1	2	3
	TOTAL DE DIRETORES		6	17	23
	GERENTE	60	0	1	1
		51-60	1	6	7
		41-50	12	21	33
		31-40	9	14	23
		21-30	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES		22	43	65
	LÍDER	60	0	2	2
		51-60	1	14	15
		41-50	41	115	156
		31-40	86	261	347
		21-30	16	56	72
	TOTAL DE LÍDERES		144	448	592
	STAFF	60	1	4	5
		51-60	5	28	33
		41-50	65	212	277
		31-40	369	973	1.342
		21-30	600	1.469	2.069
		-20	6	13	19
	TOTAL DE STAFF		1.046	2.699	3.745
TOTAL DE INDETERMINADO			1.218	3.209	4.427

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

PERU

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	STAFF	31-40	0	1	1
		21-30	1	1	2
	TOTAL DE STAFF		1	2	3
TOTAL DE MEIO PERÍODO			1	2	3
TEMPORÁRIO	STAFF	41-50	0	1	1
	TOTAL DE STAFF		0	1	1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0	1	1
TOTAL PERU			1.219	3.212	4.431

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

USA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1	1
		41-50	0	3	3
	TOTAL DE SÓCIOS		0	4	4
	DIRETOR	51-60	0	2	2
		41-50	0	4	4
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES		0	7	7
	GERENTE	41-50	1	4	5
	TOTAL DE GERENTES		1	4	5
	LÍDER	60	0	1	1
		51-60	1	1	2
		41-50	3	7	10
		31-40	1	11	12
		21-30	0	1	1
	TOTAL DE LÍDERES		5	21	26
	STAFF	60	1	2	3
		51-60	3	8	11
		41-50	3	13	16
		31-40	5	11	16
		21-30	5	5	10
	TOTAL DE STAFF		17	39	56
TOTAL DE INDETERMINADO			23	75	98
TOTAL USA			23	75	98

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total de tipos de contrato distribuídos por gênero, país e categoria profissional

MARROCOS

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	DIRETOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
	GERENTE	41-50	0	2	2
	TOTAL DE GERENTES		0	2	2
	LÍDER	41-50	1	6	7
		31-40	2	6	8
	TOTAL DE LÍDERES		3	12	15
	STAFF	41-50	1	3	4
		31-40	30	37	67
		21-30	131	124	255
		-20	1	1	2
	TOTAL DE STAFF		163	165	328
TOTAL DE INDETERMINADO			166	180	346
TOTAL MARROCOS			166	180	346

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GERAL	**13.883**	**32.595**	**46.478**

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2.2 **Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria**

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

BÉLGICA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	0,6	0	0,6
	TOTAL DE SÓCIOS		0,6	0	0,6
	DIRETOR	51-60	0	4,1	4,1
		41-50	0	4,4	4,4
		31-40	0	0,7	0,7
	TOTAL DE DIRETORES		0	9,2	9,2
	GERENTE	51-60	0	2,2	2,2
		41-50	2,8	6,4	9,2
		31-40	1,6	0,7	2,3
	TOTAL DE GERENTES		4,3	9,3	13,6
	LÍDER	60	0	1	1
		51-60	0,8	3,6	4,4
		41-50	2,7	10,2	12,8
		31-40	13,1	8,1	21,2
		21-30	2	3,6	5,6
	TOTAL DE LÍDERES		18,6	26,4	45
	STAFF	60	0	1,5	1,5
		51-60	1	8,3	9,3
		41-50	7,9	19,7	27,6
		31-40	24,6	33,8	58,3
		21-30	18,6	19,9	38,5
		-20	0	0,8	0,8
	TOTAL DE STAFF		52,1	83,9	136
TOTAL DE INDETERMINADO			75,6	128,8	204,3
TEMPORÁRIO	STAFF	21-30	1	0	1
	TOTAL DE STAFF		1	0	1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			1	0	1
TOTAL BÉLGICA			76,6	128,8	205,3

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

ESPANHA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	60	1	2	3
		51-60	7	54,2	61,2
		41-50	11,4	94	105,4
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		19,4	151,2	170,6
	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	10,2	19,3	29,4
		41-50	8	37,5	45,5
		31-40	1	1,5	2,5
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		19,2	58,3	77,4
	DIRETOR	60	0	4,3	4,3
		51-60	3,2	29,5	32,7
		41-50	37,4	149,8	187,2
		31-40	3,7	39,3	43
	TOTAL DE DIRETORES		44,2	222,9	267,1
	GERENTE	60	1	3	4
		51-60	16,8	38,8	55,6
		41-50	102,8	229,4	332,3
		31-40	63	181,2	244,4
		21-30	0,3	1	1,3
	TOTAL DE GERENTES		183,9	453,7	637,6
	LÍDER	60	4	7,4	11,4
		51-60	72,4	174,3	246,8
		41-50	382,9	838,7	1.221,60
		31-40	566,5	1.274,30	1.840,80
		21-30	87,4	179	266,4
	TOTAL DE LÍDERES		1.113,30	2.473,80	3.587,00
	STAFF	60	6,8	23,6	30,3
		51-60	175,9	261,3	437,3
		41-50	673,5	1.077,00	1.750,50
		31-40	1.337,80	2.697,80	4.035,70
		21-30	1.282,60	4.020,80	5.303,40
		-20	2,2	14,3	16,4
	TOTAL DE STAFF		3.478,80	8.094,80	11.573,50
TOTAL DE INDETERMINADO			4.858,70	11.454,50	16.313,20

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

ESPANHA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	SÓCIO	60	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
	DIRETOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
	GERENTE	60	0	1	1
		41-50	0	2	2
		31-40	0	0,3	0,3
	TOTAL DE GERENTES		0	3,3	3,3
	LÍDER	60	1	0	1
		41-50	1,1	0,8	1,9
		31-40	0,8	1,9	2,8
	TOTAL DE LÍDERES		2,9	2,8	5,7
	STAFF	60	1	1,1	1,1
		51-60	5,3	3,3	8,6
		41-50	21,6	6,3	24,8
		31-40	15,3	10,9	26,2
		21-30	19	46,8	65,8
	TOTAL DE STAFF		62,1	68,3	131,4
TOTAL DE MEIO PERÍODO			65	76,4	141,4
TEMPORÁRIO	GERENTE	31-40	0	0,1	0,1
	TOTAL DE GERENTES		0	0,1	0,1
	LÍDER	41-50	0,6	1,7	2,3
		31-40	0,4	0,3	0,7
		21-30	0	0,2	0,2
	TOTAL DE LÍDERES		1	2,1	3,1
	STAFF	60	0	1	1
		51-60	2,7	1	3,7
		41-50	4,4	21,9	26,3
		31-40	10,2	87	97,2
		21-30	33,3	466,9	500,2
		-20	1,2	3,9	5,1
	TOTAL DE STAFF		49,9	581,8	632,1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			64,6	608,6	673,8
TOTAL ESPANHA			4.974,60	12.114,90	17.090,10

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

FRANÇA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	DIRETOR	51-60	1	1	2
	TOTAL DE DIRETORES		1	1	2
	GERENTE	51-60	0,5	0	0,5
	TOTAL DE GERENTES		0,5	0	0,5
	LÍDER	51-60	0,1	2,4	2,5
		41-50	1	0	1
		31-40	1	5,3	6,3
	TOTAL DE LÍDERES		2,1	7,8	9,8
	STAFF	51-60	1,1	0,7	1,8
		41-50	0,8	2,9	3,7
		31-40	1,6	5,3	6,8
		21-30	4,8	1,1	5,8
	TOTAL DE STAFF		8,2	9,9	18,1
TOTAL DE INDETERMINADO			11,8	18,7	30,4
TOTAL FRANÇA			11,8	18,7	30,4

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

ITÁLIA (ex-everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1	1
		41-50	0	4	4
	TOTAL DE SÓCIOS		0	5	5
	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	1	0	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	1	2
	DIRETOR	60	0	1	1
		51-60	0,3	4,7	4,9
		41-50	3	12,9	15,9
		31-40	0	5	5
	TOTAL DE DIRETORES		3,3	23,6	26,8
	GERENTE	51-60	0	2	2
		41-50	3,8	10,3	14,1
		31-40	1,8	17,1	18,9
	TOTAL DE GERENTES		5,7	29,3	35
	LÍDER	51-60	6,6	11,6	18,2
		41-50	24,3	67,3	91,5
		31-40	42	131,4	173,4
		21-30	3,3	17,8	21,1
	TOTAL DE LÍDERES		76,1	228,1	304,2
	STAFF	60	0	1,8	1,8
		51-60	3,3	4,3	7,7
		41-50	9,6	21,4	31
		31-40	91,3	162,2	253,5
		21-30	79,3	203,3	282,6
		-20	0,8	1,3	2,1
	TOTAL DE STAFF		184,4	394,2	578,6
TOTAL DE INDETERMINADO			270,4	681,2	951,6
TOTAL ITÁLIA (ex-everis)			270,4	681,2	951,6

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

LUXEMBURGO

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	DIRETOR	51-60	0	1	1
		41-50	0	0,17	0,17
	TOTAL DE DIRETORES		0	1,17	1,17
	GERENTE	31-40	0	1	1
		21-30	0	0,25	0,25
	TOTAL DE GERENTES		0	1,25	1,25
	LÍDER	51-60	0	1	1
		41-50	0	0,83	0,83
		31-40	0	0,5	0,5
	TOTAL DE LÍDERES		0	2,33	2,33
	STAFF	60	0	2,5	2,5
		51-60	0	5,33	5,33
		41-50	5,17	24,5	29,67
		31-40	2,67	19,75	22,42
		21-30	0,92	3	3,92
	TOTAL DE STAFF		8,75	55,08	63,83
TOTAL DE INDETERMINADO			8,75	60,83	69,58
TEMPORÁRIO	LÍDER	41-50	0	0,08	0,08
	TOTAL DE LÍDERES		0	0,08	0,08
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0	0,08	0,08
TOTAL LUXEMBURGO			8,75	60,92	69,67

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

PAÍSES BAIXOS

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	0,1	0,1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	0,1	0,1
	DIRETOR	51-60	0	2,9	2,9
	TOTAL DE DIRETORES		0	2,9	2,9
	GERENTE	51-60	0	2,3	2,3
		41-50	0,7	2,2	2,8
	TOTAL DE GERENTES		0,7	4,4	5,1
	LÍDER	51-60	0	2,5	2,5
		41-50	5,1	6,3	11,3
		31-40	2,7	6,7	9,3
		21-30	0,6	1	1,6
	TOTAL DE LÍDERES		8,3	16,4	24,8
	STAFF	51-60	0	1	1
		41-50	1,8	0,8	2,6
		31-40	5,2	4,6	9,8
		21-30	7,9	4,7	12,6
	TOTAL DE STAFF		14,9	11	25,9
TOTAL DE INDETERMINADO			23,9	34,8	58,8
MEIO PERÍODO	LÍDER	41-50	0	0,7	0,7
	TOTAL DE LÍDERES		0	0,7	0,7
TOTAL DE MEIO PERÍODO			0	0,7	0,7
TOTAL PAÍSES BAIXOS			23,9	35,5	59,4

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

PORTUGAL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	1	7	8
	TOTAL DE SÓCIOS		1	7	8
	DIRETOR	51-60	1	1,3	2,3
		41-50	5,7	12,1	17,8
		31-40	1,3	9,8	11,1
	TOTAL DE DIRETORES		7,9	23,2	31,1
	GERENTE	51-60	0,3	0	0,3
		41-50	8,8	7,8	16,6
		31-40	9,9	21,5	31,4
	TOTAL DE GERENTES		19	29,3	48,3
	LÍDER	60	0	0,8	0,8
		51-60	0,5	8,8	9,3
		41-50	21,5	52,6	74,1
		31-40	53,6	116	169,6
		21-30	15,2	22,8	37,9
	TOTAL DE LÍDERES		90,8	201	291,8
	STAFF	60	0,5	1,4	1,9
		51-60	1,3	2,2	3,4
		41-50	23,3	28,7	52
		31-40	83,5	150,8	234,3
		21-30	231,8	325,8	557,5
		-20	0	2,3	2,3
	TOTAL DE STAFF		340,3	511,1	851,4
TOTAL DE INDETERMINADO			359	771,5	1.230,50
MEIO PERÍODO	LÍDER	41-50	1	0	1
	TOTAL DE LÍDERES		1	0	1
	STAFF	31-40	0,2	0	0,2
	TOTAL DE STAFF		0,2	0	1,2
TOTAL DE MEIO PERÍODO			1,2	0	1,2
TOTAL PORTUGAL			460,2	771,5	1.231,70

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

REINO UNIDO (ex-everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1,8	1,8
		41-50	0	5	5
	TOTAL DE SÓCIOS		0	6,8	6,8
	DIRETOR	51-60	1	4	5
		41-50	1	11,8	12,8
		31-40	0	3	3
	TOTAL DE DIRETORES		2	18,8	20,8
	GERENTE	51-60	0	0,5	0,5
		41-50	4	7,2	11,2
		31-40	2,6	8,1	10,7
		21-30	0	0,6	0,6
	TOTAL DE GERENTES		6,6	16,3	22,9
	LÍDER	60	0	0,3	0,3
		51-60	3	16,9	19,9
		41-50	7,8	33,8	41,6
		31-40	27,5	43,5	71
		21-30	4,2	6,3	10,4
	TOTAL DE LÍDERES		42,5	100,8	143,3
	STAFF	60	2,3	1,6	3,8
		51-60	4,1	10,3	14,3
		41-50	5,4	9,4	14,8
		31-40	26,8	22,3	49
		21-30	18,5	23,8	42,3
	TOTAL DE STAFF		57	67,3	124,3
TOTAL DE INDETERMINADO			108,1	210	318,1
MEIO PERÍODO	LÍDER	21-30	0,3	0,1	0,4
	TOTAL DE LÍDERES		0,3	0,1	0,4
TOTAL DE MEIO PERÍODO			0,3	0,1	0,4
TEMPORÁRIO	LÍDER	31-40	0	0,5	0,5
	TOTAL DE LÍDERES		0	0,5	0,5
	STAFF	31-40	0	0,3	0,3
	TOTAL DE STAFF		0	0,3	0,3
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0	0,8	0,8
TOTAL REINO UNIDO (ex-everis)			108,4	210,9	319,3

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

SUIÇA (ex-everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	GERENTE	41-50	0	1	1
	TOTAL DE GERENTES		0	1	1
	LÍDER	41-50	0	0,8	0,8
		31-40	0	1,1	1,1
		21-30	0,3	0	0,3
	TOTAL DE LÍDERES		0,3	1,8	2,2
	STAFF	60	0	0,1	0,1
		41-50	0	0,3	0,3
		31-40	0,3	1,4	1,8
	TOTAL DE STAFF		0,3	1,8	2,2
TOTAL DE INDETERMINADO			0,7	6,7	7,3
TOTAL SUIÇA (ex-everis)			0,7	6,7	7,3

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

ARGENTINA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	LÍDER	60	0	1	1
		51-60	0	1	1
		41-50	0	2	2
		31-40	0,7	0	0,7
	TOTAL DE LÍDERES		0,7	4	4,7
	STAFF	51-60	1	1	2
		41-50	0,5	2	2,5
		31-40	0,7	4	4,7
		21-30	0,2	2,8	3
	TOTAL DE STAFF		2,3	9,8	12,2
TOTAL DE INDETERMINADO			3	13,8	16,8
MEIO PERÍODO	SÓCIO	51-60	0	3	3
		41-50	1	0	1
	TOTAL DE SÓCIOS		1	3	4
	DIRETOR	51-60	0,3	2,2	2,5
		41-50	1	5	6
	TOTAL DE DIRETORES		1,3	7,2	8,5
	GERENTE	51-60	1	2,8	3,8
		41-50	5,6	7,2	12,8
		31-40	1,8	4,9	6,8
		21-30	0	0,6	0,6
	TOTAL DE GERENTES		8,4	15,4	23,8
	LÍDER	60	0	0,3	0,3
		51-60	1,2	4,8	5,9
		41-50	14,6	23,5	38,1
		31-40	22,9	30,7	53,6
		21-30	7,1	12,4	19,5
	TOTAL DE LÍDERES		45,8	71,6	117,3
	STAFF	60	0	2,1	2,1
		51-60	4,7	5,8	10,5
		41-50	14,7	25,6	40,3
		31-40	42	92,6	134,6
		21-30	61,3	162,3	223,6
		-20	0,5	0,8	1,3
	TOTAL DE STAFF		123,2	289,2	412,3
TOTAL DE MEIO PERÍODO			179,7	386,3	566
TOTAL ARGENTINA			182,7	400,2	582,8

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1,3	1,3
		41-50	0	5	5
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	7,3	7,3
	DIRETOR EXECUTIVO	60	1	0	1
		51-60	0	2,9	2,9
		41-50	0	2	2
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	4,9	5,9
	DIRETOR	60	0,5	1,8	2,3
		51-60	3	6,8	9,8
		41-50	9,2	22,3	31,4
		31-40	0	9	9
	TOTAL DE DIRETORES		12,7	39,8	52,5
	GERENTE	51-60	4	11,8	15,8
		41-50	22,1	32,1	54,2
		31-40	11,4	35,9	47,3
		21-30	0	0,4	0,4
	TOTAL DE GERENTES		37,5	80,2	117,7
	LÍDER	60	3	7,8	10,8
		51-60	24,5	44,8	69,3
		41-50	53,4	129	182,4
		31-40	86,2	227,7	313,8
		21-30	20,8	67,8	88,5
	TOTAL DE LÍDERES		187,8	477	664,8
	STAFF	60	13,3	55,5	68,8
		51-60	57,8	139,9	197,8
		41-50	116,5	303,8	420,3
		31-40	347,6	935,3	1.282,90
		21-30	388,3	1.201,00	1.589,30
		-20	7,9	35,3	43,3
	TOTAL DE STAFF		931,3	2.670,80	3.602,20
TOTAL DE INDETERMINADO			1.170,30	3.280,00	4.450,30
TEMPORÁRIO	STAFF	31-40	0	1,5	1,5
		21-30	2	2	4
	TOTAL DE STAFF		2	3,5	5,5
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			2	3,5	5,5
TOTAL BRASIL			1.172,30	3.283,50	4.455,80

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

CHILE

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	0,8	0,8
		41-50	0	2	2
	TOTAL DE SÓCIOS		0	2,8	2,8
	DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	DIRETOR	51-60	0,8	2	2,8
		41-50	2,3	10,9	13,2
		31-40	3	1	4
	TOTAL DE DIRETORES		6,1	13,9	20
	GERENTE	51-60	1	1,8	2,8
		41-50	7,8	17,1	24,9
		31-40	3,8	16,6	20,4
	TOTAL DE GERENTES		12,7	35,4	48,1
	LÍDER	60	0	2,8	2,8
		51-60	3	13,7	16,7
		41-50	34,5	94,3	128,8
		31-40	43,8	159,6	203,4
		21-30	3,8	18,2	22
	TOTAL DE LÍDERES		85,2	288,4	373,6
	STAFF	60	2	6,5	8,5
		51-60	10	28,1	38,1
		41-50	43,5	105,2	148,7
		31-40	134,8	445,8	580,6
		21-30	76,8	453,1	529,8
		-20	0	1,5	1,5
	TOTAL DE STAFF		267	1.040,20	1.307,20
TOTAL DE INDETERMINADO			370,9	1.381,70	1.752,60

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

CHILE

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	LÍDER	51-60	0	0,3	0,3
		31-40	0	0,8	0,8
	TOTAL DE LÍDERES		0	1,1	1,1
	STAFF	41-50	0,3	0,3	0,7
		21-30	0,7	0	0,7
	TOTAL DE STAFF		1	0,3	1,3
TOTAL DE MEIO PERÍODO			1	1,4	2,4
TEMPORÁRIO	DIRETOR	41-50	0	0,3	0,3
	TOTAL DE DIRETORES		0	0,3	0,3
	GERENTE	41-50	0	1	1
		31-40	0	1,3	1,3
	TOTAL DE GERENTES		0	2,3	2,3
	LÍDER	60	0	1	1
		31-40	0,3	0,1	0,4
	TOTAL DE LÍDERES		0,3	1,1	1,4
	STAFF	31-40	0	0,1	0,1
	TOTAL DE STAFF		0	0,1	0,1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0,3	3,8	4,1
TOTAL CHILE			372,3	1.386,90	1.759,20

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

COLÔMBIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	0	0,7	0,7
		31-40	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	1,7	1,7
	DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0,1	0	0,1
		41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0,1	1	1,1
	DIRETOR	51-60	1,3	3	4,3
		41-50	1,6	7,7	9,3
		31-40	0	9,7	9,7
	TOTAL DE DIRETORES		2,9	20,3	23,3
	GERENTE	51-60	1	0,9	1,9
		41-50	10,5	10,8	21,3
		31-40	3,2	10,7	13,8
		21-30	0,6	0	0,6
	TOTAL DE GERENTES		15,3	22,3	37,6
	LÍDER	51-60	2,9	9	11,9
		41-50	20,3	29,7	50
		31-40	49,6	73,7	123,3
		21-30	5,7	8,3	14
	TOTAL DE LÍDERES		78,5	120,7	199,2
	STAFF	60	1,4	1	2,4
		51-60	6,6	20,7	27,3
		41-50	26,7	53,4	80,1
		31-40	124,3	192,9	317,2
		21-30	147,4	266,9	414,3
		-20	0,8	10	10,8
	TOTAL DE STAFF		307,2	544,9	852,1
TOTAL DE INDETERMINADO			403,9	710,9	1.114,80
TEMPORÁRIO	DIRETOR	31-40	0	0,3	0,3
	TOTAL DE DIRETORES		0	0,3	0,3
	STAFF	31-40	0	0,2	0,2
	TOTAL DE STAFF		0	0,2	0,2
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0	0,4	0,4
TOTAL COLÔMBIA			403,9	711,3	1.115,30

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

Equador

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	LÍDER	41-50	0	0,5	0,5
		31-40	0	1,5	1,5
		21-30	0,3	0,5	0,8
	TOTAL DE LÍDERES		0,3	2,5	2,8
	STAFF	41-50	0,3	0,5	0,8
		31-40	0,8	2,8	3,5
		21-30	0,9	6,9	7,8
	TOTAL DE STAFF		1,9	10,2	12,1
TOTAL DE INDETERMINADO			2,2	12,7	14,8
TOTAL EQUADOR			2,2	12,7	14,8

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

MÉXICO

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	41-50	1	1	2
	TOTAL DE SÓCIOS		1	1	2
	DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
	DIRETOR	51-60	0	3	3
		41-50	2,3	9,6	11,9
		31-40	1,7	5,3	7
	TOTAL DE DIRETORES		4	17,9	21,9
	GERENTE	51-60	0	0,5	0,5
		41-50	4,3	5,6	9,9
		31-40	6,5	11	17,5
	TOTAL DE GERENTES		10,8	17,1	27,9
	LÍDER	60	1	1	2
		51-60	1	4	5
		41-50	17,2	26,3	43,5
		31-40	41	95,5	136,5
		21-30	2,3	14,3	16,6
	TOTAL DE LÍDERES		62,5	141,1	203,6
	STAFF	60	1	0	1
		51-60	3,2	1,6	4,8
		41-50	14,4	15,3	29,8
		31-40	56,6	64,1	120,7
		21-30	61,5	118,2	179,7
	TOTAL DE STAFF		136,9	199,2	335,8
TOTAL DE INDETERMINADO			215	377,3	592,3
MEIO PERÍODO	DIRETOR	41-50	0	0,7	0,7
	TOTAL DE DIRETORES		0	0,7	0,7
TOTAL DE MEIO PERÍODO			0	0,7	0,7

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

MÉXICO

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORÁRIO	DIRETOR	51-60	0,6	0	0,6
		41-50	0	2,3	2,3
		31-40	0	1,1	1,1
	TOTAL DE DIRETORES		0,6	3,4	4
	GERENTE	51-60	0	0,9	0,9
		41-50	0,7	1,2	1,8
		31-40	0,8	2,9	3,8
	TOTAL DE GERENTES		1,5	5	6,5
	LÍDER	60	0	1,2	1,2
		51-60	1,3	10,5	11,8
		41-50	15,9	30,9	46,8
		31-40	20,1	49,1	69,2
		21-30	6	19,4	25,4
	TOTAL DE LÍDERES		43,3	111,1	154,4
	STAFF	60	1	6,7	7,7
		51-60	15,4	38,9	54,3
		41-50	40,8	79,9	120,7
		31-40	121,8	217,1	338,9
		21-30	131,3	295,2	426,4
		-20	0	0,7	0,7
	TOTAL DE STAFF		310,3	638,4	948,7
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			355,7	757,9	1.113,60
TOTAL MÉXICO			570,7	1.135,80	1.706,50

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

PERU

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1	1
	TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
	DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	0,2	0,2
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	0,2	0,2
	DIRETOR	51-60	2	8,7	10,7
		41-50	2,3	5,2	7,5
		31-40	1	2,7	3,7
	TOTAL DE DIRETORES		5,3	16,5	21,8
	GERENTE	60	0	1	1
		51-60	0,3	6,4	6,7
		41-50	11,3	21,4	32,8
		31-40	7,3	14,7	22
		21-30	0	0,4	0,4
	TOTAL DE GERENTES		18,9	43,9	62,8
	LÍDER	60	0	2	2
		51-60	1	13,3	14,3
		41-50	36,4	113,2	149,6
		31-40	76,4	248,8	325,3
		21-30	9,6	49,1	58,7
	TOTAL DE LÍDERES		123,4	426,4	549,8
	STAFF	60	1	4	5
		51-60	5,8	26,5	32,3
		41-50	64,8	206,8	271,7
		31-40	345,8	924,4	1.270,20
		21-30	508,5	1.224,10	1.732,60
		-20	1,3	3,4	4,7
	TOTAL DE STAFF		927,1	2.389,30	3.316,30
TOTAL DE INDETERMINADO			1.074,80	2.877,30	3.952,00

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

PERU

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MEIO PERÍODO	DIRETOR	51-60	0	0,2	0,2
	TOTAL DE DIRETORES		0	0,2	0,2
	STAFF	31-40	0,9	1,3	2,3
		21-30	0,8	1	1,8
	TOTAL DE STAFF		1,7	2,3	4
TOTAL DE MEIO PERÍODO			1,7	2,5	4,2
TEMPORÁRIO	STAFF	41-50	0	1	1
	TOTAL DE STAFF		0	1	1
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0	1	1
TOTAL PERU			1.076,40	2.880,80	3.957,20

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

USA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	SÓCIO	51-60	0	1	1
		41-50	0	3	3
	TOTAL DE SÓCIOS		0	4	4
	DIRETOR EXECUTIVO	31-40	0	0,2	0,2
	TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	0,2	0,2
	DIRETOR	51-60	0	2	2
		41-50	0	2,9	2,9
		31-40	0	0,6	0,6
	TOTAL DE DIRETORES		0	5,5	5,5
	GERENTE	41-50	1	4	5
	TOTAL DE GERENTES		1	4	5
	LÍDER	60	0	0,4	0,4
		51-60	1	1,3	2,3
		41-50	2,2	7,1	9,3
		31-40	1	10,3	11,3
		21-30	0	0,1	0,1
	TOTAL DE LÍDERES		4,2	19,2	23,3
	STAFF	60	1,1	0,7	1,8
		51-60	3	5,3	8,3
		41-50	3,3	10,3	13,6
		31-40	5,5	10,4	15,9
		21-30	3,7	4,3	8
	TOTAL DE STAFF		16,5	31	47,5
TOTAL DE INDETERMINADO			21,7	63,8	85,5
TEMPORÁRIO	STAFF	41-50	0,3	0	0,3
		31-40	0	0,3	0,3
	TOTAL DE STAFF		0,3	0,3	0,6
TOTAL DE TEMPORÁRIOS			0,3	0,3	0,6
TOTAL USA			21,9	64,2	86,1

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contrato distribuídos por país, gênero e categoria

MARROCOS

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
INDETERMINADO	DIRETOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
	GERENTE	41-50	0	1,5	1,5
	TOTAL DE GERENTES		0	1,5	1,5
	LÍDER	51-60	0	0,4	0,4
		41-50	1,5	6,3	7,8
		31-40	1,3	6	7,3
		21-30	0,3	0	0,3
	TOTAL DE LÍDERES		3,1	12,7	15,8
	STAFF	41-50	1,5	3,3	4,8
		31-40	26,5	37,3	63,8
		21-30	100,3	98,2	198,4
		-20	0,1	0,4	0,5
	TOTAL DE STAFF		128,3	139,2	267,5
TOTAL DE INDETERMINADO			131,4	154,3	285,8
TOTAL MARROCOS			131,4	154,3	285,8

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3 **Número de contratações**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

BÉLGICA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	4	4
GERENTE	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	2	2
LÍDER	41-50	1	2	3
	31-40	3	1	4
	21-30	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		4	4	8
STAFF	51-60	0	1	1
	41-50	3	8	11
	31-40	26	15	41
	21-30	21	22	43
	-20	0	1	1
TOTAL DE STAFF		50	47	97
TOTAL BÉLGICA		54	57	111

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

DACH

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	51-60	0	3	3
	41-50	0	3	3
	31-40	0	3	3
	21-30	2	1	3
TOTAL DE EXECUTIVOS		2	10	12
GERENTE SÊNIOR	60	0	1	1
	51-60	1	4	5
	41-50	2	4	6
	31-40	1	3	4
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		4	12	16
GERENTE	60	1	0	1
	51-60	4	13	17
	41-50	1	19	20
	31-40	2	11	13
TOTAL DE GERENTES		8	43	51
PROFISSIONAL	60	6	1	1
	51-60	0	7	13
	41-50	10	18	28
	31-40	29	48	77
	21-30	16	27	43
TOTAL DE PROFISSIONAIS		61	101	162
JÚNIOR	51-60	1	0	1
	41-50	4	1	5
	31-40	12	21	33
	21-30	53	72	125
	-20	0	2	2
TOTAL DE JÚNIORES		70	96	166
TOTAL DACH		145	262	407

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ESPANHA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	2	1	3
	41-50	0	9	9
	31-40	0	2	2
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		2	12	14
DIRETOR	51-60	0	3	3
	41-50	3	11	14
	31-40	1	3	4
TOTAL DE DIRETORES		4	17	21
GERENTE	51-60	1	7	8
	41-50	9	33	42
	31-40	8	22	30
	21-30	1	0	1
TOTAL DE GERENTES		19	62	81
LÍDER	60	0	4	4
	51-60	9	32	41
	41-50	43	144	187
	31-40	61	154	215
	21-30	13	23	36
TOTAL DE LÍDERES		126	357	483
STAFF	60	0	5	5
	51-60	35	60	95
	41-50	183	314	497
	31-40	438	869	1.307
	21-30	767	2.593	3.360
	-20	7	33	40
TOTAL DE STAFF		1.430	3.874	5.304
TOTAL ESPANHA		1.581	4.322	5.903

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

FRANÇA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	51-60	1	0	1
TOTAL DE GERENTES		1	0	1
LÍDER	31-40	1	3	4
TOTAL DE LÍDERES		1	3	4
STAFF	41-50	2	1	3
	31-40	3	4	7
	21-30	7	1	8
TOTAL DE STAFF		12	6	18
TOTAL FRANÇA		14	9	23

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ITÁLIA (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	3	3
GERENTE	41-50	1	2	3
	31-40	0	2	2
TOTAL DE GERENTES		1	4	5
LÍDER	51-60	0	5	5
	41-50	0	7	7
	31-40	3	18	21
	21-30	0	7	7
TOTAL DE LÍDERES		3	37	40
STAFF	51-60	2	1	3
	41-50	3	2	5
	31-40	21	31	52
	21-30	33	103	136
	-20	1	4	5
TOTAL DE STAFF		60	141	201
TOTAL ITÁLIA (ex-everis)		64	185	249

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE SÊNIOR	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
	31-40	0	2	2
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		0	4	4
GERENTE	51-60	1	4	5
	41-50	2	6	8
	31-40	1	4	5
TOTAL DE GERENTES		4	14	18
PROFISSIONAL	51-60	2	6	8
	41-50	19	47	66
	31-40	39	100%	139
	21-30	28	57	85
TOTAL DE PROFISSIONAIS		88	210	298
JÚNIOR	41-50	0	1	1
	31-40	13	41	54
	21-30	113	347	460
	-20	1	3	4
TOTAL DE JÚNIORES		127	392	519
TOTAL ITÁLIA (ex-EMEA)		219	620	839

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

LUXEMBURGO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	21-30	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	1	1
LÍDER	31-40	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		0	1	1
STAFF	51-60	0	2	2
	41-50	1	7	8
	31-40	4	12	16
	21-30	1	5	6
TOTAL DE STAFF		6	26	32
TOTAL LUXEMBURGO		6	28	34

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

PAÍSES BAIXOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	1	3	4
TOTAL DE GERENTES		1	4	5
LÍDER	51-60	0	1	1
	41-50	1	3	4
	31-40	0	3	3
	21-30	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		1	8	9
STAFF	41-50	1	1	2
	31-40	1	3	4
	21-30	6	2	8
TOTAL DE STAFF		8	6	14
TOTAL PAÍSES BAIXOS		101	18	28

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

PORTUGAL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	0	1	1
	41-50	1	2	3
	31-40	1	2	3
TOTAL DE DIRETORES		2	5	7
GERENTE	41-50	2	1	3
	31-40	2	6	8
TOTAL DE GERENTES		4	7	11
LÍDER	60	0	1	1
	51-60	1	3	4
	41-50	13	22	35
	31-40	13	39	52
	21-30	4	10	14
TOTAL DE LÍDERES		31	75	106
STAFF	60	1	0	1
	51-60	1	2	3
	41-50	8	10	18
	31-40	33	69	102
	21-30	119	185	304
	-20	0	2	2
TOTAL DE STAFF		162	268	430
TOTAL PORTUGAL		199	355	554

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
LÍDER	60	0	1	1
	51-60	1	12	13
	41-50	2	19	21
	31-40	4	16	20
	21-30	1	1	2
TOTAL DE LÍDERES		8	49	57
STAFF	51-60	2	0	2
	41-50	1	5	6
	31-40	16	14	30
	21-30	15	13	28
TOTAL DE STAFF		34	32	66
TOTAL REINO UNIDO (ex-everis)		42	82	124

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	60	1	0	1
	51-60	0	2	2
	41-50	1	2	3
TOTAL DE EXECUTIVOS		2	4	6
GERENTE SÊNIOR	51-60	1	13	14
	41-50	1	11	12
	31-40	0	4	4
	21-30	0	1	1
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		2	29	31
GERENTE	60	1	2	3
	51-60	4	23	27
	41-50	13	57	70
	31-40	12	81	93
	21-30	6	5	11
TOTAL DE GERENTES		36	168	204
PROFISSIONAL	60	1	2	3
	51-60	6	13	19
	41-50	24	30	54
	31-40	45	96	141
	21-30	65	73	138
TOTAL DE PROFISSIONAIS		141	214	355
JÚNIOR	51-60	1	0	1
	31-40	2	1	3
	21-30	7	9	16
	-20	2	1	3
TOTAL DE JÚNIORES		12	11	23
APOIO	21-30	0	1	1
	-20	0	1	1
TOTAL APOIO		0	2	2
TOTAL REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)		193	428	621

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ROMÊNIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	41-50	0	2	2
TOTAL DE EXECUTIVOS		0	2	2
GERENTE SÊNIOR	51-60	1	0	1
	41-50	2	11	13
	31-40	4	19	23
	21-30	1	5	6
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		8	35	43
GERENTE	51-60	2	0	2
	41-50	1	4	5
	31-40	7	36	43
	21-30	6	20	26
TOTAL DE GERENTES		16	60	76
PROFISSIONAL	51-60	0	1	1
	41-50	5	9	14
	31-40	25	50	75
	21-30	48	59	107
TOTAL DE PROFISSIONAIS		78	119	197
JÚNIOR	41-50	1	1	2
	31-40	4	13	17
	21-30	54	60	114
	-20	4	7	11
TOTAL DE JÚNIORES		63	81	144
TOTAL ROMÊNIA		165	297	462

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

SUIÇA (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LÍDER	31-40	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		0	1	1
STAFF	41-50	0	2	2
	31-40	1	0	1
TOTAL DE STAFF		1	2	3
TOTAL SUIÇA (ex-everis)		1	3	4

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

DEMAIS PAÍSES EMEA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	31-40	0	2	2
TOTAL DE GERENTES		0	2	2
PROFISSIONAL	31-40	1	2	3
	21-30	0	2	2
TOTAL DE PROFISSIONAIS		1	4	5
JÚNIOR	41-50	0	1	1
	31-40	1	17	18
	21-30	14	72	86
TOTAL DE JÚNIORES		15	90	105
APOIO	31-40	2	1	3
	21-30	13	46	59
	-20	0	2	2
TOTAL APOIO		15	49	64
TOTAL DEMAIS PAÍSES EMEA		31	145	176

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ARGENTINA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	1	0	1
TOTAL DE DIRETORES		1	0	1
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	0	2	2
	31-40	1	0	1
TOTAL DE GERENTES		1	3	4
LÍDER	60	0	1	1
	51-60	3	4	7
	41-50	4	19	23
	31-40	10	20	30
	21-30	6	12	18
TOTAL DE LÍDERES		23	56	79
STAFF	60	0	2	2
	51-60	3	10	13
	41-50	10	23	33
	31-40	29	67	96
	21-30	80	176	256
	-20	1	2	3
TOTAL DE STAFF		123	280	403
TOTAL ARGENTINA		148	339	487

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

BRASIL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
DIRETOR	60	1	2	3
	51-60	0	2	2
	41-50	3	7	10
TOTAL DE DIRETORES		4	11	15
GERENTE	51-60	1	4	5
	41-50	6	17	23
	31-40	4	10	14
	21-30	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		11	32	43
LÍDER	60	0	4	4
	51-60	7	35	42
	41-50	27	98	125
	31-40	40	148	188
	21-30	13	56	69
TOTAL DE LÍDERES		87	341	428
STAFF	60	5	27	32
	51-60	26	80	106
	41-50	84	222	306
	31-40	300	695	995
	21-30	372	1.045	1.417
	-20	11	49	60
TOTAL DE STAFF		798	2.118	2.916
TOTAL BRASIL		900	2.503	3.403

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

CHILE

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	1	0	1
	41-50	1	0	1
TOTAL DE DIRETORES		2	0	2
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	2	2	4
	31-40	1	6	7
TOTAL DE GERENTES		3	9	12
LÍDER	51-60	0	4	4
	41-50	4	11	15
	31-40	13	45	58
	21-30	0	14	14
TOTAL DE LÍDERES		17	74	91
STAFF	51-60	0	2	2
	41-50	10	36	46
	31-40	37	175	212
	21-30	33	280	313
	-20	0	6	6
TOTAL DE STAFF		80	499	579
TOTAL CHILE		102	582	684

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

COLÔMBIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	1	0	1
	41-50	1	1	2
	31-40	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		2	2	4
GERENTE	51-60	0	2	2
	41-50	1	3	4
TOTAL DE GERENTES		1	5	6
LÍDER	51-60	1	5	6
	41-50	5	10	15
	31-40	15	26	41
	21-30	3	6	9
TOTAL DE LÍDERES		24	47	71
STAFF	60	1	0	1
	51-60	2	13	15
	41-50	13	29	42
	31-40	56	105	161
	21-30	93	236	329
	-20	1	14	15
TOTAL DE STAFF		166	397	563
TOTAL COLÔMBIA		193	451	644

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

Equador

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LÍDER	41-50	0	1	1
	31-40	0	3	3
	21-30	1	1	2
TOTAL DE LÍDERES		1	5	6
STAFF	41-50	1	1	2
	31-40	3	8	11
	21-30	5	21	26
TOTAL DE STAFF		9	30	39
TOTAL EQUADOR		10	35	45

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

MÉXICO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	1	0	1
	41-50	0	2	2
	31-40	0	2	2
TOTAL DE DIRETORES		1	4	5
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	1	4	5
	31-40	3	5	8
TOTAL DE GERENTES		4	10	14
LÍDER	60	0	3	3
	51-60	4	18	22
	41-50	19	45	64
	31-40	36	60	96
	21-30	14	42	56
TOTAL DE LÍDERES		73	168	241
STAFF	60	0	8	8
	51-60	13	50	63
	41-50	33	119	152
	31-40	135	307	442
	21-30	202	517	719
	-20	0	1	1
TOTAL DE STAFF		383	1.002	1.385
TOTAL MÉXICO		461	1.184	1.645

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

PERU

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR EXECUTIVO	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
DIRETOR	41-50	2	1	3
	31-40	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		2	2	4
GERENTE	51-60	1	2	3
	41-50	0	1	1
	31-40	1	0	1
TOTAL DE GERENTES		2	3	5
LÍDER	51-60	0	7	7
	41-50	10	35	45
	31-40	19	97	116
	21-30	11	36	47
TOTAL DE LÍDERES		40	175	215
STAFF	60	0	1	1
	51-60	0	6	6
	41-50	21	58	79
	31-40	124	440	564
	21-30	342	1.058	1.400
	-20	7	12	19
TOTAL DE STAFF		494	1.575	2.069
TOTAL PERU		538	1.756	2.294

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

USA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	41-50	0	1	1
TOTAL DE SÓCIOS		0	1	1
DIRETOR EXECUTIVO	31-40	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		0	1	1
DIRETOR	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
LÍDER	60	0	1	1
	41-50	1	2	3
	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		1	5	6
STAFF	60	1	2	3
	51-60	0	5	5
	41-50	1	7	8
	31-40	1	5	6
	21-30	2	4	6
TOTAL DE STAFF		5	23	28
TOTAL USA		6	31	37

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total de contratações distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

MARROCOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	41-50	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	1	1
LÍDER	51-60	0	1	1
	41-50	1	0	1
	31-40	1	2	3
TOTAL DE LÍDERES		2	3	5
STAFF	31-40	15	21	36
	21-30	71	100%	171
	-20	1	1	2
TOTAL DE STAFF		87	122	209
TOTAL MARROCOS		89	126	215

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GERAL	**5.171**	**13.818**	**18.989**

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1 **Número de demissões**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

BÉLGICA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	1	1
LÍDER	41-50	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		0	1	1
STAFF	51-60	0	3	3
	41-50	1	0	1
	31-40	1	4	5
	21-30	0	2	2
TOTAL DE STAFF		2	9	11
TOTAL BÉLGICA		2	11	13

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

DACH

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	60	0	1	1
	51-60	0	4	4
	41-50	0	2	2
TOTAL DE EXECUTIVOS		0	7	7
GERENTE SÊNIOR	60	0	1	1
	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		0	4	4
GERENTE	60	0	2	2
	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	5	5
PROFISSIONAL	60	0	1	1
	51-60	1	2	3
	41-50	2	6	8
	31-40	2	2	4
	21-30	1	1	2
TOTAL DE PROFISSIONAIS		6	12	18
JÚNIOR	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL DE JÚNIORES		0	2	2
APOIO	31-40	1	0	1
TOTAL APOIO		1	0	1
TOTAL DACH		7	30	37

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ESPANHA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	0	2	2
TOTAL DE SÓCIOS		0	2	2
DIRETOR EXECUTIVO	51-60	1	1	2
TOTAL DE DIRETORES EXECUTIVOS		1	1	2
DIRETOR	60	0	1	1
	51-60	0	3	3
	41-50	1	7	8
	31-40	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		1	12	13
GERENTE	51-60	0	3	3
	41-50	2	7	9
	31-40	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		2	11	13
LÍDER	51-60	4	4	8
	41-50	2	14	16
	31-40	5	8	13
TOTAL DE LÍDERES		11	26	37
STAFF	60	1	3	4
	51-60	15	19	34
	41-50	20	35	55
	31-40	42	65	107
	21-30	30	127	157
	-20	0	4	4
TOTAL DE STAFF		108	253	361
TOTAL ESPANHA		123	305	428

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

FRANÇA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	41-50	1	0	1
TOTAL DE GERENTES		1	0	1
STAFF	41-50	0	1	1
TOTAL DE STAFF		0	1	1
TOTAL FRANÇA		1	1	2

ITÁLIA (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	1	0	1
TOTAL DE DIRETORES		1	0	1
GERENTE	31-40	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	1	1
STAFF	21-30	0	1	1
TOTAL DE STAFF		0	1	1
TOTAL ITÁLIA (ex-everis)		1	2	3

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	60	0	1	1
	51-60	0	2	2
TOTAL DE GERENTES		0	3	3
PROFISSIONAL	60	0	4	4
	51-60	0	4	4
	41-50	0	2	2
	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL DE PROFISSIONAIS		0	12	12
JÚNIOR	31-40	1	2	3
	21-30	0	4	4
TOTAL DE JÚNIORES		1	6	7
TOTAL ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)		1	21	22

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

LUXEMBURGO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		0	0	0
TOTAL LUXEMBURGO		0	0	0

PAÍSES BAIXOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		0	0	0
TOTAL PAÍSES BAIXOS		0	0	0

PORTUGAL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	41-50	0	2	2
TOTAL DE GERENTES		0	2	2
LÍDER	41-50	0	3	3
	31-40	0	3	3
TOTAL DE LÍDERES		0	6	6
STAFF	41-50	0	1	1
	31-40	3	6	9
	21-30	5	13	18
TOTAL DE STAFF		8	20	28
TOTAL PORTUGAL		8	28	36

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LÍDER	60	0	1	1
	51-60	0	1	1
	41-50	1	1	2
	31-40	0	2	2
TOTAL DE LÍDERES		1	5	6
STAFF	60	0	2	2
	51-60	2	1	3
	41-50	1	0	1
	31-40	1	3	4
	21-30	0	3	3
TOTAL DE STAFF		4	9	13
TOTAL REINO UNIDO (ex-everis)		5	14	19

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	51-60	0	6	6
	41-50	0	2	2
TOTAL DE EXECUTIVOS		0	8	8
GERENTE SÊNIOR	51-60	0	3	3
	41-50	0	2	2
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		0	5	5
GERENTE	60	0	1	1
	51-60	1	3	4
	41-50	0	3	3
TOTAL DE GERENTES		1	7	8
PROFISSIONAL	51-60	2	2	4
	41-50	1	3	4
	31-40	3	4	7
	21-30	1	2	3
TOTAL DE PROFISSIONAIS		7	11	18
JÚNIOR	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DE JÚNIORES		0	2	2
TOTAL REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)		8	33	41

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ROMÊNIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	31-40	1	0	1
TOTAL DE EXECUTIVOS		1	0	1
GERENTE SÊNIOR	60	0	1	1
	41-50	0	3	3
	31-40	1	1	2
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		1	5	6
GERENTE	31-40	0	3	3
TOTAL DE GERENTES		0	3	3
PROFISSIONAL	41-50	0	1	1
	31-40	2	4	6
	21-30	3	8	11
TOTAL DE PROFISSIONAIS		5	13	18
JÚNIOR	21-30	0	5	1
	-20	0	1	5
TOTAL DE JÚNIORES		0	6	6
TOTAL ROMÊNIA		7	27	34

SUIÇA (ex-everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
STAFF	60	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DE STAFF		0	2	2
TOTAL SUIÇA (ex-everis)		0	2	2

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

DEMAIS PAÍSES EMEA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVO	41-50	0	1	1
TOTAL DE EXECUTIVOS		0	1	1
GERENTE SÊNIOR	41-50	0	1	1
TOTAL DE GERENTES SÊNIORES		0	1	1
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	0	2	2
	31-40	0	4	4
TOTAL DE GERENTES		0	7	7
PROFISSIONAL	41-50	2	2	4
	31-40	3	3	6
	21-30	4	4	8
TOTAL DE PROFISSIONAIS		9	9	18
JÚNIOR	31-40	1	2	3
	21-30	8	21	29
TOTAL DE JÚNIORES		9	23	32
APOIO	41-50	1	0	1
	21-30	2	4	6
TOTAL APOIO		3	4	7
TOTAL DEMAIS PAÍSES EMEA		21	45	66

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

ARGENTINA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LÍDER	41-50	1	1	2
	31-40	0	1	1
	21-30	0	2	2
TOTAL DE LÍDERES		1	4	5
STAFF	51-60	0	1	1
	21-30	1	5	6
TOTAL DE STAFF		1	6	7
TOTAL ARGENTINA		2	10	12

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

BRASIL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
TOTAL DE DIRETORES		0	3	3
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	3	1	4
	31-40	1	2	3
TOTAL DE GERENTES		4	4	8
LÍDER	51-60	0	2	2
	41-50	1	5	6
	31-40	2	12	14
	21-30	0	3	3
TOTAL DE LÍDERES		3	22	25
STAFF	60	0	5	5
	51-60	1	4	5
	41-50	7	17	24
	31-40	13	48	61
	21-30	10	52	62
	-20	0	4	4
TOTAL DE STAFF		31	130	161
TOTAL BRASIL		38	159	197

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

CHILE

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
SÓCIO	51-60	1	0	1
TOTAL DE SÓCIOS		1	0	1
DIRETOR	41-50	1	1	2
TOTAL DE DIRETORES		1	1	2
GERENTE	51-60	0	1	1
	41-50	0	5	5
TOTAL DE GERENTES		0	6	6
LÍDER	60	0	2	2
	51-60	0	3	3
	41-50	0	4	4
	31-40	0	5	5
TOTAL DE LÍDERES		0	14	14
STAFF	60	0	2	2
	41-50	4	8	12
	31-40	10	17	27
	21-30	3	25	28
TOTAL DE STAFF		17	52	69
TOTAL CHILE		19	73	92

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

COLÔMBIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	41-50	2	0	2
TOTAL DE GERENTES		2	0	2
LÍDER	51-60	0	1	1
	41-50	1	0	1
	31-40	0	3	3
TOTAL DE LÍDERES		1	4	5
STAFF	51-60	0	3	3
	41-50	3	2	5
	31-40	1	6	7
	21-30	2	9	11
TOTAL DE STAFF		6	20	26
TOTAL COLÔMBIA		9	24	33

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

MÉXICO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRETOR	51-60	1	0	1
TOTAL DE DIRETORES		1	0	1
GERENTE	51-60	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	1	1
LÍDER	41-50	1	2	3
	31-40	1	7	8
TOTAL DE LÍDERES		2	9	11
STAFF	60	0	1	1
	51-60	1	1	2
	41-50	4	1	5
	31-40	3	5	8
	21-30	1	6	7
TOTAL DE STAFF		9	14	23
TOTAL MÉXICO		12	24	36

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

PERU

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
GERENTE	51-60	0	1	1
TOTAL DE GERENTES		0	1	1
LÍDER	51-60	0	1	1
	41-50	1	2	3
	31-40	1	9	10
	21-30	0	1	1
TOTAL DE LÍDERES		2	13	15
STAFF	41-50	1	10	11
	31-40	3	37	40
	21-30	11	46	57
TOTAL DE STAFF		15	93	108
TOTAL PERU		17	107	124

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

NÚMERO DE DEMISSÕES

4.1

Número total de desligamentos distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional

USA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		0	0	0
TOTAL USA		0	0	0

MARROCOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
STAFF	31-40	0	1	1
	21-30	4	5	9
TOTAL DE STAFF		4	6	10
TOTAL MARROCOS		4	6	10

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GERAL	**285**	**922**	**1.207**

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4.2 **Taxa de rotatividade de colaboradores**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

TAXA DE ROTATIVIDADE DE COLABORADORES

4.2

Taxa de rotatividade de colaboradores por faixa etária

REGIÃO	FAIXA ETÁRIA								
	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	TOTAL
TOTAL	29,66%	29,59%	24,95%	18,46%	14,98%	10,76%	8,01%	8,74%	23,11%
EUROPA	29,39%	30,20%	20,76%	15,14%	12,42%	9,15%	6,27%	7,17%	17,71%
BÉLGICA	16,22%	32,57%	26,90%	26,41%	27,41%	22,99%	25,13%	45,57%	27,73%
DACH	10,38%	16,72%	18,06%	10,03%	6,47%	8,06%	4,99%	3,74%	10,67%
ESPANHA	23,62%	23,82%	18,33%	14,03%	11,49%	9,73%	6,72%	3,15%	17,24%
FRANÇA	80,00%	43,64%	0,00%	0,00%	31,58%	0,00%	0,00%	0,00%	13,15%
ITÁLIA (ex-everis)	39,38%	29,70%	22,75%	20,54%	13,15%	6,82%	14,04%	22,22%	22,80%
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	14,51%	23,00%	24,39%	14,82%	12,20%	5,30%	1,64%	2,35%	14,58%
LUXEMBURGO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%
PORTUGAL	20,92%	29,18%	21,74%	21,69%	18,49%	13,50%	25,53%	0,00%	23,30%
PAÍSES BAIXOS	41,38%	17,02%	46,15%	19,20%	54,55%	19,83%	0,00%	30,77%	26,93%
REINO UNIDO (ex-everis)	42,35%	42,95%	29,14%	23,39%	15,67%	14,72%	15,46%	0,00%	24,11%
ROMÊNIA	28,26%	27,47%	28,10%	24,60%	24,51%	13,51%	5,41%	22,02%	26,07%
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)	29,54%	26,90%	34,05%	20,21%	17,58%	13,68%	14,91%	23,65%	21,73%
SUIÇA (ex-everis)	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%
DEMAIS PAÍSES EMEA	42,05%	32,09%	29,18%	0,00%	11,16%	0,00%	0,00%	0,00%	30,78%
AMÉRICAS	41,06	39,28	32,36	25,25	22,08	17,27	14,96	13,87	31,31
ARGENTINA	55,33%	47,49%	40,13%	35,79%	31,58%	33,61%	23,81%	0,00%	41,01%
BRASIL	44,74%	40,23%	37,16%	29,05%	23,84%	13,34%	12,56%	14,18%	33,06%
CHILE	32,28%	35,32%	29,80%	26,54%	18,28%	18,64%	13,11%	13,90%	27,97%
COLÔMBIA	31,58%	39,81%	32,62%	18,70%	17,48%	16,72%	15,31%	6,56%	28,42%
Equador	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
MÉXICO	28,43%	33,98%	34,37%	26,88%	27,93%	24,21%	25,94%	11,46%	30,53%
PERU	41,85%	40,79%	27,22%	19,90%	18,72%	13,37%	9,20%	13,52%	30,91%
USA	600,00%	63,16%	26,28%	17,73%	0,00%	23,53%	0,00%	40,91%	20,91%
ÁFRICA	0,1	0,2	0,26	0,37	0,14	0	0	0	19,95%
MARROCOS	9,77%	20,33%	25,81%	36,61%	13,95%	0,00%	0,00%	0,00%	19,95%

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 4

TAXA DE ROTATIVIDADE DE COLABORADORES

4.2

Taxa de rotatividade por gênero

REGIÃO	FEMININO	MASCULINO
TOTAL	18,54%	23,46%
EUROPA	15,21%	18,64%
BÉLGICA	15,67%	34,88%
DACH	9,94%	10,97%
ESPANHA	13,04%	18,97%
FRANÇA	8,51%	16,07%
ITÁLIA (ex-everis)	22,93%	22,76%
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	14,14%	14,76%
LUXEMBURGO	0,00%	0,00%
PAÍSES BAIXOS	33,45%	22,54%
PORTUGAL	26,73%	21,26%
REINO UNIDO (ex-everis)	17,52%	27,50%
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)	24,28%	20,83%
ROMÊNIA	21,18%	30,81%
SUIÇA (ex-everis)	0%	0%
DEMAIS PAÍSES EMEA	32,50%	30,09%
AMÉRICAS	26,33%	33,23%
ARGENTINA	38,87%	41,98%
BRASIL	27,89%	34,90%
CHILE	20,42%	29,99%
COLÔMBIA	23,02%	31,49%
MÉXICO	28,04%	31,78%
PERU	24,99%	33,12%
USA	22,81%	20,26%
ÁFRICA	13,70%	25,27%
MARROCOS	13,70%	25,27%

06

ANEXOS

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 5 **Número de horas de treinamento por categoria**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 5

NÚMERO DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA PROFISSIONAL

Número de horas de treinamento distribuídos por gênero e categoria profissional

PAÍSES	GÊNERO	SÓCIO	EXECUTIVO DIRETOR	DIRETOR	GERENTE*	LÍDER	STAFF	TOTAL PAÍS/GÊNERO	TOTAL PAÍS
BÉLGICA	H			162	133	148	297	740	1.195
	M	16			59	103	277	455	
DACH	Em tabela separada								
ESPANHA	H	1.638	1.389	3.374	11.567	52.678	163.522	234.168	343.074
	M	156	281	787	4360	26.591	76.731	108.906	
FRANÇA	H					51	120	171	273
	M			28		23	51	102	
ITÁLIA (ex-everis)	H	63	8	327	556	3.389	4.010	8.353	11.292
	M		10	23	55	1.073	1.778	2.939	
ITÁLIA (ex-NTT DATA EMEA)	H	Em tabela separada						126.615	185.941
	M							59.326	
LUXEMBURGO	H			4	13	18	84	119	136
	M						17	17	
PAÍSES BAIXOS	H		30	37	96	127	47	337	601
	M				15	97	152	264	
PORTUGAL	H	15		305	579	3.093	18.703	22.695	37.608
	M	3		66	269	1.631	12.944	14.913	
REINO UNIDO (ex-everis)	H	27		37	238	864	369	1.535	2.459
	M			5	38	343	538	924	
REINO UNIDO (ex-NTT DATA EMEA)	Em tabela separada								
ROMÊNIA	H	4,5	134	267,5	191,5	215,5	74,5	887,5	1.783,00
	M	14,5	120,5	113	264	230	153,5	895,5	
SÉRVIA	H		0,5					0,5	0,5
	M							0	
SUIÇA	H	1	5		5	3	5	19	22
	M						3	3	
ARGENTINA	H	4		53	275	1.367	7.970	9.669	13.180
	M	6		25	246	927	2.307	3.511	
BRASIL	H	161	150	1.006	2.991	11.720	73.539	89.567	121.924
	M		5	305	1.044	5.178	25.825	32.357	
CHILE	H	13	44	81	558	1.720	12.998	15.414	20.047
	M			36	170	932	3.495	4.633	
COLÔMBIA	H	6	3	170	330	2.351	8.540	11.400	17.100
	M		13	34	203	1.644	3.806	5.700	
MÉXICO	H	2	3	135	270	2.835	13.723	16.968	24.789
	M	4		11	202	1.303	6.301	7.821	
PERU	H		5	76	405	2.654	28.749	31.889	43.847
	M			43	400	842	10.673	11.958	
USA	H	4		26	5	66	91	192	292
	M				8	23	69	100%	
MARROCOS	H				20	89	781	890	1.570
	M					17	663	680	

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 5

NÚMERO DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA PROFISSIONAL

Número de horas de treinamento distribuídos por gênero e categoria profissional

PAÍS	GÊNERO	EXECUTIVO	GERENTE 2	GERENTE 1	PROFISSIONAL 3	PROFISSIONAL 2	PROFISSIONAL 3	TOTAL PAÍS/GÊNERO	TOTAL HORAS
ITÁLIA (ex-EMEA)	M	376	981	10.125	34.317	28.412	52.403	126.615	185.941 h
	F	93	252	4.090	16.298	14.941	23.653	59.326	

PAÍS	GÊNERO	SÓCIO	EXECUTIVO DIRETOR	DIRETOR	GERENTE	LÍDER	STAFF	TOTAL PAÍS/GÊNERO	TOTAL DIAS
REINO UNIDO (EMEA)	Não há informações distribuídas por categoria profissional, gênero ou horas.							3.951 Dias	

DACH	ABR-21	MAI-21	JUN-21	JUL-21	AGO-21	SET-21	OUT-21	NOV-21	DEZ-21	JAN-22	FEV-22	MAR-22	TOTAL HORAS
CURSOS	7	9	8	15	1	7	16	14	9	6	16	11	119
DIAS	12	17	17	23	1	15	35	30	19	13	28	30	240
PARTICIPANTES	81	95	88	145	27	96	175	132	105	47	294	96	1.381

06

ANEXOS

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 6.1 **Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais por país**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 6

ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS POR PAÍS

	ACIDENTES		TOTAL DE ACIDENTES	IF		IG		DOENÇA OCUPACIONAL
PAÍS	M	F		M	F	M	F	TOTAL
EUROPA								
ALEMANHA	2	5	7					0
BÉLGICA	0	0	0	-	-	-	-	0
ESPANHA	Na tabela 6.2, discriminando por empresa							
FRANÇA	0	0	0	-	-	-	-	0
PAÍSES BAIXOS	0	0	0	-	-	-	-	0
ITÁLIA (ex-everis)	0	0	0	-	-	-	-	0
ITÁLIA (ex-EMEA)	0	0	0	-	-	-	-	0
LUXEMBURGO	0	0	0	-	-	-	-	0
PORTUGAL	4	2	6	4,57	1,50	0,08	0	0
REINO UNIDO (ex-everis)	0	0	0	-	-	-	-	0
REINO UNIDO (ex-EMEA)	0	0	0	-	-	-	-	0
ROMÊNIA	0	0	0	-	-	-	-	0
SÉRVIA	0	0	0	-	-	-	-	0
SUIÇA	0	0	0	-	-	-	-	0
AMÉRICAS								
ARGENTINA	0	0	0	-	-	-	-	0
BRASIL	0	0	0	-	-	-	-	0
CHILE	0	0	0	-	-	-	-	0
COLÔMBIA	0	0	0	-	-	-	-	0
MÉXICO	0	0	0	-	-	-	-	0
PERU	0	0	0	-	-	-	-	0
USA	0	0	0	-	-	-	-	0
ÁFRICA								
MARROCOS	0	0	0	-	-	-	-	0

O alcance dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais não inclui Marrocos. As fórmulas para calcular os índices de frequência e severidade são utilizadas pelo Ministério do Trabalho e Seguridade Social da Espanha:

O índice de frequência (IF) mostra a relação entre acidentes e o número médio de trabalhadores expostos a risco.

IF = (Nº de acidentes/Nº de trabalhadores) * 1.000.000 trabalhadores

O índice de gravidade (IG) mostra a relação entre o tempo não trabalhado em razão de acidente de trabalho e o tempo trabalhado pelos colaboradores expostos a risco.

IG = (Nº de dias perdidos/Nº de horas trabalhadas) * 1.000 horas trabalhadas

Não foram incluídos acidentes no deslocamento de ida e volta ao trabalho.

06

ANEXOS

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 6.2 **Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em empresas na Espanha**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 6

ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS EM EMPRESAS NA ESPANHA

EMPRESA	RELATÓRIOS SOC.	ACIDENTES DE TRABALHO	ÍNDICE DE FREQUÊNCIA		ÍNDICE DE GRAVIDADE		DOENÇAS OCUPACIONAIS	HORAS PERDIDAS
			MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS		
NTT DATA SPAIN	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN SOLUCIONES TECNOLÓGICAS	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN INFRASTRUCTURES ENGINEERING	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN BPO	Mutua Universal	0	0	0	0	0	1	0
ARILION	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0
I-DEALS	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN INFRASTRUCTURES OPERATIONS	Fremap	3	0	3,29	0	0,067	0	488 h
NTT DATA SPAIN CENTERS	Fremap	1	0	0,16	0	0,043	0	224 h
NTT DATA EUROPE & LATAM CENTERS	Fremap	0	0	0	0	0	0	0
UTE 8 BCN	Fremap	0	0	0	0	0	0	0
everis INITIATIVES	Fremap	0	0	0	0	0	0	0
everis AEROESPACIAL y DEFENSA	Fremap	1	0	13,5	0	0,09	0	35 h
everis INGENIERIA	Fremap	0	0	0	0	0	0	0
everis SISTEMAS DE SEGURIDAD	Fremap	0	0	0	0	0	0	0
everis NETTIT	Fremap	0	0	0	0	0	0	0

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 7 **Resíduos gerados na organização distribuídos por tipo**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 7

RESÍDUOS GERADOS NA ORGANIZAÇÃO DISTRIBUÍDOS POR TIPO

Resíduos gerados na organização distribuídos por tipo (t)

PAÍS	TIPO DE RESÍDUO	TOTAL (T)	TRATAMENTO DE
DACH	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível
BÉLGICA	Total de resíduos não perigosos	11,5	31% Produção de energia
			69% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	0	0
ESPANHA (*)	Total de resíduos não perigosos	9,97	51% Aterro sanitário
			49% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	0,83	100% Reciclado
FRANÇA	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível
ITÁLIA	Total de resíduos não perigosos	406,62	1% Aterro sanitário
			99% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	4,32	100% Reciclado
LUXEMBURGO	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível
PAÍSES BAIXOS	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível
PORTUGAL	Total de resíduos não perigosos	14,18	6% Aterro sanitário
			94% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	0,05	100% Reciclado
REINO UNIDO	Total de resíduos não perigosos	25	100% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	0	0

(*) Dados informados para a Espanha apenas para escritórios dentro do âmbito do Sistema de Gestão Ambiental.

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 7

RESÍDUOS GERADOS NA ORGANIZAÇÃO DISTRIBUÍDOS POR TIPO

Resíduos gerados na organização distribuídos por tipo (t)

PAÍS	TIPO DE RESÍDUO	TOTAL (T)	TRATAMENTO DE
ROMÊNIA E SÉRVIA	Total de resíduos não perigosos	9,91	49% Aterro sanitário
			51% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	1,04	100% reciclado
SUIÇA	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível
ARGENTINA	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível
BRASIL	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível
CHILE	Total de resíduos não perigosos	0,48	100% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	0,22	100% Reciclado
COLÔMBIA	Total de resíduos não perigosos	0	0
	Total de resíduos perigosos	0,08	100% Reciclado
MÉXICO	Total de resíduos não perigosos	0,03	100% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	0,43	100% Reciclado
PERU	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível
USA	Total de resíduos não perigosos	0,08	100% Reciclado
	Total de resíduos perigosos	0	0
MARROCOS	Total de resíduos não perigosos	Não disponível	Não disponível
	Total de resíduos perigosos	Não disponível	Não disponível

GRI 306-3, 4, 5

TONELADAS

RESÍDUOS	AF20	AF20
TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	22,45	477,77
TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS	2,82	6,97

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8 **Emissões de GEE**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

DACH

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		345
TOTAL		345
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		60
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		133
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		30
TOTAL		223
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		58
4.2. COMPRAS DE PAPEL		1
TOTAL		59
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		42
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		1
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		1
TOTAL		44
TOTAL DE EMISSÕES		670

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

BÉLGICA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		20
TOTAL		20
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		9
TOTAL		9
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		0
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		8
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		8
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		53
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		53
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0,3
6.2. TELETRABALHO		2,5
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0,1
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0,1
TOTAL		3
TOTAL DE EMISSÕES		93

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

ESPANHA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		113
1.2 CONSUMO DE GÁS NATURAL		446
TOTAL		559
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		530
TOTAL		530
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		29
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		525
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		51
TOTAL		605
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		42
4.2. COMPRAS DE PAPEL		1
TOTAL		43
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		4
6.2. TELETRABALHO		247
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		7
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		13
TOTAL		271
TOTAL DE EMISSÕES		2.008

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

FRANÇA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		0,07
TOTAL		0,07
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		0
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		0
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		0
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		1,84
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		1,84
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		0,09
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0
TOTAL		0,09
TOTAL DE EMISSÕES		2

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

ITÁLIA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		45
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		132
TOTAL		177
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		213
TOTAL		213
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		351
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		95
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		40
TOTAL		486
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		31
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		31
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		7
6.2. TELETRABALHO		89
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		3
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		6
TOTAL		105
TOTAL DE EMISSÕES		1.012

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

LUXEMBURGO

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		1,03
TOTAL		1,03
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		0
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		0
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		0
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		2,44
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		2,54
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		0,39
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0,01
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0,02
TOTAL		0,43
TOTAL DE EMISSÕES		4

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

PAÍSES BAIXOS

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		3
TOTAL		3
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		0
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		3
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		3
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		9
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		9
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		1
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0
TOTAL		1
TOTAL DE EMISSÕES		16

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

PORTUGAL

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		23
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		43
TOTAL		46
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		12
TOTAL		12
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		0
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		33
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		1
TOTAL		34
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		38
4.2. COMPRAS DE PAPEL		1
TOTAL		39
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0,5
6.2. TELETRABALHO		14,2
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0,15
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0,15
TOTAL		15
TOTAL DE EMISSÕES		146

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

REINO UNIDO

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		7
TOTAL		7
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		19
TOTAL		19
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		0,15
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		16,6
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0,2
TOTAL		16,95
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		0,17
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,1
TOTAL		0,27
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		17
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0
TOTAL		17
TOTAL DE EMISSÕES		60

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

ROMÊNIA E SÉRVIA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		52
TOTAL		52
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		732
TOTAL		732
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		33
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		28
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		1
TOTAL		62
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		20
4.2. COMPRAS DE PAPEL		1
TOTAL		21
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		5
6.2. TELETRABALHO		33
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		1
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		2
TOTAL		41
TOTAL DE EMISSÕES		908

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

SUIÇA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		0,01
TOTAL		0,01
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		0
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		0
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		0
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		0,96
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		0,96
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		0,01
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0,01
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0,01
TOTAL		0,03
TOTAL DE EMISSÕES		1

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

ARGENTINA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		20
TOTAL		20
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		5
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		15
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		20
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		53
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		53
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		11
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0
TOTAL		11
TOTAL DE EMISSÕES		104

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

BRASIL

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		549
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		549
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		21
TOTAL		21
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		47
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		225
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		272
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		856
4.2. COMPRAS DE PAPEL		1
TOTAL		857
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		16
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		2
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		3
TOTAL		21
TOTAL DE EMISSÕES		1.720

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

CHILE

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		53
TOTAL		53
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		12
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		363
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		375
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		165
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		165
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		37
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0
TOTAL		37
TOTAL DE EMISSÕES		630

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

COLÔMBIA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		27
TOTAL		27
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		6
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		101
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		107
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		0
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		12,95
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0,02
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0,03
TOTAL		12,95
TOTAL DE EMISSÕES		147

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

MÉXICO

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		28
TOTAL		28
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		8
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		116
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		124
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		65
4.2. COMPRAS DE PAPEL		1
TOTAL		66
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		48
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0
TOTAL		48
TOTAL DE EMISSÕES		266

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

PERU

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		11
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		11
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		55
TOTAL		55
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		40
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		229
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		269
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		557
4.2. COMPRAS DE PAPEL		1
TOTAL		558
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		46
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		1
TOTAL		47
TOTAL DE EMISSÕES		940

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

USA

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		17
TOTAL		17
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		8
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		21
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		29
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		7
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		7
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		1
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0
TOTAL		1
TOTAL DE EMISSÕES		54

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

MARROCOS

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		0
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		0
TOTAL		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		65
TOTAL		65
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		1
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		1
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		0
TOTAL		2
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		7
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0
TOTAL		7
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		0
6.2. TELETRABALHO		12
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		0
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		0
TOTAL		12
TOTAL DE EMISSÕES		86

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 8

EMISSÕES DE GEE

GLOBAL

CATEGORIA	GRI 305-1, 2, 3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E RETIRADAS DIRETAS		
1.1. GASES REFRIGERANTES		720,12
1.2. CONSUMO DE GÁS NATURAL		700,14
TOTAL		1.420
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA		2.149,48
TOTAL		2.149
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR TRANSPORTE		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE TERRESTRE		599,08
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE AÉREO		1.914,48
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS VIA TRANSPORTE FERROVIÁRIO		121,65
TOTAL		2.635
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRAS DE LAPTOP		1.970,17
4.2. COMPRAS DE PAPEL		4,28
TOTAL		1.974
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE POR OUTRAS FONTES		
6.1. RESÍDUOS EM OPERAÇÕES		15,61
6.2. TELETRABALHO		630,3
6.3. CONSUMO DE ÁGUA		14,39
6.4. TRATAMENTO DE ÁGUA		26,16
TOTAL		686
TOTAL DE EMISSÕES		8.866

06

ANEXOS

ANEXO 3
Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 9 **Consumo de matéria-prima**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 9

CONSUMO DE MATÉRIAS-PRIMAS

Consumo dos materiais mais relevantes para a empresa

PAPEL

PAÍS	GRI 301-1	CONSUMO DE PAPEL (t)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		2,40E-3
BÉLGICA (BENELUX)		0
ESPANHA (*)		0,04
FRANÇA (BENELUX)		0
ITÁLIA		254,74
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		0,13
REINO UNIDO		0,11
ROMÊNIA E SÉRVIA		0,04
SUIÇA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0,19
CHILE		14,49
COLÔMBIA		100,75
MÉXICO		0,77
PERU		1,74
USA		0,04
MARROCOS		0,1
TOTAL		373,14

CONSUMO DE PAPEL (t)

	AF20	AF21
TOTAL	**32,73**	**373,14**

(*) Dados informados para a Espanha apenas para escritórios dentro do âmbito do Sistema de Gestão Ambiental.

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 9

CONSUMO DE MATÉRIAS-PRIMAS

Consumo dos materiais mais relevantes para a empresa

ÁGUA

PAÍS	GRI 303-5	CONSUMO DE ÁGUA (m^3)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)(*)		5.005
BÉLGICA (BENELUX)		410
ESPANHA (*)		48.253
FRANÇA (BENELUX) (*)		10
ITÁLIA		20.976
LUXEMBURGO (BENELUX) (*)		77
PAÍSES BAIXOS (BENELUX) (*)		48
PORTUGAL		321
REINO UNIDO (*)		380
ROMÊNIA E SÉRVIA		5.488
SUIÇA (BENELUX) (*)		6
ARGENTINA (*)		6
BRASIL		11.920
CHILE		14
COLÔMBIA		101
MÉXICO (*)		54
PERU		3.182
USA		185
MARROCOS		122
TOTAL		96.558

CONSUMO DE ÁGUA (m^3)

	AF20	AF21
TOTAL	**40.021**	**96.558**

(*) Os dados informados para os países indicados com (*) foram estimados para a inclusão de suas emissões, com base nos m3/m2 dos países vizinhos para os quais os dados estavam disponíveis. Para as análises no capítulo de Economia Circular, apenas dados sobre o consumo de água não estimados foram levados em conta.

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 10 **Consumo e intensidade de energia de fonte não renovável**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 10

CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTE NÃO RENOVÁVEL

CONSUMO DE ENERGIA (kWh) DE FONTE NÃO RENOVÁVEL

ENERGIA

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO DE ENERGIA (kWh)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		1.101.854,55
BÉLGICA (BENELUX)		54.060,02
ESPANHA		2.283.422,59
FRANÇA (BENELUX)		1.276,51
ITÁLIA		168.666,84
LUXEMBURGO (BENELUX)		10.159,39
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		6.382,53
PORTUGAL		53.397,26
REINO UNIDO		87.672,00
ROMÊNIA E SÉRVIA		2.728.961,77
SUIÇA (BENELUX)		765,9
ARGENTINA		65.959,74
BRASIL		342.068,22
CHILE		136.577,78
COLÔMBIA		136.019,02
MÉXICO		58.005,79
PERU		67.447,57
USA		278.831,69
MARROCOS		99.673,08
TOTAL		7.681.202,25

CONSUMO DE ENERGIA (kWh)

	AF20	AF21
TOTAL	5.911.155	7.681.202,25

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 10

CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTE NÃO RENOVÁVEL

CONSUMO DE ENERGIA (kWh) DE FONTE NÃO RENOVÁVEL

GÁS NATURAL

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO DE GÁS (kWh)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		0
BÉLGICA (BENELUX)		112.885,22
ESPANHA		2.452.195,35
FRANÇA (BENELUX)		0
ITÁLIA		650.837,71
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		88.467,06
REINO UNIDO		32.597,87
ROMÊNIA E SÉRVIA		258.400,12
SUIÇA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0
CHILE		0
COLÔMBIA		0
MÉXICO		0
PERU		0
USA		0
MARROCOS		0
TOTAL		3.595.383,33

CONSUMO DE GÁS NATURAL (kWh)

	AF20	AF21
TOTAL	**1.502.124**	**3.595.383,33**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 10

CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTE NÃO RENOVÁVEL

Intensidade de uso de energia (kWh/m^2) de fonte não renovável

CONSUMO DE ENERGIA

PAÍS	GRI 302-1	INTENSIDADE DE USO DE ENERGIA (kWh/m^2)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		53,26
BÉLGICA (BENELUX)		31,91
ESPANHA		24,89
FRANÇA (BENELUX)		31,91
ITÁLIA		4,22
LUXEMBURGO (BENELUX)		31,91
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		31,91
PORTUGAL		8,75
REINO UNIDO		55,76
ROMÊNIA E SÉRVIA		79,8
SUIÇA (BENELUX)		31,91
ARGENTINA		40,81
BRASIL		48,29
CHILE		32,99
COLÔMBIA		56,35
MÉXICO		127,29
PERU		52,55
USA		35,96
MARROCOS		61,95
TOTAL		34,46

INTENSIDADE DE USO DE ENERGIA (kWh/m^2)

	AF20	AF21
TOTAL	**194,77**	**34,46**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 10

CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTE NÃO RENOVÁVEL

Intensidade de uso de energia (kWh/m²) de fonte não renovável

GÁS NATURAL

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDADE DE USO DE ENERGIA (kWh/m²)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		0
BÉLGICA (BENELUX)		5,46
ESPANHA		26,73
FRANÇA (BENELUX)		0
ITÁLIA		16,28
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		14,5
REINO UNIDO		20,73
ROMÊNIA E SÉRVIA		7,56
SUIÇA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0
CHILE		0
COLÔMBIA		0
MÉXICO		0
PERU		0
USA		0
MARROCOS		0
TOTAL		16,13

INTENSIDADE DE USO DE ENERGIA (kWh/m²)

	AF20	AF21
TOTAL	**9,86**	**16,13**

06

ANEXOS

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 11 **Consumo e intensidade de energia de fonte renovável**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 11

CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTE RENOVÁVEL

Consumo de energia (kWh) de fonte renovável

GARANTIA DE ORIGEM DO CONSUMO DE ENERGIA

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO DE ENERGIA (kWh)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		16.611,64
BÉLGICA (BENELUX)		0
ESPANHA		2.301.184,85
FRANÇA (BENELUX)		0
ITÁLIA		4.851.897,00
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		143.473,24
REINO UNIDO		0
ROMÊNIA E SÉRVIA		0
SUIÇA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0
CHILE		0
COLÔMBIA		0
MÉXICO		0
PERU		0
USA		0
MARROCOS		0
TOTAL		7.313.166,73

CONSUMO DE ENERGIA (kWh)

	AF20	AF21
TOTAL	**0,00**	**7.313.166,73**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 11

CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTE RENOVÁVEL

Consumo de energia (kWh) de fonte renovável

MIX DE FONTES DE ENERGIA

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO DE ENERGIA (kWh)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		447.903,87
BÉLGICA (BENELUX)		12.887,91
ESPANHA		1.066.358,35
FRANÇA (BENELUX)		280,19
ITÁLIA		69.001,61
LUXEMBURGO (BENELUX)		8.142,75
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		2.168,78
PORTUGAL		33.629,59
REINO UNIDO		34.875,92
ROMÊNIA E SÉRVIA		1.216.025,36
SUIÇA (BENELUX)		476,09
ARGENTINA		15.935,87
BRASIL		269.994,44
CHILE		59.397,68
COLÔMBIA		92.370,52
MÉXICO		12.140,61
PERU		17.893,84
USA		169.808,50
MARROCOS		17.672,04
TOTAL		3.546.963,92

CONSUMO DE ENERGIA (kWh)

	AF20	AF21
TOTAL	**Não disponível**	**3.546.963,92**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 11

CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTE RENOVÁVEL

Intensidade de uso de energia (kWh/m^2) de fonte renovável

GARANTIA DE ORIGEM DO CONSUMO DE ENERGIA

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m^2)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		0,8
BÉLGICA (BENELUX)		0
ESPANHA		25,08
FRANÇA (BENELUX)		0
ITÁLIA		121,36
LUXEMBURGO (BENELUX)		0
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		0
PORTUGAL		23,51
REINO UNIDO		0
ROMÊNIA E SÉRVIA		0
SUIÇA (BENELUX)		0
ARGENTINA		0
BRASIL		0
CHILE		0
COLÔMBIA		0
MÉXICO		0
PERU		0
USA		0
MARROCOS		0
TOTAL		32,81

INTENSIDADE DE USO DE ENERGIA (kWh/m^2)

	AF20	AF21
TOTAL	**0,00**	**32,81**

ANEXO 3

Distribuição de indicadores não financeiros

INDICADOR 11

CONSUMO E INTENSIDADE DE ENERGIA DE FONTE RENOVÁVEL

Intensidade de uso de energia (kWh/m²) de fonte renovável

CONSUMO DE ENERGIA MIX DE FONTES DE ENERGIA

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m²)
DACH (ALEMANHA, ÁUSTRIA, SUIÇA)		21,65
BÉLGICA (BENELUX)		7,61
ESPANHA		11,62
FRANÇA (BENELUX)		7
ITÁLIA		1,73
LUXEMBURGO (BENELUX)		25,58
PAÍSES BAIXOS (BENELUX)		10,84
PORTUGAL		5,51
REINO UNIDO		22,18
ROMÊNIA E SÉRVIA		35,56
SUIÇA (BENELUX)		19,84
ARGENTINA		9,86
BRASIL		38,11
CHILE		14,35
COLÔMBIA		38,27
MÉXICO		26,64
PERU		13,94
USA		21,9
MARROCOS		10,98
TOTAL		15,91

INTENSIDADE DE USO DE ENERGIA (kWh/m²)

	AF20	AF21
TOTAL	**0,00**	**15,91**

06

ANEXOS

ANEXO 4

Conteúdo do relatório de informações não financeiras Lei 11/2018. Indicadores GRI

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018			NORMAS GRI	INFORMAÇÕES
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 opera, seus objetivos e estratégias e os principais fatores e tendências que podem afetar seu desempenho futuro.	102-2	1. Introdução
			102-4	2.1. Descrição da empresa
			102-6	2.3. Estratégias de negócios e tendências
			102-7	2.3. Estratégias de negócios e tendências
			102-10	2.4. Negócio
			102-15	2.5. Alianças
				3.3. Política Ambiental e Energética
				5.4. Gestão de riscos
POLÍTICAS	Políticas aplicadas pelo Grupo	Políticas que o grupo aplica, que incluirão: os procedimentos de due diligence aplicados para a identificação, avaliação, prevenção e mitigação de riscos e impactos significativos e de verificação e controle, incluindo as medidas em que tenham sido adotados.	103-3	5.3. Combate à lavagem de dinheiro
			102-29	
			102-30	
			102-31	
PRINCIPAIS RISCOS	Os principais riscos relacionados a essas questões associadas às atividades do Grupo	Principais riscos relacionados a essas questões associadas às atividades do grupo, incluindo, quando apropriado e pertinente, relações comerciais, produtos ou serviços que possam ter um efeito negativo nessas áreas, e como o grupo gerencia esses riscos, explicando os procedimentos usados para detectar e avaliá-los de acordo com o arcabouço referência nacionais, europeus ou internacionais para cada questão. Devem ser incluídas informações sobre os impactos identificados, informando quais são os impactos, em particular os mais relevantes a curto, médio e longo prazo.	102-11	5.4. Gestão de riscos
			102-15	
			418-1	
INFORMAÇÃO SOBRE MEIO AMBIENTE	Geral	Efeitos atuais e previsíveis das atividades da Sociedade no ambiente e, quando apropriado, na saúde e segurança.	102-15	3.3. Política ambiental e energética
			102-29	
			102-31	
		Procedimentos de avaliação e certificação ambientais.	102-11	3.1. Certificações da NTT DATA EMEAL
			102-29	
			102-30	
		Recursos dedicados à prevenção de riscos ambientais.	102-29	3.4. Sistema de Gestão Ambiental
		Aplicação do princípio da precaução.	102-11	3.4. Sistema de Gestão Ambiental
		Provisões e garantias para riscos ambientais.	307-1	3.4. Sistema de Gestão Ambiental

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018			NORMAS GRI	INFORMAÇÕES
INFORMAÇÃO RELATIVAS AO MEIO AMBIENTE	Contaminação	Medidas para prevenir, reduzir ou reparar as emissões de CO2 que impactam gravemente o meio ambiente.	103-2, 302-4	3.2. Estratégia de mudança climática
			302-5, 305-5	3.6. Economia circular
			305-7	
		Medidas para prevenir, reduzir ou remediar qualquer tipo de poluição do ar (incluindo poluição sonora e luminosa).	416-1	3.7. Poluição atmosférica, sonora e luminosa
	Economia circular e prevenção e gestão de resíduos	Medidas de prevenção, reciclagem, reutilização de resíduos e outras formas de recuperação e reutilização de resíduos.	103-2, 301-1	3.6. Economia circular
			301-2, 301-3	
			303-3, 306-1	
			306-2, 306-3	
		Ações contra o desperdício de alimentos.		3.6. Economia circular Fornecedores de alimentos lidam com a gestão desses resíduos
	Uso sustentável de recursos	Uso e abastecimento de água de acordo com as limitações locais.	303-1, 303-2	3.6. Economia circular
			303-3	
		Consumo de matéria-prima e medidas adotadas para melhorar a eficiência de seu uso.	301-1, 301-2	3.6. Economia circular
			301-3	
		Consumo direto e indireto; Medidas adotadas para melhorar a eficiência energética. Uso de energias renováveis.	302-1, 302-2	3.5. Sistema de Gestão Energética
			302-3, 302-4	3.6. Economia circular
			302-5	
	Mudança climática	Elementos importantes das emissões de gases de efeito estufa gerados como uma atividade empresarial (incluindo bens e serviços produzidos).	305-3	3.2. Estratégia de mudança climática
		Medidas adotadas para se adaptar às consequências da mudança climática.	102-15, 103-2	3.2. Estratégia de mudança climática
			201-2, 305-5	
		Metas de redução a médio e longo prazos, estabelecidas voluntariamente para reduzir as emissões GEE e implementação de meios para esse objetivo.	103-2	3.2. Estratégia de mudança climática

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018			NORMAS GRI	INFORMAÇÕES
INFORMAÇÃO RELATIVAS AO MEIO AMBIENTE	Proteção da biodiversidade	Medidas adotadas para preservar ou restaurar a biodiversidade.	304-1	3.8. Biodiversidade
		Impactos causados pelas atividades ou operações de áreas protegidas.	304-1	3.8. Biodiversidade
INFORMAÇÃO RELATIVAS OS COLABORADORES	Relações Trabalhistas	Número total de colaboradores distribuídos por gênero, idade, país e categoria profissional	102-7, 102-8 405-1	4.1. Gestão de Pessoas
		Número total e distribuição de tipos de contratos de trabalho.	102-8	4.1. Gestão de Pessoas
		Número médio de contratos de prazo indeterminado, temporários e meio período por gênero, faixa etária e categoria profissional.	102-8	4.1. Gestão de Pessoas
		Número de demissões por gênero, faixa etária e categoria profissional.	401-1	4.1. Gestão de Pessoas
		Remuneração média e sua progressão distribuídas por gênero, faixa etária e categoria profissional.	405-2	4.1. Gestão de Pessoas
		Desigualdade salarial.	405-2	4.1. Gestão de Pessoas
		Remuneração de empregos iguais ou parecidos na sociedade.		4.1. Gestão de Pessoas
		Remuneração média de conselheiros e executivos (incluindo remuneração variável, subsídios, remunerações, pagamentos a sistemas de previdência de longo prazo e outros pagamentos dissociada por gênero).	102-35 102-36 201-3	4.1. Gestão de Pessoas
		Implementação de políticas de desligamento.	402-1, 402-2	4.1. Gestão de Pessoas
		Colaboradores com deficiência.	405-1	4.1. Gestão de Pessoas

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018			NORMAS GRI	INFORMAÇÕES
INFORMAÇÃO SOBRE COLABORADORES	Organização do Trabalho	Organização do tempo de trabalho.	102-8	4.1. Gestão de Pessoas
		Número de horas de ausência.		4.1. Gestão de Pessoas
		Medidas destinadas a facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal e a incentivar a utilização solidária dessas medidas pelos pais.	401-3	4.1. Gestão de Pessoas
	Segurança	Condições de saúde e segurança no local de trabalho.	103-2	4.1. Gestão de Pessoas
		Promoção da saúde do trabalhador	403-6b	
		Acidentes de trabalho, especialmente sua frequência e gravidade, assim como as doenças ocupacionais, distribuídos por gênero.		4.1. Gestão de Pessoas
	Relações sociais	Organização do diálogo social (incluindo procedimentos para informar e consultar os colaboradores e negociar diretamente com eles).		4.1. Gestão de Pessoas
		Percentual de colaboradores abrangidos por acordos coletivos de trabalho por país.	102-41	4.1. Gestão de Pessoas
		Equilíbrio dos acordo coletivos de trabalho (especialmente no campo da saúde e segurança no local de trabalho).	403-1	4.1. Gestão de Pessoas
			403-4	
	Treinamento	Políticas implementadas na área de treinamento.	404-2	4.1. Gestão de Pessoas
		Quantidade de horas de treinamento por categoria profissional	404-1	4.1. Gestão de Pessoas
	Acessibilidade	Acessibilidade universal das pessoas.	103-2	4.1. Gestão de Pessoas
	Igualdade	Medidas adotadas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens.	103-2	4.1. Gestão de Pessoas
		Planos de igualdade (Capítulo III, da Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para garantir a igualdade entre homens e mulheres).	103-2	4.1. Gestão de Pessoas

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018			NORMAS GRI	INFORMAÇÕES
SOBRE OS COLABORADORES	Igualdade	Medidas adotadas para promover o emprego.	103-2	4.1. Gestão de Pessoas
			404-2	
		Protocolos contra o assédio sexual e assédio de gênero.	103-2	5.6. Prevenção ao assédio
		Política contra todos os tipos de discriminação e, quando apropriado, integração de protocolos contra o assédio sexual e assédio de gênero.	103-2	4.1. Gestão de Pessoas
				5.6. Prevenção ao assédio
INFORMAÇÃO SOBRE OS DIREITOS HUMANOS		Aplicação de procedimentos de due diligence na área dos Direitos Humanos.	414-2	5.5. Direitos Humanos
		Prevenção dos riscos de violações dos Direitos Humanos e, quando apropriado, medidas para mitigar, administrar e reparar os possíveis abusos cometidos.	412-1	5.5. Direitos Humanos
		Denúncias sobre casos de violações de direitos humanos.	102-17	5.5. Direitos Humanos
			419-1	
			411-1	
		Promoção e cumprimento das disposições das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho relativas ao respeito pela liberdade de associação e ao direito à acordo coletivo de trabalho; eliminação da discriminação com relação ao emprego e ocupação; eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; e a abolição efetiva do trabalho infantil.	103-2	5.5. Direitos Humanos
				4. Social
INFORMAÇÕES SOBRE COMBATE À CORRUPÇÃO E AO SUBORNO		Medidas adotadas para prevenir a corrupção e o suborno	103-2	5.3 Combate à lavagem de dinheiro
		Medidas para combater a lavagem de dinheiro.	103-2	5.3 Combate à lavagem de dinheiro
		Contribuições para fundações e organizações sem fins lucrativos.	103-2	5.3 Combate à lavagem de dinheiro

ANEXO 2

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018			NORMAS GRI	INFORMAÇÕES
SOBRE A SOCIEDADE	Relações mantidas com representantes das comunidades locais e as modalidades de diálogo.	Impacto da atividade da Sociedade no emprego e no desenvolvimento locais, nas vilas e aldeias locais e no país.	203-1 204-1	4.1. Gestão de Pessoas
		Relações mantidas com representantes das comunidades locais e as modalidades de diálogo.	102-43	4.1. Gestão de Pessoas
		Ações de associação ou patrocínio.	102-13 203-1	4.1. Gestão de Pessoas
	Terceirização e fornecedores	Inclusão da questão social, de igualdade de gênero e ambiental na Política de Compras.	103-3	4.7. Provedores
		Considerações nas relações com fornecedores e terceirizados quanto à responsabilidade social e ambiental.	102-9, 308-1 308-2, 407-1 409-1, 414-2	4.7. Provedores
		Sistemas de supervisão e auditoria e sua resolução.	308-1, 308-2	4.7. Provedores
	Consumidores	Medidas para a saúde e segurança dos consumidores.	416-1	4.8. Clientes
		Sistemas de reclamações recebidas e de suas resoluções.	418-1	4.8. Clientes
	Informações tributárias	Lucros obtidos por país.		5.7. Contribuinte responsável
		Subsídios recebidos por país		5.7. Contribuinte responsável
		Impostos sobre os lucros pagos.		5.7. Contribuinte responsável

06

ANEXOS

ANEXO 5

Registro MITERD de Pegada de Carbono Global AF21

ANEXO 5

Registro no MITERD de Pegada de Carbono Global AF20

Durante o AF20 a **NTT DATA EMEAL** na Espanha, recebeu do Ministério da Transição Ecológica e do Desafio Demográfico (MITERD), **o selo de certificação " Cálculo e Redução"**.

No AF21, o cálculo de pegada de carbono foi verificado por uma terceira parte independente, porém no momento da elaboração deste relatório o processo administrativo de inclusão da pegada de carbono corporativa no Registro de Pegada de Carbono do MITERD ainda não havia sido concluído.

La organización:

EVERIS SPAIN, S.L.

Ha inscrito su huella de carbono en la sección a) de Huella de carbono y de compromisos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, con los siguientes datos:

Año de cálculo	2020
Alcances	1+2 y 3
	Alcance 3 incluye las emisiones provenientes de las oficinas sin control operacional, de los proveedores principales, de los desplazamientos *in itinere*, de la gestión de residuos y del consumo de papel.
Límites de la organización incluidos en el cálculo	Actividades de consultoría realizadas en el territorio nacional en sus sedes en A Coruña, Alicante, Barcelona, Bilbao, Ciudad Real, Gran Canaria, Madrid, Murcia, Salamanca, Santander, Sevilla, Valencia, Valladolid y Zaragoza.
Reducción	29,48 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2018-2020 respecto del trienio 2017-2019, para los alcances **1+2 y 3**.

y se le otorga el derecho al uso del siguiente sello:

Valvanera Ulargui Aparicio
Directora General
Oficina Española de Cambio Climático
Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 15 - 09 - 2021
Código: 2021-a1081

06

ANEXOS

ANEXO 6

Relatório de verificação independente

ANEXO 6

Relatório de verificação independente

AENOR
Confía

Declaração de Verificação de Informação Não Financeira

Declaração de verificação AENOR para

NTT DATA EUROPE & LATAM, S.L.U.

relativa ao estado consolidado de informação não financeira

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 21/22

de acordo com a lei 11/2018

correspondente ao exercício anual encerrado em 31 de março de 2022

Em Madrid a 31 Agosto 2022

Rafael García Meiro
Diretor Geral

2020/0644/VNOF-2022

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID
Página 1 de 4

NTT DATA