

00

CONTEÚDOS



158

			3.1	Política Ambiental e Energética	34	5.1 Corpo executivo	159
CONTEÚDOS			3.2 Certificações ambientais3.3 Sistema de gestão ambiental		36 38	 5.2 Medidas de prevenção à corrupção e ao suborno 	164
	CONTEÚDOS		3.4 Sistema de gerenciamento de energia		40	5.3 Combate à lavagem de dinheiro	172
				Estratégia para mudanças climáticas	42	5.4 Gestão de riscos	174
				Economia circular	51	5.5 Direitos humanos	179
			3.7	Poluição atmosférica, sonora e luminosa	58	5.6 Prevenção do assédio	183
			3.8	Biodiversidade	61	5.7 Tributação responsável	185
			3.9	Compromisso ambiental	63	5.8 Certificações	19 ²
11	Introdução	1	04 50	cial	70	06. Prêmios e Reconhecimento NTT	
		_	04. 30	ыаі <u></u> _	70		194
	1.1 Carta do Presidente	5	4.1	Profissionais	71		
	1.2 Introdução ao Relatório de Sustentabilidade	7	4.2	Organização do trabalho	83		
	1.3 Compromissos com SDGs da ONU 1.4 Análise de Materialidade	9 13	4.3	Conciliação, compensaçãoe benefícios sociais	89	07. Anexos	198
	1.5 Indicadores chave de desempenho	17	4.4	Treinamento digital e educação	97		
			4.5	Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)	105		
			4.6	Compromisso social	124	Anexo 1. Organograma	199
02. Nossos Negócios 19		4.6	1 Compromisso Social da NTT DATA EMEAL	125	Anexo 2. Contribuição para as MDS	202	
			4.6	2 NTT DATA Europe & Latam Foundation	137	Anexo 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros	232
				3 Doações	139	Anexo 4. Conteúdo da declaração de informações não	
	2.1 Descrição da Empresa	20		Crescimento económico	141	financeiras. Lei 11/2018 Indicadores GRI	384
	2.2 Tendências e estratégias de negócios	22		1 Clientes	142	Anexo 5. Registro MITERD da pegada de carbono	
	2.3 Negócios	25		2 Fornecedores	150	global FY22	391
	2.4 Parcerias	27	4.7.	3 Empreendedores	155	Anexo 6. Relatório de verificação independente	393

31

05. Governança

03. Meio ambiente





CARTA DO PRESIDENTE

Tenho o prazer de apresentar o **Relatório de Sustentabilidade NTT DATA EMEAL** para o ano fiscal 2022 (1 Abril 2022 a 31 Março 2023) em que apresentamos nosso desempenho ambiental, social e econômico de acordo com os indicadores do *Global Reporting Initiative* Standards e alinhados com a Agenda 2030, como signatários do *Global Compact of the United Nations*.

Gostaria de destacar que, apesar das repercussões da guerra na Ucrânia e dos desafios tecnológicos que enfrentamos e que estão transformando nossos modelos de trabalho, chegamos ao final do ano com crescimento de renda de dois dígitos e incorporamos 3.000 profissionais qualificados, o que faz de nós os maiores geradores de emprego em alguns dos países onde estamos presentes.

Iniciativa que nos ajudou a sermos reconhecidos com o certificado *Top Employer* em 14 países e a aumentar (para mais de 80%) o índice de satisfação das pessoas que fazem parte da **NTT DATA EMEAL**.

Nesta linha, e seguindo a nossa estratégia centrada no talento, temos promovido o modelo de trabalho híbrido (40% presencial / 60% teletrabalho) para oferecer aos nossos profissionais uma melhor conciliação entre o trabalho e a vida privada. Também aumentámos o investimento em formação (€25 milhões) e, como parte do nosso objetivo, estamos a promover a diversidade e a inclusão.

A este respeito, devemos mencionar que, apesar da escassez de profissionais mulheres em nosso setor, este ano aumentamos o número de mulheres na camada executiva de 20% para 24%.

O conhecimento e experiência dos nossos profissionais nas novas tecnologias tem levado os nossos clientes a aumentarem a sua confiança em nós (8.6 em 10), nos valorizarem e nos escolherem para os acompanhar nos desafios que enfrentam.

Além disso, parte do nosso desempenho ao longo do ano tem sido promover o desenvolvimento e uso responsável e ético da tecnologia por meio de nosso 'Laboratório de Inteligência Artificial Ética' e avançar em nosso compromisso de ser neutro em carbono até 2030, estendendo nosso uso de energia verde em mais países (76% este ano).

Por fim, gostaria de agradecer aos nossos profissionais pelo comprometimento e participação em nossas iniciativas sociais, principalmente na área da educação. Eles estão ajudando a reduzir a lacuna digital e, portanto, contribuindo para o crescimento e a melhoria do nosso ambiente.

Muito obrigado,

Eduardo Serra Rexach
Presidente do Conselho NTT DATA EMEAL

Musido Sem



1.2 Introdução ao Relatório de Sustentabilidade

Este relatório detalha a Demonstração de Informações Não-Financeiras do Grupo **NTT DATA EMEAL** para o exercício financeiro de 2022/2023 (FY22), correspondente ao período de 1º de abril de 2022 a 31 de março de 2023.



Este relatório foi elaborado em conformidade com os requisitos estabelecidos na Lei 11/2018 de 28 Dezembro de 2018 sobre informação não-financeira e diversidade, que altera o Código Comercial, o texto revisto da Lei das Sociedades de Capital, aprovado por *Royal Legislative Decree* 1/2010 de 2 de Julho, e Lei 22/2015 de 20 de Julho, sobre Auditoria de Contas, sobre informação não financeira e diversidade (originando *Royal Decree-Law* 18/2017 de 24 Novembro).

NTT DATA EMEAL está trabalhando na publicação do European Taxonomy Regulation 2020/852, publicado em junho de 2020, que estabelece o quadro formal para a classificação dos investimentos sustentáveis e, especialmente, os dois atos delegados que o complementam (EU 2021/2139 e EU 2021/2178). Estes estabelecem os critérios técnicos aplicáveis para avaliar a eficácia dos objetivos de mitigação e adaptação às mudanças climáticas e para classificá-los. Eles também especificam o conteúdo e a metodologia necessários para cumprir as obrigações de divulgação de informações.



Este relatório, bem como o Relatório de Gestão, foram elaborados pelo Conselho de Administração e registram o seu compromisso, enquanto órgão máximo de representação da Sociedade, na gestão e supervisão dos aspetos não-financeiros relevantes as atividades do Grupo.

Este relatório de sustentabilidade segue os padrões da *Global Reporting Initiative* (*GRI Standards*).

O Estudo de Materialidade foi atualizado para expressar as necessidades e expectativas dos principais *stakeholders*. Assim, relata os temas materiais, a estratégia e as preocupações manifestadas pelas partes interessadas da NTT DATA EMEAL.



1.3 Compromissos com SDGs da ONU



A estratégia de Sustentabilidade & E SG (Environmental, Social and Governance) NTT DATA EMEAL estabelece os temas que nossos stakeholders consideram mais significativos, como emergência climática, crescimento econômico, educação de qualidade, diversidade e inclusão, compromisso social e transparência e segurança da informação, como foco de nossa contribuição para os SDGs.

Linhas estratégicas de atuação da NTT DATA EMEAL:



Promover o uso e desenvolvimento de soluções tecnológicas que reduzam os efeitos climáticos e melhorem o planeta.

Fomentar educação



digital para acelerar o crescimento econômico e Educação digital, criar um mundo mais diversidade e inclusão diversificado e inclusivo.



Governança digital

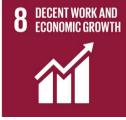
Promover uso responsável de Inteligência Artificial, segurança, privacidade de dados e ética na gestão das informações de todos os nossos stakeholders.

SDGs nos quais geramos o maior impacto:



















1.3 Compromissos com SDGs da ONU

Como signatários do Pacto Global, a NTT DATA EMEAL está comprometida com a Agenda 2030 da ONU para construir um mundo melhor e mais sustentável por meio de nossas iniciativas empresariais e corporativas e focando em 9 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Sustainable Development Goals).





Saúde e bem-estar

Nós desenvolvemos projetos que afetam significativamente os sistemas de saúde público e privados com propostas para melhorar o cuidado primário, unir inovação social e tecnologia da era digital e transformar o acesso à saúde em cinco áreas principais: digital experience, digital talent, melhoria da capacitação, excelência operacional e saúde orientada por dados.



Educação de qualidade

Nós trabalhamos no desenvolvimento de competências digitais em todos os grupos, através de iniciativas como *CLOQQ* ou *Play and Make it*! (NTT Spain), propondo projetos que ajudem a criação e inovação por meio da tecnologia, reduzindo o risco de evasão escolar.



Igualdade de gênero

Promovemos iniciativas como *Girlsgonna* que visam quebrar estereótipos e reduzir a diferença de gênero associado ao *STEAM* (*Science, Technology, Engineering, Art and Mathematics*) vocações para construir um futuro mais diverso e inclusivo em que meninas e meninos possam ser o que quiserem.



Trabalho decente e crescimento econômico

Através da nossa atuação contribuímos para o desenvolvimento de comun i-dades locais onde estamos presentes, criando empregos de qualidade, apoiando os nossos fornecedores e atendendo às expectativas dos nossos clientes.



Indústria, inovação e infraestrutura

Trabalhamos para oferecer aos nossos stakeholders uma nova forma de gerir infraestruturas e soluções para a sua transformação digital, colocando a sua disposição toda a tecnologia e experiência do Grupo em Big Data, Analytics, Business Intelligence (BI) e Smart Data. Um exemplo disso é Moverick. um ambiente de soluções para a gestão integrada de infraestruturas, que promove uma mobilidade mais eficiente e a redução do impacto ambiental, procura satisfazer as necessidades produtivas e operacionais de cada setor e integra a gestão da mobilidade e segurança rodoviária nas cidades com os restantes servicos urbanos ao abrigo mesma plataforma.



1.3 Compromissos com SDGs da ONU





Reduzindo as desigualdades

Através das nossas iniciativas sociais procuramos melhorar as condições de vida de determinados grupos em risco de exclusão e, através do voluntariado dos nossos profissionais, promovemos o desenvolvimento digital de organizações carentes de recursos.



Cidades e comunidades sustentáveis

Nós apostamos nas Cidades Inteligentes com propostas de negócio nas quais promovemos, implementamos e acompanhamos os nossos clientes rumo ao desenvolvimento sustentável. Através de equipamentos urbanos e inovações tecnológicas em transporte e mobilidade, aliados ao nosso compromisso de gerar ambientes diversos e inclusivos que se adaptam às condições futuras. Alcançamos resultados efetivos que contribuem para o objetivo de criar cidades e casas inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis.



Ação Climática

De acordo com o nosso compromisso com a nossa Política Ambiental e Energética, nós trabalhamos para reduzir a nossa pegada de carbono, promover a utilização de energia limpa, eliminar o plástico, apoiar o transporte sustentável e promover a economia circular através da doação dos nossos dispositivos eletrônicos.



Alianças para alcançar os objetivos

Nós geramos alianças com organizações como *Technovation*, *Forética*, *Fundación Luzón* ou *Fundación ONCE*, para trabalharmos juntos para contribuir para o alcance dos SDGs através do que melhor sabemos fazer.

Em parceria com a *Fundación SERES* nós criamos um *Decálogo* com base na análise da realidade empresarial para desenhar soluções tecnológicas que considerem as perspectivas sociais. Também estamos fundando patronos de *Teaming*, uma plataforma *on-line* para arrecadar fundos para causas sociais por meio de microdoações de €1. A ideia é que nós agindo juntos podemos alcançar grandes conquistas.



1.4 Análise de Materialidade

NTT DATA EMEAL atualiza sua avaliação de materialidade todos os anos para identificar problemas ligados ao *ESG*, e preocupações de seus *stakeholders*. Essa análise visa entender quais questões materiais emergentes estão ganhando destaque, permitindo o desenvolvimento de planos de acão direcionados.

Os resultados obtidos com a análise contribuem para o desenho da Estratégia de Sustentabilidade & ESG, que envolvem todas as áreas da empresa. Acompanhamos também a sua evolução, para responder com sucesso às necessidades e expectativas de todos os stakeholders

STAKEHOLDERS

- Funcionários Conselho de Administração
- CEOs e Alta Administração
- Clientes
- Fornecedores
- Associações
 Profissionais/Instituições
 Académicas
- ONG / Fundações

As questões **materiais** finais estão alinhadas com os Sustainable Development Goals (SDG) da Agenda 2030 da ONU.

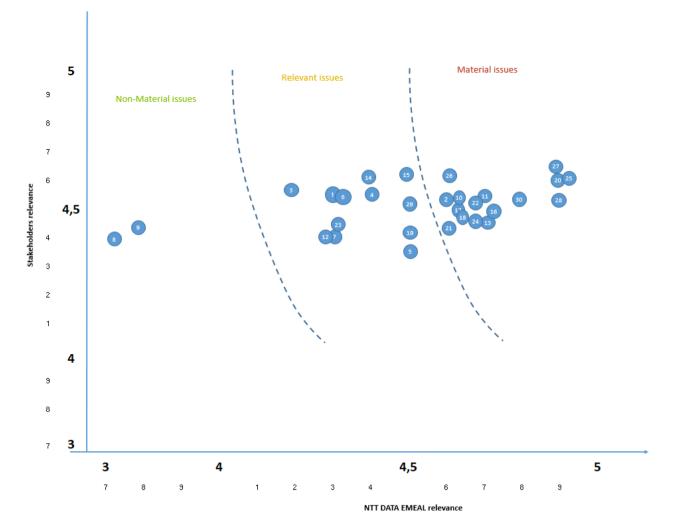
4

3 Obter a matriz de materialidade. **FASES DO ESTUDO** Identificar as questões mais rele-Realizar **pesquisas** de materialidade vantes para o estabelecimento com stakeholders. da Estratégia de Sustentabilidade & ESG. Analisar os resultados obtidos para Identificar as questões determinar a importância das mais importantes positiquestões relevantes ao modelo de vas ou negativas com Estratégia de Sustentabilidade & repercussões ambientais, Atualização dos grupos de ESG. sociais e de governança. stakeholder. Discutir e validar as conclusões

Os formulários foram enviados para mais de 50.000 pessoas e 1.091 respontass foram recebidas entre Agosto e Dezembro de 2022. Cada pesquisa contém 30 perguntas sobre questões potencialmente materiais distribuídas nas três áreas de ESG (Environmental, Social and Governance) - as três grandes dimensões da sustentabilidade corporativa.

NTT DATA EMEAL

1.4 Análise de Materialidade



A matriz de materialidade foi calculada a partir das pontuações obtidas pela comparação das avaliações do Conselho de Administração da **NTT DATA EMEAL** no eixo x e o eixo y contendo a avaliação de outros *stakeholders*.

Limites são definidos considerando as questões materiais, questões relevantes ou questões não-materiais.

- As questões materiais são aquelas que são mais significativas para ambos **NTT DATA EMEAL** e *stakeholders*.
- Questões relevantes são as que possuem relevância intermediária, tanto para a NTT DATAEMEAL ou stakeholders.
- Questões não-materiais são aquelas que não são especialmente relevantes para a NTT DATA EMEAL ou stakeholders.

Resultando em 16 questões materiais, 12 questões relevantes e 2 questões não-materiais.

1.4 Análise de Materialidade

O monitoramento das questões de *ESG* são reportados anualmente e podem ser encontrados em vários capítulo s deste Relatório de Sustentabilidade.

QUESTÕES MATERIAIS	REFERÊNCIA
27 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS	Capítulo 5.4 Gestão de riscos
20 SATISFAÇÃO DO CLIENTE	Capítulo 4.7.3. Crescimento econômico. Clientes
25 COMPLIANCE, PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E SUBORNO, CÓDIGO DE ÉTICA	Capítulo 5 Governança
28 RESPONSABILIDADE FISCAL E FINANCEIRA	Capítulo 5.7 Tributação responsável
30. REPUTAÇÃO E IMAGEM CORPORATIVA	Capítulo 5 Governança
22 TRANSPARÊNCIA DA INFORMAÇÃO	Capítulo 5 Governança
11 GESTÃO DE TALENTOS	Capítulo 4.4 Treinamento e educação digital
16 DIVERSIDADE E INCLUSÃO	Capítulo 4.5 Diversidade, equidade e inclusão (<i>IDE</i> - <i>Inclusion, Diversity & Equity</i>)
10 CRIAÇÃO DE EMPREGO	Capítulo 4.1 Profissionais
17 IGUALDADE DE GÊNERO	Capítulo 4.5 Diversidade, equidade e inclusão (IED)
18 DEFICIÊNCIA	Capítulo 4.5 Diversidade, equidade e inclusão (<i>IED</i>)
24 GERENCIAMENTO DE RISCO	Capítulo 5.4 Gestão de riscos
13 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	Capítulo 4.1 Profissionais
26 DIREITOS HUMANOS E DEVIDA DILIGÊNCIA	Capítulo 5.5 Direitos humanos
2. MUDANÇAS CLIMÁTICAS	Capítulo 3.5 Estratégia de mudança climática
21. INTEGRIDADE DO FORNECEDOR	Capítulo 4.7.2. Crescimento econômico. fornecedores
QUESTÕES RELEVANTES	
15. CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PESSOAL, BEM-ESTAR E BENEFÍCIOS	Capítulo 4.3. Conciliação, compensação e benefícios sociais
29. CANAIS DE DENÚNCIA	Capítulo 5.2. Medidas para prevenir a corrupção e o suborno.
19. COMPROMISSO SOCIAL	Capítulo 4.6 Compromisso social
5. AVALIAÇÃO E CONTROLE DE FORNECEDORES EM QUESTÕES AMBIENTAIS	Capítulo 4.7.2. Crescimento econômico. fornecedores
14. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	Capítulo 4.1 Profissionais
4. GESTÃO E REDUÇÃO DE RESÍDUOS	Capítulo 3.3 Sistema de gestão ambiental
1. DESEMPENHO AMBIENTAL	Capítulo 3. Meio ambinete
6. NOVAS TECNOLOGIAS PARA MINIMIZAR OS IMPACTOS AMBIENTAIS	Capítulo 3.4. Sistema de gerenciamento de energia
23. RELAÇÕES COM <i>STAKEHOLDER</i>	Capítulo 4.3. Conciliação, compensação e benefícios sociais
7. PARTICIPAÇÃO E CONSCIÊNCIA AMBIENTAL	Capítulo 3.4. Sistema de gerenciamento de energia
3. CONSUMO RESPONSÁVEL DE RECURSOS	Capítulo 3.6. Economia circular
12. R&D & I RESPONSÁVEL E INCLUSIVO	Capítulo 2.1 Descrição da empresa
QUESTÕES NÃO MATERIAIS	
9. MOBILIDADE SUSTENTÁVEL	Capítulo 3.4. Sistema de gerenciamento de energia
8. CAPITAL NATURAL E BIODIVERSIDADE	Capítulo 3.8. Biodiversidade



NTT DATA EMEAL

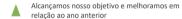
1.5 Indicadores Chave de Performance ESG

NTT DATA EMEAL está trabalhando no Relatório de Informações sobre dupla materialidade com foco no próximo exercício.

Devido ao processo de padronização associado à integração de várias empresas na região da EMEAL, os indicadores ainda estão sendo padr onizados, sendo assim, ainda não há informação comparativa disponível de todos os países das empresas NTT DATA EMEAL.

No próximo ano, será estabelecida uma nova tabela com indicadores para FY23-FY25.

DIMENSÃO	QUESTÃO MATERIAL	KPI	FY20****	FY21	Objetivo FY22	FY22*	
MEIO AMBIENTE	ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS	Pegada de carbono/funcionário	0,11 t	0,19t	0,65****	0,23 t	
(4)	ALTERAÇÕES CLIMATICAS	% Energia renovável	-	72%	73%	76%	
		Número de treinamentos por funcionário	5,3	5,4	5,4	6,7	A
	GESTÃO DE TALENTOS	Satisfação do funcionário no trabalho	84%	78%	>80%	82%	A
		% mulheres contratadas	28,79%	29,87%	30%	31,48%	
	DIVERSIDADE E INCLUSÃO • IGUALDADE DE GÊNERO • PCD	% mulheres executivas	-	20,7%	23%	24,1%	
SOCIAL		% mulheres Top executives	-	13%	13%	12%	•
₩-4≒		% mulheres no Conselho	27%	27%	27%	27%	=
		% PCDs**	0,70%	1,20%	2%	1,31%	
	CRIAÇÃO DE EMPREGOS	Número de contratações	9.241	18.989	N/A	15.367	•
	SATISFAÇÃO DO CLIENTE	Satisfação do cliente	8,4/10	8,5/10	>8,5/10	8,6/10	
	INTEGRIDADE DOS FORNECEDORES	Fornecedores locais	84%	85%	>80%	85%	=
GOVERNANÇA	TRANSPARÊNCIA DA INFORMAÇÃO	Conselheiros independentes	36%	36%	36%	36%	=
	COMPLIANCE, PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E SUBORNO, CÓDIGO DE ÉTICA	% de funcionários que concluíram o curso de <i>Compliance</i> ***	96,67%	88,91%	>90%	-	
	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS	% de funcionários que concluíram o curso de Segurança		91%	>90%	92%	A



Melhoramos em relação ao ano anterior, mas não atingimos nossa meta

Não melhoramos nem atingimos a meta

Mantivemos os valores e objetivos do ano anterior

^{*}Os dados dos países antes da integração estão em verde e os dados globais da NTT DATA EMEAL estão em azul

^{**}Quando não conseguimos contratar pessoas com deficiência suficientes para cumprir os percentuais, cumprimos os requisitos legais através da contratação de serviços de fornecedores homologados para a inclusão de pessoas com deficiência ou através de doações à entidades que promovem a inclusão.

^{***}Está em andamento o trabalho de padronização dos sistemas e dados não estão disponíveis.

^{****}Os indicadores no FY21 corresponderam a NTT DATA antiga everis. Esses dados foram atualizados para o escopo NTT DATA EMEAL nos indicadore onde havia informação disponível, de forma a reconhecer a sua evolução.

^{*****}com base em metas pré-pandêmia





2.1 Descrição da Empresa

Um grupo

Atualmente, a empresa reúne 50.199 profissionais em mais de 23 países da Europa, Estados Unidos, América Latina e África, e abrange todos os setores da economia, com faturamento de €3,483 milhões no último ano fiscal.

A empresa é uma das maiores empregadoras da Espanha no setor de tecnologia, com quase 20.000 profissionais distribuídos por 20 escritórios em todo o país.

Somos uma multinacional especializada em serviços de consultoria tecnologia. Continuamos a somar territórios e a inovar através de tecnologias emergentes, com o objetivo de desenvolver projetos inovadores que contribuam para melhorar a vida das pessoas.

Para isso, oferecemos aos nossos clientes serviços de consultoria estratégica, aplicações, infraestrutura e serviços de *BPO*, ajudando a superar os desafios de hoje e de amanhã.

NTT DATA EMEAL

NTT DATA EMEAL pertence a NTT DATA, a quinta maior empresa de serviços de TI do mundo que, com mais de 140.000 profissionais, atua em mais de 200 cidades em mais de 50 países, gerando inovação e oferecendo a mais alta qualidade aos clientes.

Por sua vez, a nossa empresa mãe **NTT DATA** faz parte da **NTT Group**, uma das maiores empresas de tecnologia do mundo. Oferece uma variedade de serviços de comunicação, infraestrutura de TI e soluções corporativas por meio da NTT DATA, NTT Docomo, NTT East, NTT West, NTT Urban Solutions, NTT Anode Energy, NTT R&D, NTT Venture Capital e inclui muitas outras empresas e atividades relacionadas à tecnologia

A **NTT Group** consiste em mais de 330.000 profissionais localizados em mais de 80 países na Ásia-Pacífico, Oriente Médio, Europa, América Latina e América do Norte.

No ano passado, o faturamento foi de 108 milhões de dólares, com um investimento em *P&D* de US\$ 3,6 milhões.





2.2 Tendências e estratégias de negócios

Estratégia corporativa

Apesar da incerteza econômica que a guerra na Ucrânia está causando, completamos um ano com crescimento de dois dígitos (17%), bem acima da média do mercado (cerca de 7% segundo o Gartner).

Para alcançar os resultados que estabelecemos em nosso **Pla-no estratégico** para o ano fiscal de 2025, um melhor equilíbrio entre crescimento e lucro, devemos enfrentar alguns riscos de mercado:

- Do ponto de vista económico, a inflação elevada, a incerteza económica na Europa, o risco de recessão e o aumento da regulação que está a fazer com que alguns clientes reduzirem ou adiem as decisões de investimento.
- A escassez de talentos em nosso setor, consultoria e tecnologia, com aumento de salários e rotatividade indesejada devido às estratégias agressivas de recrutamento para a captação de talentos de concorrentes e clientes.
- O contexto social e político na América Latina, que tem um efeito muito sério sobre a taxa de câmbio.

Portanto, a estratégia da empresa passa por promover uma oferta que combine o nosso profundo conhecimento do setor as nossas avançadas capacidades tecnológicas que conferem maior valor aos nossos clientes através de:

- **1.** Principais ofertas digitais: *Cloud, D&I* e *Cybersecurity* (identificado por *GBS*) + *CX&Design* and Automação.
- **2.** Principais parcerias e soluções de terceiros: SAP e Servicenow, Microsoft, AWS, Google, Salesforce, Adobe e Outsystems (líderes em áreas digitais de rápido crescimento).
- **3.** Consultoria e produtos baseados em ativos: Alavancar ativos e recursos de consultoria em um modelo híbrido e mais exponencial que investe em produtos e ativos de alto valor e fornece uma proposta de valor única e novos fluxos de lucro.

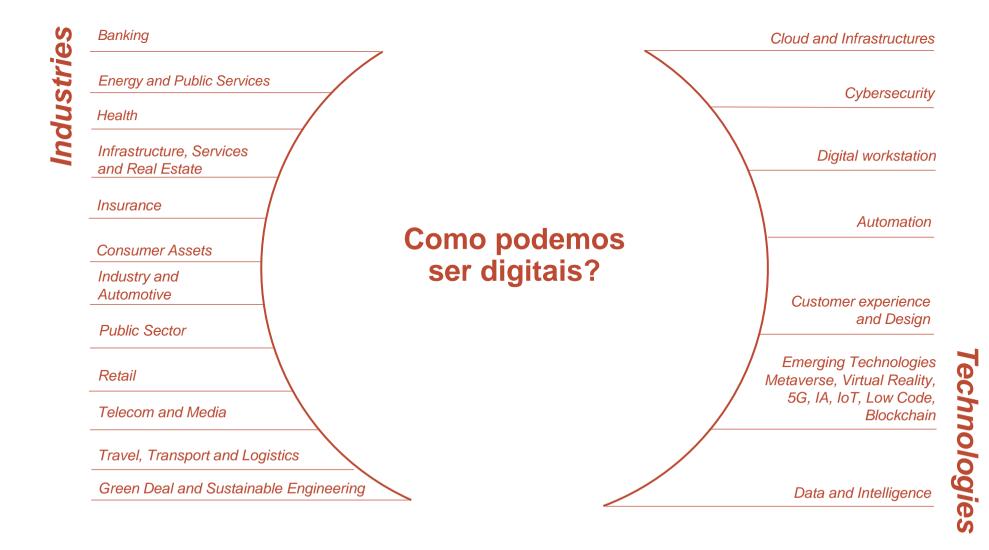
Alcançar nosso **PLano de Negócios** envolve a conclusão do processo de integração (antiga everis) em alguns países da Europa (antiga NTT DATA) para construir "uma empresa única orientada para o cliente" na qual todos os nossos profissionais estão envolvidos. Para isso, estamos trabalhando nessas 4 linhas:

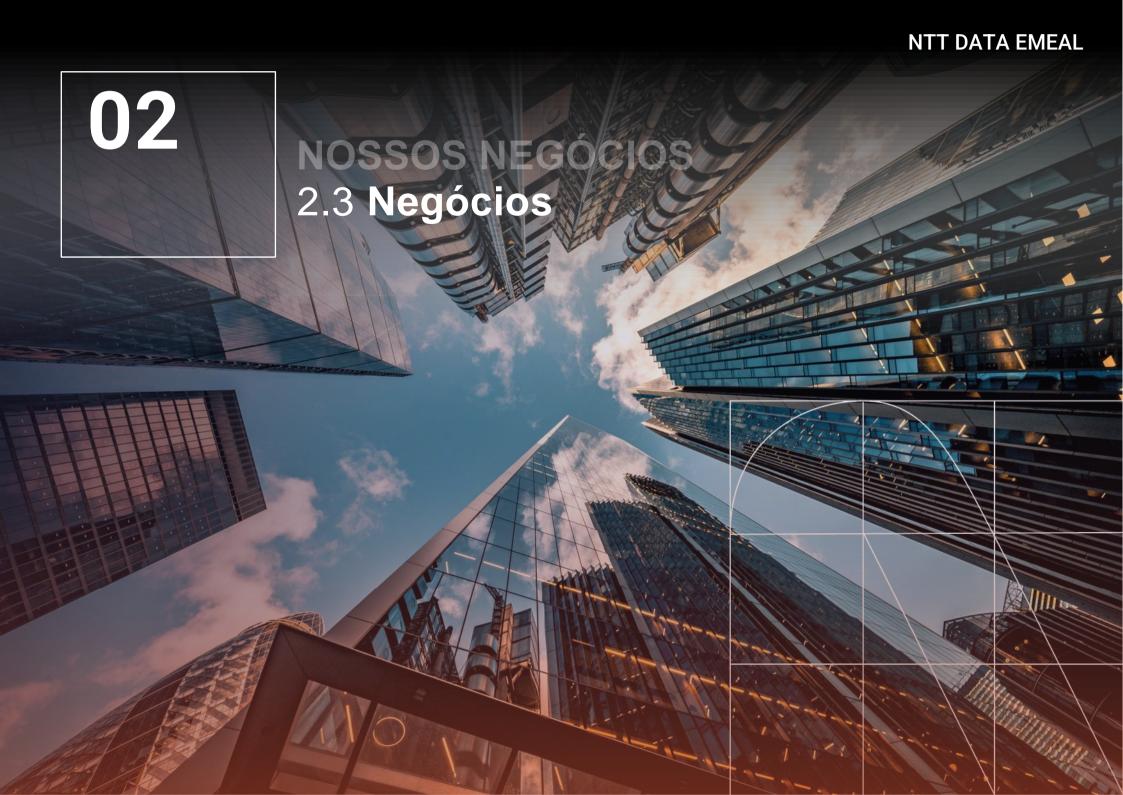
- 1. Alinhamento de todas as linhas de negócios.
- Padronização do modelo de governança. Estabelecendo um único modelo de diretrizes corporativas da NTT DATA EMEAL.
- **3.** BSA alinhamento. Padronizar e capturar sinergias das áreas de suporte.
- **4.** Sobreposição de países. Integração das estruturas legais, operações e organizaionais do Reino Unido e da Itália.

A organização da empresa é descrita no Anexo 1.

2.2 Tendências e estratégias de negócios

Nós conduzimos a mudança com nossa visão estratégica e tecnologia avançada





2.3 Negócios

NTT DATA EMEAL é uma consultoria multinacional com 50.199 profissionais que oferece soluções de negócios, estratégia, transformação digital, desenvolvimento e manutenção de aplicações tecnológicas e *outsourcing* em todos os setores: *banking*, seguros, *telecom & media*, setor público, saúde, *utilities & energy*, infraestrutura, consumo de massa, turismo, logística e transporte, automotivo e aeroespacial.

CONSULTANCY

- · Consultoria Estratégica
- · Consultoria organizacional
- Consultoria de processos
- Definicão de planos diretores
- Consultoria em design de soluções digitais
- PMO
- Departamentos Técnicos
- · Consultoria em análise de mercado

Receita 24.7%

OUTSOURCING

Information Technology Outsourcing (ITO)
Application Management Services (AMS)
Business Process Outsourcing (BPO)

Receita 52.85%

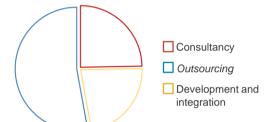
DEVELOPMENT AND INTEGRATION

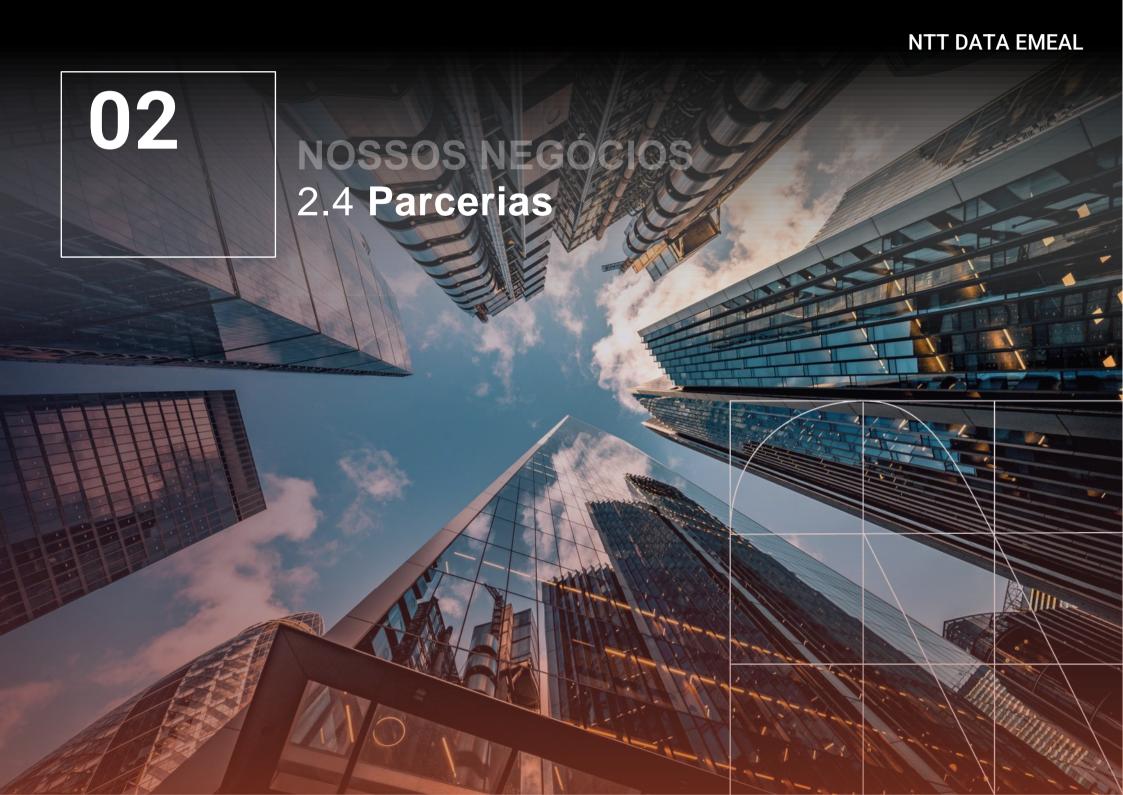
- Turnkey de projetos para desenvolvimento de aplicações ou sistemas
- *Turnkey* de projetos com implementação de tecnologias de mercado próprias e/ou *opensource*
- *T&M* de projetos em modalidade *squad* ou terceirização tradicional generalista ou de perfis especializados
- Migrações e atualizações de sistema

Receita 22,45%

A tabela mostra os percentuais das receitas de serviços de consultoria obtidas nas seguintes áreas de serviços:

RECEITA POR ÁREA	RECEITA		
INDUSTRY	21,9%		
BANKING	2,6%		
INSURANCE	8,6%		
PUBLIC SECTOR AND HEALTH	16%		
TELECOMMUNICATIONS	18,8%		
SERVICES	10,3%		
OUTROS	1,8%		





Para enfrentar os grandes desafios do presente e do futuro em todos os setores citados acima, contamos com o apoio de um ecossistema de parceiros de parceiros tecnológicos e alianças estratégicas.

Parceiros em TI



NTT DATA EMEAL & Amazon Web Services

Acordo de Parceria Estratégica de 4 anos assinado em dezembro de 2020. Aplica-se a todas as localidades da **NTT DATA EMEAL** e com uma oferta de provedor de serviços gerenciados de última geração e uma abordagem de marketing conjunta com acesso privilegiado à engenharia AWS.

- +700 Professionais Certificados
- Advanced Consultant Partner
- Serviços Gerenciados, desde Fevereiro 2019
- Competência para serviços de migração
- Autoridade para operação
- AWS Redshift Service Provider
- AWS Lambda Service Provider



NTT DATA Microsoft

NTT DATA possuí todas as licenças como Solution Partner junto ao Microsoft Cloud Partner Program, demonstrando toda a capacidade técnica da NTT DATA, experiência e capacidade de gerar resultados de sucesso para os clientes alinhados com a Microsoft.

+3,000 Professionais Certificados

NTT DATA tem 4 especializações avançadas:

- Modernisation of Web Applications
- Kubernetes in Microsoft Azure
- Development of low code applications
- Identity and Access Management



Salesforce & NTT DATA

O time *Salesforce* da NTT DATA ajuda nossos clientes em processos de transformação digital onde o cliente é o protagonista, seja na digitalização de seus processos de vendas desde *lead generation* até os processos de licitação e contratação, bem como na atualização e otimização de seu processo de *customer service*.

+2,000 Professionais Certificados



SAP & NTT DATA

O time **SAP NTT DATA** é um *Global Strategic Partner* e *Platinum Partner*, abrangendo mais de 3.600 pessoas na Região EMEAL, espalhados por 25 países, o que nos permite oferecer uma ampla variedade de serviços de consultoria, transformação de negócios, implementação de projetos e operações. Estamos presentes em mais de 17 tipos de indústrias, e somos líderes no *Gartner* c om SAP S4/HANA graças ao *Magic Quadrant*.

+7.200 certificações totais mantidas



EMEAL Premier Partner Infrastructure - services





Platinum Partner



Gold Certified Partner



Silver Business Partner



Platinum Partner



ES SalesForce ONE



Platinum Solution Partner



Authorised Reseller



Enterprise Platinum Partner



Elite Partner



Premier Partner

Parcerias ESG (Sustentabilidade Empresarial)



Parceiros do Pacto Global da ONU na EMEAL e a níveis locais em alguns países ((Portugal, Alemanha e Brasil).



Parte dos mais de 350 CEOs que assinaram o Call to Action da CSR Europe se comprometendo a fornecer valor e benefícios sustentáveis para a sociedade.(EMEAL)

United

United Way España

· work · future



Parceiros na Forética, organização dedicada a integrar a ESG na estratégia das empresas parceiras (EM FAI)

Parcerias de treinamento e educação digital



Membros da SERES Foundation como patronos, para o desenvolvimento da Sustentabilidade Social Corporativa, (EMEAL)



Curadores do COTEC Foundation. para promover a inovação como motor do desenvolvimento econômico e social.

Parcerias de Compromisso Social



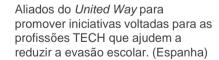
Patronos e fundadores da Teamina Foundation, a plataforma de microdoação solidária. (EMEAL)





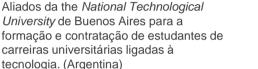


Aliados para melhorar as condições de pessoas vulneráveis (Espanha).





Membros da Fundación Éxit Reto 3 Alliance, para reduzir o abandono escolar precoce e melhorar a empregabilidade dos jovens em situação de vulnerabilidade. (Espanha)





Aliados do Instituto Superior Técnico em Portugal para ajudar os projetos de investigação a transferir tecnologia para o mercado. (Portugal)



Aliados da Technovation Girls na luta contra a lacuna digital e de gênero, promovendo o interesse das meninas pela tecnologia. (Espanha)



Aliados da Blue Road Academy para a contratação de jovens profissionais de grupos sub-representados. (Alemanha, Aústria e Suíca)



Aliados da Lisboa 42 para a formação de talentos em tecnologias da informação como complemento ao sistema educacional tradicional. (Portugal)



Aliados da Factoría 5 para formação em competências digitais (Espanha)



2.4 Parcerias

Parcerias DEI (Diversity, Equity and Inclusion)



Aliados da Laboratoria, para capacitar e recrutar mulheres para prosperar no mundo da tecnologia. (Chile)



Aliados da Prodis Foundation para a inclusão sóciolaboral de pessoas com deficiência. (Espanha)



Aliados da Juan XXIII Foundation para a inclusão sociolaboral de pessoas com deficiência. (Espanha)



Aliados da *Specialisterne*, para destacar as características especiais de pessoas com autismo ou neurodivergência. (Bélgica e Itália)



Aliados da ONCE Foundation para a inclusão sóciolaboral de pessoas com deficiência. (Espanha)



Aliados da Luzón Foundation, para melhorar a qualidade de vida das pessoas afetadas pela Esclerose Lateral Amiotrófica (ELA). (Espanha)



Aliados da Adecco Foundation para a inclusão sóciolaboral de pessoas com deficiência. (Espanha)



Aliados da Alares Foundation para a inclusão sóciolaboral de pessoas com deficiência. (Espanha)

Parcerias de Compromisso Ambiental



Aliados da Eurofirms Foundation para melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência. (Espanha)



Aliados da Ocean Alive em Portugal, uma organização que trabalha com comunidades costeiras para transformar o comportamento para proteger os oceanos. (Portugal)





A estratégia de gestão ambiental e energética da **NTT DATA EMEAL** foca no desenvolvimento de soluções sustentáveis que reduzam o impacto no clima e no planeta por meio do uso responsável da tecnologia.

Nossa estratégia se concentra no SDG 13, 'Climate Action', e estamos empenhados em ser carbono neutro até 2030 seguindo os objetivos de redução de emissões com base científica do Science Based Target (SBT) iniciativa do nosso grupo NTT DATA e compensando nossas emissões.

Na NTT DATA EMEAL nós estamos trabalhando para melhorar nosso desempenho ambiental e transparência, aumentando a divulgação de nosso compromisso ambiental em todos os nossos países.



MEIOAMBIENTE

Seguindo com a integração da everis e NTT DATA EMEA, a sinergia entre os países e escritórios associados ainda estão sendo consolidadas para estabelecer estratégias comuns a nível do grupo NTT DATA EMEAL.

estratégias comuns a nível do grupo NTT DATA EMEAL.

NTT Data EMEAL	FY21	FY22	% Variation
N° de países	21	22	5%
N° de empregados	44.837	49.764 (**)	11%
Área (m²)	191.796	254.234	33%

(*) A região *DACH* incluí os escritórios inclui escritórios na Alemanha, Áustria e Suíça. Apenas os dados de instalações da Bélgica e Luxemburgo foram levados em consideração para *Benelux*, embora os dados da França, Holanda, Suíça e Grécia tenham sido considerados em termos de emissões indiretas além da energia importada.

(**) Em relação ao número de colaboradores, no qual equivale a 50.199 em 23 países, empregados do Equador (86 empregados) e o restante da EMEA (349 empregados) não foram incluídos no cálculo da pegada de carbono.

PAÍSES DO GRUPO



(*) Para processar as informações ambientais disponíveis, os 22 países indexados são tomados como referência. A região *DACH* inclui locais de trabalho na Alemanha, Áustria e Suíça.



3.1 Política Ambiental e Energética

Como sinal do forte compromisso da empresa com o meio ambiente e com a gestão eficiente da energia em nossas instalações, implementamos uma **Política Ambiental** e **Energética**.

Este é um *framework* comum que garante que iremos proteger e respeitar o meio ambiente em todas as nossas atividades e processos e promover a utilização sustentável dos recursos naturais e a luta contra as mudanças climáticas.

Você pode ler a política aqui: https://es.nttdata.com/documents/politica-ambiental-y-energetica.pdf

A comunicação desta política a todos os *stakeholders* tem sido efetuada através do website e nos seguintes documentos e plataformas:

- Kit Boas-vindas para novos empregados
- Formulário de aprovação do fornecedor
- Plataforma de treinamento corporativo
- Energy Management SharePoint
- No site Environmental Management
- Nas áreas de café dos escritórios no âmbito de Environmental Management System.







Como parte de seu compromisso com a melhoria contínua e um futuro mais sustentável, os escritórios NTT **DATA EMEAL** possuem as seguintes certificações:

SUSTENTABILIDADE EM **EDIFÍCIOS: WELL**



Espanha (Madri)

SUSTENTABILIDADE EM EDIFÍCIOS: BREEAM





Espanha (Madri)

Romênia (Bucareste, Clui-Napoca)

SUSTENTABILIDADE EM EDIFÍCIOS: LEED



Timisoara)

Brasil (São Paulo)





Alemanha

(Munique)

Colômbia

(Bogotá)



Itália (Milão, Roma)



Perú (Lima)



(Cidade do México)



PEGADA DE CARBONO: ISO 14064

NTT DATA EMEAL

SISTEMA DE GESTÃO DE **ENERGIA: ISO 50001**



Espanha (Madri)

SISTEMA DE GESTÃO **AMBIENTAL: ISO 14001**



Espanha (Madrid, Sevilha, Ciudad Real, Huesca)







(Lisboa)

Portugal

Itália (Milão)



Romênia (Cluj-Napoca, Brasov, Bucareste, Iasi, Sibiu, Timisoara)



Chile (Santiago do Chile)



Brasil (São Paulo)



3.3 Sistema de gestão ambiental

ISO 14001: EMS

A **NTT DATA EMEAL** implementou um sistema de gestão ambiental (*EMS*) baseado na norma internacional ISO 14001:2015, com os seguintes compromissos ambientais::

- Cumprimento dos regulamentos locais sobre proteção ambiental.
- Monitorar os aspectos ambientais e os efeitos associados decorrentes de suas atividades e serviços.
- Estimular a consciência ambiental dos funcionários.
- Evitar a poluição adotando boas práticas ambientais.

O Sistema de Gestão Ambiental implementado é aplicável a todas as atividades desenvolvidas nos seguintes escritórios:

Espanha:

- Madrid: Camino Fuente de la Mora, 1, 28050 Madrid (Spain)
- Seville: C/ Gonzalo Jiménez de Quesada, 2 Edificio Torre Sevilla, 41092 Seville (Spain)
- Ciudad Real: Ronda de Toledo, 19, 13005 Ciudad Real, (Spain)
- Huesca: Carretera Nacional 240 km134, 22500, Binéfar, Huesca (Spain)

Portugal:

 Lisbon: Atrium Saldanha. Praça Duque de Saldanha, 1 - 10º E/F 1050-094 - Lisbon (Portugal)

Chile:

 Santiago de Chile: Avda. Libertador Bernardo O'Higgins, 1449. Torre II, pisos 3 y 4 Santiago de Chile (Chili)

Brasil:

 São Paulo: Jequitibá, Av das Nações Unidas, 14401 - CJ 161 Torre A2 CD Parque da Cidade CEP 04794-000 – São Paulo / SP (Brazil)

Romênia:

- Head Office. Cluj Napoca Tower 1 Str. Constanta, nr. 19-21, 400158, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- Lucru Office: Cluj Napoca –Tower 2 Str. Ploiesti, nr. 11, 400157, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- Cluj Napoca Tower 3 Str Ploiesti, nr. 9, 400157, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- B-dul. 15 November, nr. 78, 500097, municipiul Brasov, iud. Brasov
- B-dul. Corneliu Coposu, nr. 6-8, 030606, sector 3, Bucuresti
- Str. Palas, nr. 5C, UBC6, 700051, municipiul salli, jud. Lasi
- Str. Fabricii, nr. 2, format din subsol, 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
- Piata Consiliul Europei, nr. 2E, UBC3, 300254, municipiul Timisoara, jud. Timis

Itália:

- Via Ernesto Calindri, 4. 20143 Milan. Italy
- Via Ernesto Calindri, 2. 20143 Milan. Italy

Reino Unido:

- London: UK House, 180 Oxford Street, London W1D 1NN
- Head Office. 1 Royal Exchange, London, EC3V 3DG
- London Epworth. 25 Epworth House, London, EC1Y 1AA
- Birmingham. 4020 Lakeside, Solihull Parkway, Birmingham Business Park, Birmingham. B37 7YN

37% da nossa área (m2) está certificada pela norma ISO 14001



ISO 50001: EMS

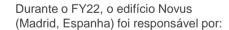
3.4
Sistema de gerenciamento de energia

ENERGY MANAGEMENT SYSTEM SCOPE ISO 50001: 2018

O sistema de gestão de energia aplica-se a todas as atividades realizadas em Madri:

Camino Fuente de la Mora nº1, 28050 (Madri), Edifício Novus.

14% da nossa área (m2) está certificada pela norma ISO 50001



- 18% da eletricidade total consumida pela empresa na Espanha.
- 21% da eletricidade total com Renewable Guarantee of Origin (GoO) pela empresa na Espanha.
- 74% do consumo total de gás natural da empresa em Espanha.

Graças ao Energy Management System, na NTT DATA EMEAL nós trabalhamos para controlar e gerir de forma eficiente o consumo de energia, estabelecendo objetivos de redução de consumo e medidas para evitar o desperdício.

Projeto Habität

Durante o ano de 2022, a otimização do espaço foi acompanhada pela Habität. Esta ferramenta utiliza sensores de posto de trabalho, e uma plataforma online para reserva de espaços disponíveis. Isto permite monitorizar a ocupação em tempo real, simplificando uma gestão eficiente e otimizando espaço e consumo.







3.5 Estratégia para mudanças climáticas

ROAD TO NET ZERO: carbono neutro até 2030



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Como parte do NTT DATA Group, NTT DATA EMEAL está empenhada em usar a tecnologia de forma responsável para um presente e futuro sustentáveis e aderente às metas de redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) baseadas na ciência para o SBT (Science Based Targets) iniciativa para 2030, adotada pelo NTT DATA Group.

Como signatário do acordo *UN*Covenant on Climate Ambition, o
Grupo identifica a resposta às
mudanças climáticas como uma de
suas questões materiais no Plano de
Ação *ESG*, propondo soluções
sustentáveis de TI para reduzir
emissões e contribuir para manter o
aquecimento global abaixo de 1,5°C.



Em sua jornada para *Net Zero*, NTT DATA EMEAL terá como foco a redução de suas emissões diretas e indiretas, atuando nas seguintes linhas estratégicas:

- Atendendo a demanda de consumo de eletricidade de nossos escritórios com 100% de eletricidade renovável até 2030.
 - Durante o FY22, 76% (*) de energia renovável foi alcançado globalmente.
- Reduzir as emissões associadas às viagens de negócios dos nossos profissionais.
 - Estabelecer novos modelos de contrato de teletrabalho que reduzam as emissões de deslocamento do escritório.
 - Incentivo e suporte a sistemas integrados de videoconferência com clientes.
 - Promover o transporte sustentável para viagens essenciais e estabelecer um framework com prestadores de serviços de transporte com frotas híbridas e elétricas.
- 3. Compensar as emissões restantes que não puderam ser reduzidas com o investimento em projetos e soluções sustentáveis, removendo diretamente o carbono da atmosfera.

(*) 56% energia elétrica renovável com *Guarantee of Origin* (*GoO*) + 20% energia elétrica renovável, fontes diversas dos países EMEAL.

Usando objetivos baseados na ciência, a **NTT DATA** estabeleceu uma meta para 2030 de reduzir globalmente nossas emissões de gases de efeito estufa em 60% das emissões diretas e indiretas do consumo de eletricidade e 55% das emissões da cadeia de suprimentos.





3.5 Estratégia para mudanças climáticas

Durante o FY22, mais quatro países comecaram a comprar energia renovável com Guarantee of Origin (GoO).

GoO FY21	GoO FY22
Alemanha	Alemanha
Espanha	Suíça (DACH)
Itália	Bélgica
Portugal	Luxemburgo
	Espanha
	Itália
	Portugal
	Reino Unido

Isso representa um aumento de 43% no consumo total de eletricidade renovável (MWh) com garantia de origem sobre o consumo total de eletricidade renovável (MWh) do FY21. Isso implica na redução a zero de emissões no consumo de eletricidade equivalente a quase 9.500 MWh no FY22



neutro até 2030

REALIZAÇÕES FY22

O escritório de Calindri. Itália possui sistemas fotovoltaicos de autoconsumo que, durante o FY22, reduziram a zero as emissões de um consumo de eletricidade superior a 63,000 kWh por ano.

Portugal é o primeiro país da NTT DATA EMEAL a alcancar o NET ZERO

Gracas à redução de suas emissões no consumo de eletricidade (eletricidade 100% renovável com GoO) e à compensação de suas emissões restantes no FY21 (146 tCO₂e) com projetos de reflorestamento certificados.

Sobre viagens de negócios, a NTT DATA EMEAL c omecou a trabalhar com fornecedores mais sustentáveis que oferecem serviços de baixo carbono. No FY22:

DACH compensou as emissões de tCO₂ e com::

- ✓ Mais de 3.600.000 km percorridos de trem
- ✓ Mais de 725.000 km percorridos por aeronaves
- Argentina compensou emissões de tCO2e equivalentes a 21.717 km percorridos em viagens de negócios no trânsito rodoviário.
- Colômbia compensou emissões de tCO2e equivalentes a 31.809 km percorridos em viagens de negócios no trânsito rodoviário.
- Peru compensou emissões de tCO2e equivalentes a 37.950 km percorridos em viagens de negócios no trânsito rodoviário.

3.5 Estratégia para mudanças climáticas

ROAD TO NET ZERO: carbono neutro até 2030

NTT DATA EMEAL ESTRATÉGIA DE REDUÇÃO DE EMISSÕES FMISSÕES NOS ESCRITÓRIOS

- Implementar critérios de sustentabilidade nos edifícios.
- Melhoria da eficiência energética no consumo de eletricidade e ar condicionado otimizando o controle da % de ocupação dos escritórios através do projeto Habität.
- Substituição dos gases refrigerantes dos sistemas de ar condicionado por outros gases com menor potencial de aquecimento global, sempre que possível.
- Melhorias nos procedimentos de gerenciamento e manutenção.
- · Certificações ambientais estendidas.
- · Contratação de fornecimentos de eletricidade renovável.
- · Separação de resíduos na origem.
- Eliminação de plásticos descartáveis.
- Redução do consumo de eletricidade, água e papel.

OUTRAS EMISSÕES

- · Menos viagens para o escritório.
- Promover o teletrabalho e a videoconferência.
- Menos voos domésticos e o incentivo da utilização de trem, sempre que o tempo e as circunstâncias o permitam.
- Contratação de prestadores de serviços de transporte mais sustentáveis.
- Incluir critérios de sustentabilidade na compra de equipamentos de informática.
- Reutilização e reciclagem de equipamentos de TI, telefones celulares e móveis de escritório.





3.5 Estratégia para mudanças climáticas

ODS 13 CLIMATE ACTION



DADOS GLOBAIS DA PEGADA DE CARBONO

ISO 14064: Pegada de carbono

Total de emissões com base em uma abordagem de mercado e compensação de emissões

Região/País	m²	No. de empregados	tCO ₂ e	% tCO ₂ e	tCO ₂ e/employee	tCO ₂ e/m ²
Espanha	108.069	19.789	4.146	36,6%	0,21	0,01
DACH (*)	20.688	2.425	1.140	10,1%	0,47	0,01
Itália	56.316	5.674	1.123	9,9%	0,20	0,01
Romênia e Sérvia	28.547	1.243	998	8,8%	0,80	0,03
Brasil	7.594	5.046	983	8,7%	0,19	0,04
Reino Unido	5.237	1.903	807	7,1%	0,42	0,06
Perú	11.668	4.763	690	6,1%	0,14	0,01
México (**)	1.499	2.248	402	3,5%	0,18	0,02
Colômbia	3.630	1.451	296	2,6%	0,20	0,01
Benelux (***)	2.471	576	165	1,5%	0,29	0,01
Argentina	1.585	942	157	1,4%	0,17	0,02
Estados Unidos	456	102	133	1,2%	1,30	0,04
Portugal	3.814	1.379	125	1,1%	0,09	0,003
Marrocos	2.110	455	92	0,8%	0,20	0,03
Chile (****)	550	1.768	83	0,7%	0,05	002
Totais	254.234	49.764	11.339	100%	0,23	0,01



Durante o FY22, o cálculo da pegada de carbono por país foi consolidado e verificado externamente por AENOR.







0,23 tCO₂/employee

0,01 tCO₂/m²

O Indicador 8 do Anexo 3 fornece mais informações sobre o tCO2e discriminado por categoria para cada uma das regiões/países durante o FY22

(*) A região *DACH* combina as emissões da Alemanha, Áustria e Suíça. / (**) Em relação a área total do México, apenas o escritório da Torre Reforma Latino foi considerado porque o restante são espaços de coworking. / (***)

A região do *Benelux* agrupa as emissões da Bélgica, Luxemburgo e da França, Holanda. *Benelux* Suíça e Grécia apenas em termos de emissões indiretas que não sejam energia importada, pois são espaços de coworking. / (****) Em relação à área informada pelos escritórios no Chile, durante o FY22 apenas o prédio da DUSA em Temuco foi incluído no relatório. A razão é que a baixa ocupação do escritório não justificava o impacto ambiental e económico da sua abertura, pelo que se decidiu vendê-lo e manter os profissionais a trabalhar 100% remotamente.

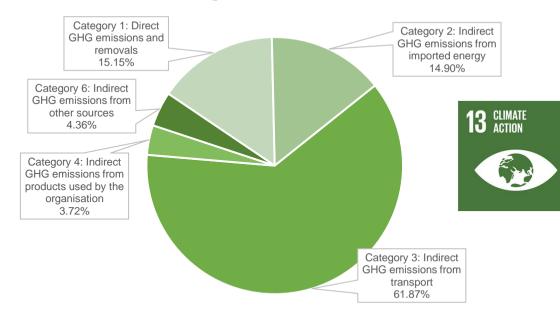
3.5 Estratégia para mudanças climáticas

DADOS GLOBAIS DA PEGADA DE CARBONO ISO 14064: Pegada de carbono

Total de emissões com base em uma abordagem de mercado compensação de emissões, e emissões evitadas

NTT DATA EMEAL	tCO₂e
CATEGORIA 1: Emissões diretas e remoções	1.718
1.1. Gases refrigerantes	764.28
1.2. Consumo de gás natural	909.92
1.3. Frota própria	43.80
CATEGORIA 2: Emissões indiretas de GEE de energia importada	1.689,25
2.1. Electricity consumption	1.689
CATEGORIA 3: Emissões indiretas de GEE do transporte	7.014,83
3.1. Viagens de negócios por veículo	506,30
3.2. Viagens de negócios por avião	6.108,97
3.3. Viagens de negócios por ferrovia	399,56
CATEGORIA 4: Emissões indiretas de GEE de produtos usados pela organização	421,97
4.1. Compas de <i>Laptop</i>	412,95
4.2. Compras de papel	9,02
CATEGORIA 6: Emissões indiretas de GEE de outras fontes	493,94
6.1. Teletrabalho	464,93
6.2. Consumo de água	10,03
6.3. Tratamento de água	18,98
Global emissions	11.338,54

% tCO₂e FY22: NTT Data EMEAL



O gráfico não inclui as emissões da categoria 5, que corresponde às emissões indiretas de GEE associadas ao uso de produtos de nossa organização por terceiros, uma vez que a NTT DATA EMEAL não produz esses tipos de emissões.

Devido ao modelo de negócios de consultoria em serviços de TI da **NTT DATA EMEAL**, as viagens de negócios são a categoria mais significativa no total de emissões (61,87%), onde as viagens aéreas respondem por praticamente todas as emissões dessa categoria (87,91%).

Nem todos os escritórios têm caldeiras a gás natural. A demanda energética de quem os possui e a reposição dos aparelhos de ar condicionado por ar condicionado representam uma fonte significativa de emissões. (15,15%).

Embora a aquisição de energia renovável com *GoO (Guarantee of Origin)* tenha reduzido as emissões derivadas do consumo de eletricidade em cerca de 3.000 tCO2e, o regresso à atividade nos escritórios da **NTT DATA EMEAL** elevou o consumo de eletricidade para a terceira categoria de emissões a nível global (14,90%) principalmente devido à maior ocupação dos espaços, à climatização dos escritórios durante as ondas de calor e porque a eletricidade é utilizada no tempo frio para escritórios que não têm caldeiras a gás natural .

Devido as novas modalidades de contrato de teletrabalho, passamos a contabilizar as emissões derivadas do uso de equipamentos informáticos dos profissionais por teletrabalho da **NTT DATA EMEAL** (Categoria 6). Só essas emissões representam 4,10% das emissões totais de toda a empresa.

ISO 14064: Pegada de carbono

3.5 Estratégia para mudanças climáticas

DADOS GLOBAIS DA PEGADA DE CARBONO

Total de emissões com base em uma abordagem de mercado e compensação de emissões

Os escritórios na Europa representam 75% das emissões globais da **NTT DATA EMEAL** devido ao maior número de pessoas presentes e a maior área de escritórios nesta região.

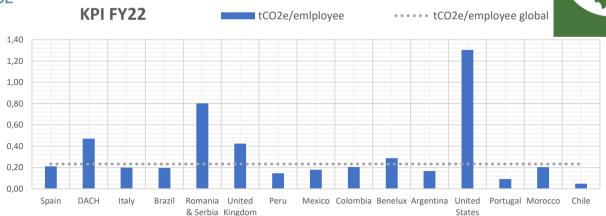
Os países que mais contribuem para emissões globais da NTT DATA FMFAL são:

- Espanha (36,6%)
- DACH (10,1%)
- Itália (9,9%)
- Romênia e Sérvia (8,8%)
- Brasil (8,7%)

NTT DATA EMEAL (*)	FY21	FY22	% Variação
No. de empregados	44.837	49,764	10,99%
Área total (m²)	191.796	254.234	32,55%
Total emissiões (tCO ₂ e)	8.439	11.339	34,36%
tCO ₂ e/empregado	0,19	0,23	21,43%
tCO ₂ e/m ²	0,0186	0,0134	-27,58%

^(*) No FY21 Portugal foi considerado como Net Zero.

Em relação às emissões por área de superfície, foram consideradas apenas as categorias de emissões dos centros de trabalho.





Durante o FY22. devido à reativação do negócio de consultoria de TI e as viagens de negócios, mantivemos o indicador de 0,65 tCO2e/colaborador estabelecido no FY21. Embora esse *KPI* tenha aumentado 21,43% em relação ao FY21, estamos 65% abaixo da meta estabelecida.

Apesar de ter aumentado a área de escritórios em 32,55%, o indicador tCO2 por m2 melhorou 27,58% face ao FY21, devido sobretudo ao aumento da compra de eletricidade renovável com *Guarantee of Origin*.

3.5
Estratégia para mudanças climáticas

13 CLIMATE ACTION

ISO 14064: Pegada de carbono

Total de emissões com base em uma abordagem de mercado e compensação de emissões

PEGADA DE CARBONO ESPANHA

Pela sua população, área e número de escritórios, a Espanha é a que mais contribui para as emissões da **NTT DATA EMEA**, com 36,6% do total.

	FY22 EMEAL	FY22 ESPANHA
t CO ₂ e total	11.339	4,146
t CO ₂ e/funcionário	0,23	0,21
t CO ₂ e/m ²	0,0137	0,0089

A Espanha reduziu em 74% suas emissões por funcionário no FY22, em comparação com as emissões do FY17, embora tenhamos incluído novas categorias de emissões no cálculo da pegada de carbono (compra de laptops, compra de papel, gestão de resíduos, teletrabalho e consumo e tratamento de água), além de ter aumentado o número de profissionais e o número de postos de trabalho.

	tCO ₂ e	N° funcionários	tCO ₂ e/funcionário
FY17	9.250	11.529	0,80
FY 18	10.526	13.093	0,80
FY 19	10.508	14.483	0,73
FY 20	1.802	15.697	0,11
FY 21	2.007	18.089	0,11
FY 22	4.146	19.789	0,21

No âmbito da estratégia definida no Plano de Redução de Espanha, a empresa usa **82% energia renovável com** *Guarantee of Origin*, em comparação a 50% no FY21.

A empresa ainda mantém contratos com empresas de serviços de transporte sustentável para redução das emissões das viagens de negócios e adota medidas para a redução das viagens, como contratos de teletrabalho, sistemas de videoconferência, etc., bem como outras medidas destinadas a reduzir as emissões associadas ao ar condicionado de escritório.

During FY21, NTT DATA EMEAL in Spain received the Calculation seal from the Ministry for Ecological Transition and Demographic Challenge (MITERD).

No FY22, o cálculo da pegada de carbono foi verificado por um terceiro independente, embora na data de publicação deste relatório o processo administrativo de inclusão da pegada de carbono corporativa no Registro de Pegada de Carbono do *MITERD* ainda não tivesse sido concluído.



3.5 Estratégia para mudanças climáticas

"Implementando o *Task force on Climate-Related Financial Disclosure* (*TCFD*)" na **NTT DATA EMEAL** é marcado pelas crescentes atualizações na política internacional e nas questões regulatórias e tecnológicas para a transição para uma economia de baixo carbono.

Este estudo visa tornar a empresa mais resiliente às mudanças climáticas, fornecendo uma análise dos riscos e oportunidades das mudanças climáticas que nos ajudarão a tomar as melhores decisões diante da incerteza. Os investidores também precisam conhecer a pegada climática das empresas em que investem, para melhor medir e entender a pegada climática de seu portfólio de investimentos.



RISCOS E OPORTUNIDADES
DECORRENTES DAS
MUDANÇAS CLIMÁTICAS: TASK
FORCE ON CLIMATE – RELATED
FINANCIAL DISCLOSURES
(TCFD)

No FY21, NTT DATA Spain S.L.U. preparou seu relatório sobre riscos e oportunidades derivados das mudanças climáticas e dada a importância crescente dos riscos ambientais e climáticos, está trabalhando para atualizar o relatório, incluindo os novos países que fazem parte da NTT DATA EMEAL.

Os elementos centrais do alcance do *TCFD* são Governança, Estratégia, Gestão de Riscos e Métricas e Objetivos.



Governança

Como parte de seu compromisso com as mudanças climáticas, a **NTT DATA EMEAL** está trabalhando para incorporar as funções e responsabilidades da Alta Administração nessa matéria. A área de *Sustainability & ESG (Environmental, Social and Governance)* que gerencia a estratégia da empresa tem responsabilidade executiva em questões de mudanças climáticas.

A função do Conselho Administrativo da **NTT DATA EMEAL** (o mais alto órgão de governança) na identificação e gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais, é o garante final, assumindo a supervisão e controlo da gestão do risco global levada a realizado pelo *Chief Risk Officer* ("CRO") e outros órgãos de governança corporativa.

O Conselho de Administração avalia as questões econômicas, ambientais e sociais e seus impactos, riscos e oportunidades periodicamente a cada exercício fiscal, no mínimo a cada dois meses.

Estratégia

NTT DATA EMEAL está trabalhando para ampliar a descrição feita no FY21 sobre os riscos e oportunidades relacionados ao clima e o impacto nos negócios, estratégia e planejamento da empresa, bem como em diferentes cenários para incluir os novos países que agora fazem parte da NTT DATA EMEAL.

Gerenciamento de riscos

O risco global relacionado com as alterações climáticas será gerido com os restantes riscos que afetam a empresa descritos na sessão *5.4. Gestão de Riscos*, como mais um item dentro dos comitês, políticas e áreas existentes.

Métricas e objetivos

NTT DATA EMEAL mede e publica sua Pegada de Carbono todos os anos; isso foi verificado como 0,23 tCO2e/funcionário por um orgão certificador independente e registrado na Espanha no Registro de Projetos de Pegada de Carbono e Absorção de CO2 do Ministério de Transição Ecológica e Desafio Demográfico. Dessa forma, a empresa reporta de forma transparente suas emissões aos seus *stakeholders*.







USO EFICIENTE DE RECURSOS

A NTT DATA EMEAL promove a utilização eficiente dos recursos (água, papel, energia), e graças ao processo de controle operacional da reciclagem dos resíduos gerados nos escritórios no âmbito do *EMS*, podemos exercer um controle total e tomar medidas que ajudem a reduzir a quantidade de resíduos gerados e implementar medidas de economia circular.

O consumo de água não é considerado uma questão material para a NTT DATA EMEAL dada a escala de nossa pegada na área e a importância relativa que os stakeholders atribuem a outras questões. No entanto, o consumo de água é revisto regularmente,

relatando dados daqueles escritórios onde o acesso às informações está disponível pelos proprietários.

Consumo de energia e matéria-prima: outra das medidas previstas na Política Ambiental e Energética consiste na sensibilização de todos os colaboradores para a necessidade de racionalização da utilização de água, papel e energia, bem como da adopção de boas práticas de minimização da utilização de recursos naturais que se podem estender a sua vida cotidiana.

A respeito disso, **NTT DATA EMEAL**

disponibiliza a todos os novos membros e funcionários

o Environmental Welcome Pack

que consiste em um curso no formato '*Trivial Pursuit*' e uma série de **boas práticas ambientais.** 3.6 **Economia** circular

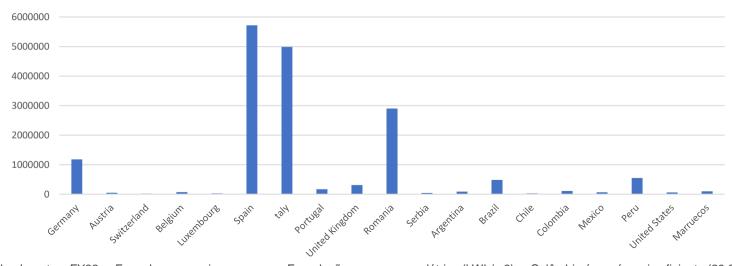
NTT DATA EMEAL como parte de sua empresa-mãe NTT DATA, está empenhada em usar a tecnologia de forma responsável para um presente e futuro sustentáveis, estabelecendo a meta de 100% de consumo de eletricidade renovável até 2030

Eletricidade	FY21	FY22 (*)	% Variação
N° de países	21	19	-10%
No. de empregados	44.837	49.547	11%
Área m²	191.796	254.234	33%
kWh	13.891.268,01	16.97.945,56	22%
kWh/empregado	309,82	342,58	11%
kWh/m²	72,43	66,77	-8%

CONSUMO DE ELETRICIDADE

O retorno gradual aos escritórios com as novas modalidades de contrato, o aumento de nossa folha de pagamento profissional e a abertura de grandes novos escritórios como NTT DATA TOWERS (Barcelona, Espanha). aumentaram o consumo de eletricidade na NTT DATA **EMEAL** durante o FY21.

Electricity consumption (kWh) by country FY22



No que diz respeito ao consumo de eletricidade, durante o FY22, a Espanha consumiu mais eletricidade (34%), principalmente devido à abertura do novo escritório nas NTT DATA Towers (20.667 m2) e do edifício Novus (34.537 m2). Esses edifícios têm a major área de superfície em nossa organização e, juntos, representam 14% do consumo total de eletricidade na NTT DATA EMEAL.

Por país, Espanha (34%), Itália (29%) e Roménia (17%) representam a maior parte do consumo de eletricidade da empresa (80%).

Em relação ao consumo elétrico (kWh/m2), a Colômbia é o país mais eficiente (29,83 kWh/m2).

Como marco importante, durante o FY22 consumimos um total de 76% de energia renovável, sendo 56% com Guarantee of Origin e 20% a partir de diferentes fontes de eletricidadeem cada país.

Atualmente Portugal, Suíça (DACH) e Luxemburgo têm 100% de consumo de energia renovável com Guarantee of Origin.

O indicador 10 do Anexo 3 mostra o consumo de energia de fontes de energia não renováveis.

^(*) Quanto ao consumo de instalações, durante o FY22, foram considerados apenas os dados do Benelux da Bélgica e Luxemburgo, uma vez que os outros países são escritórios de coworking sem qualidade de dados.



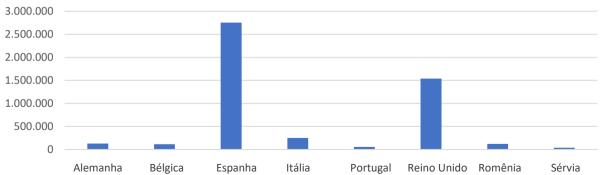
CONSUMO DE GÁS

A **NTT DATA EMEAL**possui caldeiras *HVAC* a gás natural em seus escritórios.

Assim como o consumo de eletricidade, o regresso gradual aos escritórios com as novas modalidades de contratação, o aumento do quadro profissional e o reporte de novos escritórios com caldeiras, como os nossos escritórios na Alemanha, Inglaterra e parte de Espanha, aumentaram o consumo de gás natural da NTT DATA EMEAL durante o FY21.

Gás natural	FY21	FY22	% Variação
N° de países	7	8	14%
Area m ²	74,517.11	83,080.35	11%
kWh	3,600,632.14	5,009,500.04	39%
kWh/m²	48.32	60.30	25%

Gas consumption (kWh) by country FY22



No que diz respeito ao consumo de gás, durante o FY22 a Espanha consumiu mais gás natural (55%), devido ao edifício Novus (34.537 m2), edifício com a maior superfície a nível global, ao mesmo tempo que representa 41% do consumo de gás natural da **NTT DATA EMEAL**.

Por país, Espanha com 55% e Reino Unido com 31%, representam 86% do consumo de gás natural da **NTT DATA EMEAL.**

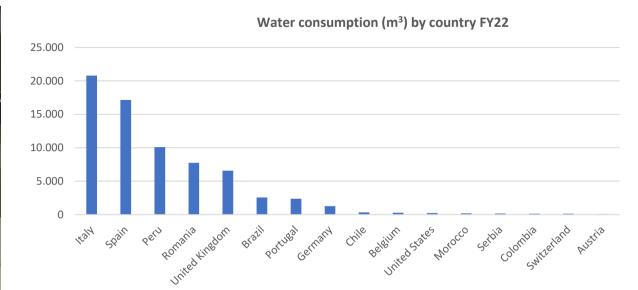
Referente ao consumo energético (kWh/m2), o edifício Saldanha em Portugal é o nosso edifício mais eficiente (14,41 kWh/m2).

O indicador 10 do Anexo 3 mostra o consumo de energia de fontes de energia não renováveis.

3.6 Economia circular

CONSUMO DE ÁGUA

Graças ao seu esforço para melhorar a transparência na divulgação de seus dados ambientais e estabelecer medidas para economizar e reduzir o consumo de água em nível de escritório, este ano mais 5 países pertencentes à NTT DATA EMEAL relataram seu consumo de água.



Durante o FY22, dos 16 países que reportaram dados hídricos, praticamente 90% do consumo de água é distribuído entre 5 países:

- Itália (30%)
- Espanha (25%)
- Peru (14%)
- Romênia (11%)
- Reino Unido (9%)

Em relação ao consumo (m3/m2), a Colômbia é o país mais eficiente (0,04 m3/m2).

Embora nem todos os países dentro do escopo tenham informado pelos dados ambientais, a **NTT DATA EMEAL** está trabalhando para que todos os territórios informem seu consumo de água nos próximos anos, o que nos permitirá estabelecer estratégias globais de redução.

O indicador 9 do Anexo 3 mostra o consumo de matérias-primas.

Água (*)	FY21	FY22	% Variação
N° de países	11	16	45%
No. de empregados	21.316	46.265	117%
Área m²	96.782,16	250.831,23	159%
m³	42.719,32	70.053,66	64%
m³/fucionário	2,00	1,51	-24%
m^3/m^2	0,44	0,28	-37%

(*) Dados exclusivos de países que relataram consumo de água.



CONSUMO DE PAPEL

Consumo de papel	FY21	FY22	% Variação
N° de países	21	22	5%
Funcionários	44.837	49.764	10%
t total	7,37	10,06	36%
t/employee	1,64*10-4	2,02*10-4	23%

Parte da estratégia de economia circular da NTT DATA EMEAL é avançar para escritórios com zero consumo de papel.

No FY22, 5 regiões/países relataram 0 toneladas de compras de papel:

- Benelux
- Reino Unido
- Argentina
- Chile
- Colômbia

Nos países que reportaram compras de papel, Itália (33%), Espanha (30%) e Brasil (19%) representam 82% do consumo de papel durante o FY22, sendo Portugal o país com menor consumo de papel por colaborador (1,81 *10-5).

O indicador 9 no Anexo 3 mostra o consumo de matérias-primas

3.6 Economia circular

RESÍDUOS PERIGOSOS

Resíduos perigosos	FY21	FY22	% Variação
N° de países	10	11	10%
N° de escritórios	16	42	163%
Area m ²	125.717,96	175.720,80	40%
t total	6,97	6,79	-3%
t/m²	5,54*10-05	3,73*10-05	-30%

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS

Resíduos não perigosos	FY21	FY22	% Variação
N° de países	10	11	10%
N° de escritórios	16	42	163%
Area m ²	125.717,96	175.720,80	40%
t total	477,77	623,89	31%
t/m²	3,80*10-03	3,55*10-03	-7%

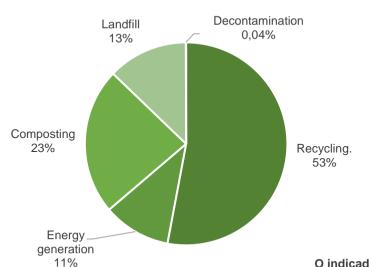
Durante o FY22, o foco foi colocado diretamente no monitoramento dos resíduos dos escritórios da NTT DATA EMEAL para estabelecer estratégias de economias circulares com base sólida para avançar em direção ao desperdício zero.

Ao nível do volume de colaboradores (40%) e ao nível da área de superfície (43%), focamos primeiro na Espanha, onde se acompanhou um aumento de 2 escritórios em FY21 para 14 em FY22.

Este ano, as delegações brasileiras foram as que mais contribuíram para o volume total de resíduos da empresa (39% do total de resíduos) com 0,05 t/m2.

Durante o FY22, o tratamento de resíduos perigosos e não perigosos foram distribuídos conforme o gráfico:

% Destination of total FY22 waste



No âmbito da sua estratégia de economia circular, no FY22 a empresa doou quase 200 computadores, mais de 120 monitores e 20 televisores e projetores a 10 entidades beneficiárias.

Embora nem todos os países incluídos no escopo tenham fornecido informações sobre resíduos, a NTT DATA EMEAL está trabalhando para melhorar o monitoramento de resíduos globalmente.

O indicador 7 no Anexo 3 mostra a geração de resíduos na organização separada por classe



3.7
Poluição
atmosférica,
sonora e
luminosa

A poluição sonora e luminosa não são questões materiais para a empresa neste ano fiscal, devido à escala da pegada da NTT DATA EMEAL nessas áreas e devido à importância relativa dada a ela pelos A informação sobre estas emissões não é recolhida de forma sistemática. De qualquer forma, vale destacar as certificações de sustentabilidade predial da NTT DATA EMEAL, pois valorizam aspectos como qualidade do ar, iluminação e ruído.

NTT DATA EMEAL possui certificações *LEED* de Sustentabilidade em 14 escritórios em 8 países (Espanha, Alemanha, Itália, Romênia, Colômbia, México, Brasil e Peru), *BREEAM* em 3 escritórios, (um em Madri e 2 na Romênia) e *WELL*, em Madri.

Incluir a NTT DATA EMEAL neste tipo de certificações favorece duas melhorias:

- Concentração de iluminação externa em áreas apropriadas.
- Minimizar a iluminação excendente para reduzir a poluição luminosa, o consumo de energia e a perturbação das propriedades vizinhas ao mínimo absoluto.

51% da nossa área (m2) está em edifícios sustentáveis certificados





Graças ao seu design, a recéminaugurada sede da NTT DATA EMEAL em Barcelona obteve a certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), o mais prestigiado padrão de construção sustentável do mundo, alcançando a maior pontuação da Europa em sua modalidade. Consequentemente, foi reconhecido como o escritório mais sustentável da Europa e o segundo do mundo.

Este reconhecimento foi concedido após a avaliação do impacto ambiental do projeto e construção do edifício, que incorporam economias significativas no consumo de energia e água. Além disso, 82% dos resíduos da construção civil foram reciclados e foi priorizada a utilização de materiais mais sustentáveis, como produtos com declarações ambientais e baixas emissões de VOC (volatile organic compounds).

Por outro lado, o design de interiores dos escritórios aposta na redução da pegada de carbono, promovendo o uso de energia limpa e eliminando o plástico, preservando assim o meio ambiente.

A certificação LEED é dividida em pré-requisitos obrigatórios e créditos opcionais que concedem pontos. Os 91 pontos obtidos pela **NTT DATA EMEAL**, a mais alta da Europa em sua modalidade, demonstram sua liderança em sustentabilidade e seu compromisso com o meio ambiente.

A certificação *LEED* é voluntária e visa avançar no uso de estratégias que permitam uma melhoria geral na pegada ambiental da indústria da construção.

O headquarters da NTT DATA em Barcelona, foi reconhecido como o escritório mais sustentável da Europa



3.8 Biodiversidade

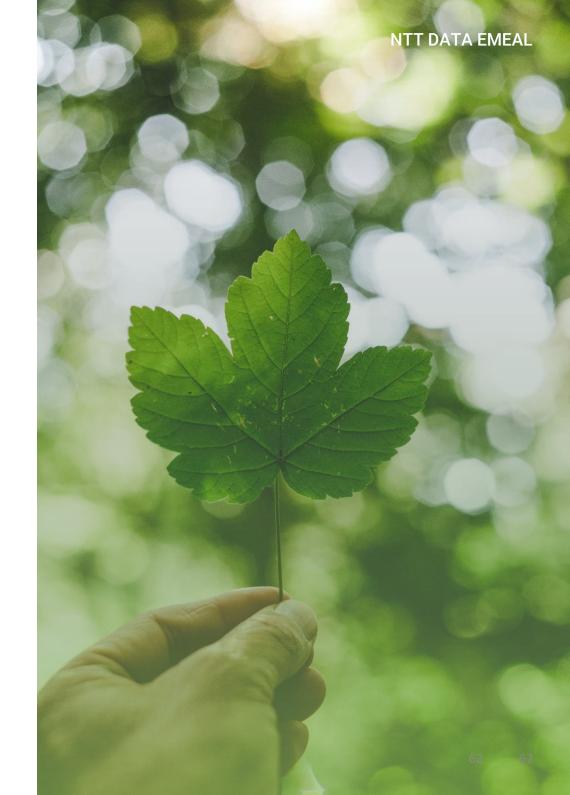
O capital natural e a biodiversidade não são uma questão material para os *stakeholders* ou para a empresa. A **NTT DATA EMEAL** não possui terras que contenham habitats de interesse ou com qualquer grau de proteção ou exigência de conservação de espécies ameaçadas de extinção.

Durante o FY22, não houve efeitos sobre a biodiversidade decorrentes das instalações operacionais próprias, arrendadas, gerenciadas ou adjacentes da empresa ou das atividades ou produtos da empresa.

Portanto, o *GRI 304 standard: BIODIVERSITY* não se aplica à atividade comercial da NTT DATA EMEAL em nenhuma de suas subseções.

A NTT DATA EMEAL está comprometida com o modelo de negócios sustentável e desenvolveu a ferramenta VALU-ES. É um sistema de governança da natureza que permite aos usuários digitalizar, georreferenciar, avaliar, contabilizar e gerenciar o Capital Natural. Dessa forma, as empresas podem agilizar o reporte das informações exigidas pelas normas regulatórias, bem como aos diversos stakeholders internos e externos.

Destina-se a todas as empresas e entidades públicas que tenham uma relação direta com os recursos naturais e serviços de ecossistemas presentes no território e que se comprometam com a sustentabilidade do seu negócio.





3.9 Compromisso ambiental

INICIATIVAS DE COMPROMISSO AMBIENTAL

LIMPEZA DIGITAL SUSTENTÁVEL

Click. Delete and Save the Planet!

(EMEAL)

Este ano lançamos o <u>Sustainable Digital Cleanup</u>, um projeto global que visa alcançar um dos principais desafios da nossa empresa: a conscientização sobre o uso responsável da tecnologia e reduzir a grande quantidade de resíduos que geramos em nosso dia a dia, o lixo digital. O <u>Sustainable Digital Cleanup</u> faz comunicações regulares e realiza ações, exclui dados e mantém os servidores limpos, o que ajuda na estratégia global de redução da pegada de carbono da **NTT DATA EMEAL.**

755 kg CO₂

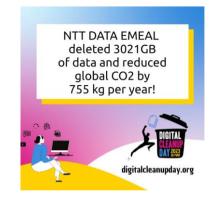
Eliminados

3021GB

Deletados

289

Participantes









3.9 Compromisso ambiental

LIMPEZA DE PRAIA, ELS BANYETS (EL **CAMPELLO**)

ESPANHA



Em abril de 2022 iniciamos o novo ano fiscal com a limpeza das praias e posterior separação de resíduos na praia perto de Els Banyets em Alicante, Espanha.

20





Voluntários



ENVIRONMENTAL AWARENESS AND BEACH CLEANING IN MALLORCA

ESPANHA



Posteriormente, no retiro da equipe de Organizações do Setor Público Internacional realizado em Mallorca, organizamos uma sessão de limpeza de praias precedida por uma palestra de conscientização sobre gestão de resíduos e a crise da planta Posidonia oceanica.

36









3.9 Compromisso ambiental



OCEAN ALIVE' PROJETO PRO BONO





Dando continuidade às nossas ações nas costas e mares, colaborámos com a *Ocean Alive*, a principal cooperativa portuguesa dedicada à proteção dos oceanos através de projetos e atividades de educação marinha que promovem a mudança comportamental. O nosso trabalho consistiu em avaliar os procedimentos de negócio da *Ocean Alive* e adequá-los ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e dos requisitos de controle de segurança da informação. Também realizamos uma análise de lacunas e definimos um plano de iniciativas a serem implementadas.

4

Funcionários designados para o projeto







16,000

Valor em € pro bono

412

Horas dedicadas



PROJETO PRO BONO PARA 'ANPIWWF'

PORTUGAL



Em defesa da diversidade biológica, a **NTT DATA EMEAL** desenvolveu a campanha de sensibilização da ANP|WWF (Associação Natureza Portugal / *World Wildlife Fund*) 'Sem você, este animal será um *NFT* (*Non-Fungible Token*) para chamar a atenção para um problema muito tangível: a necessidade de proteger a diversidade da fauna do planeta.

6

Funcionários designados para o projeto

Horas dedicadas

92









3.9 Compromisso ambiental



REFLORESTAMENTO EM BOBALNA

ROMÊNIA

No que diz respeito à recuperação de habitats e ao combate à desertificação, temos colaborado com o plantio de espécies arbóreas que funcionam como depósitos de carbono, sendo as florestas o nosso principal aliado na luta contra as alterações climáticas. Como exemplo, em 29 de outubro, 10 colegas da **NTT DATA Romênia** participaram do reflorestamento de uma colina em Bobalna em apoio à Beard Brothers, uma associação que participa ativamente da vida social de Clui-Napoca e organiza atividades de sustentabilidade na cidade.

10

+300





Voluntários da NTT DATA Romênia

Voluntários de outras entidades

REFLORESTAMENTO EM IZTA POPO E LA PATIÑA





Uma vez por ano, em julho, quando a terra é mais fértil, os profissionais da NTT DATA México colaboram com o plantio de árvores. No último ano fiscal, 100 colaboradores da NTT DATA participaram de duas ações voltadas para a preservação do meio ambiente. A primeira consistiu no reflorestamento da reserva florestal do Parque Nacional Izta Popo, na Cidade do México, onde 60 profissionais, acompanhados de suas famílias, plantaram 1.000 pinheiros. A segunda foi um dia de recuperação florestal em La Patiña, Área Natural Protegida do município de Leon em Guanajuato, com a participação de 40 voluntários.

100

Voluntários da NTT DATA México

1000

Árvores plantadas







3.9 Compromisso ambiental



PARTICIPAÇÃO NO 'GREENIFY.WORK'

DACH







Iniciamos 2023 com o lancamento de um piloto em colaboração com o Greenify.work, um projeto de pesquisa da Universidade de Koblenz-Landau que investiga se os funcionários estão motivados a adotar comportamentos sustentáveis no local de trabalho. Para isso, utilizamos um aplicativo que visa estimular o envolvimento e o comprometimento ativo de nossos profissionais com a sustentabilidade, mostrando que seu comportamento individual pode influenciar a pegada climática global. Apoiado na gamificação, o aplicativo rastreia as atividades que reduzem a quantidade de resíduos e economizam energia, água e CO2.

53

+69

+10

Voluntários

KG de resíduos reduzidos

Tons DE CO₂ não emitidas

+16,500

+11.200

Litros de água economizados

KWh de energia economizada







CO2SINK

ITÁLIA



Os pedidos de créditos de carbono florestal estão aumentando constantemente, com um potencial de mercado de US\$ 50 bilhões até 2030. No entanto, as tecnologias reais usadas para medir a silvicultura não são precisas. Essa incerteza gera pouca transparência e ceticismo em relação ao mercado de crédito de carbono florestal. Na Itália, temos o CO2Sink, uma plataforma florestal inteligente na nuvem para medir e monitorar o carbono armazenado nas florestas: é baseado nas metodologias e tecnologias científicas mais precisas (Al, IoT, Blockchain).





3.9 Compromisso ambiental

INFORMAÇÃO AMBIENTAL

Por fim, para informar nossos stakeholders e interagir com eles sobre nossa melhoria contínua de desempenho ambiental, a NTT DATA EMEAL usa os sistemas de comunicação interna e externa da empresa, como a Sustainability & ESG Community, Doorways Update e newsletters globais e locais.



Blog







La sostenibilidad es clave en el contexto empresarial actual y la tecnología cloud es fundamental para llevarla a cabo.

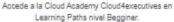
Queremos que conozcas qué está haciendo NTT DATA para lograr este compromiso de cara al futuro.

Te ofrecemos la posibilidad de conocer el desarrollo de las soluciones tecnológicas más responsables y cuál es el camino a sequir para que las empresas sean más sostenibles.

Como continuación a la formación de Cloud4Executives, te animamos a que realices está píldora de una hora de duración.

Gradualmente iremos incorporando contenido adicional a esta ruta formativa.







Entra a la píldora de Sostenibilidad

▲ Fórmate ahora

Escribe al buzón de beCloud para cualquier consulta o inquietud.

04

Todos na NTT DATA EMEAL estão firmemente comprometidos em promover o crescimento econômico e o bem-estar social nas comunidades locais onde desenvolvemos nossas atividades.

Um dos nossos principais objetivos é acelerar a educação digital para atrair e desenvolver o talento do nosso ativo mais valioso, as pessoas que vão nos ajudar a criar um mundo melhor, mais diverso e inclusivo, por meio da tecnologia.





4.1 **Profissionais**

- Diversidade, equidade e inclusão. Nosso compromisso com a individaulidade de cada um de nossos profissionais se manifesta em iniciativas importantes como nossas políticas de diversidade e inclusão. Há algum tempo, focamos nas pessoas que trabalham na
- NTT DATA EMEAL para tornar a nossa empresa aquela que você recomenda a um amigo porque ela realmente incentiva a diversidade e apoia o desenvolvimento pessoal e profissional com projetos como Uniqueness ou The Parenthood Experience e ações como WomenTogether.
- Desenvolvimento de talento. Com nossa iniciativa Envolving Talent aumentamos a identidade de função para que cada colaborador tenha uma descrição da sua missão, responsabilidade, funções e competências, podendo assim traçar um itinerário de desenvolvimento personalizado e individual dentro da empresa.















Sobre tudo, **NTT DATA EMEAL** acredita nas pessoas, no seu desenvolvimento integral e no talento que representam. Com uma força de trabalho internacional de 50.199 profissionais, existem cinco ingredientes principais que nos destacam:

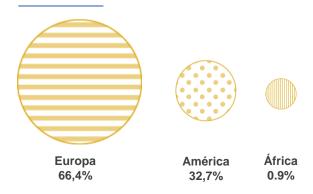
- Nossa estratégia inovadora para atrair os melhores talentos. A capacidade de atrair os melhores talentos é uma corrida de longa distância na NTT DATA EMEAL. Por isso, atrair e desenvolver nossos profissionais nos torna inovadores em nossos processos de recrutamento, com ferramentas como o inbound recruiting, em que colocamos o candidato no centro, gerando experiências digitais de valor para despertar o interesse em ingressar na nossa empresa. Graças a isso, dobramos a taxa de conversão de contratação em nichos de talentos passivos.
- Um modelo On-Boarding híbrido. Nós adaptamos com sucesso o processo de integração de novos colaboradores a um modelo híbrido: presencial/remoto e síncrono/assíncrono, conseguindo um acolhimento próximo e personalizado que garante a integração perfeita de todos os nossos talentos.
- Nosso modelo de trabalho híbrido. Este ano nosso exclusivo modelo de desenvolvimento profissional Be Flex continua sendo implementado e ampliado, para que cada pessoa possa decidir o horário de trabalho que deseja, de acordo com suas necessidades.



NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS E DISTRIBUIÇÃO

No final do FY22, o número total de funcionários nos mais de 23 países onde a **NTT DATA EMEAL** está presente era de 50.199 pessoas. Destacam-se os centros da Espanha; Juntos, eles respondem por 19.789 funcionários, 39% do total.

Distribuição dos colaboradores por continente



O indicador 1 do Anexo 3 apresenta o número total de colaboradores discriminado por sexo, idade, país e classificação profissional.

COUNTRY	WOMEN	MEN	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
Europa					
Bélgica	123	144	267	239	169
DACH*	779	1.646	2.425	2.231	-
Espanha	6.221	13.568	19.789	18.089	15.697
França	17	34	51	33	18
Grécia	16	55	71	-	-
Itália*	1.691	3.983	5.674	5.253	936
Luxemburgo	22	70	92	74	68
Holanda	30	47	77	69	52
Portugal	523	856	1.379	1.312	1.100
Reino Unido*	567	1.336	1.903	1.599	316
Todos os outros EMEA*	87	262	349	329	-
Romênia*	597	646	1.243	1.219	-
Suíça*	4	14	18	10	8
América					
Argentina	281	661	942	690	474
Brasil	1.501	3.545	5.046	5.178	3.633
Chile	446	1.322	1.768	1.817	1.759
Colômbia	497	954	1.451	1.828	975
México	745	1.503	2.248	2.169	1.220
Perú*	1.419	3.430	4.849	4.476	3.633
EUA	31	71	102	98	85
África					
Morrocos	207	248	455	346	206
TOTAL	15.804	34.395	50.199	46.478	30.349

*DACH inclui dados da Alemanha, Áustria e Suíça (NTT DATA EMEA), Itália e Reino Unido incluem dados agregados da antiga everis e da antiga NTT DATA EMEA, Todos os outros EMEA incluem Croácia, Genius (Alemanha) e Vietnã. A Romênia inclui dados da Romênia, Sérvia e Turcomenistão (NTT DATA EMEA). A Suíça inclui dados da antiga everis. Peru inclui dados do Peru e do Equador

A fusão da everis e da NTT DATA EMEA no FY21 resultou na NTT DATA EMEAL, na qual surgiram países com escritórios de ambas as organizações, como Itália, Reino Unido e Suíça. Nos referimos a esses países com escritórios da everis como 'ex-everis' e novos países EMEA como 'antigo NTT DATA EMEA'.



REMUNERAÇÃO MÉDIA DE DIRETORES E EXECUTIVOS

A política de remuneração do Conselho de Administração diferencia entre a remuneração dos Conselheiros Executivos e Não Executivos, inclusive Conselheiros Independentes, e a remuneração dos Conselheiros Proprietários indicados pela NTT DATA Corporation, que não recebem remuneração.

Esta política inclui um valor fixo anual e subsídios para Conselheiros Independentes para participação em reuniões e viagens, quando for o caso, bem como para participar de comitês ou comitês de assessoramento do Conselho, seja como Presidente ou como membro.

O relacionamento do *Chief*Executive Officer é regulado por contrato comercial, de acordo com os requisitos do *Article*249 do *Capital Companies Act.*

Os diretores executivos recebem um valor fixo e um valor variável vinculado ao bônus ou remuneração variável aplicável aos executivos do grupo. A partir do FY22, a remuneração do Presidente terá apenas uma componente fixa.

Atendendo ao processo de uniformização associado à integração de várias empresas no perímetro da EMEAL, os regimes remuneratórios encontram-se ainda em fase de uniformização, pelo que ainda não está disponível informação comparativa para os dirigentes de topo.

REMUNERAÇÃO MÉDIA DE DIRETORES*	MULHERES FY22	HOMENS FY22	MULHERE FY21	S HOMENS FY21	MULHERES FY20	S HOMENS FY20
DIRETORES EXECUTIVOS/O UTROS EXECUTIVOS		€1.238.366		€ 1.499.852		€ 733.889
DIRETORES INDEPENDENTES	€145.162	€ 173.801	€ 150.667	€ 150.432	€ 97.500	€ 89.000
REMUNERAÇÃO MÉDIA DE DIRETORES	€519	9.110	€ 60	00.317	€ 30	06.796

^{*} Os diretores proprietários do Grupo NTT DATA e o Co-Presidente não foram considerados por não serem remunerados pela NTT DATA EMEAL.

Administradores Executivos / Outros externos: Inclui o Presidente do Conselho de Administração e o Administrador Delegado

RELAÇÃO DA REMUNERAÇÃO MÉDIA DAS MULHERES PARA OS HOMENS	FY22	FY21	FY20
DIRETORES EXECUTIVOS/ OUTRO EXTERNO	N/A*	N/A*	N/A*
DIRETORES INDEPENDENTES	0,84**	1,002	1,096

^{*} N/A: alguns dos géneros não estão representados a nível profissional

^{**}O aumento da diferença salarial entre os salários das mulheres e dos homens deve-se ao fato de os homens terem feito mais deslocações para assistir às comissões, com os correspondentes subsídios de deslocação, aumentando a despesa com remunerações.

REMUNERAÇÃO MÉDIA DO PESSOAL

NTT DATA EMEAL possui uma política de remuneração para cada categoria profissional. Um catálogo de treinamento está disponível para todos os funcionários para garantir o aprendizado contínuo. O processo de categorias de pessoal inclui a garantia de conhecer novos setores e novos clientes, explorar outras áreas e continuar evoluindo por meio de rodízio de um projeto para outro.



REMUNERAÇÕES MÉDIAS POR FAIXA ETÁRIA

Faixas etárias (ex-everis) FY22						
Categoria	> 60	51-60	41-50	31-40	21-30	<20
Parceiro	146.155	151.293	135.911	103.774	-	-
Diretor Executivo	110.371	110.299	106.130	111.321	-	-
Diretor	114.436	101.179	92.399	88.584	-	-
Gerente	53.059	68.044	64.798	58.787	52.439	-
Líder	40.365	46.480	44.278	40.487	35.381	-
Funcionários	27.493	28.116	25.550	21.828	17.807	9.483
Valor médio total	38.821	46.147	41.437	28.901	19.036	9.483

Age groups (NTT DATA forr	mer EMEA) FY	22			
Categoria	> 60	51-60	41-50	31-40	21-30	<20
Top Executivo	166.134	157.866	167.099	126.620	-	
Executivo	95.800	98.491	96.843	68.895	47.067	
Gestão intermediária	79.297	74.889	77.007	70.187	59.048	
Profissional	56.663	50.033	48.005	49.323	48.077	27.389
Júnior	42.761	37.520	32.309	34.832	32.339	25.848
Valor médio total	77.897	73.454	65.680	51.802	38.905	26.002

REMUNERAÇÃO MÉDIA POR CATEGORIA PROFISSIONAL E GÊNERO

Categoria profissional (ex-everis) FY22				
Categoria	Feminino	Masculino	*RazãoFY22	*RazãoFY21
Parceiro	126.467	142.104	0,89	0,82
Diretor Executivo	97.948	111.775	0,89	0,97
Diretor	87.060	95.975	0,91	0,89
Gerente	61.244	63.238	0,97	0,98
Líder	40.376	41.899	0.96	0,95
Funcionários	19.482	21.041	0,93	0,94
Valor médio total	26.148	29.372	0,89	0,83

^{*}Ratio of average remuneration of women to men.

Professional category (NTT DATA former EMEA) FY22				
Categoria	Female	Male	*RazãoFY22	
Top Executivo	146.106	161.999	0,90	
Executivo	72.556	97.478	0,74	
Gestão intermediária	67.244	76.082	0,88	
Profissional	46.153	50.722	0,91	
Júnior	32.751	33.014	0,99	
Valor médio total	48.093	59.056	0,81	

A NTT DATA ex-EMEA atualizou as categorias profissionais durante o último ano fiscal, pelo que a sua evolução não pode ser comparada nem comparável com as categorias anteriores da everis. Estamos trabalhando para padronizar os sistemas em todos os países e unificar os dados.

DIFERENÇA SALARIAL

A política de remuneração da NTT DATA EMEAL garante equidade sem distinção de gênero ou qualquer outra variável de diversidade. Para uma mesma categoria profissional, a remuneração é igual para homens e mulheres.

No entanto, não se atinge um razão de 1 na remuneração média das diferentes categorias profissionais por diferentes razões:

 A baixa percentagem de mulheres ou a inexistência de mulheres executivas em determinados níveis em alguns países (EUA, Bélgica, Luxemburgo, Holanda e Reino Unido), onde os salários são muito elevados face ao resto da organização, penaliza o razão global que agrega mais de 20 países.

- Nos últimos anos, aumentou o índice de promoção para gerentes mulheres, o que significa que há mais mulheres do que antes, que passaram de um nível em que estavam no topo da escala salarial para um próximo nível em cargos de nível inicial, penalizando o razão global.
- As unidades BPO (Business Process Outsourcing) e BSA (Business Support & Advisory) possuem um percentual de mulheres maior que o restante das unidades, nestas áreas não há profissionais STEAM sendo contratados devido as atividades que são exigidas, e também, são unidades onde os salários em média são menores do que nas áreas de consultoria.

DIFERENÇA DE GÊNERO	FY22	FY21	FY20
ANTIGA EVERIS	4,2%	4,6%	4,5%
NTT DATA EMEAL*	4,8%	-	-

Diferença de gênero = (A-B)/A * 100

A: salário por hora dos homensB: salário por hora das mulheres

A diferença de gênero é calculada dividindo o salário anual bruto pelo número de horas em tempo integral.

*Os dados obtidos da NTT
DATA EMEAL correspondem à
integração total de várias
empresas do perímetro EMEAL
e, por isso, é o primeiro ano de
disponibilização deste dado
global que será o ponto de
partida para observar a sua
evolução nos próximos anos.

NÚMERO DE RECRUTAMENTOS

No ano passado, foram assinados **15.367 novos contratos** na **NTT DATA EMEAL**, 3.622 contratos a menos que no ano anterior.

EVOLUÇÃO DOS CONTRATOS NA NTT DATA EMEAL

CONTRATAÇÃO	FY22	FY21
EUROPA	9.252	9.535
AMÉRICA	5.924	9.239
ÁFRICA	191	215
TOTAL	15.367	18.989

Na Europa, 62% dos novos contratos foram na Espanha (5.702); na América, os países com maior número de novos contratos foram Peru (2.050), Brasil (1.428) e México (894).

O indicador 3 do Anexo 3 apresenta o número total e a distribuição dos recrutamentos por género, idade, país e classificação profissional.



DISTRIBUIÇÃO DAS MODALIDADES DE CONTRATO

Em relação ao número total e distribuição dos tipos de contrato da empresa, a tabela abaixo mostra o percentual médio anual de cada tipo, em que mais de 90% dos contratos são permanentes, como no ano anterior.

TIPOS DE CONTRATO (%) NTT DADOS EMEAL

TIPOS DE CONTRATO	% CONTRATOS FY22	% CONTRATOS FY21
INDETERMINADO	92,0%	91,1%
TEMPORÁRIO E PARCIAL	8,0%	8,9%

Detalhes completos das modalidades de contrato podem ser encontrados no **Indicador 2 do Anexo 3.**







Durante o FY22, ocorreram 50 aposentadorias (16 mulheres e 34 homens), assim distribuídas: 38 na Alemanha, 2 na Espanha, 1 em Portugal, 2 na Romênia, 3 no Chile e 4 na Colômbia.

A maior faixa etária na **NTT DATA EMEAL** é a de 21 a 30 anos, com 36% do total. 1,16% dos empregados têm mais de 60 anos e 0,28% têm menos de 20 anos; a idade média dos trabalhadores da empresa é de 36 anos.

NTT DATA EMEAL não possui programas de transição de aposentados. Alguns países, como o México, possuem um guia com informações de interesse dos profissionais que desejam se aposentar por meio de planos de previdência do governo.

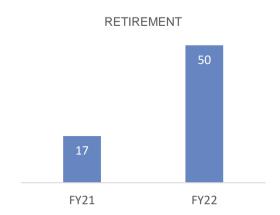


No atual exercício social, foram registrados na **NTT DATA EMEAL** um total de 1.947 desligamentos. Ao final do FY22, nossos profissionais somavam 50.199 funcionários e o índice de rotatividade foi de 3,8%. A Espanha tem o maior número de rescisões voluntárias, com 30% do total.

Os desligamentos são obtidos a partir de dados sobre desligamentos por justa causa, sem justa causa (sem justa causa), por mútuo acordo, não ultrapassando o período probatório e a *subrogation* (desejada).

Os números discriminados por sexo, idade, país e categoria podem ser encontrados no **Indicador 4.1 no Anexo 3.**





NTT DATA EMEAL

4.1 **Profissionais**

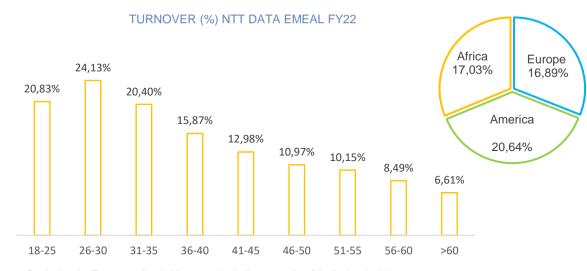


TURNOVER DE PESSOAS

A taxa de rotatividade geral diminuiu de 23% para 18% e é significativamente maior para profissionais mais jovens entre 26 e 30 anos (24,13%) e maior para homens (19,84%) do que para mulheres (15,33%).



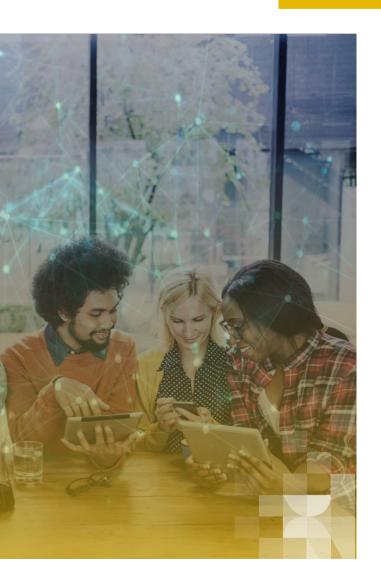
Os gráficos a seguir mostram a taxa de rotatividade por idade e continente na NTT DATA EMEAL:



Os dados de *Turnover* são obtidos a partir da licença voluntária (indesejada).

O número total e a taxa de rotatividade de funcionários durante o FY22, discriminados por faixa etária, gênero e região, podem ser encontrados no **Indicador 4.2 no Anexo 3.**





PAÍS	FY22	FY21	FY20
EUROPA			
BÉLGICA	17,66	27,73	12,35
DACH*	13,00	10,67	-
ESPANHA	17,03	17,24	9,33
FRANÇA	19,05	13,15	16,46
ITÁLIA (ANTIGA EVERIS)	18,45	22,8	12,11
ITÁLIA (ANTIGA EVERIS)	13,46	14,58	-
GRÉCIA	15,40	14,50	
LUXEMBURGO		0	- 0
	9,42		
PORTUGAL	19,73	23,3	15,06
HOLANDA	14,62	26,93	0
REINO UNIDO (ANTIGA EVERIS)	20,28	24,11	13,02
REINO UNIDO (ANTIGA EMEAL)	16,13	21,73	-
ROMÊNIA*	25,38	26,07	-
DEMAIS EMEA*	24,08	30,78	-
AMÉRICA			
ARGENTINA	23,03	41,01	37,19
BRASIL	17,59	33,06	28,11
CHILE	15,91	27,97	22,4
COLÔMBIA	20,93	28,42	17,87
MÉXICO	23,40	30,53	15,41
PERÚ*	21,90	30,91	19,71
EUA	17,69	20,91	0
ÁFRICA			
MORROCOS	17,03	19,95	13,54
NTT DATA EMEAL	18,47	23,11	14,81

^{*}DACH inclui dados da Alemanha, Áustria e Suíça (NTT DATA EMEA), Itália e Reino Unido incluem dados agregados da antiga everis e da antiga NTT DATA EMEA, Todos os outros EMEA incluem Croácia, Genius (Alemanha) e Vietnã. A Romênia inclui dados da Romênia, Sérvia e Turquemenistão (NTT DATA EMEA). O Peru mostra a taxa de rotatividade média entre Peru (24,07%) e Equador (19,74%).

Porcentagem de trabalhadores abrangidos por acordos de negociação coletiva por país

A tabela mostra a porcentagem de funcionários abrangidos pelo acordo, discriminados por país de acordo com os regulamentos aplicáveis.

PAÍS*	COLABORADOF COBERTOS PO CORDOS COLETIV	OR NOME DO ACORDO COLETIVO
EUROPA		
ALEMANHA	98%	Workers Council
ÁUSTRIA	99%	Workers Council
BÉLGICA	100%	CP 200
FRANÇA	100%	SYNTEC (CP)
ESPANHA	100%	 Convenção coletiva do setor de empresas de engenharia e departamentos de estudos técnicos
		 Acordo coletivo estadual de empresas de consultoria, estudos de mercado e opinião pública
		 Acordo Coletivo em nível estadual no setor de contact center (antigo Telemarketing)
		Naturgy Group Acordo Coletivo
,		Arilion, S.L.U. Acordo Coletivo
ITÁLIA	100%	 Convenção Coletiva Nacional dos Trabalhadores das Empresas do Setor Terciário de Distribuição e Serviços
		Contrato para Executivos Terciários
LUXEMBURGO	100%	Workers Council
PORTUGAL	95%	Acordo Coletivo NTT DATA PORTUGALAcordo Coletivo NTT DATE BPO/centres
ROMÊNIA	100%	Act 62/2011, Normas de trabalho
AMÉRICA		
BRASIL	100%	Sindp, Sindeap.

Revisão de acordos coletivos, especialmente na área de saúde e segurança no trabalho

Na maioria dos países onde a **NTT DATA EMEAL** conduz negócios, não há acordos coletivos na área de saúde e segurança. No entanto, Itália, Espanha, Portugal, Brasil e Chile têm acordos coletivos específicos.

A atividade da **NTT DATA EMEAL** não é sindicalizada.

Os únicos países com sindicatos são o México, chamado *Sindicato blanco* ou *Sindicato de protección* (*Federación Obrera Sindical – FOS*) e Reino Unido - *Union and prospect* - .

Condições de saúde e segurança no trabalho

Os sistemas de gestão são auditados a cada quatro anos e incluem planos de emergência, medidas preventivas para evitar riscos, higiene industrial. medições de qualidade do ar, luz e centro de trabalho, avaliações de ergonomia do trabalho (atenção especial à invalidez e gravidez), medição de trabalho, campanhas de check-up médico, formação em primeiros socorros, lideranca e workshops de gestão emocional (ginásio emocional: desenvolver competências para poder ajudar nos riscos psicossociais) assim como aprender a gerir as frustrações.

Na Corporate University, são desenvolvidos pílulas de conhecimento em outros idiomas (covid, teletrabalho, etc.), nformação de riscos através da intranet na comunidade de Health & Safety (informação sobre riscos do seu trabalho, medidas preventivas, processos administrativos, desligamento digital, etc.). As iniciativas são exportadas entre os países para que as empresas que não possuem sistema de H&S possam se beneficiar delas.





NÚMERO DE ACIDENTES

Durante o último exercício, o número de acidentes de trabalho aumentou apenas ligeiramente, embora tenha havido um aumento significativo em staff.

Um acidente de trabalho é qualquer evento que cause uma lesão a uma pessoa que ocorre durante uma atividade ocupacional no horário de trabalho. Ou seja, prejudica o empregado, ocorre durante sua atividade laboral e gera afastamento por doença; por exemplo, quedas, escorregões, cortes, etc.

Acidentes de percurso, doenças comuns (gripe, COVID-19, operações, etc.), licenças de maternidade, paternidade e amamentação e incidentes que não resultam em licença médica (pequenos cortes, pequenas quedas, etc.) sido incluído.

O número de acidentes e doenças ocupacionais discriminados por gênero e país pode ser encontrado no **Indicador 6 do Anexo 3.**

PAÍS	ACIDENTES FY22	ACIDENTES FY21	ACIDENTES FY20
EUROPA			
ALEMANHA	7	7	-
ÁUSTRIA	0	-	-
BÉLGICA	0	0	0
ESPANHA	9	5	4
FRANÇA	0	0	0
GRÉCIA	0	-	-
ITÁLIA	1	1	-
LUXEMBURGO	0	-	-
HOLANDA	0	-	-
PORTUGAL	6	6	1
REINO UNIDO*	-	0	0
ROMÊNIA	0	-	-
SÉRVIA	0	-	-
SUÍÇA (<i>BENELUX</i>)	0	-	-
SUÍÇA (<i>DACH</i>)	0	-	-
AMÉRICA			
ARGENTINA	0	0	0
BRASIL	0	0	2
CHILE	2	0	1
COLÔMBIA	0	0	0
MÉXICO	0	-	-
PERÚ	0	-	-
EUA	0	-	-
NTT DATA EMEAL	25	19	8

^{*} Dados do Reino Unido não foram incluídos.



4.2 Organização do trabalho



Modelo de trabalho híbrido e flexível

A empresa consolidou um modelo de trabalho híbrido, que combina teletrabalho e trabalho de escritório.

Assim, cada trabalhador tem liberdade para ser flexível e pode decidir trabalhar remotamente ou no escritório de acordo com a necessidade.

Este modelo de trabalho chama-se **Be Flex** e pode ajustar as necessidades dos nossos trabalhadores e necessidades de serviço para garantir que ambos sejam satisfeitos.

Em alguns países, como Alemanha, Áustria e Suíça, a empresa também oferece facilidades de conciliação, que permitem a cada trabalhador tirar até 40 dias de folga não remunerados por ano. Outras, como a Argentina, permitem um retorno progressivo ao trabalho ao final da licença paternidade e maternidade. O México oferece tempo livre para conciliar trabalho e estudos, enquanto Brasil, Colômbia e Peru concedem tempo livre para aniversários de cônjuges e filhos.

Como parte do modelo **Be Flex**, atualmente são oferecidos aos trabalhadores três tipos de acordos de trabalho flexíveis para aproveitar as oportunidades oferecidas pelo teletrabalho e hiperconectividade para melhorar suas condições de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O teletrabalho e o trabalho híbrido já se tornaram o modelo básico de trabalho da empresa. Desta forma, mesmo os países que ainda não são regidos pelo modelo *Be Flex*, têm conseguido oferecer à força de trabalho a opção de teletrabalho graças à melhoria contínua das ferramentas e das capacidades das nossas equipes para se prepararem para um mercado cada vez mais exigente e ambiente regulamentado.

Graças à nossa estratégia *Be Flex*, podemos manter a pessoa no centro da tomada de decisões.

Esta estratégia contempla as **modalidades existentes** de prestação de serviços de teletrabalho e teletrabalho na empresa.

Sempre que as características da atividade o permitam, a empresa aposta num modelo híbrido de prestação de serviços de 60% em teletrabalho e 40% presencial num período de referência de três meses, para conjugar as vantagens de ambas as modalidades.

Além disso, juntamente com o modelo Be Flex, implementamos o **Flex Help** para responder às mudanças nas circunstâncias do modelo de trabalho híbrido.

Modelo Be Flex



Tipo de Teletrabalho, modelos flexíveis adaptados à situação atual e à empresa que queremos ser



Consolidação do teletrabalho e cumprimento da regulamentação



Remuneração, evolução do nosso modelo, compromisso com a flexibilidade

ARSENTISMO

Este aspecto não é significativo na NTT DATA **EMEAL** visto que o trabalho e atuação dos profissionais é realizado por objetivos, conferindo agilidade no desenvolvimento de suas tarefas.

O absenteísmo, calculado neste exercício, pela primeira vez para toda a NTT DATA EMEAL, foi de 1.281.910 horas. Como o número de profissionais é de 50.199 funcionários, o absenteísmo por funcionário ao ano corresponde a uma média de 25 horas.

Para efeito de cálculo, considera-se absenteísmo as horas que foram cobradas pelos colaboradores diretamente no sistema de gerenciamento de tempo da NTT DATA EMEAL como "Sickness" (ausência por motivo de doença, com ou sem licença médica justificada), e não inclui licenças, licencas médicas iustificadas, licencas de maternidade e paternidade, entre outras. nem férias e horas livremente disponíveis.

JORNADA DE TRABALHO

Em todos os países onde a NTT DATA EMEAL está presente, atua de acordo com a legislação local. Em linha com nossa filosofia Smart Working. nos países onde é possível, a NTT DATA EMEAL tem um horário flexível, exceto em alguns países como Brasil. Colômbia. Argentina onde há um horário fixo.

Países como Espanha, Portugal e Marrocos têm horários específicos de verão com iornadas intensivas de 7 horas para permitir que os funcionários conciliem melhor seus tempos livres. Marrocos também tem uma semana de trabalho de 43 horas, exceto durante o mês do Ramadã e no verão. quando a semana de trabalho é de 35 horas.





Alemanha	40 h/semana
Argentina	40 h/semana
Áustria	38.5 h/semana
Bélgica	40 h/semana
Espanha	40 h/semana
França	39 h/semana
Holanda	40 h/semana
Itália	40 h/semana
México	40 h/semana
Portugal	40 h/semana
Reino Unido	40 h/semana

Romênia	4
Sérvia	4
Luxemburgo	4
Suíça	2
Brasil	4
Chile	4
Colômbia	2
Perú	46
Estados Unidos	2
Marrocos	2

	40 h/semana
	40 h/semana
rgo	40 h/semana
	40 h/semana
	40 h/semana
	45 h/semana
ı	45 h/semana
	46-48 h/semana
Jnidos	40 h/semana
;	43 h/semana





4.2 Organização do trabalho

REGULAMENTO DE REGISTRO DE TEMPO

Devido à publicação em Espanha do Real Decreto 8/2019, de 8 de março, sobre medidas urgentes de proteção social e luta contra a precarização do trabalho, que entrou em vigor a 12 de maio de 2019, a **NTT DATA EMEAL** formou várias equipas de profissionais das áreas da Desenvolvimento e Talento, Relações Laborais e Sistemas para criar uma ferramenta que respeite a proposta de valor do talento alicerçada/garantida numa liderança de confiança baseada na gestão por objetivos.

Através do hábito "mecânico" de registo da jornada de trabalho, os profissionais utilizam diariamente esta ferramenta, conforme estabelecido por lei, sem alterar a liderança de confiança, a gestão por objetivos e a aposta na flexibilização dos horários e nas medidas de teletrabalho que fazem parte da proposta de valor por talento.



OneERP, a ferramenta corporativa desenhada a pensar nestes objetivos, já se encontra implementada nos vários centros da empresa.

DESCONEXÃO DIGITAL

Para garantir esta proteção social, foi elaborado um Protocolo de Desconexão Digital (*energyTime*), de acordo com as recentes alterações legislativas no ordenamento jurídico, incluindo a do trabalho remoto (Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, sobre a Proteção de Dados Pessoais Dados e Garantia de Direitos Digitais (*LOPDGDD*), que regulamenta, pela primeira vez na Espanha, o direito dos trabalhadores à desconexão digital. Ao abrigo deste protocolo, deve ser garantida a desconexão digital dos profissionais durante as férias e fora do horário de trabalho, pelo que, salvo algumas excepções, se compromete que as reuniões serão realizadas (início e fim) durante o horário de trabalho.

A digitalização e o avanço das novas tecnologias nas últimas décadas mudaram a forma como nos relacionamos e, consequentemente, as relações de trabalho. A NTT DATA EMEAL reconhece e considera que a desconexão digital é um direito, cuja regulamentação, além de ser necessária para viabilizar a conciliação da vida pessoal e profissional, contribui para a melhoria da saúde dos trabalhadores.

4.2 Organização do trabalho

Reino Unido

DESCONEXÃO DIGITAL

Política de férias anuais.

PAÍS	FY22
Alemanha	Tem direito a descanso ininterrupto de pelo menos 11 horas após o término da jornada de trabalho prevista na Lei do Horário de Trabalho (<i>Arbeitszeitgesetz</i>).
Áustria	Tem direito a descanso ininterrupto de pelo menos 11 horas após o término da jornada de trabalho prevista na Lei do Horário de Trabalho (<i>Arbeitszeitgesetz</i>).
Brasil	Equilibra programa visando a qualidade de vida e o desligamento das mídias digitais.
Chile	Lei do Teletrabalho nº 21.220, de 26 de março de 2020, que estabelece o direito de desligamento de, no mínimo, 12 horas contínuas em um período de 24 horas; a cultura Home Office com boas práticas, embaixadores, iniciativas de desconexão e comunidades, que visa promover a flexibilidade, através da nossa cultura e valores, nomeado a Liberdade Responsável, que proporciona flexibilidade e ao mesmo tempo exige responsabilidade de trabalho autogerido, não só de horário de trabalho, mas também do local onde o trabalho é feito, onde o desenvolvimento dos dias de trabalho é pautado pelo que é necessário para cumprir os objetivos. O Home Office confere flexibilidade ao mesmo tempo que exige responsabilidade pela autogestão do trabalho, não só do horário de trabalho mas também do local onde o trabalho é realizado, onde o desenvolvimento dos dias de trabalho é pautado pelo que é necessário para cumprir os objetivos. "Não importa onde você esteja, estaremos sempre próximos e conectados."
Colômbia	Existe o Direito ao desligamento do trabalho regulamentado pela Lei 2191 de 2022.
Espanha	Protocolo de desconexão; regime de horário de trabalho e feriados; flexibilidade.
Bélgica	Há direito de desconexão na Política Be Flex desde outubro de 2022.
Grécia	Existe um direito de desconexão na Política Be Flex.
França	Existe um direito de desconexão na Política Be Flex.
Itália	O trabalhador é obrigado a respeitar os períodos de descanso e a gozar 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 empregado pode desativar os dispositivos utilizados para realizar o desempenho do trabalho. A operação no modo de trabalho inteligente deve ser realizada, também para garantir os tempos de descanso e desligamento, no período de tempo entre 8:00 e 20:00.
Suíça (<i>DACH</i>)	Tem direito a descanso ininterrupto de pelo menos 11 horas após o término da jornada de trabalho prevista na Lei do Horário de Trabalho (Arbeitszeitgesetz).
México	A política de teletrabalho inclui disposições importantes sobre a desconexão digital. Seção 4.3 "Respeitar o direito à desconexão ao final da jornada de trabalho"; Seção 5.1 Descrição das regras para o funcionário na implementação do programa: "O funcionário deve cumprir seu horário normal de trabalho, respeitando os intervalos e/ou refeições da NTT DATA México" "Manter uma conexão ativa com a rede, equipes e <i>e-mail</i> , bem como a sua disponibilidade nos telefones de contato (móvel e fixo) única e exclusivamente durante o seu dia útil"
Perú	Decreto Urgência 127-2020: este decreto ordinário estabelece que a NTT DATA Peru não pode exigir que o trabalhador execute tarefas fora do horário de trabalho.
Portugal	Portugal aprovou, mas ainda está em processo de regulamentação, uma lei para proteger a desconexão: os empregadores não devem entrar em contato com os funcionários fora do horário de trabalho.

Organização do trabalho



INICIATIVAS RELACIONADAS À ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO





A dinâmica da globalização e digitalização provocada pela pandemia da COVID-19 alterou fundamentalmente a forma como trabalhamos e transformou as exigências e necessidades dos colaboradores e. consequentemente, a forma como o trabalho é organizado nas empresas.

A iniciativa New Work @ NTT DATA visa capacitar ainda mais os funcionários e melhorar sua experiência e desempenho, fornecendo e promovendo novas formas de trabalhar, fortalecendo uma lideranca aberta e inspiradora, aumentando de forma sustentável o valor da cooperação e criando um ambiente de trabalho digital e presencial atraente e uma experiência para nossos colaboradores.

Para enfrentar os desafios do mercado de trabalho DACH, New Work @ NTT DATA desenvolve ações em 4 dimensões:

- *Liderança*, com *workshops* para capacitar profissionais para a busca por resultados.
- Comunicação, com eventos de troca que permitem compartilhar de experiências.
- Colaboração, com almoços de aprendizagem ou tempos de reunião mais
- Infraestruturas, criando e redesenhando espaços de trabalho para os adaptar ao futuro.

665



Lançado o 'Learning Lunches'

Participantes do 'Learning Lunches'

04

A consolidação do teletrabalho e da flexibilidade de horários como principal modelo organizacional tem sido a principal alavanca da empresa para conciliar eficazmente a vida familiar e pessoal. Este é, portanto, um dos grandes benefícios de trabalhar na NTT DATA EMEAL e fica evidente em nosso diálogo constante com os colaboradores.



4.3
Conciliação,
compensação
e benefícios
sociais

CONCILIAÇÃO. BEM-ESTAR E BENEFÍCIOS

A digitalização e o avanço das novas tecnologias nas últimas décadas mudaram a forma como nos relacionamos e, consequentemente, as relacões de trabalho.

NTT DATA EMEAL é uma empresa focada nas pessoas. Colocamos os nossos profissionais no centro da nossa estratégia, oferecendo políticas de trabalho personalizadas, híbridas e flexíveis que criam experiências de trabalho únicas que asseguram a conciliação com a vida familiar e pessoal.

Embora a empresa realize uma ampla gama de ações voltadas para a melhoria da saúde e bem-estar dos empregados **NTT DATA EMEAL**, como os que privilegiam a conciliação laboral, familiar e pessoal; os países lançam iniciativas locais focadas nas particularidades de cada território.

Bélgica, França, Grécia, Luxemburgo, Holanda e Suíça possuem Energy Breaks (sessões de bem-estar a cada duas semanas), campanhas de saúde mental e o OpenUp, um aplicativo que permite aos profissionais conversarem com um psicólogo. Na Holanda, há també m o Take 20, uma sessão realizada a cada duas semanas na hora do almoço para ajudar as pessoas a se desconectarem.

A Suíça também oferece atividades esportivas, como ioga, corrida, futebol, etc..

Espanha tem medidas destinadas a melhorar a qualidade do emprego, como *SomosEnergy* (cuidados com a saúde emocional, mental e física), *Everbuy* (descontos em produtos e serviços) e seguros de vida, saúde e de acidentes, entre outros. Oferece também medidas de apoio às famílias dos colaboradores, como auxílio escolar, acúmulo de tempo de amamentação ou escolha de férias em famílias monoparentais.

Energyclubs são iniciativas que buscam a conexão entre os profissionais para além do ambiente de trabalho. São grupos de profissionais que compartilham um hobby, como grupos de energyrunning, energypadel, energyfutbol, energygaming, etc.

Alemanha e Áustria oferecerem aos seus trabalhadores atividades de bem-estar físico, como ioga, corrida ou futebol, além de colocar à sua disposição um médico da empresa.

Itália proporciona a todos os seus trabalhadores a adesão ao *Gympass*, uma rede de academias, estúdios e aplicativos de bem-estar.

Romênia e Sérvia também oferecem acesso à academia para seus funcionários..

Portugal possuí vários programas: Wellbeing, com atividades remotas ou presenciais de exercícios e nutrição. Pulso, através do qual presta apoio financeiro, jurídico e psicológico, entre outros, através de uma equipe de técnicos especializados disponíveis 24 horas, 7 dias por semana. And Multicare Vitality, um aplicativo conectado ao plano de saúde que gera recompensas pa ra os trabalhadores com base na quantidade de exercícios que realizam.

Morrocos oferece aos seus trabalhadores aulas com um coach para questões específicas de saúde e bemestar. As várias regiões organizam atividades como aulas de ioga ou excursões, entre outras. Temos plena consciência da necessidade de proteger a saúde dos trabalhadores, garantindo o seu "tempo de descanso, compromissos particulares e férias", bem como protegendo a sua "privacidade pessoal e familiar".

Chile oferece o *Teledoc* portal da medicina, através do qual os trabalhadores podem fazer consultas gratuitas em medicina geral, nutricão e psicologia.

Colômbia faz uso do Energyclubs onde os trabalhadores realizam atividades de descontração voltadas para famílias e colaboradores (culinária, atividades para a família e crianças, bingos, desenvolvimento de talentos artísticos, etc.) e o Off meeting-Day, um espaço onde os trabalhadores podem bloquear seus horários para evitar serem convocados para reuniões. Também são ministrados workshops e palestras específicas sobre bem-estar, como gestão de Burnout e outros para crianças e adolescentes sobre segurança informática, gestão de emocões ou bullying nas escolas.

México presta serviços de nutrição, assistência médica e psicológica. Além disso, tem o programa *Wellness*, com palestras de bem-estar e o clube de corredores para trabalhadores.

Perú possuí o *Smart Doctor* para seus trabalhadores, uma plataforma gratuita que oferece suporte de profissionais de psicologia, nutrição e medicina geral, além de outros programas de saúde mental e geral.

Conciliação, compensação e benefícios sociais



Relativamente à compatibilidade da paternidade/maternidade com o trabalho, é também uma matéria que pretendemos melhorar promovendo a co-responsabilidade e melhorando os requisitos legais de cada país.

- Na Argentina, a Política Familiar da NTT permite que os pais retornem progressivamente aos seus empregos, bem como licença maternidade e paternidade estendidas.
- No Brasil, os empregados que são pais têm direito a 20 dias consecutivos de licença parental.
- Na Espanha, o benefício de paternidade, um direito nacional, foi estendido para 16 semanas para equipará-lo à maternidade. A empresa também estende os 15 dias legais de licença para amamentação por mais uma semana.
- Na Itália, a licença parental aumenta para 10 dias de licença obrigatória mais 1 dia de licença opcional (se não for utilizada pela mãe).
- No Peru, foi implementada a política de monitoramento de funcionárias grávidas e lactantes.

INICIATIVAS DE CONCILIAÇÃO

A FXPFRIÊNCIA DA PATFRNIDADE



Um exemplo do nosso compromisso com a conciliação familiar e o bem-estar dos nossos colaboradores são programas como o The Parenthood Experience, que oferece uma rede de apoio aos pais da empresa. A Parenthood Experience entende isso numa perspetiva sistémica com efeito de momento na vida das pessoas com filhos e das equipas em que trabalham. Alarga as nossas medidas de flexibilidade e conciliação, que potenciam uma conjugação equilibrada entre vida pessoal e profissional, privilegiando, sempre que possível, o teletrabalho e a flexibilidade no exercício das funções.

872

Visualizações dos guias do programa

246

Participantes da comunidade Teams

GANHE UM MÊS DE VIDA **FQUILIBRADO**

Coincidindo com o 'mês da vida equilibrada', que é comemorado todos os anos em janeiro para incentivar bons hábitos, a NTT DATA DACH incentivou os funcionários a compartilhar imagens de como conciliam trabalho e vida pessoal.









Conciliação, compensação e benefícios sociais



INICIATIVAS DE SAÚDE E BEM-ESTAR

OFFRTAS DESPORTIVAS

ofertas esportivas

DACH







Ao longo do ano, a NTT DATA DACH organizou sessões de esportes no local para apoiar a saúde e o bem-estar dos funcionários em sua sede em Ettlingen, Karlsruhe, Munique, Stuttgart, Viena, Wolfsburg e Zurique. As ofertas esportivas incluíram sessões de SUP, corrida, bouldering, ciclismo e badminton.

23 144

Funcionários participantes



DESAFIO VIRTUAL

Por meio do aplicativo Heróis Unidos, a NTT DATA EMEAL propôs uma série de desafios e diversas atividades que monitoram o esforco dos participantes e os transformam em km. Assim, todos os participantes puderam unir forcas para alcancar um desafio comum: dar a volta ao mundo (41.098 km) em 28 dias.

97,000





Km percorridos

Spanish cities

Viagens ao reor do mundo

Participantes

Atividades corporativas



TORNEIO DE PADDLE PARA FUNCIONÁRIOS DA NTT DATA

ESPANHA



Madrid hosts the final of the NTT DATA paddle tournament, where the winners of each city compete for the number 1 position of the company.

15

1,400

Participating employees



PATROCÍNIOS ESPORTIVOS

ESPANHA



- Somos patrocinadores oficiais do World Paddle Tour, o mais importante do mundo do paddle e, por sua vez, patrocinamos 8 jogadores profissionais, dos quais 3 competem pelo lugar de número 1 mundial.
- Patrocinamos a campeã paralímpica de triatlo Susana Rodríguez







4.3
Conciliação,
compensação
e benefícios
sociais

DIÁLOGO COM PROFISSIONAIS

A importância da participação dos colaboradores na vida da empresa, tanto por meio dos órgãos de representação legal quanto de outras formas e canais de participação implementados pelo próprio Grupo, é entendida por todas as empresas do Grupo **NTT**

Assim, e mantendo o valor da transparência que caracteriza a **NTT DATA EMEAL**, as empresas do Grupo informam e consultam o órgão representativo existente e os próprios trabalhadores sobre todos os assuntos que os possam afetar, bem como sobre a situação da empresa e a evolução do emprego . Esta informação é prestada de forma regular e excecional quando as circunstâncias o exijam, nos termos previstos na legislação aplicável em cada país onde a **NTT DATA EMEAL** está presente.

Entre os canais de comunicação interna da empresa, destaca-se o *Doorways*, portal de acesso a todos os aplicativos e ferramentas corporativas. Por meio do nosso *Local de Trabalho Digital*, os trabalhadores podem se manter atualizados com as últimas notícias, bem como se conectar com as pessoas, compartilhar conteúdo, abrir debates sobre temas de interesse geral e descobrir 'comunidades' de outras áreas nas quais encontrar informações e casos de uso.

Seu buscador interativo e seu amplo repertório de documentos fornecem todas as informações sobre o processo *Be Flex*, plantas de escritórios, formas de trabalho, etc.

A *Doorways* também desenvolveu o aplicativo **Doorways Update**, uma solução integrada que aproxima o local de trabalho digital do aplicativo de colaboração MS Teams, transmitindo mensagens para várias equipes e indivíduos por meio de postagens de canal e mensagens de bate-papo.

Por meio do aplicativo **Doorways Update**, as

mensagens corporativas são
disseminadas para diversas
equipes e pessoas físicas por
meio do canal e do chat.



Doorways Publicado por everis Versión 1.7.1 4.3
Conciliação,
compensação
e benefícios
sociais



DIÁLOGO COM PROFISSIONAIS

CONHEÇA NOSSOS CEOS

Quem são os CEOs da NTT DATA EMEAL?

Por meio de uma comunidade *EMEAL*, nossos mais de 50.000 funcionários da organização podem conhecer mais sobre os 5 CEOs da **NTT DATA EMEAL**, a contribuição para a empresa de cada uma das regiões que lideram e até mesmo sobre seus gostos e hobbies.

O objetivo de tudo isso é conseguir um maior entendimento da organização da empresa, ao mesmo tempo em que mostra o lado mais acessível e pessoal dos executivos seniores.

+1,000

Visualizações em cada vídeo











ALGUNS MINUTOS COM...

Quem são nossos líderes na NTT DATA EMEAL e qual é a visão deles?

Além dos CEOs, há outras figuras-chave da organização que também tiveram a oportunidade de se mostrar mais de perto aos trabalhadores. Tudo isso por meio de vídeos na comunidade *One EMEAL*, nos quais eles falam tanto sobre sua visão sobre os setores que gerenciam quanto sobre o que gostam de fazer fora do trabalho.































TODAS AS MÃOS

Demos o toque final ao FY22 com um encontro que nos permitiu partilhar, comunicar e promover o nosso orgulho de pertencer às pessoas que fazem parte da **NTT DATA Espanha**, demonstrando, mais uma vez, que somos uma grande equipa.

O evento foi transmitido *online* e diversos espaços nos escritórios foram habilitados para a visualização presencial da reunião. A sessão foi gravada no "The Kitchen Club" e foi animada por Miki Nadal, vencedor da 6ª edição do Celebrity MasterChef, que realizou várias entrevistas aos participantes para falar sobre os projetos em que estamos a trabalhar, as tendências tecnológicas do momento, os desafios para este novo FY e nosso compromisso com o talento.

+2,700

Profissionais acompanharam a transmissão

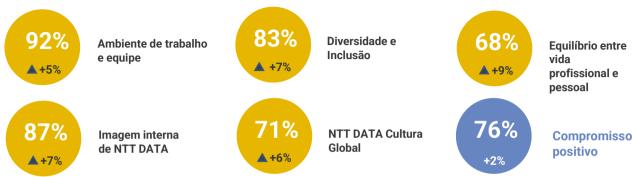




DIÁI OGO COM PROFISSIONAIS

One Voice, a ferramenta que a NTT DATA EMEAL disponibiliza aos seus colaboradores, é um inquérito que se realiza globalmente, de dois em dois anos, em todas as empresas do grupo NTT DATA EMEAL, no qual se valoriza a perceção interna dos colaboradores, bem como o seu grau de satisfação e engajamento. O inquérito foi enviado a uma amostra do total de trabalhadores entre 14 de novembro e 16 de dezembro de 2022, obtendo respostas de 2.212 trabalhadores.

Graças ao **One Voice**, mede-se não só o nível de engajamento e comprometimento dos profissionais, mas também uma série de fatores-chave para a definição das estratégias e planos de ação de médio e longo prazo da empresa.



A participação na pesquisa durante este ano fiscal foi de 53%, nos dando uma visão geral e identificando as áreas nas quais precisamos focar para melhorar nossos negócios.

Os principais indicadores que melhoraram incluem o seguinte:

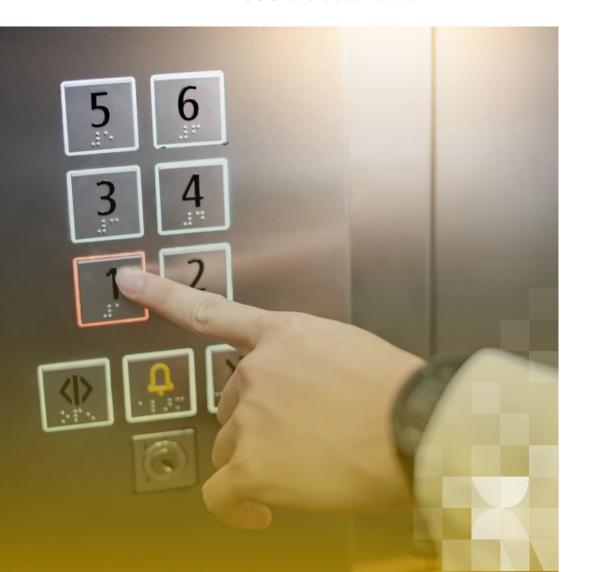
68% dos colaboradores consideram que existe um bom equilíbrio entre vida e trabalho; 84% consideram que a inclusão e diversidade de gênero são bem promovidas; 82% acreditam o mesmo sobre cultura ou etnia; e 94% dos funcionários avaliam positivamente que a empresa é um grupo globalmente ativo. Essa cultura voltada para as pessoas é uma de nossas vantagens competitivas e a chave para garantir nossa evolução contínua para enfrentar nossos desafios futuros.

Com base nos dados obtidos, os gerentes dos países e das unidades de negócios definem planos de ação específicos para abordar as questões que precisam ser melhoradas em cada área.

4.3
Conciliação,
compensação
e benefícios
sociais

Todos os edifícios onde se encontram os escritórios da NTT DATA EMEAL cumprem as normas de acessibilidade em vigor.

Quanto aos espaços privados da NTT DATA EMEAL dentro desses edifícios, todos os regulamentos relativos à construção e SSO são observados.



ACESSIBILIDADE

Na medida do possível, todos os países estão tentando facilitar o acesso aos escritórios para trabalhadores com deficiência.

Os edifícios dos nossos escritórios espanhóis cumprem a legislação sobre acessibilidade, SST e adequação dos postos de trabalho, com rampas e elevadores, portas automáticas, serviços acessíveis, zonas de lazer e postos de trabalho acessíveis, bem como mobiliário ergonómico e mesas de altura variável para cadeiras de rodas. Nos centros principais existem lugares de estacionamento exclusivos e naqueles em que os escritórios ocupam edifícios partilhados, existe um procedimento de vigilância a partir da área do edifício, sendo os espacos próximos alugados.

De acordo com a regulamentação, a área de SSO analisa a adequação e suficiência dos dispositivos de emergência e evacuação de acordo com as necessidades das pessoas lotadas no edifício.

Outros países como Alemanha, Itália, Portugal, Romênia, Suíça, México e Peru possuem medidas adicionais como botões de elevador em formato braille

No Brasil, existe um andar específico adaptado para deficientes visuais. Um fisioterapeuta aconselha sobre a adaptação da posição de teletrabalho, medida também implementada na Colômbia.

Entre as medidas tomadas pela NTT DATA Espanha está a oferta de estacionamento, adaptação do local de trabalho, opções de teletrabalho e apoio de pessoal especializado para pessoas com deficiência quando o profissional o solicitar.



4.4 Formação e educação digital

INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO

Durante o FY22, a **NTT DATA EMEAL** investiu € 25 milhões no treinamento de talentos internos da empresa, € 4 milhões a mais do que no ano anterior. Em Espanha, investimos 15 milhões de euros, mais um milhão do que no ano anterior.

O número de horas de treinamento da **NTT DATA EMEAL** aumentou em relação ao ano anterior, atingindo mais de 900.000 horas. Em Espanha, as horas de formação aumentaram significativamente graças à ampla oferta de cursos e à sua divulgação interna através de emails.

Todas as categorias profissionais da ex-everis realizaram um curso de formação durante o ano, com uma média de 6,7 cursos por pessoa, superior ao ano anterior (5,4 por pessoa). Este é um indicador-chave do compromisso com o ODS 4 sobre Educação de Qualidade.

Os cursos mais procurados são Privacy by Design and Default (PbD), Workshop: Scope Management, Workshop: Risk Management, Business Privacy and Mentoring First-Steps

HORAS DE TRINAMENTO

PAÍS	FY22	FY21	FY20
Europa			
Bélgica	1,810	1,195	2,722
DACH	89,214	-	-,
Espanha	408,870*	343,074	446,700
França	441	273	196
Grécia	740	-	-
Itália	10,850	197,233	19,575
Luxemburgo	225	136	194
Holanda	1,065	601	925
Portugal	21,077	37,608	15,996
Reino Unido	2,422	2,459	3,222
Romênia	63,134	1,783	-
Sérvia	5,491	0.5	-
Suíça	109	22	82
America			
Argentina	11,029	13,180	8,758
Brasil	132,059	121,924	106,554
Chile	23,644	20,047	38,878
Colombia	42,287	17,100	12,197
Mexico	35,471	24,789	15,966
Peru	51,676*	43,847	46,383
EUA	458	292	395
Africa			
Marrocos	2,701	1,570	764
Global	904,773	827,134	719,906

^{*}Espanha fornece seus dados de horas de treinamento (408.860) mais as horas de treinamento de Andorra (10). O Peru inclui dados sobre suas horas de treinamento (50.378) mais as horas de treinamento do Equador (1.298).

O indicador 5 do Anexo 3 mostra o número de horas de treinamento por categoria.

NTT DATA EMEAL

A NTT DATA EMEAL leva muito a sério a integração de seus colaboradores. Por isso, oferece suporte e programas de treinamento desde o início e ao longo da carreira na empresa.

4.4 Formação e educação digital



A comunidade **ONBOARDING** oferece aos novos trabalhadores facilidades para iniciar sua carreira profissional na empresa.

Contém acesso às principais comunidades, vídeos e guias de uso de ferramentas e aplicativos, úteis principalmente nos primeiros dias das **novas incorporações.**

A comunidade **People** realiza a **SEMANA DE BOAS-VINDAS**, onde são realizados uma série de cursos de 30 minutos aos quais todos os novos colaboradores assistem remotamente.

Esses cursos visam utilizar as **ferramentas corporativas** e o conhecimento das **políticas, iniciativas e comunidades** da empresa nas quais eles podem contar ao longo de sua carreira.

Formação e educação digital































































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

COMUNIDADE UNIVERSITÁ RIA

A University elaborou um catálogo de cursos de formação organizado por disciplina.

Além disso, graças à plataforma Ulearn, os trabalhadores podem gerenciar facilmente seus cursos, sejam eles presenciais ou online.

O canal conta com mais de 6.000 seguidores (2.000 a mais que no ano anterior).

A University Spain também elaborou planos de treinamento que atendem às necessidades do pessoal em relação a competências e produtividade.

- Metodologia & Certificações. O MethodSquare foi criado pela Global Delivery Network (GDN) e University para constituir um novo e mais ágil canal de acesso ao conhecimento sobre metodologias.
- Habilidades. Espaço contendo todos os cursos de formação de competências.
- Unidades e setores. Oferece treinamentos organizados por unidades e setores da empresa.
- Área de Idiomas. Com uma grande oferta formativa e possibilidade de estudar um ou mais ao mesmo tempo.
- Ativos de dados da NTT. Oferece 3 roteiros de treinamento: Bem-vindo. Básico e Ferramentas.

- University Spain offers 2 initiatives to facilitate learning to all Company members:
 - Mordidas de Aprendizagem. Com a premissa de oferecer uma formação ágil, disponibilizam 2 iniciativas para facilitar o aprendizado a todos os membros da Empresa: disponibilizando ao profissional vídeos, podcasts. infográficos... selecionando o melhor formato para facilitar o aprendizado.
 - **Meu plano.** À medida de cada profissional, personaliza rapidamente um plano e oferece os planos disponíveis à equipa. Alguns dos planos de treinamento que podem ser encontrados em 'Meu Plano' são:
 - Liga da Aprendizagem: plano de formação dirigido a jovens talentos inexperientes com foco no desenvolvimento da profissão de consultor.
 - Univerflix: um plano de formação dirigido a jovens talentos com experiência focado no desenvolvimento contínuo da sua carreira profissional com base nas suas expectativas de crescimento.



4.4 Formação e educação digital

PROMOÇÃO DA EDUCAÇÃO DIGITAL

e-learning para acabar com qualquer lacuna Tendo em conta que as tecnologias de informação e comunicação se converteram no novo paradigma do século XXI que sustenta a base material da nossa vida, trabalho e relações sociais, a **NTT DATA** EMEAL aposta no *e-learning* como ferramenta para enfrentar os novos processos de aprendizagem e formação e, em última análise, promover uma educação de qualidade que aproxime os grupos mais vulneráveis da plena igualdade de oportunidades.

4.4 Formação e educação digital



INICIATIVAS DE EDUCAÇÃO DIGITAL

ALIANÇA COM TECHNOVATION GIRL

Dezenove equipes da NTT DATA EMEAL participaram na nova edição do *Technovation* Girls, o concurso internacional que promove o talento STEAM em garotas através do desenvolvimento de aplicações com finalidade social ou ambiental.









15

19

Países Representados

Equipes

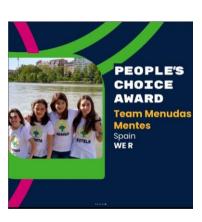
179

Matriculado:

73 Garotas

67 Mentores

39 Juízes

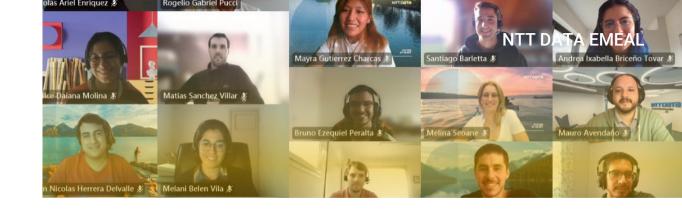






Technovation Girls 2023 - YouTube

4.4 Formação e educação digital



SECURITY NINJA



Por meio do 'Security Ninja', os especialistas em segurança da NTT DATA Italia conscientizam as crianças e suas famílias sobre os principais riscos que podem enfrentar ao usar a Internet, redes sociais, chats e jogos online. Usando um método de ensino simples e atraente, nossos especialistas explicam os fundamentos do comportamento online correto e como se divertir online com segurança.

67

272

+1,300





Encontros

40

49

Horas de ensino

Professores

Centros educaionais



TALENT CAMPS





Na Argentina, o *Talent Camp* integrou roteiros de formação que, em colaboração com a Universidade Tecnológica Nacional de Buenos Aires, ofereceram formação técnica em .*NET Initial, FullStack e Java* a pessoas que seguem carreiras universitárias em áreas relacionadas com a tecnologia, acompanhadas por membros significativos da equipe de tecnologia da universidade.

Após um processo de seleção, os alunos foram contratados como parte de nossa equipe enquanto são treinados em linguagens de programação (JAVA, .NET, Fullstack) em colaboração com os principais professores da Universidade Tecnológica de Buenos Aires (UTN) e outras habilidades menos técnicas (soft skills), com o apoio da Universidade de NTT DATA EMEAL.

68

Pessoas participando do programa











PROFESSIONAL PRACTICES



Este ano assinamos um Convênio com o Governo da Cidade de Buenos Aires para que a **NTT DATA Argentina** seja uma das organizações privadas que oferece práticas educativas profissionais para alunos do 5º ano. Essa aliança reforça nosso compromisso com a educação de qualidade, proporcionando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional aos jovens.

16



Estudantes com experiência de trabalho





Formação e educação digital



PROJETOS DE COACH E EDUO



Por mais um ano, a NTT DATA EMEAL voltou a participar do Projeto Coach e do Projeto eDuo da Éxit Foundation, dois programas que visam ajudar jovens em situação de vulnerabilidade social, motivando-os, inspirando-os e mostrando-lhes as oportunidades e saídas no quadro profissional para evitar o abandono escolar e o desemprego juvenil.

46

Participantes

23

Voluntários

Cidades

Madri · Barcelona · Sevilha · Saragoça

Pessoas jovens





BLUE ROAD ACADEMY





A missão da **Blue Road Academy** é criar uma comunidade mais diversificada. inclusiva e integrada de profissionais técnicos que fornecem a grupos subrepresentados, como refugiados, treinamento Salesforce para ajudá-los a entrar no mercado de trabalho. Gracas ao acordo com esse parceiro, a empresa pretende

Voluntários

Cidades

contratar vários desses alunos como profissionais juniores nos próximos dois anos.





25k

Investimento

04

Na NTT DATA EMEAL, acreditamos que cada pessoa é única e juntos podemos oferecer um futuro mais diversificado e inclusivo, onde a próxima geração pode ser quem ela quiser. É por isso que continuamos a promover projetos que garantam a iqualdade de oportunidades e a integração das pessoas independentemente da sua raça, cultura, orientação sexual, religião, idade, género, deficiência ou qualquer outra dimensão da diversidade.





4.5
Diversidade,
equidade e
inclusão
(DEI)

A NTT DATA EMEAL desenvolveu uma Estratégia Global de DEI para o período 2023-2025 como parte da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da empresa. Seu objetivo é alinhar a organização a uma abordagem de diversidade que tenha um efeito positivo na vida das pessoas que fazem parte da empresa e da sociedade ao nosso redor.

Somos uma empresa tecnológica líder no setor de consultoria focada nas pessoas, trabalhando para o seu bem-estar integral, o desenvolvimento do seu talento e a qualidade de vida. Nesse contexto, entendemos Diversidade, Equidade e Inclusão como pilares básicos. Partindo da crença de que todos os profissionais são únicos, e que a sua diversidade é uma mais-valia, pretendemos promover uma cultura inclusiva, onde cada pessoa se sinta parte por ser quem é e onde se desenvolva um ambiente seguro entre todos, no qual as pessoas possam contribuir com o melhor de si.

Nesse sentido, a NTT DATA EMEAL tem uma Política de Diversidade, Equidade e Inclusão na qual se baseia uma estratégia global e um quadro de atuação a partir de 2019, valorizando o contributo de cada um a partir da sua singularidade e dos seus pontos fortes. A **Singularidade** é o nosso compromisso de garantir a liberdade de exercício e mostrar singularidade, criando um lugar psicologicamente seguro e oferecendo oportunidades iguais e justas, bem como medidas para o melhor equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e familiar.

A estrutura de ação em nível global inclui as seguintes linhas de ação:

- Nosso objetivo é criar uma organização na qual cada funcionário seja tratado de forma justa e comprometido com sua função, com foco em todos os aspectos da diversidade.
- Valorizamos a singularidade de nossos funcionários e conectamos as novas perspectivas e ideias criadas por membros de nossa equipe global para fornecer serviços a uma ampla gama de clientes.
- Promovemos um ambiente inclusivo onde os funcionários podem trazer seu verdadeiro eu para o trabalho, harmonizando as demandas sociais e construindo um país avançado e uma empresa responsável que contribui para as comunidades locais e globais.

Os principais indicadores da NTT DATA EMEAL para medir diversidade, equidade e inclusão são:

- Porcentagem de mulheres na força de trabalho
- Percentual de mulheres Alto Executivo
- Número de pessoas com deficiência

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

A Estratégia Global da DEI (2023/2025) é baseada nas seguintes diretrizes:

- consciência
- Foco especial em processoschave: recrutamento e promoção
- Universidade | Treinamento
- Equidade de gênero
- Pessoas com deficiência | Acessibilidade
- Raca, etnia e nacionalidade
- Diversidade geracional
- Comunidade I GBTQI+
- Impulsionar e alinhar ações locais
- Comunicação

E os dois objetivos prioritários para a empresa nessa área são, por um lado, aumentar a presença de mulheres na camada executiva, equilibrando o número de mulheres em todos os níveis da organização e, por outro, favorecer a inclusão de pessoas com deficiência.

4.5 Diversidade, equidade e inclusão (DEI)

A proporção de mulheres na força de trabalho no final do FY22 na **NTT DATA EMEAL** era de 31.48%.

A distribuição das mulheres por categoria profissional na força de trabalho geral é apresentada na tabela:

No Conselho de Administração, 23% são mulheres e 77% são homens. Todos os seus membros têm mais de 50 anos, exceto duas pessoas na faixa etária de 30 a 50 anos.

O indicador de diversidade também é rastreado no OneVoice. Em 2022, o índice de satisfação dos funcionários com a gestão da diversidade da NTT DATA EMEAL foi de 83%.

FQUIDADE DE GENERO

Nosso desafio em diversidade de gênero é ser a **melhor empresa da Europa para mulheres de TI**. Sabemos da magnitude do desafio de alcançar a equidade na alta gestão, atraindo todos os novos talentos possíveis e cuidando do desenvolvimento das mulheres que fazem parte da empresa. Há anos trabalhamos para mudar essa falta de equidade nos cargos de gestão e agora estamos aumentando nossos esforços para remover possíveis barreiras e vieses e rever nossos processos porque eles não estavam alcançando o ecossistema de igualdade de oportunidades que precisamos. Pusemos mãos à obra focando num plano que nos aiudasse a evoluir a nossa mentalidade e compreender a nossa realidade, permitindo-nos influenciá-la.

CATEGORIA (ANTIGA EVERIS)	% MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO FY22	% MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO FY21	% MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO FY20
SÓCIO	10.22%	10.85%	10.73%
DIRETOR EXECUTIVO	20.87%	22.45%	25.35%
DIRETOR	21.45%	18.60%	16.15%
ADMINISTRADOR	30.87%	30.01%	28.09%
LÍDER	30.08%	29.63%	29.31%
STAFF	32.04%	29.70%	29.13%

FORMER NTT DATA EMEA	% WOMEN IN WORKFORCE FY22	
TOP EXECUTIVO	9.55%	
EXECUTIVO	24.54%	
ADMINISTRAÇÃO MÉDIA	24.11%	
PROFISSIONAL	36.73%	
JUNIOR	33.30%	

A NTT DATA ex-EMEA atualizou as categorias profissionais durante o último ano fiscal, pelo que a sua evolução não pode ser comparada nem comparável com as categorias anteriores da everis. Estamos trabalhando para padronizar os sistemas em todos os países e unificar os dados.

ANTIGA EVERIS	FY22	FY21	FY20
MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO	31.30%	29.40%	28.80%
MULHERES TOP* EXECUTIVO	13.82%	14.50%	14.50%

*Inclui dados	de sócios	e diretores	executivos

NTT DATA EMEAL	FY22	FY21
N° FUNCIONÁRIOS COM DEFICIENCIA	509*	555

ANTIGA NTT DATA EMEA	FY22	FY21
MULHERES NA FORÇA DE TRABALHO	32.25%	31.70%
MULHERES TOP** EXECUTIVO	9.55%	12.20%

^{**}Inclui dados da categoria Top Executive.

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

^{*} Os dados do Reino Unido não foram incluídos.

4.5
Diversidade,
equidade e
inclusão
(DEI)

A Espanha tem um Plano de Igualdade 2022-2026 com objetivos relacionados à inclusão de mulheres na força de trabalho por meio de recrutamento, desenvolvimento, treinamento, conciliação entre vida profissional e pessoal, comunicação, remuneração e prevenção do assédio.

PLANO DE IGUALDADE

A NTT DATA EMEAL promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em termos de acesso ao emprego, formação, promoção e condições de trabalho. Todos os profissionais da NTT DATA EMEAL têm direito a um ambiente de trabalho adequado, livre de bullying e ter meios para garantir que quem sofre bullying seja ajudado. Estabelecemos as medidas disciplinares e corretivas adequadas para evitar a repetição de tais situações.

É por isso que a NTT DATA
EMEAL trabalha para ser uma
referência no campo da igualdade
de oportunidades, para manter
uma distribuição de gênero
equilibrada na força de trabalho
como um todo e garantir a não
discriminação com base no
gênero.

Em Espanha, todas as empresas estão a trabalhar num Plano de Igualdade para cumprir a Lei Orgânica 3/2007 de 22 de Março, para a efectiva igualdade entre mulheres e homens

Em todos os outros países, a **NTT DATA EMEAL** opera de acordo com a legislação vigente, embora muitos países ainda não tenham uma lei de igualdade específica.



Recruiting

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



Desarrollo

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



Formación

 Sensibilización y formación para colectivos clave.

Revisión y adaptación de los contenidos formativos.



Conciliación

Impulsar la difusión de los derechos en materia de conciliación de la vida personal y familiar



Retribución

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



Prevención del acoso

 Actualizar y difundir el vigente protocolo de acoso.



INICIATIVAS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A NTT DATA EMEAL foca na promoção da inclusão e diversidade nas questões culturais e geracionais, apoiando a presenca de mulheres em todos os cargos, além de medidas sobre perfis profissionais e medidas que promovam a inclusão do coletivo LGBTQI+ em todos os seus escritórios e para todos os seus colaboradores.

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

Em julho, lançamos o DiversiNews e

participamos da criação e apresentação do

BRASIL



o Brasil, graças ao esforço da empresa em implementar ações DEI, a NTT DATA iniciou o ano fiscal conquistando o Prêmio de 3ª melhor empresa com estratégia de Employer Branding aliada à inclusão e diversidade, a adesão à Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, o incorporação à ONU Mulheres e à REIS (Rede Empresarial pela Inclusão Social). Também participamos da conferência anual Women in Data Science Worldwide, estivemos no estande de diversidade da Better Together e patrocinamos o Hackaton Lab.

NTTData Diálogo e Relações Multigeracionais LGBTI+ Significado das letras, sigla que segumos, cores e bandeiras; A importância da diversidade no mercado de trabalho e as dificuldades da comunidade LGBTI Tratativas para com as pessoas da comunidade LOBTI+ no ambiente corporativo. Variação finquistica: Inquagem neutra e inclusiva.



tuardo Carregoza Fernandes (ele/dele)

primeiro 'Trans In Tech'. Lançamos treinamentos obrigatórios sobre alfabetização racial, criamos o Comitê de Diversidade, os Talks Days, os Diversity Bootcamps e participamos do Women Together Americas com tutoria para 22 mulheres executivas do Brasil. Lançamos a série *PodcastNov*, que consiste em treinamentos obrigatórios sobre acessibilidade; atualizamos nossa declaração étnico-racial, lançamos e reestruturamos a Oficina de Atendimento onde grande parte dos brindes de marketing são preparados internamente por pessoas com deficiência.







TREINAMENTO DEI

DACH





Na **NTT DATA DACH** identificamos as necessidades de formação contínua dos profissionais da empresa em matéria de diversidade, equidade e inclusão e desenvolvemos módulos específicos.

16

Participantes do treinamento 'Entrevistas profissionais - sem preconceito'

545

Participantes da formação 'Mentalidade, Cultura e Liderança – DEI', no âmbito dos Welcome Days para novos recrutas



35

Participantes do treinamento 'Comunicação intercultural I e II'

68

Participantes do treinamento 'Liderança Inclusiva', como parte do Programa de Liderança

2,332

Participantes do treinamento 'Lei Geral sobre Igualdade de Tratamento'

CONTINUING LEADERSHIP ACADEMY

ARGENTINA ===



A Continuing Leadership Academy está estruturada em módulos curtos, que são apresentados uma vez por mês e abordam diferentes temas, repetindo-se ao longo do ano. Foi concebido para potenciar diferentes competências que fornecem aos profissionais das empresas mais ferramentas na hora de liderar as suas equipas, aprofundar os seus conhecimentos sobre o negócio, gerir a diversidade ou treinar competências de negociação, entre outras disciplinas.

61

Participantes do treinamento 'Liderança inclusiva e gestão da diversidade'



INICIATIVAS DE IGUALDADE DE GÊNERO

DIA INTERNACIONAL DA MULHER

No dia 8 de março, na NTT DATA EMEAL, lançamos uma ação global para comemorar a singularidade de cada mulher. Também foram realizadas ações locais de conscientização sobre os problemas atuais e antigos que limitam o crescimento da mulher na sociedade e no trabalho e as iniciativas que as reconhecem. Neste dia, muitas atividades são organizadas para reconhecer as mulheres em seus diferentes papéis e dar visibilidade à desigualdade de gênero.

A NTT DATA EMEAL também celebra o Dia da Mulher e da Ciência, bem como o Dia Internacional das Meninas nas TIC, com iniciativas que visam quebrar as lacunas e capacitar as meninas para alcançar seus sonhos.

ROMÊNIA



Na Romênia, os profissionais da **NTT DATA EMEAL** comemoraram o Dia Internacional da Mulher associando-o ao *Mărţişor*, uma tradição que é celebrada em março, no início da primavera. Para isso, entregaram 640 *mărţişoare*, pulseiras que carregavam uma dupla mensagem implícita: #*EmbracingSprint* e #*EmbraceEquity*.

Além desta campanha, que realizou murais de flores em alguns lugares estratégicos como a Praça Unirii no coração de Cluj-Napoca, o estádio CFR Cluj ou o Aeroporto Internacional de Cluj, 425 colegas participaram dos eventos *CelebratingUs*, organizados simultaneamente nas 6 filiais (Brasov, Bucareste, Novi Sad (Sérvia), Iasi, Sibiu e Timisoara) e na sede da NTT DATA FMFAI







DIA INTERNACIONAL DA MULHER

BRASIL



Em marco, o Brasil também comemorou o Dia Internacional da Mulher com palestra da apresentadora e jornalista brasileira Mari Palma e continuou ao longo do mês com o lançamento de mentorias para mulheres líderes e o encontro Mulher e Tecnologia.







ARGENTINA



Na Argentina, Sandra Bruno, Diretora de Recursos Humanos da Crowe. especializada em consultoria e gestão de talentos com perspectiva de gênero, fez os participantes refletirem sobre conceitos-chave de diversidade e equidade como caminho para a igualdade.



147

Participantes

Día Internacional de la Mujer

Si todavía no te sumaste, te invitamos a inscribirte a la charla por el Dia Internacional de la Mujer: "Por un mundo digital inclusivo: innovación y tecnología para la iqualdad de género".

Junto a Sandra Bruno, Directora de RRHH de Crowe, especializada en Consultoría y Gestión de Talentos con perspectiva de género, reflexionaremos sobre conceptos claves de diversidad y equidad como camino hacia la igualdad.

¿Cuándo? --- 8 de marzo | 13.30 a 15h | vía Teams

¡Seguinos, comentá y compartí!



GIRLSGONNA

EMEAL

<u>Girlsgonna</u> é uma iniciativa global da **NTT DATA EMEAL** que visa reduzir o preconceito de gênero na tecnologia e transformar o mundo por meio da ciência, tecnologia e inovação.

Este ano, mais uma vez quebramos estereótipos e eliminamos a lacuna de gênero nos campos *STEAM*, transformando o mundo por meio da ciência, tecnologia, inovação e sustentabilidade, com nossa iniciativa educacional 'qirlsgonna'.

+ 260

80

Participantes, crianças, professores e voluntários

Famílias participaram das oficinas

Workshops held within the *Girlsgonna initiative*:

Girls in ICT

Workshop de 45 minutos sobre tecnologia e *Ada Lovelace* para escolas perto do escritório de Zaragoza.

50 Assistentes, crianças e professores:

Natal Sustentável

Dois workshops práticos de 45 minutos sobre sustentabilidade, com especial ênfase na proteção ambiental.

50 Famílias participantes

Workshop de Sustentabilidade

Workshop prático de 1 hora sobre questões ESG e progresso social para participantes e mentoras do programa *Technovation Girls* na Espanha.

60 Meninas e voluntários participantes

Dia dos Amigos e da Família ISDI

Workshop de 1 hora para famílias sobre Inteligência Artificial organizado para o ISDI

30 Famílias participantes

Dia da Mulher na Ciência

Palestra inspiradora de 30 minutos em salas de aula do 3º ao 3º ano do ESO sobre diversidade e igualdade de gênero.

Tecnologia e lacunas

Workshop de 45 minutos sobre programação, acessibilidade e redução da disparidade de gênero no âmbito das Olimpíadas Tecnológicas da NTT Europe e LatAm Foundation.

150 Meninos e meninas participantes









DIVERSITY TALKS

Por meio do 'Diversity Talks', a empresa tem como foco gerar consciência e consistência sobre as diferentes diversidades que a compõem e ampliar a cultura inclusiva por meio da geração de conhecimento interno. Na NTT DATA EMEAL acreditamos que o primeiro passo para promover a Diversidade. Equidade e Inclusão é a conscientização sobre as circunstâncias que podem causar discriminação consciente ou inconsciente e os privilégios de alguns grupos.

Por isso, investimos em atividades específicas em conjunto com entidades e profissionais de referência que nos sensibilizam e impactam. Nos formatos presencial, virtual e misto, conversamos com profissionais externos e debatemos internamente, que também são um trampolim para mostrar nossos diversos talentos. Realizamos pelo menos 6 eventos por ano, alguns deles coincidentes com os meses de referência e campanhas globais de comunicação.

+10.000

53

Participantes

Talks



Países

Benelux / Brasil / Chile / Colômbia / DACH / Itália / Peru







Em fevereiro, o NTT DATA Ensō, um espaço para pessoas criativas dedicado a assuntos sobre diversidade, equidade e inclusão, reuniu 50 pessoas em uma sessão de networking com Esra Himmel, diretora de operações da goetzpartners. Esra lidou com questões como mulheres e liderança ou família e carreira compartilhando sua própria experiência depois de se tornar COO (Chief Operating Officer) aos 36 anos, apenas 5 meses após dar à luz seu primeiro filho, apesar de seu passado difícil e posição social como imigrante.

Participantes

ESPANHA



especialista em lideranca e visibilidade feminina, discutiu







PROGRAMA PULSAR

Em Portugal e no Brasil, conscientes da necessidade de contribuir para a redução do fosso de género, implementaram o 'Pulsar', um programa originário da NTT DATA Europe &LatAm Foundation destinado a meninas adolescentes com elevado potencial que, por diferentes razões, têm opções limitadas para alcançar os seus objetivos de vida.

Dessa forma, por meio de mentores individuais, mulheres líderes em diferentes áreas atuam como modelos profissionais para que, como equipe, as meninas possam descobrir e/ou aprimorar seu talento e continuar sua trajetória formativa (ensino superior) com a ajuda da tecnologia.

O programa acaba de ser reconhecido pelo 'INCoDE 2030', um programa do governo português para a promoção de competências digitais.









Escola (António Padre Vieira Secondary School)

Mentores

Madrinhas



Estudantes (453 alunos desde o início do programa)

146 Horas de mentoria

Mentores

BRASIL (

Edições



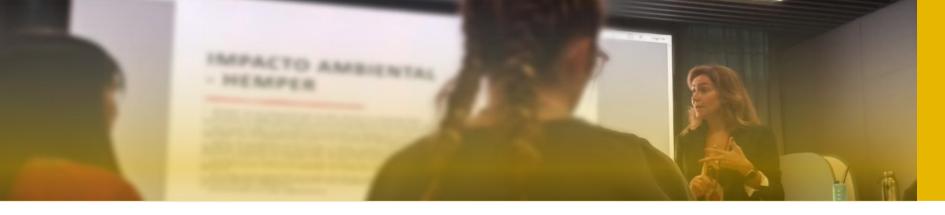












INSPIRING GIRLS

ESPANHA



Gracas ao programa de empoderamento para meninas e adolescentes liderado por Inspiring Girls ao longo de diferentes sessões e com a ajuda de palestrantes de referência, superamos preconceitos inconscientes de gênero e crenças limitantes nas meninas participantes, aprimorando seu desenvolvimento integral e ajudandoas a refletir sobre sua vida e futuro profissional.

12 25

Voluntárias Meninas







WOMEN TOGETHER

FMFAI

Women Together é projetado para capacitar e orientar as mulheres na categoria de gestão em seu caminho para se tornarem executivas seniores, enquanto desenvolve uma mentalidade mais aberta e inclusiva nos executivos seniores de hoje.

103

3

7

Participantes

Edições

Países







JURADO NO 'GENDER AND AI CHALLENGE'





Em nossa jornada para impulsionar o talento feminino nas carreiras *STEAM*, participamos como jurado no desafio do *BID Lab, 'Gênero e Inteligência Artificial*', uma iniciativa do Banco Interamericano de Desenvolvimento (*BID*) que apoia soluções baseadas em IA que abordam as lacunas de desigualdade de gênero na América Latina e no Caribe nas áreas de IA, empreendedorismo, negócios e impacto social.











66

Propostas recebidas

11

Soluções selecionadas

Os programas começaram no dia 24 de novembro até o dia 24 de março.



DISABILITY INCLUSION

NTT DATA EMEAL cumpre os requisitos expressos na RDL 1/2013, de 29 de novembro e a sua metodologia de conformidade está expressa na tabela para as empresas **NTT DATA** em Espanha, onde este Real Decreto Lei é obrigatório.

Com uma perspectiva mais global, também estamos promovendo com destaque o Plano de Inclusão de *Hidden Talents* para Pessoas com Deficiência, no qual também estamos alcançando ótimos resultados, no último ano dobramos o número de pessoas com deficiência ingressando na empresa. Também estamos trabalhando em programas e estratégias que abordam outras diversidades, como a rede *Allies* LGTBIQA+ (um grupo de mais de 200 pessoas aliadas que coordenam atividades, publicações, mesas redondas de *networking*, etc.).

** NTT DATA Espanha Soluções Tecnológicas não justifica medidas alternativas até ao ano do certificado, 30/09/2023

*** Número médio de funcionários no FY22, número de pessoas com deficiência contratadas em 31/03/2023

**** Número médio de colaboradores desde o início da atividade 01.10.2022, número de pessoas com deficiência recrutadas em 31/03/2023

EMPRESAS ESPANHOLAS	MÉDIA DE EMPREGADOS	COLABORADO RES COM DEFICIÊNCIA	2% QUOTA	VALOR ABSOLUTO DA DIFERENÇA	CUMPRIMENTO DE QUOTA(%)	OBRIGATÓRIO MEDIDAS ALTERNATIVAS	ATUAL	DIFERENÇA POSITIVA*
<u> </u>						EM EUROS		
NTT DATA Spain Technological Solutions **	434	7	8	1	87.50	N/A		
NTT DATA Spain BPO	2,061	19	41	22	46.34	425,965.98	530,501.84	-104,535.86
NTT Data Spain	8,283	54	165	111	32.73	2,149,191.99	4,140,068.83	-1,990,876.84
NTT DATA Spain Centers	3,394	38	67	29	56.72	561,500.61	756,028.94	-194,528.33
NTT DATA Spain Infrastructures Engineering	868	7	17	10	40.32	203,364.00	207,145.83	-3,781.83
NTT DATA Spain Infrastructures Operations	501	3	10	7	29.94	146,399.42	370,873.92	-224,474.50
NTT DATA Europe & LatAm Green Engineering, S.L.U. ***	140	4	2	-2	100	N/A		
everis Aerospace***	65	1	1	0	100	N/A		
Lean Grids Services, S.L.	144	12	2	-10	100	N/A		
UTE Línea Madrid****	456	15	9	-6	100	N/A		

^{*} As empresas espanholas sujeitas ao Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro, que aprova o Texto Revisto da Lei Geral dos Direitos das Pessoas com Deficiência e sua Inclusão Social, estabelece que pelo menos 2% da força de trabalho das empresas com 50 ou mais empregados devem ser trabalhadores com deficiência.



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A tabela mostra o número de empregados e a porcentagem de incapacidade nas empresas espanholas, no final do ano fiscal:

	TOTAL DE	COLABORADORE	PERCI	PERCENTUAL DE INCAPACIDADE			
EMPRESAS ESPANHOLAS*	EMPREGADOS**		- DE 33% ATÉ 65%	DE 33% A 65% CO ASSISTÊNCIA	IGUAL OU OM SUPERIOR A 65%		
NTT DATA Spain Technological Solutions, S.L.U.	447	7	5	1	1		
NTT DATA Spain BPO, S.L.U.	2639	28	24	1	3		
NTT DATA Spain	9683	86	68	4	14		
NTT DATA Spain Centers	4379	56	42	8	6		
NTT DATA Spain Infrastructures Engineering	1011	12	9	1	2		
NTT DATA Spain Infrastructures Operations	624	4	4	0	0		
NTT DATA Europe & LatAm Green Engineering, S.L.U.	149	4	2	2	0		
everis Areroespacial	90	1	0	1	0		
Lean Grids Services, S.L.	139	12	7	2	3		
UTE Línea Madrid	509	15	15	0	0		

^{*}Empresas espanholas sujeitas ao Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de novembro, que aprova o Texto Consolidado da Lei Geral sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e sua Inclusão Social. Pelo menos 2% da força de trabalho das empresas com 50 ou mais empregados devem ser trabalhadores com deficiência.

^{**} Funcionários até o final de 31 de março de 2023. Não inclui empregados de empresas com menos de 50 trabalhadores.

NTT DATA FMFAI

4.5 Diversidade, equidade e inclusão (DEI)

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Alemanha aplica a Lei 154 SGB IX com uma quota de 5%. Há 43 funcionários com deficiência na folha de pagamento, para compensar os funcionários que ficam aquém da quota (71) pagamentos anuais de 174 mil euros são feitos ao gabinete de emprego.

O Brasil possui a Lei de Cotas – Lei nº 8.213/91 e a Instrução Normativa nº 20/2001 do Ministério do Trabalho para determinar a base de cálculo das empresas, de modo que, de acordo com a legislação, o percentual de cota de 5% representa 254 pessoas. Atualmente, o número de pessoas com deficiência no Brasil é de 166.

A França aplica a Lei "loi handicap" em empresas com mais de 20 empregados, a cota é de 6%; no final do FY22 há 51 funcionários no total, nenhum tem deficiência.

A Itália aplica a Lei específica L.68/1999 que exige uma quota de 7%, o que significa 397 trabalhadores. Como o número de funcionários com deficiência é de 28, medidas de compensação são aplicadas para cumprir a cota. A Itália tem um plano de inclusão focado na contratação de profissionais com deficiência no setor de tecnologia, contando com *partners* especializados no *recruiting* desses perfis.

Na Colômbia, a Lei Estatutária 1618 de 2013 estabelece as disposições para garantir o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência. O objetivo desta lei é garantir e assegurar o exercício efetivo dos direitos das pessoas com deficiência, adotando medidas de inclusão, ações afirmativas e adaptações razoáveis e eliminando todas as formas de discriminação baseada em deficiência. Apesar de não haver cota mínima, são contratadas 4 pessoas com deficiência.

Em Portugal, onde a empresa tem mais de 250 trabalhadores, tem de ter uma quota de 2% de colaboradores declarados com deficiência no quadro de trabalhadores. Essa cota deve ser calculada com base na média de empregados do ano anterior. Atualmente, são 10 colaboradores com deficiência, superando os requisitos. Portugal trabalha com várias instituições locais de *recruiting* de pessoas com deficiência, 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.

A Roménia aplica as Leis Lg 448/2006 e Lg 53/2003 com uma quota de 4%, e o número de trabalhadores com deficiência é de 6. Utiliza o pagamento por invalidez como medida alternativa.

A Sérvia tem a Lei sobre Reabilitação e Emprego de Pessoas com Deficiência, que indica uma quota de 4%. Na ausência de empregados com deficiência, medidas alternativas de compensação são aplicadas no país.

No Peru, a Lei 29973, a Lei Geral sobre Pessoas com Deficiência e seus Regulamentos, aprovados pelo Decreto Supremo No. 002-2014-MIMP de 07/Abr/2014, que estabelece a obrigação de empregadores privados com mais de 50 trabalhadores para contratar pessoas com deficiência em uma proporção de não menos de 3% de um quadro total de 149 pessoas. O número de pessoas com deficiência na empresa (7) está longe de estar em conformidade com os regulamentos, por isso estão sendo desenvolvidos planos de ação específicos.

Chile, em aplicação da Lei 21.015. um 1% deve ser cumprido, deve ser a cota numérica de 10 pessoas em Santiago e 6 no Centro. Atualmente, o número de funcionários com deficiência em Santiago é de 11, cumprindo a cota, e 4 no Centro, que é de 2 funcionários com deficiência abaixo da cota. A compensação deve ser feita no final do ano civil para cada trabalhador mensal em que a empresa não tenha cumprido a guota. Uma doação foi feita em conformidade. Essa doação corresponde a 2 rendimentos mínimos mensais (definidos por lei) por mês de descumprimento para cada funcionário abaixo da cota.

No México existe a Lei Geral para a Inclusão de Pessoas com Deficiência. Esse documento não estabelece um número mínimo de pessoas com deficiência a serem contratadas por empresas privadas, mas apenas busca incentivar essa prática. No entanto, o México tem 2 funcionários com deficiência no mercado de trabalho.



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A tabela abaixo mostra os países onde a **NTT DATA EMEAL** possui empresas com perfis contratados com deficiência, embora não possuam uma exigência legal quanto à obrigatoriedade de incluí-las. Nessas empresas, a **NTT DATA EMEAL** tinha 660 funcionários com deficiência ao final do FYF22, o que representa 1,31% do total.

PAÍS	PORCENTAGEM COTA EXIGIDO POR LEI	N° FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA FY22	COM	N° FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA FY20
Europa				
Alemanha	5%	43	39	-
Åustria	4%	0	0	-
Bélgica	-	1	1	
Espanha	2%	225	139	115
França	6%	1	0	-
Grécia	8%	0		
Itália	7%	179	177	25
Luxembourg	2-4%	0	0	
Países Baixos	-	0	0	
Portugal	2%	10	6	3
Reino Unido*			10	
Romênia	4%	6	5	
Sérvia	2%	0	0	
Suíça	-	0	0	
América				
Argentina	-	0	0	2
Brasil	5%	166	148	55
Chile	1%	15	18	6
Colômbia	-	4	7	0
México	-	2	0	
Peru	3%	7	5	7
EUA	•		0	
África				
Marrocos	-	1	0	

^{*} Os dados do Reino Unido não foram incluídos.













INICIATIVAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

UNIQUECAMP



O Uniquecamp é o primeiro bootcamp digital especificamente para pessoas com deficiência da NTT DATA EMEAL, em colaboração com a Eurofirms e a Factoría F5. Depois de um processo de seleção em que inicialmente participaram 270 pessoas com deficiência igual ou superior a 33%, finalmente houve 25 candidatos que passaram a fazer parte do projeto-piloto lançado na Espanha na primeira edição. O treinamento de 850 horas ao longo de seis meses (fevereiro a setembro de 2022) foi focado em FullStack Web Development. Após uma segunda edição do Uniquecamp, com 15 participantes, finalmente, 28 dos alunos que passaram na avaliação final se juntaram à equipe da empresa como desenvolvedores web.

850

Horas de formação

40

Estudantes

28

Contratantes

Edições

8

Cidades



TEAM ESPADA



NTT DATA EMEAL, no seu compromisso com a Diversidade e Inclusão Social e no seu apoio às Mulheres na Ciência continua a tingir as ruas de Madrid de azul com os corredores e voluntários que acompanham na Maratona Carlos García Espada, Partner Director da empresa afetada pela ELA e líder da equipe de running Team Espada, iuntamente com Susana Rodríguez. o melhor triatleta paralímpico do mundo e medalhista de ouro em Tóquio, além de um dos primeiros médicos com deficiência visual do mundo.

150

Corredores

+60

Voluntários



II TORNEIO DE PADEL **BENEFICENTE CONTRA ELA**

Em outubro passado, patrocinamos o torneio de padel no Club Deportivo Somontes. em Madri, em benefício da adELA, a Associação Espanhola de Esclerose Lateral Amiotrófica focada em dar uma melhor qualidade de vida e oportunidades às pessoas afetadas pela ELA e outras doenças do neurônio motor. Duas duplas de jogadores da NTT DATA EMEAL participaram do torneio e nosso parceiro e embaixador da diversidade de inclusão, Carlos García Espada, agregou valor ao dia com seu testemunho de vida.

Casais de Jogadores da NTT DATA

+700

Pessoas que compareceram ao evento



ESPANHA















04

Neste ano, fortalecemos ainda mais nosso objetivo de transformar a vida das pessoas, desenvolvendo uma linha de ações voltadas para a redução das desigualdades sociais nos territórios onde estamos presentes.

Além disso, a NTT DATA
Europe & LatAm
Foundation e a área global
de Sustainability & ESG
reforçaram esse
compromisso,
incentivando a
participação de muitos
profissionais da empresa
como voluntários.



04

4.6.1 Compromiso social da NTT DATA EMEAL

NTT DATA EMEAL

Para contribuir para alcancar o ODS 10 para reduzir as desigualdades sociais, a NTT DATA **EMEAL** conta com muitos parceiros do terceiro setor por meio dos quais desenvolve iniciativas focadas principalmente na redução da exclusão digital nos grupos mais vulneráveis, no empoderamento feminino, no desenvolvimento de talentos STEAM ou no apoio à tecnologia para o cumprimento dos direitos humanos.

Um destes valiosos partners é a Fundação Teaming, da qual a NTT DATA é o patrono fundador e, desde a sua criação, a Teaming angariou mais de 42 milhões de euros para implementar milhares de iniciativas de solidariedade.

Ao mesmo tempo, toda a oferta de voluntariado da empresa e da NTT DATA Europe & LatAm Foundation é canalizada através do 'The Blue Wave', o portal de voluntários NTT DATA EMEAL.











PORTAL DO VOLUNTÁRIADO 'THE BLUE WAVE'

EMEAL

The Blue Wave é a plataforma online de gestão de atividades voluntárias da NTT DATA EMEAL. É impulsionado pela força, talento diverso e trabalho em equipe de todos os profissionais da empresa para criar um mundo melhor. É um espaço pensado para os colaboradores onde eles podem encontrar todas as informações sobre as iniciativas que a NTT DATA EMEAL está promovendo para ajudar a construir um mundo melhor por meio de talentos diversos e tecnologia responsável, a fim de favorecer grupos vulneráveis e colaborar na conservação do meio ambiente.

Estão em andamento trabalhos para estender a cobertura das atividades aos países europeus e traduzi-la para o português do Brasil.

8,814

Visitantes

36

Atividades de voluntariado publicadas desde o lançamento do portal

783

Usuários Cadastrados

648

Voluntários Participantes



Europa

TEAMING

O *Teaming*, uma iniciativa fundada e apoiada pela **NTT DATA EMEAL**, é a maior plataforma on-line de microdoação da Espanha. Arrecadou 8,7 milhões de euros em 2022 e tem um crescimento anual de 13%. A iniciativa ajuda gratuitamente – com a ferramenta e capacitação – mais de 9 mil entidades a financiar e viabilizar projetos essenciais sustentáveis com o 'S' do Social, que melhoram a vida das pessoas. No *Teaming* qualquer pessoa, independentemente da sua situação económica, pode ajudar uma causa com 1€ por mês e, ao mesmo tempo, as entidades sem fins lucrativos podem ter uma ferramenta *online* gratuita e formação para se ligarem a novos doadores.







€8.7 M

Arrecadados em FY22

9,697

Projetos Solidários

+€42 M

Arrecadados desde o seu início

13%

Aumento da arrecadação em 2022

359,506

Teamers Ativos

94,364

Novos Teamers no FY22



MEU AVÔ É UM *HACKER*



Este ano, colaborámos com a associação 'Adote um Avô' participando em atividades recreativas que ajudam a reduzir a lacuna digital existente entre as pessoas mais velhas.

+40

+20

Participantes

Voluntários

+20

2

Idosos

Cidades (Madrid e Sevilha))











ALIANÇA COM A UNITED WAY



Graças à nossa aliança com a *United Way*, continuamos a colaborar em iniciativas que reduzem a evasão escolar, orientando os alunos para as profissões de TECH.

Programas realizados:

- Mulheres TECH (10 Voluntárias): onde mulheres engenheiras compartilham sua experiência no mundo STEAM. MUJERES TECH
- Tech4Change (11 voluntários): onde a evasão escolar em alunos do ensino médio é combatida por meio do uso da tecnologia. TECH 4CHANGE
- Finance4Change (5 voluntários): onde os alunos podem aprender com outras referências no mundo dos negócios. FINANCE4CHANGE
- Introdução ao Pensamento Computacional (6 voluntários): onde os alunos aprendem que a tecnologia pode mudar vidas e se tornar uma oportunidade educacional e de trabalho. <u>INICIAÇÃO</u> AO PENSAMENTO COMPUTACIONAL
- Feira de Profissões (23 voluntários e + de 120 estudantes de engenharia): onde os alunos aprendem a encontrar sua vocação tomando decisões educacionais. FEIRA DE PROFISSÕES

127

Estudantes do ensino médio

55

Voluntários Cadastrados



United Way España



Em Portugal, desde 2020, o programa Mais Impacto tem reduzido as desigualdades digitais. disponibilizando ferramentas tecnológicas às organizações sem fins lucrativos para que se tornem mais eficientes na concretização dos seus objetivos e no aumento do seu impacto. Trata-se de democratizar a tecnologia para aiudar a melhorar a gestão das ONG e, assim, aumentar a sua eficácia nas causas para as quais trabalham.

Programas implementados em ONGs desde o início do projeto

25

Colaboradores envolvidos na execução dos projetos desde o início do projeto









utilizados desde o início do

Valor dos recursos projeto









O Programa Mais Impacto é um programa multi-tecnologia que pretende dar ferramentas a organizações sem fins lucrativos para que estas possam atingir de forma mais eficiente os seus obietivos e aumentar o seu impacto.



Continuamos a fazer parcerias com o IST e a i-Deals para promover o 'Lab2Market', uma iniciativa para apoiar as equipas de investigação no desenvolvimento dos seus projetos e patentes, transformando-os em produtos que podem ser colocados no mercado como forma de contribuir com valor real para a sociedade. Desde a sua criação em 2014, a NTT DATA EMEAL apoiou cerca de 40 projetos.

Proietos apoiados

€25,000

Valor dos recursos utilizados

Equipes

Mentores da NTT DATA



'ESCOLA 42'

NTT DATA EMEAL continua a apoiar o desenvolvimento do talento STEAM em Portugal através do 'Lisboa 42', uma instituição de ensino com um modelo pedagógico inovador dedicado à formação de talento em tecnologias de informação. Apresenta-se como uma escola sem aulas, sem horários, sem professores, 100% gratuita e que garante oportunidades profissionais a todos os seus alunos como complemento ao sistema educacional tradicional.

€25.000

Doação





NTT DATA EMEAL









DACH



INSCRIÇÃO NA BASE DE DADOS ALEMÃ DE DADORES DE MEDULA ÓSSEA

Aproveitamos os eventos de verão em nossa sede do DACH para chamar a atenção para a importante questão das doações de medula óssea, porque a cada 12 minutos uma pessoa na Alemanha recebe o diagnóstico devastador de câncer no sangue, que continua sendo a causa mais comum de morte relacionada ao câncer infantil. Muitos pacientes não conseguem sobreviver sem uma doação de células-tronco que salva vidas, e encontrar doadores adequados é sempre uma corrida contra o tempo. Um total de 91 profissionais do **NTT DATA DACH** foram cadastrados no banco de dados alemão.

91

Inscritos





DKMS EX WIR RESIGGER BLUTTERERS

COOPERAÇÃO AUGUSTINUM

Em relação à estratégia de Diversidade e Inclusão e, com o objetivo de manter as pessoas com deficiência mental ativas na sociedade, na Alemanha a **NTT DATA EMEAL** apoia o "*Heilpädagogisches Centrum Augustinum*" há mais de 20 anos. Este é um centro de reabilitação que oferece serviços de cuidados a jovens e adultos com deficiências mentais e múltiplas e oferece aconselhamento e orientação abrangentes aos membros da família. Assim, a cada três semanas, 6 pessoas do *Augustinum* vêm ao escritório de Munique.

6

Participantes









VISITA À ESCOLA SECUNDÁRIA SAMUEL **HEINICKE**

A equipe do CX CRM de DACH visitou a Samuel Heinicke Secondary School, uma escola alemã para alunos com deficiência auditiva. Durante o dia, os profissionais da empresa criaram um abrigo para abelhas e insetos e um parque infantil, que também pode ser usado como sala de aula verde ao ar livre. Eles também ministraram cursos para preparar as criancas para as entrevistas de primeiro emprego e explicaram o papel dos profissionais de TI na empresa.

100

Estudantes

Jardineiros do Augustinum







EXPOSIÇÃO DE ARTE BENEFICENTE 'ARTHELPS'

Na Alemanha, a NTT DATA EMEAL colaborou com a exposição de caridade de arte organizada pela "ARTHELP", uma empresa sem fins lucrativos de artistas e pessoas criativas que ajudam pessoas necessitadas através da arte. A ARTHELP criou uma plataforma onde os usuários podem liberar seu potencial criativo. Ao expor e vender suas criações e produtos, as esperanças e medos pessoais das pessoas são tornados públicos. As receitas geradas por exposições, campanhas ou mesmo livros são investidas diretamente em novos projetos sociais, em lugares como Ucrânia, Iraque. Brasil e alguns países africanos.







PROJETO 'HOT MEAL'





Em uma cozinha comunitária em um espaço fornecido pela Câmara Municipal de Cluj-Napoca, 250 refeições quentes são preparadas diariamente para alimentar crianças assistidas por várias ONGs locais, moradores do Centro Social de Emergência para adultos e pessoas em situação de rua vulneráveis que chegam à Praça *Cipariu* às 15h. Em fevereiro, dezessete colegas da **NTT DATA Romania** colaboraram preparando os cardápios diários.





Voluntários



NATAL NTT DATA EMEAL

Mais uma vez, no **Natal**, os profissionais da **NTT DATA EMEAL** têm procurado realizar os desejos das pessoas que mais precisam da sua solidariedade. As crianças mais desfavorecidas e as organizações sem fins lucrativos que trabalham com grupos vulneráveis beneficiaram das nossas ações, como a campanha global de Natal que doou um total de **25.000 euros** a organizações em todos os países FMFAI

1º MERCADO DE NATAL SOLIDÁRIO



Um total de 45 ONGs participaram e se beneficiaram dos fundos arrecadados no '1º Mercado Solidário' da **NTT DATA EMEAL**, organizado em nossos escritórios espanhóis.

45 ONGs









Lista de ONGs participantes

AECC Alicante / AECC A Coruña / AECC Bilbao / Asociación Libertad / Asmun / Anilia / Asociación Anda / Aspali / ASPA / Anfaco / Artefíos / Agaela / Aga Ucraina / Ambulancia del Deseo / APNABI / AMES /APTACAN / APSA / Bokatas / Baloncesto sin rasgo / Calcuta/ Coopera ONG / Colores de Itwillbe.org / Conexion Felina / Comercio Justo Valladolid (Oxfam Intermón) / Defensa Animal Laguna / Down Sevilla / Down Valladolid / Defensa Felina / Fundació Portolà / Fundació Roure / Fundació Ared / Fundación Lukas / Fundación Prodis / Fundación 14KM / Fundación Alas / Fundación Verón / Juntos por la vida / Karuna Social Programme / Mujeres Burkina / Prometeo / Princesa RETT / Sueño de Vicky / Vida Útil / VoluntaRY.

4.6.1 Compromisso Social NTT DATA EMEAL





NATAL NTT DATA EMEAL

TRÊS REIS MAGOS REAIS



Este é um projeto sem fins lucrativos no qual centenas de pessoas colaboram de forma altruísta para devolver a esperanca e o entusiasmo às crianças, aos idosos e às pessoas mais vulneráveis através de um presente dos Três Reis Magos. Através desta iniciativa pudemos entregar cartas anónimas aos nossos profissionais para que se tornassem Melchor, Gaspar e Balthazar durante um dia e enviar anonimamente os presentes desejados pelos destinatários.

817





Voluntários

CHUVA DE PRESENTES







Durante os últimos 15 Natais, os funcionários da NTT DATA DACH ajudam organizações que apoiam crianças de origens sociais difíceis, realizando seus desejos com presentes, férias para suas famílias ou doações para organizações sem fins lucrativos que fornecem cozinhas infantis e apoio educacional.

119



Desejos Edições realizados



CARREIRAS SOLIDÁRIAS

Este ano, a NTT DATA EMEAL continuou a promover o desporto para promover o bem-estar dos profissionais e reforcar o espírito de equipa e o orgulho de pertencer à organização, apoiando causas sociais que afetaram muitos grupos desfavorecidos.

Assim, além do desafio Team Espada, neste ano fiscal 1.936 profissionais da NTT DATA EMEAL adicionaram quilômetros às corridas solidárias.



ROMÊNIA

INTERNACIONAL SIBIU MARATHON

Em 4 de junho de 2022, 25 colegas da NTT DATA Romania participaram da maratona de Sibiu, uma competição filantrópica onde diferentes ONGs apresentam projetos de solidariedade que os corredores podem escolher apoiar com sua taxa de participação, bem como mobilizar um grupo de simpatizantes que compartilham o mesmo desejo.

26

Corredores da NTT DATA ROMÊNIA

Participantes da corrida









BRASOV HEROES

Em 3 de setembro, 18 companheiros de equipe da NTT DATA da Romênia participaram da corrida de obstáculos Brasov Heroes em Lake Noua, onde, como a Maratona de Sibiu, os corredores escolhem uma causa para competir.

18

Corredores da NTT DATA ROMÊNIA

1,601

Participantes da corrida











AMÉRICA

OS DIGITAL LOVERS CORREM **PELOS ODS**

Neste ano, cerca de 2.000 profissionais da NTT DATA EMEAL se iuntaram ao desafio global de correr 7.700.000.000 segundos, um para cada habitante do planeta, para chamar a atenção para a necessidade de realizar ações que contribuam para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

1,722

21,200,000

Corredores

Segundos corridos

8 países



Argentina, Brasil, Chile, México, Peru, EUA, Equador, Colômbia.





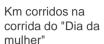
TURN THE WORLD BLUE E **CORRA PELAS MULHERES**

Continuamos a promover o desporto para apoiar causas sociais com a participação de profissionais da DACH em 2 corridas de caridade: a corrida "Turn the World Blue" em novembro de 2022. para aumentar a consciencialização para a situação dramática de muitas crianças em todo o mundo e apoiar o seu bem-estar através do Fundo das Nacões Unidas para a Infância: e a "Corrida do Dia da Mulher", em março de 2023, para apoiar diferentes instituições de caridade em favor de mulheres e meninas com circunstâncias difíceis de vida.

154

Km corridos em 'Turn the world blue' Corredores no total

60











SUAS MILHAS NOS FAZEM SENTIR **VIVOS**

NTT DATA EMEAL continua a apoiar a Fundação SEHOP desde a sua criação através da "Os Teus Quilómetros dãonos Vida", uma corrida solidária para a luta contra o cancro infantil que este ano celebrou a sua 10^a edição em Sevilha.







04

SOCIAL
4.6 Compromisso social
4.6.2 NTT DATA Europe & Latam Foundation

A NTT DATA Europe & Latam Foundation, que é 100% financiada pela empresa, tem como objetivo estimular o empreendedorismo e promover o desenvolvimento de habilidades digitais em adultos, crianças e adolescentes.

Graças ao compromisso altruísta dos voluntários,

adultos, crianças e adolescentes.
Graças ao compromisso altruísta dos voluntários, eles fazem da tecnologia uma ferramenta essencial para gerar valor em todos os países onde estamos presentes.

Tecnologia a serviço da sociedade

NTT DATA EMEAL

COMPROMETIDO COM O EMPREENDEDORISMO E A EDUCAÇÃO DIGITAL 4.6.2 NTT DATA Europe & Latam **Foundation**



eAWARDS & YOUR SOCIAL AWARDS

Apoio a empreendedores com propostas tecnológicas inovadoras, escaláveis e sustentáveis.

(Ver seção 2.7.3)

OLIMPÍADAS DE TECNOLOGIA

Sob a premissa "Play and Make it", a NTT DATA Europe & Latam Foundation promovem iniciativas para reduzir a exclusão digital, promover o pensamento computacional e aproximar criancas e jovens da programação e da tecnologia não apenas como consumidores, mas também como criadores.

Um exemplo disso é a Olimpíada Internacional de Tecnologia, uma competição de programação on-line que permite que crianças e adolescentes criem e projetem seus próprios videogames por meio de uma plataforma de aprendizagem.

O projeto acaba de ser reconhecido em Portugal pelo INCODE 2030, uma iniciativa do governo português para promover competências digitais.

+1.600

Participantes

Idiomas

5

MAKE IT

NTT DATA FOUNDATION

+300

10

Voluntários

Países

50

Centros educacionais

uma ação



ESCOLA DE TALENTOS DIGITAIS

À medida que a lacuna entre a demanda e a oferta do mercado de trabalho em trabalho básico de programação continua a aumentar em todo o mundo, a NTT DATA Europe & Latam Foundation criou um bootcamp de programação online gratuito e focado na empregabilidade para treinar pessoas sem conhecimento prévio no trabalho de programação mais requisitado.

+6.700

90

6

75



Inscritos

Participantes

Países

Mentores





4.6.3 Doações

No ano fiscal de 22, a **NTT DATA EMEAL** doou **728.299€** a organizações sem fins lucrativos que trabalham em causas alinhadas com a estratégia ESG da empresa. Em Espanha, a empresa doou quase 200 computadores, mais de 110 monitores e 20 televisores e projetores, a 10 entidades beneficiárias que puderam continuar com o desenvolvimento do seu trabalho social.

Ao doar, os critérios de seleção das entidades beneficiárias estão intimamente relacionados ao alinhamento de seu objeto social com as principais áreas de impacto ESG da companhia, bem como com os 9 ODS estratégicos. Ao mesmo tempo, esse critério de seleção também é influenciado por nossos principais *stakeholders*, uma vez que tanto funcionários quanto clientes costumam ter a oportunidade de participar ativamente da decisão final de contribuir com doações.







4.7.1 Clientes

A política da **NTT DATA EMEAL** com os clientes baseia-se em dois aspectos fundamentais: proximidade e soluções inovadoras, abrangentes e de alta qualidade. Para isso, cada cliente é designado a um gerente responsável por todas as atividades que o afetam, desde a identificação das necessidades até a execução dos projetos.

Para conhecer o grau de satisfação dos clientes com relação à qualidade do serviço prestado pela **NTT DATA EMEAL**, diversos canais de comunicação foram articulados com eles:

Pesquisa de satisfação de clientes. Como todos os anos, preparamos um relatório que compila as respostas que nossos clientes deram em nossas pesquisas. O objetivo é medir o grau de satisfação do cliente com a qualidade do serviço que prestamos, para o qual são colocadas questões detalhadas. Todos os anos a satisfação sempre foi superior a 7.7 pontos em 10, com tendência de melhora. No FY22, obtivemos um índice anual de satisfação dos clientes de 8.6. mantendo a tendência positiva dos anos anteriores.

A metodologia utilizada consistiu na realização de entrevistas *online* com 417 contatos, em 531 projetos, representando 8,4% do total de contas de projetos com obras executadas no ano. Essa avaliação representa 45,7% dos clientes estratégicos pesquisados.

Dentre os aspectos mais valorizados pelos clientes, destacam-se a "Qualidade dos profissionais" (com 17,1% das respostas), "Responsabilidade e Comprometimento" (16,5%), seguida de "Relacionamento com o cliente" (15,5%). Entre as áreas a melhorar estão "Volume de negócios" (15,6%) e "Capacidade de gestão" (14,6%)".



- Gestão de Clientes. Para cada um de nossos clientes existe a figura do Client Manager, que é responsável por abordar diretamente quaisquer preocupações ou preocupações que possam ser levantadas ao cliente e lidera o plano de ação associado para resolver possíveis contingências.
- Gestão de Sinistros. Este processo está sob a responsabilidade da área Jurídica da NTT DATA Spain que envia periodicamente para a área de Qualidade quaisquer Reclamações ou Reclamações de clientes que tenham recebido do projeto. Por Queixa ou Reclamação é entendida como todo pré-contencioso, controverso, litígio ou conflitos relacionados à qualidade do projeto. Nenhuma reclamação legal foi relatada por nossos clientes durante o FY22.
- Esses sinistros são registrados para controle e posterior análise, caso alguma lição aprendida possa ser obtida para incluí-la na metodologia ou definir alguma ação em nível corporativo para melhorar o entregável.
- Antes de se tornar uma reclamação e chegar ao departamento jurídico, a empresa possui um mecanismo de escalonamento que os gerentes de projeto seguem para que a situação de não conformidade possa ser avaliada, e as soluções e respostas necessárias possam ser fornecidas para atender às expectativas do cliente e, assim, manter seus níveis de satisfação. Esse mecanismo de escalonamento inclui os responsáveis por contas, unidades de negócios e setores.
- Informações sobre as comunicações recebidas por meio das redes sociais relacionadas à Qualidade e Meio Ambiente são solicitadas periodicamente à área de Brand and Communications.



4.7.1 Clientes

Os contratos firmados pela **NTT DATA EMEAL** fornecem ao cliente sistemas e serviços de acordo com o que é oferecido e estipulado.

NTT DATA EMEAL assina contratos adequados com os clientes, fornecendo sistemas e serviços conforme oferecido e estipulado.

Como parte de seu compromisso com a confidencialidade, gerencia as informações dos clientes de acordo com os contratos e as leis e regulamentos pertinentes à proteção de dados pessoais, estabelecendo, além das pesquisas, os seguintes canais de diálogo:

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

4.7.1 Clientes

BBVA implementa uma solução abrangente na nuvem para o gerenciamento automatizado de seus dados ambientais



HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

BANCA SUSTENTÁVEL

A sustentabilidade nas empresas do setor financeiro está cada vez mais posicionada como um dos pilares transformadores. É por isso que a NTT DATA EMEAL trabalha com grandes bancos, oferecendo-lhes serviços alinhados com a sustentabilidade através de projetos relacionados a financiamento baseado no consumidor e hipotecas verdes, o desenvolvimento de ferramentas para calcular a pegada de carbono, serviços de consultoria para operações financeiras verdes, etc.

O BBVA aplica especificamente a sustentabilidade como prioridade estratégica em todas as suas áreas de atuação, incluindo a gestão e melhoria dos seus centros de trabalho.

A empresa está comprometida com soluções que levem a uma transição verde sustentável e, sob essa premissa, implementou o Salesforce Net Zero Cloud, um desenvolvimento em nuvem para a gestão integral de dados ambientais de seus edifícios corporativos. Com esta iniciativa, a entidade vai otimizar os seus processos de medição da sua pegada de carbono e eliminar procedimentos manuais.

O BBVA escolheu a **NTT DATA EMEAL**, especializada em integração de sistemas, para integrar esta solução.



NET ZERO CLOUD PARA UMA MAIOR SUSTENTABILIDADE

A solução desenvolvida pela NTT DATA EMEAL propõe um sistema que utiliza o Salesforce Net Zero Cloud para automatizar a entrada de dados e cálculos, ajudar a obter uma análise granular e transversal do consumo de propriedades BBVA a nível global e definir alertas nos indicadores-chave.

Esta solução abrangente em nuvem permitirá que a instituição financeira simplifique o processo de envio e validação de informações, fornecendo indicadores de pegada de carbono e números de monitoramento de redução de emissões.

Os benefícios para a organização incluem:

- Capacidade de acompanhar a evolução dos principais indicadores ambientais de seus edifícios corporativos e de sua rede comercial de escritórios nos países onde atua.
- Geração de diferentes cenários para analisar a evolução de seus indicadores em relação aos seus compromissos ambientais.

RECONHECIMENTO

SALESFORCE PARTNER INNOVATION AWARD

NTT DATA EMEAL venceu o *Salesforce Partner Innovation Award* na categoria "*Net Zero*", que reconhece as melhores iniciativas destinadas a melhorar a sustentabilidade das empresas.

Este prêmio reconhece a capacidade da NTT DATA EMEAL de assessorar seus clientes na responsabilidade de alinhar seus planos de negócios com o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O vice-presidente executivo de parcerias e canais da Salesforce disse que os vencedores deste prêmio, como o NTT DATA EMEAL, ajudam os clientes a crescer mais rápido e ir mais longe nesta nova economia digital.

A solução permitirá ao BBVA empregar uma gestão ativa e orientada por dados de suas políticas de sustentabilidade.

4.7.1 Clientes





HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

O Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) é uma instituição financeira que apoia o desenvolvimento na América Latina e no Caribe, promovendo o crescimento econômico e a melhoria da qualidade de vida. Desde 2018, o BID tem sido um ator fundamental na promoção da descarbonização, da transição energética e do desenvolvimento de tecnologias de hidrogênio na Costa Rica.

Portanto, o BID encomendou à NTT DATA EMEAL o desenvolvimento de uma Estratégia Nacional de Hidrogênio Verde para identificar as oportunidades, lacunas e plano de ação necessários para desenvolver o mercado de hidrogênio verde na Costa Rica.

ESTRATÉGIA NACIONAL DE HIDROGÊNIO DA COSTA RICA

A Estratégia Nacional de Hidrogênio Verde da Costa Rica foi baseada em vários estudos pré-existentes financiados pelo BID sobre o potencial de produção e adoção de hidrogênio verde no país e se concentrou no desenvolvimento de iniciativas, uma linha de ações críticas e a identificação de atores-chave para materializar as oportunidades do país em torno desse novo vetor energético.

Em resposta à necessidade de integração de hidrogênio na Costa Rica, o foco da NTT DATA foi revisar estudos anteriores, incluindo análise de mercado avaliando os custos de produção de hidrogênio, identificando aplicações prioritárias alinhadas com os objetivos de descarbonização. Também foram analisados facilitadores regulatórios, incentivos e referências internacionais para a produção, armazenamento, transporte e uso de hidrogênio.

Os cenários foram preparados usando fontes de energia renováveis disponíveis nacionalmente para produzir hidrogênio ao longo do tempo, com o objetivo de longo prazo de alcançar a neutralidade de carbono da Costa Rica até 2050.

Os esforços feitos visaram estabelecer as bases para uma economia de hidrogênio sustentável e integrada na Costa Rica, incluindo aspectos como diversidade, equidade e inclusão (DEI) na Cadeia de Valor do Hidrogênio Verde.

RESULTADOS ESPERADOS PARA 2030

18,000

Empregos de tempo integral criados pela indústria do hidrogénio 1,900

Milhões de dólares de investimento esperado +400,000

Toneladas de CO₂ evitadas por ano com a adoção de hidrogênio

HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

SUSTENTABILIDADE ALIMENTAR

A transição para um sistema alimentar mais sustentável é uma das prioridades para alcançar uma Europa neutra em termos climáticos até 2050, protegendo simultaneamente o ambiente e preservando a biodiversidade (estratégia "Farm to fork"). Para isso, o papel desempenhado pela agricultura orgânica é essencial, pois incentiva a adoção de técnicas de produção que respeitem o meio ambiente, a circularidade e o bemestar animal.

Neste contexto, o objectivo da política de qualidade alimentar da União Europeia é proteger os nomes de produtos específicos, a fim de promover as suas características únicas ligadas à sua origem geográfica e ao seu saber-fazer tradicional. No entanto, dado o seu inegável valor, estes produtos alimentares com rótulos de qualidade são frequentemente propensos a adulteração e fraude através da utilização abusiva e falsificação de rótulos, o que representa um grande problema para os produtores e consumidores

PROJETO THEROS

Foi assim que surgiu o THEROS. um proieto que visa acabar com esse tipo de fraude alimentar por meio da implementação de um novo kit de ferramentas integrado capaz de verificar os rótulos de alimentos orgânicos e sua origem geográfica. Especificamente, ele desenvolverá soluções de baixo custo, digitais e escaláveis que são baseadas em observação da Terra, fotônica, Internet das Coisas (IoT) e métodos de autenticidade de DNA. combinados com análises avançadas, aprendizado de máquina e inteligência artificial.

Este é um projeto de 3 anos financiado pela União Europeia, no qual participam 17 parceiros de diferentes países, incluindo a **NTT DATA EMEAL**.

A participação da NTT DATA EMEAL no THEROS consiste em desenvolver a rastreabilidade BlockChain através da integração de quatro diferentes tecnologias IoT que fornecem informações sobre a composição, origem e qualidade dos produtos agroalimentares, bem como a verificação final fornecida pelas agências de certificação participantes.

4.7.1 Clientes



ESTUDO DE CASO

MEJILLÓN DE GALICIA





Serão realizados quatro projetos-piloto para garantir a procedência e a qualidade de diferentes produtos para implementar um sistema multi-tecnológico capaz de proporcionar um "Passaporte Digital de Produto". Na Espanha, focará nos produtos com denominação de origem protegida (DOP).

A DOP *Mexillón de Galicia* é o organismo oficial encarregado de proteger a produção e o comércio do mexilhão galego, um produto que, devido à combinação das espécies colhidas (*Mytilus galloprovincialis*) e do ambiente em que é cultivado, foi reconhecido como um produto de valor muito elevado, com a DOP que garante a sua origem e qualidade de acordo com as normas da UE.

O papel da **NTT DATA EMEAL** consistirá em gerir a rastreabilidade das partes interessadas na cadeia de abastecimento do mexilhão, utilizando um kit de autenticidade de ADN como técnica de verificação para verificar sua procedência.



An integrated toolbox for improved verification and prevention of adulterations and non-compliances in organic and geographical indications food supply chain

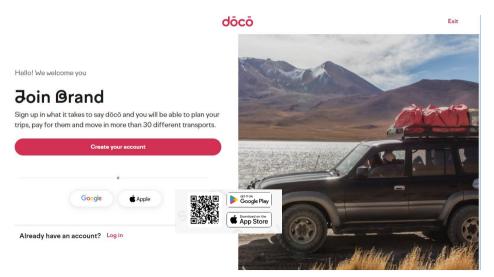
4.7.1 Clientes

HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

MOBILIDADE SUSTENTÁVEL

A mobilidade sustentável é um conceito que está a ganhar cada vez mais peso na nossa sociedade, e que se relaciona com a mudança na forma como nos movemos, passando de modelos de transporte tradicionais, como o veículo particular e os combustíveis fósseis, para outros baseados em fontes renováveis e com menores emissões de CO₂. A mobilidade sustentável também se preocupa com a inclusão e o acesso à mobilidade, independentemente da renda ou localização dos usuários.

Em linha com tudo isto, a NTT DATA EMEAL desenvolve projetos relacionados com serviços de emissão de bilhetes e informação nos transportes públicos, gestão de zonas de baixas emissões nas cidades, gestão de recarga de veículos elétricos, recolha e tratamento de dados relacionados com a mobilidade para permitir a mobilidade sustentável, planeamento da mobilidade urbana e muito mais.



ESTUDO DE CASO





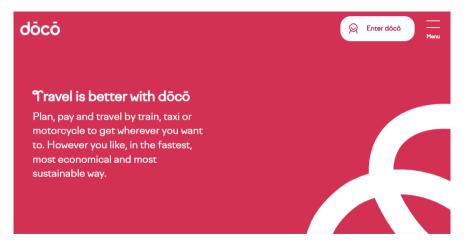


DESENVOLVIMENTO DA PLATAFORMA E APLICAÇÃO DŌCŌ

No último ano, além dos serviços, a **NTT DATA EMEAL** em conjunto com a *Siemens Mobility* desenvolveu uma aplicação de mobilidade abrangente para a empresa espanhola de transporte ferroviário Renfe.

Este é o dōcō, um aplicativo de mobilidade projetado para responder às perguntas "para onde vou?" e "como vou?" oferecendo aos usuários as múltiplas opções para sua viagem, já que no dōcō você pode combinar trem, moto, táxi, VTC ou scooter.

Seja para viagens do dia-a-dia ou lazer, o dōcō permite-lhe especificar as suas preferências de viagem, dando-lhe a opção de escolher entre as rotas mais baratas, mais rápidas ou mais ecológicas. O aplicativo também incentiva o uso do transporte coletivo, oferecendo as rotas mais sustentáveis possíveis.



4.7.1 Clientes







HISTÓRIAS DE SUCESSO DE CLIENTES

Além dos projetos já citados, a **NTT DATA EMEAL** desenvolve diversas soluções digitais relacionadas à sustentabilidade, algumas delas sendo utilizadas pelos clientes e pela própria empresa.

MUDANCAS CLIMÁTICAS, MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

- Meet Zero. Trata-se de uma infraestrutura na qual as operações de crédito de carbono podem ser gerenciadas e que proporciona um ambiente de gestão e controle para redução de emissões, utilizando a tecnologia blockchain.
- Swalert. Trata-se de uma plataforma de software IoT que permite o monitoramento e alerta precoce de contaminação ou variações na qualidade da água por meio da técnica de parâmetros substitutos.
- allWaste. Uma solução de baixo custo projetada para controlar e gerenciar a coleta de resíduos e o serviço de limpeza de estradas. Ele é baseado em um sistema de sensores de nível de conteúdo dentro de todos os contêineres, equipamentos de telemetria a bordo em todos os veículos da frota e, dispositivos portáteis para auxiliar as operações do pessoal de campo e supervisores.

- Ambit. Uma ferramenta essencial para gerenciar os riscos e oportunidades associados às mudanças climáticas e alinhar a estratégia bancária de acordo. Esta solução permite uma análise racionalizada dos cenários relacionados com o clima das carteiras de crédito, ajuda a realocar capital e responde às novas expectativas dos órgãos reguladores na matéria.
- Umbiombu é uma ferramenta especializada que permite às empresas gerir as suas estratégias e projetos de Responsabilidade Social Corporativa (RSE), definindo uma hierarquia de obietivos, programas. projetos e tarefas a monitorizar, mapeando-os para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Contém três módulos adicionais: Medição da pegada de carbono (Escopo 1 e 2), Portal do Voluntário e Relatórios sobre indicadores-chave (com base nos padrões GRI, Global Reporting Initiative).

CONTROLE DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

- IoTrace é uma solução baseada na tecnologia blockchain que gera uma rastreabilidade abrangente do produto em todo o seu ciclo de vida.
- Blokeep é uma ferramenta de certificação ambiental baseada em blockchain para gerenciar os processos de certificação de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), incluindo todos os dados e documentação relacionados.
- Zoomlo Tracker é uma plataforma de rastreamento de embarques e gestão de ativos estruturada para garantir o monitoramento e a gestão confiáveis das mercadorias ao longo de seus ciclos de vida, o que favorece o cumprimento das normas ambientais aplicáveis a determinados produtos e promove a sustentabilidade do processo.

sw∆lert

















MOBII IDADE

- NTT DATA LEZ Solution é uma solução abrangente para o gerenciamento de Zonas de Baixa Emissão (Low Emission Zones, LEZ) em ambientes urbanos.
- CharLot. Uma plataforma para gerir a recarga de veículos elétricos como uma rede interoperável.
- Moverick configura-se como um conjunto de soluções e sistemas para integrar a mobilidade e a gestão da segurança viária em ambientes urbanos sob uma mesma plataforma, facilitando a transformação digital e a colaboração público-privada por meio de tecnologias inovadoras e da integração de serviços na cidade.





4.7.2 Fornecedores

NTT DATA EMEAL busca promover o desenvolvimento e a sustentabilidade de todas as comunidades em que atua. Por isso, colabora ativamente com outros atores da sociedade, apoiando e promovendo iniciativas que tenham efeitos favoráveis na população e no ambiente, nomeadamente através de iniciativas e projetos de empreendedorismo, inovação e ação social.

COMPRAS LOCAIS

Efeito da atividade da NTT DATA EMEAL no emprego e desenvolvimento local

Ao contratar fornecedores locais, a NTT DATA EMEAL contribui para o desenvolvimento e crescimento do tecido empresarial de suas comunidades. Em 2022, tanto para a ex-everis como para a NTT DATA EMEA, 85,5% das compras foram feitas a fornecedores locais. Fornecedores locais são aqueles cujo país de origem (sede) do fornecedor coincide com o país de compra. Tal como no ano anterior, este indicador é calculado com base nas faturas recebidas durante o ano.

Destaca-se a implantação, em abril de 2022, de uma nova ferramenta corporativa, o **SAP Ariba**, para gestão de compras com fornecedores.

Após a implementação nos antigos países everis, para os antigos países da EMEA, no 1º trimestre do ano fiscal 23 a implantação na Itália será concluída, com o *roadmap* planejado para o resto dos países, Reino Unido - FY23 H2, DACH & ROMÊNIA - FY24.

Durante o FY23, será implementada a ferramenta SAP Ariba Supplier Risk, solução que ajuda a eliminar o desafio da gestão de riscos de fornecedores, monitorando os aspectos da gestão do ciclo de vida de fornecedores em quatro dimensões principais de risco: financeiro, operacional, ambiental e social, regulatório e legal.





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



4.7.2 Fornecedores



PERCENTUAL DE COMPRAS LOCAIS NTT DATA EMEAL

	% COMPRAS LOCAIS FY22	% COMPRAS LOCAIS FY21	% COMPRAS LOCAL FY20	
EUROPA				
ALEMANHA	75%	67%	-	
ÁUSTRIA	98%	25%	-	
BÉLGICA	70%	47%	44%	
ESPANHA	84%	89%	87%	
FRANÇA	86%	100%	100%	
GRÉCIA	99%	-	-	
ITÁLIA	87%	94%*	88%	
		86%**	-	
LUXEMBURGO	75%	35%	75%	
PAÍSES BAIXOS	75%	51%	93%	
SUÍÇA (BENELUX)	90%	70%	90%	
REINO UNIDO	83%	73%*	74%	
		88%**	-	
ROMÊNIA	94%	95%	-	
SÉRVIA	75%	89%	89% -	
SUÍÇA*	99%	20%* 82%		
AMÉRICA				
ARGENTINA	88%	81%	96%	
BRASIL	99%	75%	98%	
CHILE	91%	93%	93%	
COLÔMBIA	96%	95%	92%	
MÉXICO	92%	93%	96%	
PERU	83%	88%	91%	
EUA	93%	88%	96%	
ÁFRICA				
MARROCOS	100%	69%	100%	
TOTAL	85%	85%	89%	

^{*}Dados da antiga everis
** Dados da antiga NTT DATA EMEA

4.7.2 Fornecedores

POLÍTICA DE COMPRAS

A Política de Compras da **NTT DATA EFATE** estabelece as regras, responsabilidades e condições básicas para as compras corporativas.

Ele contém o Código de Ética da Empresa, ao qual qualquer funcionário da NTT DATA EMEAL que tenha contato com fornecedores deve aderir. Também contém políticas internas que definem os processos de concessão de serviços e fornecimentos aos prestadores, que se baseiam nos princípios de imparcialidade, transparência e sustentabilidade.

NTT DATA EMEAL está trabalhando para incorporar questões ambientais e sociais e igualdade de gênero em seus processos de avaliação e aprovação de fornecedores em FY23 A área de compras da NTT DATA EMEAL compreende todas as equipes envolvidas direta ou indiretamente no processo de compras, e é liderada pela equipe de *Procurement*, com uma Estrutura Global de Governança e Coordenação (GCGS, por sua sigla em inglês), liderada pelo Global Head of Procurement.

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

SUPERVISÃO DE FORNECEDORES

Para a homologação de fornecedores, a NTT DATA EMEAL possui um processo detalhado de revisão de informações em áreas relevantes, o que também garante que o fornecedor esteja ciente das políticas da NTT DATA EMEAL relativas à segurança, prevenção de riscos ocupacionais, política ambiental e energética, GDPR, etc, bem como das condições gerais de contratação.

A NTT DATA EMEAL realiza um processo de avaliação interna realizado pelas equipes de *Procurement*, em colaboração com as áreas relevantes em cada caso e seguindo as diretrizes estabelecidas dentro da estrutura de coordenação e governança global. Controla se o fornecedor atende às expectativas em termos de execução e prazos de entrega acordados e à qualidade dos produtos e serviços contratados.



4.7.2 Fornecedores

SUPERVISÃO DE FORNECEDORES

Embora varie de acordo com a localização, o NTT DATA EMEAL estabelece os seguintes critérios primários ao selecionar um fornecedor:

- Igualdade de condições entre eles. Três propostas de empresas diferentes são sempre avaliadas para comparar critérios e orçamentos.
- Transparência em cada proposta recebida. O cliente interno tem à sua disposição todas as informações sobre cada fornecedor proposto.
- Processo de avaliação interna para avaliação do serviço prestado.
- Análise de critérios de gerenciamento de projetos, assim como sua concepção e desenvolvimento.

Por fim, cabe destacar que a NTT DATA EMEAL atua sempre com integridade e em conformidade com as correspondentes leis e regulamentos aplicáveis às operações com fornecedores, respeitando os contratos com os mesmos e estabelecendo, para tanto, os seguintes canais de diálogo:

- Caixa de correio para entrega de propostas.
- Processo de negociação.
- Gestão constante do relacionamento
- Processo de aprovação.
- Avaliações periódicas do servico.



POLÍTICAS DE INTEGRAÇÃO PARA SUBCONTRATADOS

Além disso, são definidas políticas com os fornecedores para que os terceirizados trabalhem com as mesmas ferramentas. 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, o que exigirá o máximo respeito aos direitos fundamentais de cada pessoa; a promoção de um ambiente de trabalho adequado ao desenvolvimento pessoal, social e empresarial; a efetiva aplicação dos princípios da igualdade, meritocracia e não discriminação na contratação de empregados; o compromisso com a qualidade, a inovação, a formação e a transparência da informação; a eliminação dos riscos ocupacionais; a proibição de solicitar ou oferecer qualquer tipo de oferta a clientes e/ou fornecedores, incluindo Administrações Públicas, que exceda a mera cortesia para obter um benefício, favor, subsídio ou vantagem a favor da NTT DATA EMEAL ou a seu favor; bem como a gestão adequada dos recursos e o respeito ao meio ambiente.

Por outro lado, existe um formulário de aprovação em que o contratante deve aceitar a política ambiental baseada na norma ISO 14.001 e a política energética baseada na norma ISO 50.001:2011.



4.7.3 **Empreendedores**



eAWARDS: UM SELO DE QUALIDADE PARA PROJETOS EMPRESARIAIS













Por NTT DATA Europe & LatAm Foundation

FMFΔI

Um dos modelos de contribuição para o crescimento económico é o apoio contínuo ao empreendedorismo através dos eAwards. Esses prêmios da NTT DATA Europe & da LATAM Foundation buscam propostas tecnológicas inovadoras, escaláveis, sustentáveis, que contribuam para a melhoria da qualidade de vida e oferecam soluções para problemas ambientais.

Trata-se de uma competição internacional em que os vencedores de cada país, além de ganharem o prémio local, concorrem ao grande prémio global dotado de 100 mil euros e a um programa de aceleração da NTT DATA EMEAL.

Os vencedores nacionais participam ainda na NTT DATA INNOVATION WEEK, um encontro dedicado a promover o empreendedorismo e promover o networking onde a Fundação coloca ferramentas, metodologias e contatos com investidores e especialistas do ecossistema à disposição dos empreendedores para responder a necessidades específicas das suas ideias. projetos e startups.

+1,900 13 Vencedor Internacional **Projetos** Países



inscritos



PERU



Como exemplo do eAwards, a vencedora no Peru, premiada com uma contribuição econômica de US\$ 10.000 que servirá para contribuir para o desenvolvimento e lançamento do projeto, foi a empresa GreenDeal, que desenvolve produtos de utilidade pública, criados a partir da reciclagem de resíduos de equipamentos elétricos e eletrônicos.

80

52

Inscrição

Participantes













YOUR SOCIAL AWARDS

Por NTT DATA Europe & LatAm Foundation

EMEAL

Este programa da NTT DATA Foundation procura reconhecer os profissionais da empresa que lideram projetos tecnológicos e inovadores com uma clara componente social e ambientalmente responsável que geram um impacto transformador nos locais onde são desenvolvidos. Em fevereiro, os vencedores das últimas 3 edições (2020, 2021 e 2022) viajaram para Tóquio para conhecer a cultura inovadora da NTT DATA.

21

Projetos apresentados

6

Edições



Your Social Awards

Apoyamos tus ideas para mejorar la sociedad

Participa



05

GOVERNANÇA

Nosso modelo de
Governança integra
competências que vão
além daquelas definidas
pelas estruturas
tradicionais de
governança para garantir
nosso propósito
corporativo, promover o
diálogo com nossos
stakeholders e validar
nossa licença social para
operar.







Para cumprir o propósito da empresa e assegurar a sua missão, a **NTT DATA EMEAL** dispõe dos seguintes órgãos sociais:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração é o órgão máximo de decisão da NTT DATA EMEAL, e tem como principal missão governar a empresa, direcionando-a, gerenciando-a e representando-a nas atividades que viabilizem seu objeto social.

A política do Conselho de Administração é delegar a gestão nas estruturas executivas, no CEO e na equipe de administração da empresa e concentrar suas atividades em funções promocionais e de supervisão e no controle da gestão corporativa. Os atuais membros do Conselho de Administração são:

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

PRESIDENTE	Eduardo Serra Rexach		
CO-PRESIDENTE	Tsunehisa Okuno		
CEO DO GRUPO NTT DATA EMEAL	Chieri Kimura		
CONSELHEIROS	Pedro Luis Uriarte Santamarina (2nd Vice chairman)		
INDEPENDENTES	Pilar Zulueta de Oya		
	Alejandro Ferreiro Yazigi*		
	Mónica de Oriol Icaza		
DIRETORES COM	Robb Rasmussen		
PATICIPAÇÃO SOCIETÁRIA	Patrizio Mapelli		
NO NTT DATA GROUP	Kei Anzai		
	Miyuki Ide		
DIRETOR EXECUTIVO	Félix Bonmati Fernández		
SECRETÁRIO DO CONSELHO	Antonio Gómez Jarillo		

^{*}Em agosto de 2022, foi anunciado que Alejandro Ferreiro Yazigi foi nomeado como novo membro do Conselho da NTT DATA, Inc.

O Conselho de Administração (órgão máximo de administração) da controladora do Grupo NTT DATA EMEAL, atua como o garante final da função que consiste em identificar e gerenciar os impactos econômicos, ambientais e sociais que afetam o Grupo. Nesse sentido, delega especificamente ao Comitê de Auditoria e Conformidade Regulatória as tarefas de supervisão e controle direto da gestão global de riscos, que é liderado pelo Chief Risk Officer (CRO), em conjunto com outros órgãos de governança corporativa da controladora. Essa função implica a aplicação na Companhia dos princípios de boa governança corporativa, conformidade regulatória e controles internos, e a efetiva implementação de ações e iniciativas específicas, promovidas pelo Comitê de Auditoria e Conformidade Regulatória.

Como parte do processo de integração do FY22 da Companhia com uma nova Operating Company (Grupo NTT DATA EMEAL) . o CRO continuou a liderar a área global de Risk & Insurance Management, que gerencia os riscos da Companhia em nível de Grupo. Como parte da atividade de Risk Management e com vistas à integração, o CRO coordenou o reporte à Headquearters (NTT DATA Corporation) sobre se existem riscos materiais específicos a nível regional, para além daqueles identificados pela empresa-mãe do Grupo NTT DATA, e para cumprir os padrões de avaliação de risco exigidos pelos regulamentos J-SOX. Para este relatório, foi considerada a Matriz de Risco Global elaborada pela entidade japonesa, que inclui todos aqueles vinculados à atividade que a entidade desenvolve, destacando os riscos materiais que podem afetar todo o Grupo NTT DATA.

A cada exercício social, o *Chief Risk Officer* reporta ao Comitê de Auditoria e Compliance sua avaliação de risco global (*Annual Risk Assessment*), em coordenação com as demais áreas da Companhia envolvidas.

Os relatórios de riscos são apresentados três vezes por ano, no início, no meio e no final do ano fiscal. Os relatórios contêm as seguintes informações:

 Relatório no início do FY: A Matriz de Riscos Globais identifica os riscos materiais ou mais críticos na organização, antecipando algumas das medidas consideradas adequadas para sua prevenção e/ou reducão naquele ano fiscal.

- Relatório na metade do FY: Na metade do exercício correspondente são reportadas as medidas específicas adotadas pelo Grupo para prevenir ou reduzir cada risco relevante identificado, o status das medidas (planejadas ou não) e sua avaliação, e eventuais premissas detectadas pela área de Auditoria Interna.
- Pelatório no final do FY: É apresentada uma avaliação final dos riscos materiais identificados, contendo o grau de implementação das medidas de prevenção e/ou mitigação adotadas, bem como as medidas estimadas para serem continuadas ou adotadas, conforme apropriado, no próximo ano fiscal.

Essa Matriz utilizada para o *Annual Risk Assestment* 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, bem como seu impacto e a probabilidade de ocorrência, quantificando cada uma delas.

O Departamento de Auditoria Interna do Grupo NTT DATA EMEAL relata em cada reunião do Comitê de Auditoria e Conformidade Regulatória todo o trabalho realizado desde a última reunião do Comitê, incluindo o relatório de seus trabalhos de revisão, bem como o monitoramento das recomendações feitas às unidades ou áreas auditadas.

O Comitê de Auditoria e Conformidade Regulatória submete ao Conselho de Administração, em seu relatório periódico de cada reunião e, especificamente, ao final de cada exercício social, suas conclusões sobre os trabalhos na área de Auditoria Interna e sobre a avaliação de riscos, conforme exigido pelo Plano de Auditoria Interna.

Nos procedimentos de gestão de riscos, também são analisadas as informações obtidas por meio de canais institucionalizados pela Companhia, como os vinculados a assessores e outros fornecedores que possam intervir na gestão de riscos (Corretora de Seguros), bem como outros decorrentes de sua participação em associações empresariais e de sua participação em fóruns de opinião relacionados às atividades da Companhia.

A função do Conselho de Administração da NTT DATA **EMEAL**. controladora do Grupo. na avaliação da eficácia dos processos de gestão de riscos nas questões econômicas, ambientais e sociais da organização é também a de garantidor final, uma vez que a avaliação da eficácia dos processos é realizada, por delegação, por meio do Comitê de Auditoria e Conformidade Regulatória, conforme descrito acima. Supervisiona os incidentes e ações que possam resultar do desempenho da função independente pela área global de Auditoria Interna, em termos de controle e efetividade dos processos internos.

A periodicidade com que o Conselho de Administração realiza a avaliação das questões econômicas, ambientais e sociais e seus impactos, riscos e oportunidades é periódica, ao longo de cada ano fiscal, e realizada, no mínimo, semestralmente.

COMITÊS DELEGADOS

No exercício das suas funções organizacionais, o Conselho de Administração criou formalmente dois comités delegados: o Comité de Auditoria e Conformidade e o Comité de Nomeações e Remuneração. Decidiu igualmente criar um Comité Consultivo, denominado *Transformation Advisory Committee*, para acompanhar e supervisionar em pormenor todas as atividades relacionadas com a integração gerada pela nova organização **NTT DATA EMEAL**.

Adicionalmente, para garantir a representação de conselheiros independentes, o Conselho poderá indicar um representante dos conselheiros independentes como Diretor Coordenador ou Diretor Líder. Sua principal função é coordenar assessores externos. Essa função também pode ser exercida pelo Vice-Presidente do Conselho quando nomeado.

De acordo com os princípios da transparência e da boa governança corporativa, o Regulamento do Conselho de Administração da **NTT DATA EMEAL** visa determinar as regras de organização e funcionamento do Conselho de Administração da **NTT DATA** *Europe & LatAm*, **S.L.U**.

Os membros em vigor no final do FY22 estão listados abaixo.

CARGO	COMITÊ DE NOMEAÇÕES E REMUNERAÇÃO	COMITÊ DE AUDITORIA E COMPLIANCE		
PRESIDENTE	Pilar Zulueta de Oya	Alejandro Ferreiro Yazigi		
MEMBROS	Pedro Luis Uriarte Santamarina	Pilar Zulueta de Oya		
	Kei Anzai	Kei Anzai		
	Miyuki Ide	Miyuki Ide		
	Chieri Kimura	Chieri Kimura		
	Mónica de Oriol Icaza			
SECRETÁRIO	Antonio Gómez Jarillo	Antonio Gómez Jarillo		
OBSERVADORES PERMANENTEES	Ichiro Tanaka	Eduardo de Aranzadi Rotondo, Shoji Nitta, Gerhard Lübke and Emilio Castillo García		

05 GOVERNANÇA 5.2 Medidas de prevenção à corrupção e ao suborno

NTT DATA FMFAI

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e ao suborno

Após a conclusão bem-sucedida do processo de integração na região EMEAL, que levou à aprovação interna de um novo modelo operacional de Compliance e Gestão de Riscos, em nível de Grupo, não houve evidências de condutas de qualquer tipo que possam estar ligadas à corrupção ou suborno no FY22 e no desenvolvimento de nossas atividades comerciais. Portanto, as demonstrações financeiras não foram afetadas ou alteradas como resultado de tal incidente.

Em conformidade com a efetiva implementação dos princípios de boa governança corporativa e controles internos e alinhados às diretrizes fornecidas pelo nosso acionista controlador, a **NTT DATA EMEAL** continuou a definir e desenhar o novo Programa de *Compliance & Risk Management*, aplicável no Grupo EMEAL. Este Programa mantém o reforço contínuo dos anos anteriores e incorpora novas iniciativas e medidas que visam prevenir qualquer possível corrupção ou suborno na organização, promovendo uma mensagem clara de tolerância zero em relação a este tipo de conduta.



A novidade no FY22 é a implementação de um canal único e global de denúncias, aplicável a todo o Grupo EMEAL (Sistema de *Whistleblowing*). Este canal está em vigor e operacional desde 01 de maio de 2022 e atualmente abrange as entidades dentro do perímetro do Grupo EMEAL. Esse canal significou a ampliação do escopo do canal de denúncias para todas as filiais já integradas.

Qualquer funcionário ou profissional do Grupo e qualquer terceiro que interaja com o nosso Grupo pode utilizar este canal, para comunicar reclamações de forma confidencial e anônima, mantendo as informações dentro dos devidos parâmetros de privacidade e confidencialidade, bem como segurança e criptografia.

Neste novo canal de denúncias, não foi comunicada, durante este FY22, qualquer queixa que pudesse estar associada a alegados atos de corrupção ou suborno, e que pudesse ter levado a uma possível violação da legislação aplicável nesta área. Da mesma forma, não há comunicação de tais atos na organização, por meio de outros canais internos, além do canal de denúncias já mencionado. Não foram registadas queixas no domínio do trabalho ou em qualquer outra área dos direitos humanos.

No FY22, foram recebidas 76 reclamações por meio do novo canal único implantado (no ano anterior, foram registradas 22 reclamações). Assim como no ano anterior, muitas dessas comunicações estavam ligadas à área de Pessoas (Trabalho), pois envolviam supostos incidentes na gestão de pessoas, na área de projetos e sem ligação específica com questões de *Compliance*. Estas comunicações foram geridas internamente, seguindo os procedimentos aplicáveis, e reencaminhadas para as unidades de RH competentes para averiguação e adoção, se for caso disso, das medidas disciplinares necessárias, no âmbito do quadro legal em vigor.

Parte significativa das denúncias recebidas durante o FY22 estava vinculada à subsidiária do Grupo domiciliada no Brasil e, após investigação, muitas delas mostraram uma ação concertada, visando o uso indevido do canal por um ex-funcionário, e eram infundadas.

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e ao suborno



Neste exercício, e no âmbito da atividade de gestão de riscos corporativos realizada periodicamente pelo *Chief Risk Officer* (CRO) do Grupo, em nível global, não foi identificado nenhum risco relevante relacionado a possíveis comportamentos de corrupção ou suborno, não sendo necessária a implementação de medidas adicionais ou específicas voltadas à sua prevenção e/ou mitigação nesse sentido.

Consequentemente, neste FY o CRO não precisou reportar nenhum evento desse tipo ao Comitê de Auditoria e Compliance do Grupo (órgão ao qual o Conselho de Administração delega as funções específicas de supervisão das atividades de Compliance e Risk Management). Isso também se aplica ao Chief Compliance Officer (CCO) do Grupo, que é apoiado diretamente pela área global de Compliance, que não reportou nenhum incidente ou risco latente de corrupção ou suborno à Comissão, nem ao Comitê de Compliance do Grupo EMEAL. recentemente criado de acordo com o novo modelo de Compliance & Risk Management implementado após o processo de integração.

Em relação a disputas, o Grupo tem casos abertos de litígios do FY22, ligados à sua própria atividade, embora nenhum associado à área de corrupção ou suborno, nem sejam materiais.

À data da elaboração do presente Relatório, neste ano, tal como noticiado no ano anterior, o recurso na jurisdição contencioso-administrativa que a entidade do Grupo NTT DATA Spain, S.L.U interpôs recurso contra a Resolução (nem firme nem definitiva) da Comissão Nacional de Mercados e Concorrência (CNMC), pela alegada responsabilidade, mitigada e incidental, em alegadas práticas anticoncorrenciais.

O Grupo NTT DATA EMEAL continua a promover as melhores práticas no ambiente de negócios, bem como o reforço da cultura de *Compliance* e prevenção de riscos e controles internos, realizando ações de conscientização/treinamento, entre outras, visando evitar práticas anticompetitivas de qualquer natureza, com foco especial no setor público, e também na prevenção de conflitos de interesse e incompatibilidades na contratação de colaborações ou apoio em suas atividades.

NTT DATA EMEAL

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e ao suborno

Durante este FY22, o Grupo NTT DATA EMEAL manteve a mesma versão do curso global de Compliance que lancou no AF21, pois a integração é muito recente e está em processo de atualização e unificação dos sistemas, a nível do Grupo. No entanto, a área global de Compliance preparou um novo material de treinamento que será devidamente lancado no início do AF23, em uma nova plataforma interna, que exige uma parametrização adequada para que haja um acesso único e adequado para todos os colaboradores da organização. Esse novo material de treinamento está alinhado e segue as diretrizes e critérios de Compliance transferidos pela matriz japonesa, com foco nos aspectos considerados essenciais para o Grupo EMEAL, incluindo a prevenção de corrupção e suborno, e a promoção do uso do canal de denúncias para a comunicação de possíveis violações regulatórias (também no campo da corrupção e suborno), tanto os regulamentos externos que se aplicam ao Grupo como os regulamentos internos que o Grupo assume voluntariamente. Esta nova formação, tal como no ano anterior, abrangerá todos os níveis e categorias profissionais.

Durante este FY, a alta administração, o *Chief Compliance Officer* do Grupo e as equipes de *Compliance*, em nível global e local, têm claramente priorizado e promovido a mensagem de tolerância zero a crimes na organização, com foco especial em questões Anticorrupção, reforçando as iniciativas voltadas para sua prevenção. Tal como o FY anterior, prosseguiram as acções de sensibilização e formação sobre as políticas internas existentes em matéria de luta contra a corrupção. Especificamente, durante o FY22, o Grupo **NTT DATA EMEAL** tem se concentrado em ações de treinamento e conscientização sobre os aspectos importantes relacionados ao *Compliance* refletidos a seguir:

CÓDIGO DE CONDUTA DO NTT DATA GROUP

A controladora japonesa do **Grupo NTT DATA EMEAL** publicou, em 12 de maio de 2022,
uma nova versão do Código de Conduta do **Grupo NTT DATA**, aplicável a todas as *Operating Companies* do **Grupo NTT DATA**,
domiciliadas no Japão e no exterior. Este
Código, portanto, também se aplica ao **Grupo NTT DATA EMEAL**, como um quadro de
referência e guia para o novo Programa de *Compliance* global que está sendo desenhado.

O Código inclui os princípios, valores e diretrizes comportamentais do **Grupo NTT DATA** para todos os colaboradores. Também promove negócios éticos e responsáveis. Seus aspectos mais relevantes são:

- Proibição de corrupção e suborno.
- Respeito aos direitos humanos.
- Promoção da diversidade, equidade e inclusão.
- Proteção do meio ambiente, em todo o mundo.
- Cadeia de suprimentos responsável.
- Saúde e segurança no ambiente de trabalho.
- Tratamento adequado do patrimônio societário e de terceiros.
- Relacionamento com clientes e outros parceiros de negócios em operações de negócios.
- Regulação de potenciais conflitos de interesse.
- Denúncia de possíveis infrações regulatórias, tanto externas quanto internas.

Este Código é público e pode ser consultado no site corporativo do **Grupo NTT DATA**, nas seções " *About Us* " e " *Our Way* " (https://www.nttdata.com/global/en/).

CÓDIGO DE CONDUTA DO NTT DATA EMEAL GROUP

O Grupo NTT DATA EMEAL, através do Chief Compliance Officer global e da equipe global de *Compliance*, está trabalhando no desenvolvimento de um novo Código de Conduta, que será aplicado na região EMEAL, totalmente alinhado com o Código de Conduta do Grupo NTT DATA, mas também regulamentando essas peculiaridades desta região.

Pretende-se que este novo Código seja pragmático, especialmente para as Unidades de Negócio e os diferentes stakeholders da Empresa, adapte-se à atividade específica da região e combine e integre os aspetos mais relevantes que afetam todas as filiais do perímetro EMEAL. Essa tarefa envolverá a criação de uma nova estrutura em seu conteúdo, a unificação da terminologia, a fim de homogeneizar os conceitos utilizados, e/ou melhorar sua redação em relação aos textos vinculados às empresas integradas. Em qualquer caso, este novo Código obedecerá a determinadas regras e/ou padrões recentemente publicados, ou em andamento, relevantes para o *Compliance*, tais como:

- ISO 37000, sobre a Governação das Organizações.
- ISO 37301, sobre Sistemas de Gestão de Compliance.
- Act 2/2023, de 20 de fevereiro, que regulamenta a proteção das pessoas que denunciam violações regulamentares e anticorrupção e a diretiva que transpõe a lei
- Projeto de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao dever de diligência em matéria de sustentabilidade das empresas e sua diretiva de alteração (EU) 2019/1937.

Tudo isso com o objetivo de promover a conformidade regulatória em todas as jurisdições em que o Grupo está presente e promover a ética empresarial adequada e os princípios de integridade e transparência.

A violação das suas disposições pode constituir uma violação das regras internas da organização e pode resultar em medidas disciplinares e/ou nas ações legais adequadas.

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e ao suborno

POLÍTICA GLOBAL DE BRINDES E HOSPITALIDADE

Esta Política está progredindo em relação ao FY21 porque o *Chief Compliance Officer* do **Grupo NTT DATA EMEAL**, com o apoio da equipe global de *Compliance*, está preparando uma nova versão da Política, que será aplicada de forma padronizada e unificada em todas as entidades do Grupo.

Esta nova Política prática será muito clara sobre a posição do Grupo nesta área como forma de prevenir qualquer coisa que possa estar alegadamente ligada à corrupção ou suborno, incluindo ações que possam ser consideradas "suborno percebido" no mercado e, em qualquer caso, exercer uma influência indevida ou inadequada, ou tentar obter um tratamento favorável.

Até à publicação desta nova Política, que é iminente, continuam a aplicar-se as Políticas de Brindes e Hospitalidade em Grupo. Entre elas, diretrizes específicas sobre o tema, a serem cumpridas nas relações com o setor público e no setor privado e dentro da organização. No setor público, é expressamente proibido dar ou oferecer qualquer presente ou despesa de hospitalidade, direta ou indiretamente, a agentes públicos, independentemente de seu valor ou valor ou se estiver em andamento uma licitação em que uma entidade do Grupo possa eventualmente ser a licitante vencedora, para evitar qualquer conduta irregular destinada a obter influência ou tratamento favorável. Como critério geral na organização, as despesas de presentes e hospitalidade são ajustadas a um cenário de necessidade, justificação, manutenção de registos e alojamento completo adequados às práticas comerciais habituais locais e, em todos os casos, ao cumprimento dos regulamentos aplicáveis.

POLÍTICA GLOBAL ANTICORRUPÇÃO

Tal como acontece com a futura nova Política de Presentes e Hospitalidade, o **Grupo NTT DATA EMEAL** está a desenvolver uma nova Política Anticorrupção, que está em curso, e que faz parte do novo pacote de Políticas que o Grupo lançará para garantir que o seu âmbito abranja a prevenção criminal em todas as empresas do seu perímetro de forma padronizada e consistente. Esperamos que esta Política seja publicada e comunicada a todos os funcionários do Grupo durante o FY23.

As políticas existentes continuam a promover a tolerância zero à corrupção sob qualquer forma e a facilitar as diretrizes, mencionando explicitamente a conformidade com os regulamentos anticorrupção dos Estados Unidos, Reino Unido e Japão, especificamente o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) dos Estados Unidos, o UK Bribery Act (UKBA) do Reino Unido e o Japanese Unfair Competition Prevention Act, Japão. Também, em matéria de Antissuborno e Lavagem de Dinheiro, referem-se ao cumprimento das normas que, a qualquer momento, podem ser aplicáveis, sejam elas internacionais, europeias ou nacionais

A utilização das Cláusulas
Antissuborno desenvolvidas pela
TRACE International Association
(Anti-Bribery Compliance Solutions),
em todos os contratos internacionais
que a Companhia celebra com
terceiros nessas áreas, também
continua sendo incentivada.

As ações para garantir que essas políticas sejam consideradas continuam a ser promovidas em todas as áreas da organização e devem ser plenamente implementadas e cumpridas.



ACÇÕES ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZAÇÃO, FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO:

Durante o FY22, o **Grupo NTT DATA EMEAL** continuou a fornecer treinamentos em anticorrupção, antissuborno e lavagem de dinheiro por meio de diferentes ações de conscientização presenciais ou remotas, e com assessoria específica neste campo, realizada por equipes de *Compliance* e colaboradores especializados, tanto globalmente, e em nível local (Cluster e/ou país), buscando a prevenção e prevenção de qualquer risco de infração penal ou administrativa.

Da mesma forma, o material de treinamento obrigatório, global e geral, já preparado durante o FY, o novo curso de *Compliance* será lançado no início do FY23 em toda a organização em uma única plataforma integrada, coloca ênfase especial na prevenção criminal e, em particular, nas medidas anticorrupção e antissuborno.

CURSO DE COMPLIANCE GLOBAL

Como já observado, no FY22 o curso global anual de *Compliance* do ano anterior, que é obrigatório para todos os funcionários do Grupo, ainda permanece em vigor, a pedido expresso da **NTT DATA Corporation**. É monitorizado pelo *Global Chief Compliance Officer* e pela área global de *Compliance*, em conjunto com outras áreas da organização envolvidas, incluindo a Digital University, a área de *People* ou RH e a área de *Brand & Communications*. Todos os novos membros da empresa devem concluir este curso para garantir que cumprem os parâmetros de *Compliance* adequados desde o início de seu vínculo laboral com o **Grupo NTT DATA EMEAL**.

Durante o exercício, a área global de *Compliance* preparou um novo curso de *Compliance* para o Grupo; está alinhado com os critérios e diretrizes da matriz japonesa do Grupo, que é obrigatório para todos os funcionários da organização.

A novidade deste ano em relação ao anterior é que este treinamento anual será lançado de forma abrangente e eficaz em uma única plataforma e um primeiro piloto do curso já foi publicado.

O novo curso incorporará um novo sistema de inteligência artificial para garantir um aprendizado eficaz.

A estrutura do conteúdo se concentrará em questões de *Compliance* que o Grupo deseja enfatizar, seguindo as diretrizes da **NTT DATA Corporation**. O curso se concentra em:

- A principal contribuição de cada colaborador para a função de Compliance.
- Usando o Código de Conduta do Grupo NTT DATA como guia de referência.
- Prevenção criminal, com destaque para as medidas anticorrupção e antissuborno.
- A promoção das melhores práticas em matéria de concorrência.
- Divulgar os canais de denúncia existentes na organização e promover a sua utilização.

Ao final do curso é realizado um teste para a avaliação do aprendizado do conteúdo por cada colaborador.

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

A Matriz Global de Riscos de Compliance identifica suspeitas de violações de regulamentos e/ou infrações, associadas, à corrupção, suborno ou lavagem de dinheiro, entre outras, e medidas específicas para sua prevenção ou evitação.



MATRIZ DE RISCO DE CONFORMIDADE GLOBAL

Essa Matriz identifica os riscos criminais que podem estar diretamente ligados à atividade do Grupo. levando em consideração a probabilidade de ocorrência e seu impacto. No FY22, a priorização de possíveis crimes que podem estar associados a essa atividade e a categorização de risco de acordo com uma escala de 1 a 5 continuaram a ser mantidas, considerando as categorias Baixo (1). Baixo/Médio (2), Médio (3), Médio/Alto (4) e Alto (5). Na referida Matriz, não foram identificados riscos criminais de categoria Alta e, dentro da categoria Média/Alta, foram detectados os seguintes, que correspondem aos tipos penais tipificados pelo Código Penal vigente e que podem resultar em responsabilização penal da Empresa: Propriedade Industrial e Intelectual, Corrupção nos negócios, Descoberta e divulgação de segredos, danos, suborno e tráfico de influência.

No FY22, contratamos um fornecedor externo especializado em *Compliance* e Direito Penal, para ajudar a elaborar uma nova Política Global de Prevenção Criminal ou Criminal que abrange todo o **Grupo NTT DATA EMEAL**. Esta Política envolverá a realização de uma nova avaliação de risco que abranja os crimes que podem ser cometidos em cada jurisdição em que o Grupo está presente. Este novo ano terá início de acordo com a legislação espanhola (a *holding matriz* do Grupo está domiciliada em Espanha), mas também incorporará, em fases sucessivas, comparações com a legislação local correspondente que possa ser aplicável.

AÇÕES DE CONTROLE, CORRETIVAS, MONITORAMENTO E ALIDITORIA

As ações são realizadas pelo *Global Chief Compliance Officer*, pela área global de *Compliance* e pela área global de Auditoria Interna. Visam implementar medidas eficazes para detectar, monitorizar e corrigir, se for caso disso, comportamentos ilícitos que envolvam crimes ou riscos de *Compliance* que envolvam corrupção e comportamentos relacionados na organização. A coordenação e colaboração das equipas de *Compliance* a nível local (Cluster e/ou país) é também essencial no desenvolvimento destas ações.

COMPROMISSO ANTICORRUPÇÃO

Tal como no ano anterior, este compromisso continua a constar de todos os contratos a celebrar com consultores externos e intermediários comerciais (comissionados, agentes, representantes e distribuidores). Esse compromisso busca assegurar o cumprimento de todas as normas anticorrupção aplicáveis aos terceiros com os quais o Grupo interage.

Para reforçar isso, cada caso é analisado e, quando se trata de um contrato internacional, também são incluídas as cláusulas antissuborno do TRACE mencionadas na seção "Política Global Anticorrupção".

Uma das ações de curto prazo que a área global de Compliance do Grupo identificou é a elaboração de uma versão revisada do modelo de compromisso Anticorrupção a ser aplicado de forma padronizada em todo o **Grupo NTT DATA EMEAL**, não obstante a necessidade de qualquer ajuste local, devido à legislação específica.

5.2 Medidas de prevenção à corrupção e ao suborno

CANAIS OU SISTEMAS DE DENÚNCIA

Conforme anunciado nesta mesma seção, uma novidade a destacar neste FY22 é que o **Grupo NTT DATA EMEAL** possui um único canal de denúncias, ou Sistema de Denúncias, global, confidencial e anônimo (este último se o reclamante assim desejar), habilitado no site corporativo (https://es.nttdata.com) e acessível a todos os colaboradores do Grupo e terceiros (clientes, clientes, fornecedores, etc.) agir em nome do Grupo ou interagir ou colaborar com o Grupo.

Esse canal está em operação desde 1º de maio de 2022, sendo devidamente comunicado, globalmente, a todos os colaboradores da organização. Essa declaração foi acompanhada de um guia simples que fornece informações úteis sobre o canal, onde ele pode ser acessado para fazer a denúncia e o que ele pode denunciar, promovendo seu uso. O acesso ao canal de denúncias do Grupo e ao referido guia também é possível por meio dos portais internos existentes atualmente.

Vale destacar também a objetividade desse canal, cuja operação é terceirizada e administrada por um conceituado escritório de advocacia. Está localizado em uma avançada plataforma tecnológica externa na Alemanha, mantendo suas características de canal confidencial e anônimo, de acordo com os parâmetros adequados de privacidade e segurança.

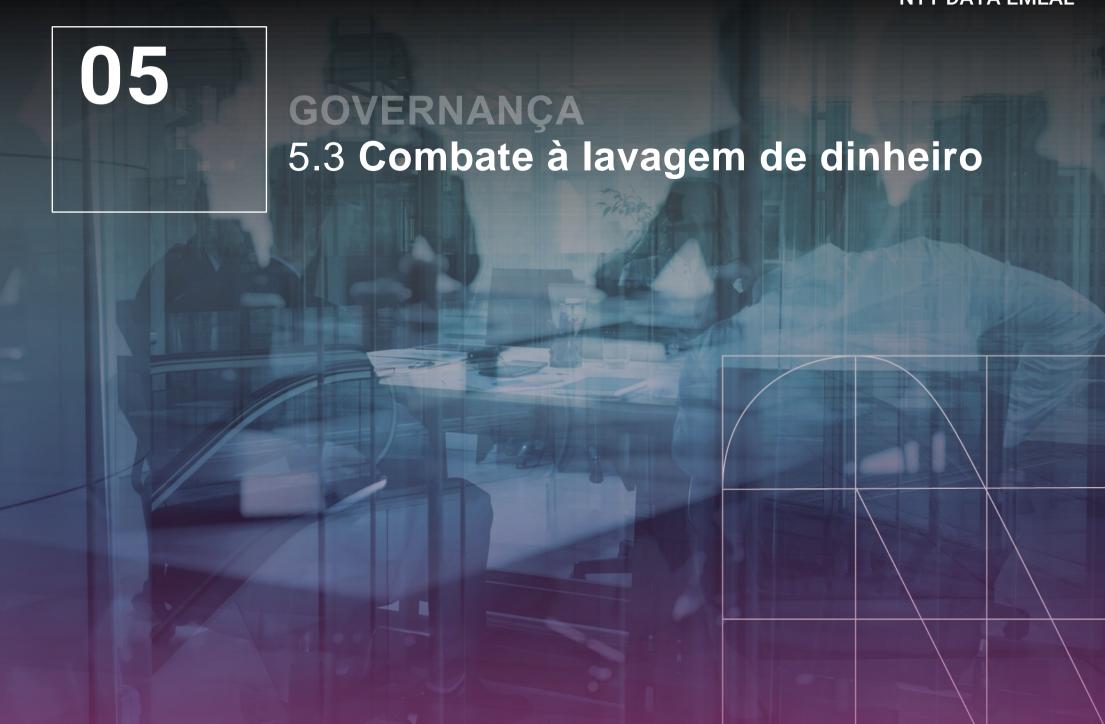
A versão final do procedimento interno que regula o funcionamento deste canal está pronta, pendente de revisão, que já está em curso, para o ajustar à Lei 2/2023, de 20 de fevereiro, que regula a proteção das pessoas que denunciam infrações regulamentares e o combate à corrupção, e que transpõe a diretiva da UE nesta área. Uma vez que esse procedimento tenha sido publicado em toda a organização, ele estará disponível na intranet corporativa global.

Além disso, os funcionários do Grupo podem usar o canal de denúncias da NTT DATA Corporation (*Whistleblowing reporting line*), aplicável a todas as Empresas Operacionais do Grupo NTT DATA (incluindo o Grupo NTT DATA EMEAL), por meio do endereço de e-mail que foi distribuído internamente, globalmente.

Durante o FY22, foram realizadas ações de comunicação em consonância com as do FY anterior:

- As informações sobre as políticas e procedimentos internos anticorrupção do Grupo foram comunicadas aos membros do Conselho de Administração.
- As políticas e procedimentos internos anticorrupção do Grupo foram comunicados aos colaboradores da organização e estão disponíveis para eles em lugar de destaque na intranet corporativa global.
- As políticas e procedimentos anticorrupção são internos, embora seu conteúdo principal seja comunicado a todos os parceiros de negócios com os quais o Grupo interage.
- Informações sobre ações de conscientização e treinamento anticorrupção foram comunicadas aos membros do Conselho de Administração.
- Os funcionários do grupo recebem regularmente treinamento anticorrupção específico, e o novo curso global de Compliance será lançado no início do FY23.





5.3 Combate à lavagem de dinheiro Durante este exercício, continuamos com as mesmas medidas do ano anterior para combater a lavagem de dinheiro, fazendo contribuições para fundações e organizações sem fins lucrativos que são relevantes para o nosso Grupo. Estas medidas são resumidas a seguir:

- · Compliance: Política Penal Global.
- Compliance: Política Global Anticorrupção.
- Compliance: Política Global de Brindes e Hospitalidade.
- Compliance: Matriz de Risco Global de Compliance.
- **Financial:** Controles financeiros e de tesouraria de acordo com as regulamentações internacionais e locais.
- Internal Audit: Controles de Auditoria Interna.
- Internal control and corporate governance: Group Authority Matriz GAM.

Adicionalmente, associado às acões de boa governança do Grupo NTT DATA EMEAL está um processo de controle interno e validação e governança corporativa, por meio da GAM (Group Authority Matrix) e da EMEAL Regional Authority Matrix (ERAM), além do Investments and Contractual Approval process (ICAP), que garantem que a organização atenda aos critérios de governanca corporativa alinhados com a matriz japonesa do Grupo, e com requisitos de auditoria interna e externa. Essas matrizes definem os processos de autorização e tomada de decisão no Grupo, dependendo das atividades desempenhadas.



Durante este FY, não foram feitos aportes de relevância relevante a Fundações, ou a entidades sem fins lucrativos, que estejam vinculados às atividades *pro-bono* da Companhia e que, de qualquer forma, seriam controladas pelas medidas já indicadas, prevendo-se eventual uso indevido de recursos ou conflito de interesses.

O limiar de materialidade aplicado está em linha com as normas de auditoria e, nesse caso, está bem abaixo de 1% do nosso faturamento consolidado.





A NTT DATA EMEAL, em virtude de seus princípios de boa governança e controles internos, possui uma área global de Gestão de Riscos e Seguros, dirigida e gerenciada pelo *Chief Risk Officer* (CRO). Dentro das funções de Gestão de Riscos, em coordenação com o Comitê de Auditoria e Compliance, o CRO identifica e avalia os riscos corporativos. Esses riscos estão estabelecidos no Catálogo de Riscos EMEAL, com base no Catálogo de Riscos Globais fornecido por sua matriz japonesa (NTT DATA Corporation), que inclui todos os riscos relacionados às atividades do Grupo NTT DATA, bem como riscos relacionados a áreas de negócios e processos específicos do EMEAL para o FY22.

5.4 Gestão de riscos

A abordagem da NTT DATA EMEAL para a avaliação de riscos inclui o cálculo do risco inerente (resultante da probabilidade de ocorrência passada ou futura de um fator de risco e seu impacto, que pode ser financeiro, reputacional, operacional ou legal) e do risco residual (que considera o controle existente para esse fator de risco, mitigar o impacto ou impedir que o evento ocorra e prejudicar a empresa).

Ter um valor para "risco inerente" diferenciado do valor para "risco residual" permite orientar onde concentrar, monitorar e controlar (por exemplo, para riscos com alto risco inerente, mas baixo risco residual) e onde planejar novas ações (por exemplo, quando a diferença entre risco inerente e residual é baixa ou zero).

O processo de gestão de riscos visa identificar as áreas que necessitam de intervenção e priorizar as ações relacionadas com base no nível de risco. Todos os riscos são abordados e gerenciados na EMEAL, com uma graduação de esforços e recursos "baseados em risco". As ações podem ser de qualquer tipo, dependendo do fator de risco específico.

A ação visa demonstrar a capacidade da empresa de governar seus próprios riscos, considerando diversas alternativas, como eliminar a fonte de risco, atuar sobre a probabilidade ou consequências do evento, compartilhar o risco (por exemplo, por meio de contratos, compra de seguros, etc.), até reter o risco por decisão informada.

Os fatores de risco constantes do Catálogo de Riscos da EMEAL, bem como as ações de prevenção, mitigação ou monitorização desses riscos, foram revistos e definidos pelo CRO no FY22, com a colaboração de outras áreas envolvidas na organização, para verificar se era necessário proceder a ajustes devido à evolução das atividades do Grupo e ao aparecimento de novos fatores externos ou circunstâncias que afetam o Grupo.

A atividade de avaliação de riscos da **NTT DATA EMEAL** para o exercício, que foi gerenciada e coordenada pelo *Chief Risk Officer*, não identificou riscos adicionais e específicos aplicáveis em nível regional e diferentes dos riscos incluídos no Catálogo de Riscos Globais fornecido pela **NTT DATA Corporation**. Nenhum risco foi classificado como relevante (alta probabilidade e alto impacto) para a Companhia.

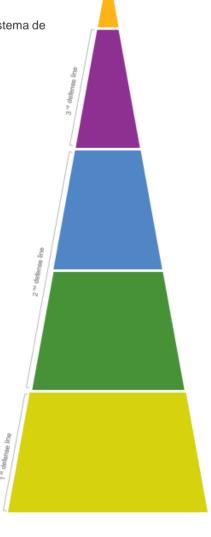
5.4 Gestão de riscos

A figura a seguir apresenta um resumo do sistema de controle interno de riscos da empresa*:

METODOLOGIA DE CONTROLE DE RISCOS

A cada exercício social, o CRO submete sua Avaliação Anual de Riscos ao Comitê de Auditoria e Compliance, em coordenação com as demais áreas envolvidas na Companhia, em três fases:

- Fase 1: Avaliação dos riscos. No início do exercício, avaliamos os riscos, identificando os riscos materiais ou mais críticos, e definimos as medidas consideradas adequadas para o exercício em curso, com o objetivo de preveni-los e/ou reduzir seus impactos.
- Fase 2: Avaliação intercalar. Na metade do exercício correspondente, é apresentado um relatório sobre o estado de execução das medidas (previstas ou não), os incidentes ocorridos nas mesmas áreas de risco e uma avaliação das suas repercussões.
- Fase 3: Avaliação final. Ao final do exercício, avaliamos o andamento das medidas adotadas para sua prevenção e/ou mitigação, as medidas que deverão ser continuadas ou adotadas no próximo exercício, os incidentes ocorridos e sua avaliação.
- *No H2 do FY23 será implantada uma nova ferramenta computacional para gerenciar este sistema.



Board of Directors

Audit Commitee

Internal audit

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

Control units

CISO / CRO / CIO / CFO / Compliance / Risk & insurance mngt. /

Production area, etc.

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

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

Global units

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

Committees: Global BSA Com.

Business Economics Com., etc.

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

Offices, Region, Local units

Head of Office Head of Unit.

Head of Region

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

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

O processo global de Gestão de Riscos envolve todas as entidades da EMEAL; a avaliação dos riscos, a avaliação intercalar e a avaliação final são realizadas a nível do país/cluster e os resultados relacionados são combinados de modo a ter uma visão geral da situação do EMEAL e a apresentar um relatório à **NTT DATA Corporation**.



PRIVACIDADE

O escritório de proteção de dados da **NTT Data** possui projetos de melhoria contínua na proteção de dados, implementando procedimentos e tecnologias que melhoram a eficácia da proteção de dados, bem como conscientização e treinamento contínuo sobre privacidade e segurança de dados pessoais.

Durante o FY22, foi realizado um procedimento sancionatório pela autoridade de controle relativamente a um erro isolado na configuração de um sistema de informação em violação das instruções e políticas de segurança da informação de tratamento de dados pessoais que a nossa empresa aplica nas suas equipas de trabalho. Isso foi resolvido com o pagamento da sanção proposta sem reconhecimento expresso de responsabilidade.

Por outro lado, identificamos 3 violações de dados, de natureza menor, que gerimos em conjunto com os nossos clientes.

Em relação aos treinamentos, existem vários cursos específicos sobre privacidade, e enviamos mensalmente pílulas com temas quentes como: gerenciamento de incidentes em projetos, como identificar se eu processo dados pessoais, como apagar dados pessoais no contexto do projeto, etc.

CIBERSEGURANCA

Com relação à cibersegurança, continuamos a melhorar as ferramentas e capacidades das nossas equipas para nos prepararmos para um ambiente cada vez mais exigente e regulado, em que o número e a sofisticação dos ciberataques aumentam significativamente todos os anos.

Apesar deste aumento no número de ciberataques, e graças às medidas implementadas na NTT DATA, todos os ataques no ano fiscal foram interrompidos e não houve incidentes relevantes ou qualquer repercussão na infraestrutura corporativa.

Em relação aos treinamentos de segurança, campanhas de conscientização são divulgadas a cada 2 meses, que incluem cartões de *awareness*, jogos, uma série com episódios, etc.

Todos os funcionários devem concluir um curso básico e obrigatório de segurança, que atingiu 92% de participação no FY22.



, On 20 June, the NTT Data EMEAL Security Department Hacking team ran a phishing awareness campaign was in which you took part.

- Sender: SharePoint Online
- Subject: A SharePoint document has been shared with you
- Body of mail: It contained the following information:

Security is everyone's business! Security Office Hacking Center hacking.security.corporate@nttdata.com

Pelo menos uma vez por ano, cada usuário recebe um e-mail de simulação de *phishing* para verificar a porcentagem de usuários que detectam esses e-mails como fraudulentos, em comparação com aqueles que não detectam.

Phishing é uma tentativa de enganar os usuários, tentando obter informações confidenciais, credenciais de acesso ou até mesmo baixar arquivos com software malicioso para infectar nosso sistema.

5.4 Gestão de riscos

As normas internacionais do mecanismo ISO 27001, ENS e TISAX definem os requisitos para os sistemas de gestão de segurança da informação das empresas

Locais	ISO/IEC 27001:2017	ENS (Inscrição)	TISAX	ISAE*
Alemanha (8 Centros)Hamburg, Wolfsburg, Köln, Frankfurt, Stuttgart,Ettlingen, Ingolstad, Erfurt	х			
Brasil	Х			
Espanha				
• Madrid	X	Х	Х	
• Barcelona	X	Х	Х	
Múrcia	Х	Х	Х	
Sevilha (2 Centros)	Χ	Х	Х	
• Cantábria	Х			
Cidade Real	Χ	Χ		
Alicante (2 Centros)	Χ	Χ	Х	Х
• Valência		Х		
Itália (4 Centros) • Milão (2 Centros), Nápoles, Roma	X			
Marrocos			Х	
Peru	X	Χ		
Reino Unido (3 Centros) • Londres (2 Centros), Birmingham	x			
Romênia (6 Centros) Cluj-Napoca (3 Centros), Brasov, lasi, Timisoara	X			

^{*} ISAE (*International Standard on Assurance Engagements*) Trata-se de uma norma internacional sobre compromissos de garantia para clientes, que não avalia controles de segurança física, exceto pela existência do corpo documental (por exemplo, Gerenciamento de Acesso aos CPDs), portanto não se aplica a nenhum local específico.

O grupo empresarial **NTT DATASpain** está certificado no âmbito de um Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI) corporativo baseado nas normas de alto nível ISO 27001 e ENS (National Security Scheme) com os seguintes objetivos::

- Informações classificadas e controladas. Garantir a disponibilidade, confidencialidade e integridade da informação gerida 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 às informações respeitando as estratégias definidas pela empresa e seus clientes.
- Consciência. Proporcionar conscientização interna sobre questões de Segurança da Informação, para garantir que os atores envolvidos saibam como evitar incidentes ou saibam como agir caso algum seja detectado.
- Compromisso. Demonstrar o compromisso da organização com a segurança da informação, especialmente ao gerenciar as informações dos clientes.
- Investimentos Priorizados. Priorize os investimentos em controles de segurança de acordo com o valor que eles trazem para o serviço e o nível de segurança que os clientes exigem. Para serviços:
 - Serviços de Infraestrutura de Hosting, Housing, Tecnologia de Sistemas, Operação e Monitoramento/ Observabilidad; e nos serviços anteriormente prestados na cloud.
- Serviços de desenvolvimento e manutenção de aplicações.
- Terceirização de Processos de Negócios.



5.5 Direitos humanos

IMPLEMENTAÇÃO DE PROCEDIMENTOS DE DUE DILIGENCE FM DIREITOS HUMANOS

Como já anunciado no FY anterior, e anteriormente neste Relatório, no FY22 a matriz japonesa, **NTT DATA Corporation** publicou uma nova versão do Código de Conduta do **Grupo NTT DATA**, que se aplica a todas as *Operating Companies* do Grupo e reforça a defesa e proteção dos Direitos Humanos na organização e em quaisquer interações do Grupo com terceiros.

Este Código dedica uma seção específica ao respeito aos direitos humanos, apoiando integralmente a Política do **Grupo NTT** (à qual pertence o **Grupo NTT DATA**) nesta área (*NTT Group Global Human Rights Policy*).

A pedido de nossa matriz japonesa, o documento chamado "*NTT Group's Human Rights Charter* " continua a ser publicado na intranet global corporativa, para que todos os nossos funcionários possam lê-lo.

Neste último ano, o **Grupo NTT DATA EMEAL** foi submetido a uma *due diligence* específica de Direitos Humanos, promovida pelo Departamento de Sustentabilidade/Escritório de Direitos Humanos da matriz japonesa, como parte das iniciativas de melhoria contínua do **Grupo NTT DATA** nesse campo e da importância que o Grupo dá ao assunto.

No FY22, no âmbito do fortalecimento das acões relacionadas à gestão de fornecedores no Grupo NTT DATA, foi elaborado um Código de Conduta para a sustentabilidade na cadeia de suprimentos (NTT DATA Group Guidelines for Sustainability in Supply Chain). O Grupo NTT DATA EMEAL está agora a revê-lo para ver se requer aiustes a nível regional. considerando a futura diretiva europeia sobre due diligence na sustentabilidade empresarial.

Este Código de Conduta para a Sustentabilidade da Cadeia de Suprimentos reflete os princípios e diretrizes de Sustentabilidade, Direitos Humanos, Trabalho e Proteção ao Meio Ambiente, que devem ser seguidos por todos os fornecedores do Grupo e que tem como objetivo assegurar processos de compras éticos e responsáveis.

Ao desenvolver suas atividades, o **Grupo NTT DATA EMEAL**, procura evitar consequências negativas no campo dos Direitos Humanos e proíbe o trabalho forçado e o trabalho infantil.



5.5 Direitos humanos



PREVENÇÃO DE RISCOS DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

O Grupo Empresarial NTT DATA Spain sempre promoveu e cumpriu todas as leis sobre o respeito pela liberdade de associação e o direito à negociação coletiva e os regulamentos contidos nos Tratados e Convenções Internacionais (Convenção da OIT), nas Disposições Comunitárias, na Constituição espanhola, no Estatuto dos Trabalhadores, na Lei Orgânica 11/1985, de 2 de agosto, sobre a Liberdade Sindical e na Lei Orgânica 1/2002, de 22 de março, regulamentando o Direito de Associação.

Além disso, o Grupo Empresarial NTT DATA Spain é uma empresa global, presidida pelos valores da liberdade responsável, exigindo generosidade, energia criativa, coerência e transparência, preocupada não só com o desenvolvimento integral dos seus colaboradores, mas também com as comunidades em que está presente.

O Grupo Empresarial NTT DATA Spain tem internamente, como instrumento de conformidade essencial e básico, o Código de Ética e Conduta Profissional (inclui a *Global Compliance Policy* da NTT DATA), bem como vários protocolos e políticas que asseguram o cumprimento e o respeito pelos Direitos Humanos na Empresa, como o Protocolo Corporativo contra o assédio sexual e moral, os Planos de Igualdade, as várias políticas de conciliação, etc.

O Grupo Empresarial NTT DATA Spain contribui para a integração das pessoas com deficiência no emprego, cumprindo as disposições da regulamentação laboral aplicável (Lei Geral da Deficiência em Espanha) e aplica as medidas alternativas em vigor que asseguram o emprego remunerado e os ajustamentos e adaptações de natureza pessoal e social exigidos por este tipo de trabalhador.

O Grupo Empresarial NTT DATA Spain cumpre as medidas legais no domínio dos direitos humanos e complementa-as com as suas próprias medidas existentes. Embora se entenda que o sector da consultoria em Espanha não é uma área de atividade onde ocorrem violações tão graves, o grupo de empresas NTT DATA Spain condena veementemente o trabalho forçado e o trabalho infantil.

O Grupo Empresarial NTT DATA Spain também respeita todas as disposições regulamentares aplicáveis à idade mínima de acesso ao trabalho, tanto em Espanha como nos outros países em que está presente, e insta os seus subcontratados, fornecedores e outros parceiros comerciais a combater o trabalho infantil.

No âmbito do projeto de reorganização e integração das empresas operacionais NTT DATA EMEAL, os princípios estabelecidos para o grupo de empresas NTT DATA Espanha e, na medida em que se aplicam ao resto do perímetro, estão a ser ajustados de modo a serem idênticos em todos os domínios.

O Grupo Empresarial **NTT DATA Spain** considera que todos os profissionais devem ser tratados com respeito e dignidade, evitando a discriminação em razão de raça, sexo, ideologia, nacionalidade, religião, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra condição. Portanto, a **NTT DATA Spain** está comprometida em manter e proteger um ambiente de trabalho onde a dignidade e os direitos trabalhistas fundamentais sejam respeitados e usará todas as medidas disponíveis para fazê-lo.

5.5 Direitos humanos

As extraordinárias repercussões da **Inteligência Artificial (IA)** em todos os setores econômicos estão gerando novos desafios éticos para profissionais e especialistas em tecnologia e negócios.

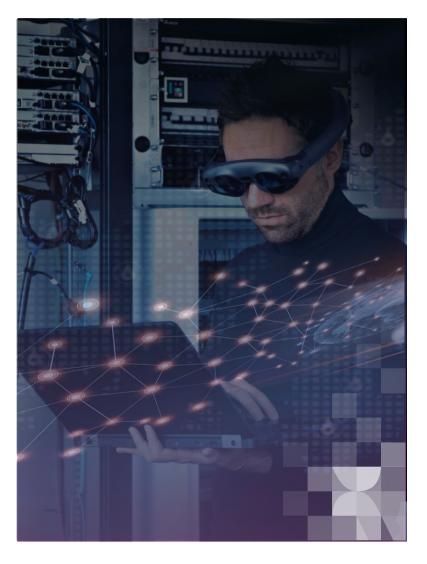
COMPROMISSO COM A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL RESPONSÁVEL PARA CONTRIBUIR COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O grupo NTT DATA EMEAL partilha as orientações definidas pela União Europeia para abordar uma abordagem ética da Inteligência Artificial: legalidade e alinhamento com todas as leis e regulamentos aplicáveis, aderência a princípios e valores éticos e robustez, a partir de abordagens tecnológicas e sociais, que garantem que a Inteligência Artificial tem um efeito positivo nas comunidades e nas pessoas.

A legislação proposta, conhecida como Lei de Inteligência Artificial, se concentra principalmente no fortalecimento das regras sobre qualidade de dados, transparência, supervisão humana e responsabilidade sobre essa tecnologia. Também aborda questões éticas e desafios de implementação em diversos setores.

A Empresa está ciente de que a Fundação SERES criou um laboratório para desenvolver estruturas de ação para ajudar pesquisadores, executivos e cidadãos em geral, a entender e abordar em termos práticos os problemas éticos e sociais associados à estrutura de IA.

Como um marco importante, um conjunto comum de regras para o uso responsável e inclusivo da IA nas empresas foi definido por meio de 12 declarações que estão alinhadas com as diretrizes éticas estabelecidas pela Comissão Europeia para Inteligência Artificial confiável.



A tecnologia digital também é fundamental para o Pacto Ecológico Europeu.

5.6 Prevenção do assédio

PROTOCOLO INTERNO RELATIVO À PREVENÇÃO, RESPOSTA E PENALIZAÇÃO DO ASSÉDIO NO TRABALHO

Especificamente, e através de People e RH o grupo NTT DATA EMEAL possui um protocolo interno de atuação sobre a prevenção, ação e penalização do assédio laboral, tanto moral como sexista, de forma a resolver uma situação discriminatória e minimizar as suas consequências, garantindo os direitos das pessoas. Este protocolo tem os procedimentos de gestão correspondentes e a colaboração do mediador e da comissão de controlo e prevenção. Para isso, o grupo NTT DATA EMEAL disponibiliza canais de notificação e denúncia para profissionais e terceiros por meio do Sistema de Alerta de Whistleblowing, para comunicação anônima desse tipo de caso. Este Sistema e seu procedimento interno estão disponíveis na Intranet corporativa global e no site corporativo: www.nttdata.com.

Embora todos os países respeitem os princípios do código de ética da empresa, alguns também incorporam protocolos e políticas específicas para prevenir o assédio. Além disso, medidas específicas para a prevenção do bullying são mostradas na tabela.

PAÍS	MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO
BRASIL	Código de Ética, "Assédio Não!" Campanha, pílulas informativas sobre assédio, Canal de Denúncias
CHILE	Campanha contra o Assédio Sexual e no Local de Trabalho Março de 2023, Campanha contra o Assédio Sexual, Canal de Denúncias
ESPANHA	Plano de Igualdade, Protocolo contra Assédio Sexual ou de Gênero e Protocolo contra Assédio Moral no Trabalho
MÉXICO	Código de Ética – Regimento Interno do Trabalho, caixas de correio de denúncia de assédio sexual. NOM 035 - mecanismos de identificação de riscos psicossociais para identificá-los e canalizá-los adequadamente
PERU	Lei nº 27942 sobre a Prevenção e Punição do Assédio Sexual e Decreto Supremo nº 014-2019-MIMP. Protocolo Corporativo Contra o Assédio Sexual e Moral. Comissão de Avaliação de casos de assédio sexual e no local de trabalho
PORTUGAL	Code of Ethics
REINO UNIDO	NTT DATA Harassment and Bullying Policy
ROMÊNIA	Política de Cumprimento da Dignidade no Trabalho e Regulamento Interno - Regras sobre o cumprimento do princípio da não discriminação e eliminação de qualquer forma de violação da dignidade
ESTADOS UNIDOS	Medidas no Manual do Empregado (Employee Handbook)

O grupo NTT DATA EMEAL está ciente da importância da transparência e da boa governança na gestão das questões fiscais.

O Conselho de Administração da NTT DATA EMEAL aprovou, com efeitos a partir de 1º de abril de 2022, a nova Política Fiscal da NTT DATA EMEAL, que estabelece os princípios e diretrizes que regem a gestão dos assuntos tributários do *Grupo* NTT DATA EMEAL em todos os territórios onde está presente. Esta política está publicada no site corporativo.

De acordo com o disposto nesta Política Fiscal, o Conselho de Administração deve considerar as possíveis consequências fiscais de operações e investimentos que estejam sujeitas à sua aprovação. A Política Tributária da NTT DATA EMEAL é desenvolvida com o objetivo de apoiar as estratégias de negócios do grupo, por meio do cumprimento das obrigações fiscais e da redução de riscos fiscais.

A Política Tributária está alinhada à missão corporativa, indicada em sua terceira seção, de assegurar a gestão responsável dos negócios, proteger o valor fornecido aos acionistas e considerar os interesses dos demais stakeholders. A seguir, um trecho da Política Fiscal:

"Esta Política Tributária estabelece princípios e diretrizes para definir a abordagem do **Grupo NTT DATA EMEAL** em matéria tributária em todo o mundo e de acordo com a legislação aplicável nos países e territórios em que atua. Esses princípios também estão alinhados com a Política Tributária do **Grupo NTT** e com os Princípios Tributários Globais da **NTT DATA**.

O Grupo **NTT DATA EMEAL** possui ainda o seu Quadro Interno de Controle Tributário, que estabelece os princípios e a estrutura do quadro de controle e gestão de riscos tributários, de acordo com esta Política Tributária".

The Audit and Compliance Committee is responsible for periodically reviewing tax policy. This body is also responsible for periodically informing the Board of Directors of the degree of compliance with the Fiscal Policy and for monitoring the Group's Fiscal Control Framework.

Os princípios que regem a gestão dos assuntos fiscais da NTT DATA são::

- Proatividade
- Transparência
- · Boa governança

As orientações prioritárias para a gestão dos assuntos fiscais são as seguintes:

- Conformidade com a legislação internacional e local, obrigações fiscais, obrigações de reporting e informações resultantes de suas atividades, interpretando razoavelmente os regulamentos, preservando nosso direito de ir aos tribunais quando consideramos que a legislação foi interpretada erroneamente.
- Gerencie os riscos fiscais de forma diligente e proativa.
- Informação ao Conselho de Administração sobre todas as transacções significativas em conformidade com as disposições da Lei das Sociedades Espanholas.
- Manter uma relação profissional e transparente com as Administrações Tributárias das jurisdições onde a NTT DATA EMEAL está presente.
- A avaliação das transações com partes relacionadas é realizada pelo valor de mercado.
- O Grupo não opera em jurisdições não cooperativas nem usa processos ou sistemas opacos para fins evasivos.
- Desenvolver e manter relações profissionais adequadas com as autoridades fiscais no cumprimento das obrigações fiscais e na resposta às exigências de forma transparente e profissional, de acordo com o Código de Ética e Conduta Profissional do Grupo NTT DATA EMEAL.

Como indicado acima, a Política Tributária da NTT DATA EMEAL visa dar continuidade à promoção das melhores práticas de boa governança tributária corporativa para a qestão de riscos tributários.

O Conselho de Administração da NTT DATA EMEAL aprovou no dia 1 de dezembro de 2022 a nova Norma Quadro de Controlo Fiscal que se aplica a todos os países da EMEAL e define os principais papéis e responsabilidades na gestão e controlo dos riscos fiscais do Grupo, tomando como referência o modelo das três linhas de defesa...

Primeira linha de defesa: formada pela área de Tax Governance & Advisory, os chamados Local Tax Connectors e as demais áreas diretamente envolvidas nos processos tributários. Eles são responsáveis por executar os controles e reportar à segunda linha de defesa as situações que possam representar uma área de incerteza fiscal.

A segunda linha de defesa: é composta pela área de *Tax Governance & Advisory* do Grupo, como responsável pela estrutura de controle tributário, e pelo Gerente de Riscos Corporativos CRO. Seu papel é promover o estabelecimento e a atualização de controles em relação às áreas de risco fiscal, bem como definir medidas para mitigálos. Da mesma forma, o CFO EMEAL (*Chief Financial Officer*), com o auxílio dos CFOs dos *Clusters*, supervisiona a implementação e o cumprimento dos Princípios Fiscais estabelecidos na Política Fiscal e auxilia no desenvolvimento do Marco de Controle Fiscal em todas as geografias do **Grupo NTT DATA EMEAL**.

Terceira linha de defesa: a Auditoria Interna verifica o bom funcionamento do Marco de Controle Fiscal.

A Norma Marco de Controle Fiscal também articula o Ciclo de Gestão e Controle do Risco Fiscal, cujas etapas são: identificação, avaliação, resposta, monitoramento e reporte.

O grupo utiliza o Ciclo de Gestão e Controle de Riscos Tributários para gerenciar e monitorar os riscos tributários. A metodologia de avaliação de riscos fiscais da NTT DATA EMEAL baseia-se na avaliação do risco inerente e do risco residual

Os riscos fiscais são identificados pelo responsável pelos controles, que preenche questionários de autoavaliação, e nas reclamações recebidas por meio do Canal de Denúncias NTT DATA EMEAL, onde stakeholders externos e internos podem apresentar reclamações relacionadas a impostos. O Canal de Denúncias também serve para coletar informações sobre as opiniões e preocupações dos stakeholders em relação aos tributos.

A companhia participa de ações relacionadas à gestão de stakeholders em relação a questões tributárias, como fóruns setoriais.

São desenvolvidos planos de ação para mitigação de riscos tributários no âmbito do Ciclo de Gestão e Controle do Risco Fiscal. O cumprimento dos planos de ação dos anos anteriores é monitorado pelo Comitê de Auditoria e Compliance.

Com base no Ciclo, a área de *Tax Governance & Advisory* elabora o relatório anual de Impostos para o Comitê de Auditoria e Compliance e para o Conselho de Administração sobre a gestão das questões tributárias e a operação do Marco de Controle Tributário do Grupo durante o ano.

Durante o FY22, o Comitê de Auditoria tomou conhecimento e aprovou as atividades da função fiscal para o FY21 incluídas no Relatório Anual acima mencionado, bem como os seguintes marcos relacionados ao processo de implementação do Ciclo de Gestão e Controle de Riscos Fiscais.

LUCROS OBTIDOS NO PAÍS

Durante este ano fiscal, os lucros aumentaram significativamente em comparação com o ano anterior. Uma explicação mais detalhada dessas questões pode ser encontrada no relatório financeiro.

A tabela a seguir mostra o lucro antes e depois dos impostos por país.

PAÍS	LUCROS ANTES DOS IMPOSTOS FY22 (€)	LUCRO OBTIDO APÓS OS IMPOSTOS FY22 (€)	LUCROS ANTES DOS IMPOSTOS FY21 (€)	LUCROS APÓS OS IMPOSTOS FY21 (€)	LUCROS ANTESDOS IMPOSTOS FY20 (€)	LUCROS DEPOIS DOS IMPOSTOS FY20 (€)
EUROPA	38,005,999	18946073	16941715	25987082		
BÉLGICA	6,939,702	4,206,475	8,809,994	6,021,363	12,845,348	10,101,487
DACH	17290244	10751487	7055550	3066904	-	-
ESPANHA	-34,333,785	-31,327,589	-13,417,847	-1,600,011	-154,642,198	-151,622,904
FRANÇA	-109,663	-198,199	228,228	182,084	-1,712,732	-1,709,675
GRÉCIA	402,423	313,888	-	-	-	-
ITÁLIA	34,569,301	25,022,236	20,109,465	18,589,581	17,773,435	15,656,875
LUXEMBURGO	113,432	113,432	4,710	4,710	-1,002,690	-1,002,690
PAÍSES BAIXOS	2,482,927	1,755,595	4,573,387	3,231,776	21,897,194	20,849,279
PORTUGAL	-761,329	-1,228,610	3,271,385	2,267,841	651,173	-768225
REINO UNIDO	10,096,089	8,733,598	-13,250,497	-5,066,909	-190	5,632,864
ROMÊNIA	1,218,749	742,023	-1,847,004	-1,750,723	-	-
CROÁCIA	72,070	59,200	50,332	45,395	-	-
ANDORRA	-75,796	-75,796	22,914	22,914	-	-
SÉRVIA	125,221	101,920	5,354	5,552	-	-
POLÔNIA	-23,587	-23,587	-	-	-	-
AMÉRICA	48,016,889	29,741,139	45,753,898	27,789,514		
ARGENTINA	-80,403	-1,472,594	3,917,360	2,228,953	-5,118,606	-2,768,191
BRASIL	30,172,023	16,835,169	22,581,998	14,517,807	12,087,387	10,904,669
CHILE	5,398,915	3,914,916	12,415,244	9,935,693	-20,697,580	-15,472,846
COLÔMBIA	-1,457,843	-2,268,813	584,463	-71,504	-418,006	-788,786
MÉXICO	7,917,448	7,725,487	2,915,067	382,108	2,838,899	1,500,284
PERU	4,456,910	3852424	3921919	1265146	6786121	1261398
EUA	1609839	1154550	-582153	-468687	11054659	10446909
ÁFRICA	444,309	289,710	382,405	192,683		
MARROCOS	444,309	289,710	417,512	227,789	-3,876,256	-3,876,256
ÁFRICA DO SUL	0	0	-35,107	-35,107		
GLOBAL	86,467,197	48,976,923	63,078,018	53,969,279	-90,006,792	-95,113,817

IMPOSTO PAGO SOBRE OS LUCROS

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

As informações sobre reembolsos estão incluídas neste ano fiscal.

PAÍS	IMPOSTO DE RENDA PAGO FY22 (€)	RESTITUIÇÕES DE IMPOSTOS SOBRE LUCROS FY22 (€)	IMPOSTO PAGO SOBRE OS LUCROS FY21 (€)	IMPOSTO PAGO SOBRE OS LUCROS FY20 (€)
EUROPA			17,008,164	
BÉLGICA	5,188,685	-802,419	1,621,360	693,424
DACH*	453,945	0	411,428	
ESPANHA	998,114	-105,225	5,602,959	74,604
FRANÇA	0	0	1,406	808,383
GRÉCIA	0	0		
ITÁLIA	3,657,453	0	4,490,431	0
LUXEMBURGO	389,520	-35,812	389,537	
PAÍSES BAIXOS	3,191,832	-784,759	971,836	
PORTUGAL	9,906	-56,224	1,965,687	755,586
REINO UNIDO	1,872,394	0	1,317,880	256,089
ROMÊNIA	212,811	-165,511	213,120	
CROÁCIA	600	0	3,870	
Demais Países EMEA**	3,651,323	0		
SÉRVIA	0	0		
AMÉRICA			15,954,873	
ARGENTINA	0	0	0	0
BRASIL	4,787,411	0	7,084,009	41,923
CHILE	1,311,792	-2,267,337	3,324,806	910,417
COLÔMBIA	476,219	-1,926,250	484,180	354,699
MÉXICO	2,612,763	0	724,254	1,310,448
PERU	3,286,309	0	4260653	5319335
EUA	511149	-19742	76970	2165035
ÁFRICA			23,018	
MARROCOS	88,065	0	23,018	0
ÁFRICA DO SUL	32,700,288	-6,163,279	32,986,056	15,411,554

^{*}DACH inclui dados da Alemanha, Áustria e Suíça.

^{**}Demais Países EMEA incluem o Vietnã.

SUBVENÇÕES PÚBLICAS RECEBIDAS

Este quadro apresenta na primeira coluna as subvenções públicas recebidas e na segunda coluna os rendimentos devidos a esses subsídios.

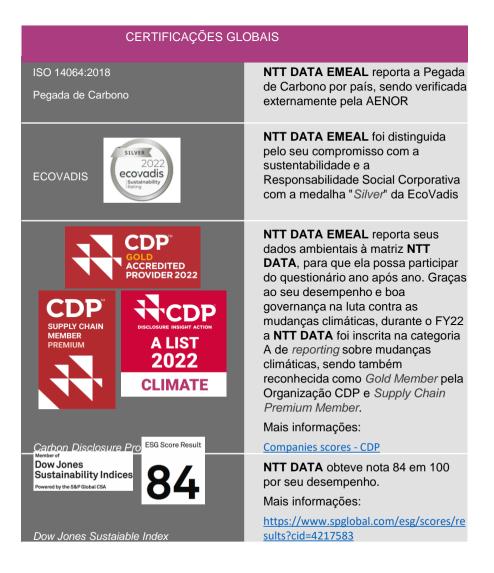
PAÍS	COBRANÇAS DE SUBVENÇÕES PÚBLICAS RECEBIDAS FY22(€)	RETORNOS FY22 (€)	COBRANÇAS DE SUBVENÇÕES PÚBLICAS RECEBIDAS FY21(€)	COBRANÇAS DE SUBVENÇÕES PÚBLICAS RECEBIDAS FY20 (€)
EUROPA			2,098,056	
BÉLGICA	86,222		495,117	623,603
DACH				
ESPANHA	986,345		1,380,306	1,643,139
FRANÇA				
ITÁLIA	362,986			
LUXEMBURGO				
PAÍSES BAIXOS				
PORTUGAL				
REINO UNIDO				
ROMÊNIA	409,187		222,633	
CROÁCIA				
SÉRVIA				
AMÉRICA			165,888	
ARGENTINA				
BRASIL				
CHILE			165,888	
COLÔMBIA				
MÉXICO				
PERU				
EUA				
ÁFRICA				
MARROCOS				
GLOBAL	1,844,740		2,263,944	2,266,743



5.8 Certificações

Certificações e selos de qualidade

A NTT DATA EMEAL está comprometida com a transparência da informação e com a divulgação da sua informação sob padrões europeus ou internacionais em diferentes áreas, com o objetivo de facilitar a comparação de informações e melhorar a excelência do nosso serviço.



Certificações e selos de qualidade

	CERTIFICAÇÕES LOCAIS					
ISO 14001 Sistema de Gestão Ambiental	Espanha (Madrid, Sevilha, Ciudad Real, Huesca), Reino Unido (Londres, Birmingham), Portugal (Lisboa), Itália (Milão), Roménia (Cluj-Napoca, Brasov, Bucareste, Lasi, Sibiu, Timisoara), Chile (Santiago do Chile), Brasil (São Paulo)	Certificação ISO 9001:2015	Espanha (Madrid, Corunha, Alicante, Barcelona, Bilbao, Las Palmas de Gran Canaria, Múrcia, Salamanca, Sevilha, Valência, Valladolid, Saragoça), Argentina (Buenos Aires), Brasil (São Paulo, Granja Marileusa			
ISO 50001 Sistema de Gestão de Energia	Espanha (Madrid)	Sistemas de Gestão da Qualidade	Uberlândia), Bélgica (Bruxelas), Chile (Santiago de Chile, Temuco), Colômbia (Bogotá), Reino Unido			
Sustentabilidade em edifícios: BREEAM	Espanha e Roménia (Bucareste, Cluj- Napoca)		(Londres, Glasgow), Marrocos (Martil), México (Cidade do México), Peru (Lima, Trujillo), Portugal (Lisboa), Estados Unidos.			
Sustentabilidade em edificações: LEED	Espanha (Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilha), Alemanha (Munique), Itália (Milão, Roma), Roménia (Brasov, Iasi, Timisoara), Colômbia (Bogotá), México (Cidade do México), Brasil (São Paulo), Peru (Lima)	ISO 45001 Sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional	Alemanha (Munique, Colónia, Hamburgo, Wolfsburgo, Frankfurt am Main, Estugarda, Ettlingen, Ingolstadt, Erfurt), Áustria (Viena), Suíça (Berna, Zurique).			
Sustentabilidade em edifícios: WELL	Espanha (Madrid)		Espanha (Madrid, Barcelona, Múrcia, Sevilha (2 centros), Cantábria, Ciudad			
Distintivo ESR Selo® Empresa Responsável 2023 Concedido pelo Centro Mexicano de Filantropia, A.C. (Cemefi)	México (Cidade do México)	ISO 27001 Sistemas de Gestão de Segurança da Informação	Real, Alicante (2 centros) e Valência; Marrocos, Peru, Brasil, Reino Unido (Londres (2 centros) e Birmingham; Itália (Milão (2 centros), Nápoles e Roma; Roménia (Cluj-Napoca (3			
Certificado SA8000:2014 Compromisso com os direitos humanos no trabalho	Itália (Milão, Roma, Nápoles, Turim, Pisa)		centros), Brasov, Iasi e Timisoara) e Alemanha (Hamburgo, Wolfsburgo, Köln, Frankfurt, Estugarda, Ettlingen, Ingolstad e Erfurt).			



6. Prêmios e Reconhecimentos



PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

A **NTT DATA** recebeu o prêmio *Top Employer* em **12 países** em 2023.

Em 2023, o *Top Employer Institute* reconheceu 2.053 organizações em 121 países/regiões como sendo uma das melhores empresas para se trabalhar.

A NTT DATA recebeu este importante reconhecimento em 12 países, alguns pela primeira vez e, outros, nos quais o prêmio foi conquistado por vários anos consecutivos.

Os países em que fomos reconhecidos são:

IBERIA

- Espanha. Concedido pelo oitavo ano consecutivo.
- Portugal. Concedido pelo <u>segundo</u> ano consecutivo.

BÉLGICA

• Bélgica. Premiado pela primeira vez.

DACH

Alemanha. Concedido pelo <u>sétimo</u> ano consecutivo.

ITÁLIA & ROMÊNIA

- Itália. Concedido pelo segundo ano consecutivo.
- Romênia. Premiado pela primeira vez.

AMÉRICAS

- Brasil. Concedido pelo oitavo ano consecutivo.
- Chile. Concedido pelo <u>segundo</u> ano consecutivo.
- México. Premiado pela primeira vez.
- Peru. Premiado pela primeira vez..
- Colômbia. Premiado pela <u>primeira</u> vez...
- Argentina. Premiado pela primeira vez...

Prêmios e Reconhecimentos



Great Place Work

GPTW Ranking Nacional: 9th position (2022-Brasil)

GPTW IT Ranking: 10^a posição (2022-Brasil) GPTW Certified Peru 2022



6º lugar no TOP 62 Melhor empresa para trabalhar por FirstJob (2022-Chile)



DIO Global Transformação na área de trabalho 2021 - Top Empregador do Primeiro Emprego (2022-Brasil)



Top 100 Catalyst para Melhor Empregador votado pela People's Choice (2022-Roménia)



Empregadora de Tecnologia (2022-Brasil)

"Flexibility no trabalho" por HR Information Institute (2022-Portugal)

Revelo Awards 2022 -Top Company Consulting, Primeiro Lugar - Empresa com maior número de contratações e 2ª posição como Marca

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS NA ÁREA DE COMUNICAÇÃO E **MARKETING**



2022 (Espanha) Prêmio Dircom Ramón del Corral Awards por Future at Heart, nossa campanha de comunicação para o rebranding e integração da everis e NTT DATA



Marca Empregadora -Melhor Empregador e Estratégia de Marca aliada à D&I (2022-Brasil)

AWARDS AND ACKNOWLEDGMENTS IN THE FIELD OF DIVERSITY, EQUITY AND **INCLUSION**



Líder em Diversidade pela Financial Times (2022-Reino Unido)

randstad

fundación.

Prêmio a Carlos García Espada, Partner, Diretor e Embaixador de Diversidade da NTT DATA EMEAL, membro do Team Espada e paciente ELA, por seu "Compromisso e Liderança Inspiradores" da Fundação Randstad (17ª edição, Espanha)

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS NO CAMPO DO COMPROMISSO SOCIAL



Prêmio "100 melhores ideias da Espanha" na categoria de Sustentabilidade da Atualidade Econômica, Iniciativa premiada: Tech for Sustainability, a primeira plataforma de crowdfunding a dar visibilidade a iniciativas sem fins lucrativos com impacto no ambiente e nos grupos mais carenciados (Espanha)



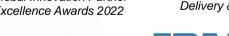
"Melhores Ações de Sustentabilidade 2022" pela CSR Commitment (Espanha)



PRÉMIOS E RECONHECIMENTOS COMO PARCEIROS DE REFERÊNCIA NO SETOR DE TI



Global Innovation Partner Excellence Awards 2022



2022 Highest growing Partner of the year (Spain)



2 MuleSoft Mentor & 1 MuleSoft Ambassador in Spain Delivery & GTM Champions



2022 Digital Experience- Solution Partner of the Year (UK & Ireland)



Innovation Award Winner 2022 - Social Impact First Partner Globally with +1000 Outsystems certifications



servicenuw



2022 Partner of the year Public Cloud (Spain)



NTT DATA is UiPath Certified USN Partner



2022 Partner of the vear Growth Partner



Delivery Channel Partner 2022 awards



Prizes and awards:

- NTT Data UK 2022. Vencedor do prêmio Microsoft Government Partner of the Year
- NTT Data Peru, 2022, Vencedor do prêmio Microsoft Cloud Native App Development Partner of the Year
- Mais de 10 prêmios Partner of the Year em anos anteriores em todo o mundo



Prêmios e Reconhecimentos:

Prêmio Global Salesforce para o projeto BBVA Net Zero realizado por NTT DATA España en 2022





Prêmios e Reconhecimentos:

- 2022 Best Cloud Revenue Growth
- 2022 SAP Prêmio Partner Excellence
- 2022 SAP Vencedor do Prêmio Pinnacle
- 2022 SAP Prêmio Innovation

PRÉMIOS E DISTINÇÕES NO DOMÍNIO DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DIGITAIS



2023 Reconhecimento das Olimpíadas Tecnológicas e do Programa Pulsar pelo 'INCoDE 2030', uma iniciativa do governo português para promover competências digitais. (Portugal)



2022 Uma das empresas da América Latina com maior incorporação de mulheres na área tecnológica, Laboratoria



07

ANEXOS



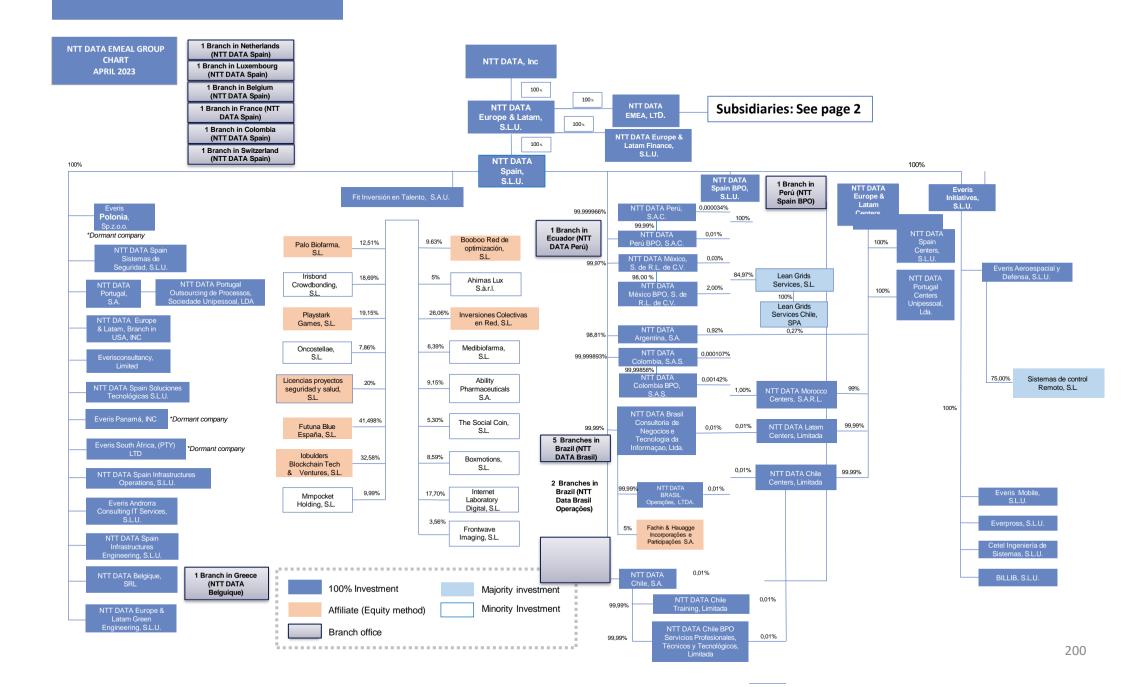
07

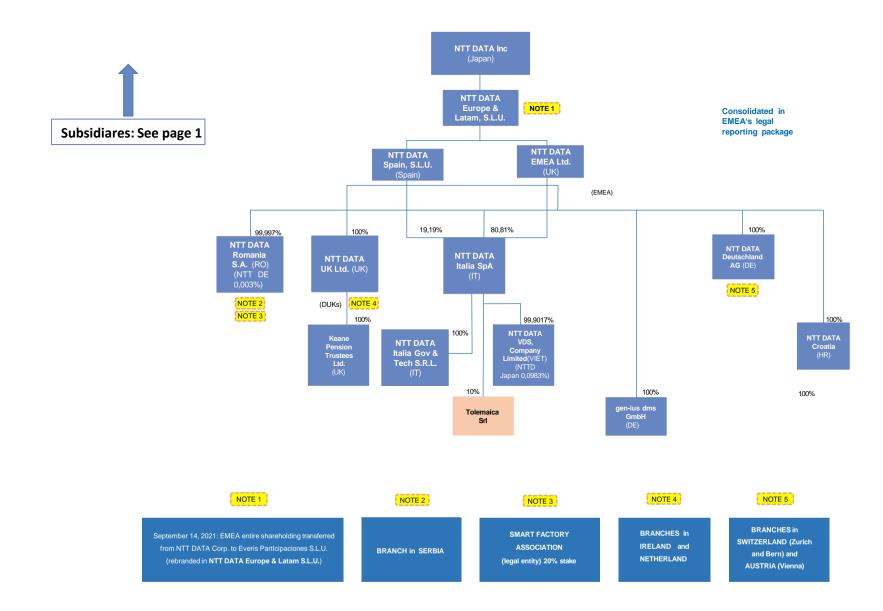
ANEXOS

Anexo 1. Organograma



ANNEX 1 Organization chart





07

ANEXOS

Anexo 2. Contribuição para as MDS



ANEXO 2
Contribuição para as Metas de
Desenvolvimento
Sustentável
(MDS)



CONTRIBUIÇÃO PARA AS METAS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (MDS)

Há um interesse público crescente na medida em que o setor privado contribui para as Metas de Desenvolvimento Sustentável (MDS). São 17 metas estabelecidas pelas Nações Unidas em 2015 com o objetivo de alcançar um planeta ambiental, social e economicamente sustentável. Junto com as metas. foram estabelecidas 169 metas para os países alcançarem até 2030. A ONU pediu ação do setor privado para trabalhar com os governos nacionais para alcançar esses objetivos.

A NTT DATA EMEAL realizou um estudo para determinar os MDS para a empresa nas áreas econômica, social e ambiental. A empresa está fazendo uma grande contribuição para 9 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (MDS 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13 e 17).

A tabela a seguir também apresenta os indicadores GRI (*Global Reporting Initiative*) que permitem à **NTT DATA EMEAL** mensurar os resultados obtidos. Esses indicadores são padronizados internacionalmente.



















TEMAS MATERIAIS	INDICADOR GRI	METAS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (MDS)	COMO OS DADOS DA NTT CONTRIBUEM PARA OS MDS
CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PESSOAL, BEM- ESTAR E BENEFÍCIOS		MDS 3 Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as idades	A NTT DATA EMEAL promove o bem-estar de seus colaboradores com iniciativas e programas para cuidar de sua saúde emocional, mental e física com iniciativas sociais e de bem-estar.
PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM GESTÃO DE TALENTOS	404-1, 404-2	MDS 4 Garantir uma educação inclusiva e equitativa e de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida	Investimento no desenvolvimento dos colaboradores e de outros grupos (comunidades escolares, estudantes universitários, etc.) para permitir a sua formação profissional contínua e a sua empregabilidade atual e futura nas competências <i>STEAM</i> .
IGUALDADE	3-3	MDS 5 Plano de Igualdade e Diversidade. Política de Diversidade, Equidade e Inclusão	O plano para a igualdade, com medidas e objetivos concretos, visa pôr termo a qualquer tipo de discriminação contra as mulheres. Além disso, a empresa considera critérios de diversidade para que diferentes perfis de colaboradores e diversidade no recrutamento se reflitam nas práticas da empresa. A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão tem como objetivo alinhar a organização à abordagem da diversidade para garantir a equidade e inclusão de nossos profissionais, ao mesmo tempo em que nos tornamos ativistas positivos dentro de nossa comunidade.
CRIAÇÃO DE EMPREGO	2-7	MDS 8 Promover o crescimento económico	Neste ano fiscal, o número de funcionários aumentou de 46.478 no FY21 para 50.199 profissionais. Além disso, um total de 15.367 novos contratos foram produzidos globalmente, Este compromisso com a criação de emprego significa crescimento económico nas Comunidades em que a empresa está presente.
SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA		sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno.	Da mesma forma, desenvolvemos projetos que visam o aprimoramento e profissionalização do Terceiro Setor, por meio da prestação de serviços profissionais nos órgãos sociais e da realização de trabalhos <i>pro bono</i> que contribuam para aumentar o impacto da atividade.
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO	2-19		impacto da atividado.
		MDS 10 Reduzir a desigualdade dentro e entre os países.	Promover o voluntariado corporativo e o apoio ao empreendedorismo. Tal contribui para a criação de empregos dignos e para o empreendedorismo, a criatividade e a inovação e para a promoção das microempresas.
VOLUNTARIADO E EMPREENDEDORISMO		MDS 17 Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável	Geramos alianças com diferentes organizações como <i>Technovation</i> , Forética, Fundación Luzón e Fundación ONCE para trabalharmos juntos para contribuir para o alcance dos MDS, fazendo o que fazemos de melhor.

ANEXO 2
Contribuição para as Metas de
Desenvolvimento
Sustentável (MDS)

TEMAS MATERIAIS IND	ICADOR GRI MET	AS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (MDS)	COMO OS DADOS DA NTT CONTRIBUEM PARA OS MDS	
EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL E TELETRABALHO		MDS 10 Reduzir a desigualdade dentro e entre os países	oferecidas pelo teletrabalho e pela hiper conectividade, de forma a melhorar as condições de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos nossos profissionais.	10 REDUCE
POLÍTICAS E CERTIFICAÇÕES AMBIENTAIS	ISO 9.001, ISO 14.001, ISO 50.001, BREEAM	MDS 13 Tomar medidas para	A partir da NTT DATA EMEAL estamos comprometidos com a preservação do meio ambiente através de uma Política Ambiental e Energética que sirva de referencial para minimizar, reverter ou acabar com os possíveis danos que a natureza possa sofrer.	13 CLIMAT
MUDANÇAS CLIMÁTICAS. PEGADA DE CARBONO	305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, H.C.	combater as alterações climáticas e os seus efeitos	Com o intuito de demonstrar com dados e fatos o compromisso ambiental adquirido com o nosso entorno, a cada ano é calculada a Pegada de Carbono consolidada por país, sendo este ano de 11.339 tCO2e, o que equivale a 0,23 tCO2/funcionário, com base em uma abordagem de mercado e compensações de emissões.	
SISTEMA DE GESTÃO DE ENERGIA	ISO 50.001, 302-1	MDS 7 Garantir o acesso a energia acessível, segura, sustentável e moderna	Temos um sistema ISO 50.001 para o edifício <i>Novus</i> em Madrid, que garante a implementação correta de medidas para energia acessível. Durante o FY22, o Edifício <i>Novus</i> representou 18% da energia elétrica consumida pela empresa em Espanha, 21% da energia elétrica renovável com Garantia de Origem (GDO), consumida pela empresa em Espanha, e 74% do consumo total de gás natural pela empresa em Espanha.	
ECONOMIA CIRCULAR	ISO 14.001, ISO 50.001, BREAAM, Ecovadis. 301-1, 301-2, 301-3, 303-5, 306-1, 306-2, 306-3.	MDS 11 Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis	Promovemos a economia circular através da doação de nossos dispositivos eletrônicos. Da mesma forma, possuímos uma ampla gama de certificações em nosso compromisso com o desempenho ambiental em relação à produção e consumo responsáveis, promovendo essas políticas e estratégias aos nossos colaboradores por meio do <i>newsletter</i> e das comunidades, conscientizando-as e envolvendo-as.	11 SUSTA
SATISFAÇÃO DO CLIENTE				
FORNECEDORES	308-1, 308-2, 414-1			
TRANSPARÊNCIA DAS INFORMAÇÕES				
COMPLIANCE REGULATÓRIO, PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E SUBORNO;	205-2			
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS	418-1			
REPUTAÇÃO E IMAGEM				9 INDUSTR
I&D&I RESPONSÁVEL E INCLUSIVO		MDS 9 Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização sustentável e incentivar a inovação	A inovação e o progresso tecnológico são fundamentais para encontrar soluções duradouras para os desafios económicos e ambientais, como o aumento da eficiência energética e dos recursos. A NTT DATA EMEAL desenvolve e oferece soluções de negócios, estratégia, transformação digital, desenvolvimento e manutenção de aplicações tecnológicas e outsourcing em todos os setores.	

ANEXO 2

Contribuição para

Desenvolvimento Sustentável (MDS)

as Metas de

07

ANEXOS

Anexo 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



07

ANEXOS

Anexo 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício social)

BÉLGICA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	1	0	1
TOTAL PARTNER		1	0	1
	51-60	0	5	5
DIRECTOR	41-50	0	3	3
	31-40	0	2	2
TOTAL DIRECTOR		0	10	10
	51-60	0	2	2
MANAGER	41-50	2	5	7
	31-40	1	2	3
TOTAL MANAGER		3	9	12
	>60	0	1	1
	51-60	1	2	3
LEADER	41-50	2	10	12
	31-40	14	11	25
	21-30	2	4	6
TOTAL LEADER		19	28	47
	>60	0	2	2
	51-60	3	10	13
STAFF	41-50	12	24	36
	31-40	40	34	74
	21-30	45	27	72
TOTAL STAFF		100	97	197
TOTAL BÉLGICA		123	144	267

INDICADOR 1
DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL
POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	>60	1	12	13
TOP EXECUTIVE	51-60	4	54	58
	41-50	3	19	22
	31-40	0	5	5
	21-30	0	0	0
TOTAL TOP EXECUTIVE		8	90	98
	>60	9	34	43
EXECUTIVE	51-60	12	112	124
EXECUTIVE	41-50	9	66	75
	31-40	3	22	25
TOTAL EXECUTIVE		33	234	267
	>60	10	57	67
	51-60	23	151	174
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	29	119	148
	31-40	41	93	134
	21-30	2	2	4
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		105	422	527
	>60	19	46	65
	51-60	59	119	178
PROFESSIONAL	41-50	86	131	217
	31-40	211	276	487
	21-30	94	114	208
TOTAL PROFESSIONAL		469	686	1,155
	>60	4	1	5
	51-60	9	1	10
JUNIOR	41-50	5	5	10
	31-40	46	61	107
	21-30	99	145	244
	<20	1	1	2
TOTAL JUNIOR		164	214	378
TOTAL DACH		779	1,646	2,425

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	>60	1	4	5
	51-60	7	56	63
PARTNER	41-50	11	95	106
	31-40	0	2	2
TOTAL PARTNER		19	157	176
	>60	0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	11	23	34
	41-50	10	49	59
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		21	74	95
	>60	0	5	5
	51-60	9	27	36
DIRECTOR	41-50	42	145	187
	31-40	6	31	37
TOTAL DIRECTOR			208	265
	>60	0	3	3
MANAGER	51-60	23	50	73
	41-50	133	276	409
	31-40	79	201	280
	21-30	1	2	3
TOTAL MANAGER		236	532	
	>60	6	10	16
. = . = = =	51-60	97	218	315
LEADER	41-50	475	977	1452
	31-40	647	1410	2057
	21-30	176	339	515
TOTAL LEADER		1,401	2,954	4,355
	>60	34	36	70
	51-60	352	359	711
	41-50	998	1263	2261
STAFF	31-40	1518	2902	4420
	21-30	1581	5056	6637
	<20	4	27	31
TOTAL STAFF		4,487	9,643	14,130
TOTAL ESPANHA		6,221	13,568	19,789

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	0	1
TOTAL DIRECTOR		1	0	1
	51-60	0	1	1
MANAGER	41-50	0	2	2
TOTAL MANAGER		0	3	3
	51-60	0	1	1
154050	41-50	1	1	2
LEADER	31-40	2	4	6
	21-30	1	0	1
TOTAL LEADER		4	6	10
	51-60	1	1	2
STAFF	41-50	1	3	4
317.11	31-40	4	8	12
	21-30	6	13	19
TOTAL STAFF		12	25	37
TOTAL FRANÇA		17	34	51

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	51-60	0	1	1
MANAGER	41-50	0	3	3
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	5	5
LEADER	41-50	0	11	11
LEADER	31-40	1	6	7
TOTAL LEADER		1	17	18
	41-50	1	3	4
STAFF	31-40	9	21	30
	21-30	5	8	13
TOTAL STAFF		15	32	47
TOTAL GRÉCIA		16	55	71

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

() ITÁLIA (Former everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	2	2
	41-50	0	3	3
TOTAL PARTNER		0	5	5
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
	>60	0	1	1
DIRECTOR	51-60	1	5	6
526.76.1	41-50	3	18	21
TOTAL DIRECTOR		4	24	28
	51-60	1	2	3
MANAGER	41-50	3	11	14
	31-40	4	22	26
TOTAL MANAGER		8	35	43
	51-60	6	17	23
LEADER	41-50	23	60	83
ELABER	31-40	38	129	167
	21-30	11	20	31
TOTAL LEADER		78	226	304
STAFF	51-60	4	4	8
	41-50	17	20	37
	31-40	87	149	236
	21-30	80	203	283
	<20	0	2	2
TOTAL STAFF		188	378	566
TOTAL ITÁLIA (FORMER EVERIS)		279	669	948

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

ITÁLIA (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	>60	0	4	4
	51-60	6	37	43
	41-50	2	11	13
TOTAL TOP EXECUTIVE		8	52	60
	>60	1	10	11
EXECUTIVE	51-60	9	53	62
ZXZ0011VZ	41-50	6	24	30
	31-40	0	3	3
TOTAL EXECUTIVE		16	90	106
	>60	4	22	26
MIDDLE MANAGEMENT	51-60	53	125	178
WIDDLE WATCHEN	41-50	42	127	169
	31-40	14	50	64
	21-30	0	1	1
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		113	325	438
	>60	14	33	47
	51-60	156	324	480
PROFESSIONAL	41-50	247	493	740
	31-40	334	693	1027
	21-30	119	273	392
TOTAL PROFESSIONAL		870	1,816	2,686
	>60	2	0	2
	51-60	6	4	10
JUNIOR	41-50	18	25	43
	31-40	104	205	309
	21-30	275	791	1066
	<20	0	6	6
TOTAL JUNIOR		405	1,031	1,436
TOTAL ITÁLIA (FORMER NTT DATA EMEA)		1,412	3,314	4,726

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

LUXEMBURGO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0		
	41-50	0	1	1
MANAGER	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		0		2
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	1	2
	31-40	1	0	1
TOTAL LEADER		2		4
STAFF	>60	0	2	2
	51-60	1	5	6
	41-50	7	23	30
	31-40	11	26	37
	21-30	1	8	9
TOTAL STAFF		20	64	84
TOTAL LUXEMBURGO		22	70	92

INDICADOR 1
DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL
POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

PAÍSES BAIXOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
DIRECTOR	51-60	0	3	3
DIRECTOR	41-50	0	3	3
TOTAL DIRECTOR		0	6	6
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	3	4	7
TOTAL MANAGER		3	5	8
	51-60	1	2	3
LEADER	41-50	4	9	13
	31-40	6	8	14
	21-30	3	2	5
TOTAL LEADER		14	21	35
STAFF	51-60	0	2	2
	41-50	1	2	3
	31-40	5	5	10
	21-30	7	5	12
TOTAL STAFF		13	14	27
TOTAL PAÍSES BAIXOS		30	47	77

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

PORTUGAL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
PARTNER	41-50	1	6	7
TOTAL PARTNER			7	8
	51-60	1	2	3
DIRECTOR	41-50	7	18	25
	31-40	3	5	8
TOTAL DIRECTOR		11		36
	41-50	11	13	24
MANAGER	31-40	12	28	40
	21-30	1	0	1
TOTAL MANAGER		24	41	65
	51-60	2	14	16
LEADER	41-50	26	70	96
	31-40	61	129	190
	21-30	30	45	75
TOTAL LEADER		119	258	377
	>60	0	2	2
	51-60	1	5	6
STAFF	41-50	27	27	54
	31-40	101	165	266
	21-30	238	322	560
	<20	1	4	5
TOTAL STAFF		368	525	893
TOTAL PORTUGAL		523	856	1,379

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	0	2	2
PARTNER	41-50	0	4	4
TOTAL PARTNER		0	6	6
	51-60	1	5	6
DIRECTOR	41-50	1	11	12
	31-40	0	3	3
TOTAL DIRECTOR		2	19	21
	51-60	1	3	4
MANAGER	41-50	3	10	13
	31-40	4	7	11
TOTAL MANAGER		8	20	28
	>60	0	1	1
	51-60	4	27	31
LEADER	41-50	12	37	49
	31-40	32	49	81
	21-30	6	6	12
TOTAL LEADER		54	120	174
	>60	2	1	3
	51-60	3	10	13
STAFF	41-50	5	11	16
	31-40	32	22	54
	21-30	22	33	55
TOTAL STAFF		64	77	141
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)		128	242	370

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	>60	0	2	2
	51-60	2	22	24
	41-50	1	27	28
	31-40	0	1	1
TOTAL TOP EXECUTIVE		3	52	55
	>60	2	3	5
EVEOUTIVE	51-60	4	40	44
EXECUTIVE	41-50	13	60	73
	31-40	4	10	14
TOTAL EXECUTIVE		23	113	136
	>60	7	20	27
	51-60	24	95	119
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	48	212	260
	31-40	42	159	201
	21-30	5	15	20
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		126	501	627
	>60	2	11	13
	51-60	12	40	52
PROFESSIONAL	41-50	70	105	175
	31-40	130	176	306
	21-30	66	78	144
	<20	0	1	1
TOTAL PROFESSIONAL		280	411	691
	51-60	2	1	3
JUNIOR	31-40	1	2	3
JUNIOR	21-30	4	13	17
	<20	0	1	1
TOTAL JUNIOR		7	17	24
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)		439	1,094	1,533

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

ROMÊNIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	41-50	1	2	3
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	2	3
	>60	0	1	1
	51-60	12	11	23
EXECUTIVE	41-50	40	66	106
	31-40	63	49	112
	21-30		4	4
TOTAL EXECUTIVE		115	131	246
	>60	0	2	2
	51-60	1	5	6
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	20	18	38
	31-40	60	92	152
	21-30	14	22	36
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		95	139	234
	>60	1	0	1
	51-60	3	1	4
PROFESSIONAL	41-50	28	15	43
	31-40	144	111	255
	21-30	92	123	215
TOTAL PROFESSIONAL		268	250	518
JUNIOR	41-50	4	0	4
	31-40	14	16	30
	21-30	100	108	208
TOTAL JUNIOR		118	124	242
TOTAL ROMÊNIA		597	646	1,243

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

SUÍÇA (Former everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	41-50	0	2	2
MANAGER	31-40	1	1	2
TOTAL MANAGER			3	4
LEADER	31-40	1	5	6
TOTAL LEADER		1	5	6
	51-60	0	1	1
STAFF	41-50	1	3	4
	31-40	1	0	1
TOTAL STAFF		2	4	6
TOTAL SUÍÇA (FORMER EVERIS)		4	14	18

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

REST OF EMEA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOD EVEOLITIVE	51-60	0	3	3
TOP EXECUTIVE	41-50	1	0	1
TOTAL TOP EXECUTIVE			3	4
EXECUTIVE	41-50	0	6	6
EXECUTIVE	31-40	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE		0	7	7
	51-60	0	2	2
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	1	2	3
	31-40	2	0	2
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		3	4	7
	51-60	0	1	1
PROFESSIONAL	41-50	2	13	15
PROFESSIONAL	31-40	21	61	82
	21-30	13	75	88
TOTAL PROFESSIONAL		36	150	186
	41-50	1	2	3
JUNIOR	31-40	12	10	22
	21-30	34	86	120
TOTAL JUNIOR		47	98	145
TOTAL REST OF EMEA		87	262	349

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

ARGENTINA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	2	2
	41-50	1	0	1
TOTAL PARTNER		1	2	3
	51-60	1	3	4
DIRECTOR	41-50	2	6	8
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		3	10	13
	51-60	0	1	1
MANAGER	41-50	2	5	7
With Colin	31-40	7	14	21
	21-30	4	7	11
TOTAL MANAGER		13	27	40
	>60	1	3	4
	51-60	4	15	19
LEADER	41-50	21	45	66
	31-40	43	84	127
	21-30	10	31	41
TOTAL LEADER		79	178	257
	>60	0	5	5
	51-60	6	9	15
STAFF	41-50	21	41	62
	31-40	68	132	200
	21-30	89	255	344
	<20	1	2	3
TOTAL STAFF		185	444	629
TOTAL ARGENTINA		281	661	942

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	1	3	4
	41-50	0	5	5
	31-40	0	2	2
TOTAL PARTNER			10	11
	>60	1	1	2
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	3	3
	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			6	7
	>60	1	2	3
DIDECTOR	51-60	4	8	12
DIRECTOR	41-50	10	31	41
	31-40	1	6	7
TOTAL DIRECTOR		16	47	63
	>60	0	3	3
	51-60	5	12	17
MANAGER	41-50	27	51	78
	31-40	15	49	64
	21-30	2	2	4
TOTAL MANAGER		49	117	166
	>60	7	20	27
	51-60	39	78	117
LEADER	41-50	72	177	249
	31-40	107	305	412
	21-30	26	99	125
TOTAL LEADER		251	679	930
	>60	8	38	46
	51-60	47	98	145
STAFF	41-50	145	320	465
STAFF	31-40	447	968	1415
	21-30	518	1236	1754
	<20	18	26	44
TOTAL STAFF		1,183	2,686	3,869
TOTAL BRASIL		1,501	3,545	5,046

INDICADOR 1
DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL
POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	2	2
TOTAL PARTNER		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIDECTOR	51-60	0	3	3
DIRECTOR	41-50	5	13	18
	31-40	2	5	7
TOTAL DIRECTOR		7		28
	51-60	0	5	5
MANAGER	41-50	14	19	33
	31-40	4	27	31
TOTAL MANAGER		18		69
	>60	0	4	4
	51-60	7	16	23
LEADER	41-50	35	96	131
	31-40	59	172	231
	21-30	6	24	30
TOTAL LEADER		107	312	419
	>60	3	5	8
	51-60	11	24	35
STAFF	41-50	45	92	137
	31-40	144	390	534
	21-30	111	422	533
	<20	0	2	2
TOTAL STAFF		314	935	1,249
TOTAL CHILE		446	1,322	1,768

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

COLÔMBIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	41-50	0	2	2
PARTNER	31-40	0	2	2
TOTAL PARTNER		0	4	4
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	1	2
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
DIDECTOR	51-60	2	2	4
DIRECTOR	41-50	1	5	6
	31-40	0	4	4
TOTAL DIRECTOR		3	11	14
	51-60	1	4	5
MANAGER	41-50	12	8	20
	31-40	6	11	17
TOTAL MANAGER		19	23	42
	51-60	3	14	17
LEADER	41-50	29	43	72
	31-40	55	87	142
	21-30	13	20	33
TOTAL LEADER		100	164	264
	>60	3	4	7
	51-60	10	26	36
STAFF	41-50	27	85	112
	31-40	134	222	356
	21-30	195	396	591
	<20	5	18	23
TOTAL STAFF		374	751	1,125
TOTAL COLÔMBIA		497	954	1,451

INDICADOR 1
DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL
POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LEADED	31-40	0	8	8
LEADER	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		0	9	9
STAFF	41-50	1	3	4
	31-40	9	18	27
	21-30	10	36	46
TOTAL STAFF		20	57	77
TOTAL EQUADOR		20	66	86

INDICADOR 1
DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL
POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	2	2
TOTAL PARTNER		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIDECTOR	51-60	1	7	8
DIRECTOR	41-50	2	15	17
	31-40	2	3	5
TOTAL DIRECTOR		5	25	30
MANAGER	51-60	0	2	2
MANAGER	41-50	7	7	14
	31-40	11	16	27
TOTAL MANAGER		18	25	43
	>60	0	6	6
	51-60	1	26	27
LEADER	41-50	34	78	112
	31-40	71	164	235
	21-30	22	59	81
TOTAL LEADER		128	333	461
	>60	3	5	8
	51-60	18	43	61
STAFF	41-50	68	101	169
	31-40	229	353	582
	21-30	273	615	888
	<20	3	0	3
TOTAL STAFF		594	1,117	1,711
TOTAL MÉXICO		745	1,503	2,248

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DARTHER	>60	0	1	1
PARTNER	51-60	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	2	2
EVECUTIVE DIDECTOR	51-60	0	1	1
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	2	2
	51-60	3	8	11
DIRECTOR	41-50	4	6	10
	31-40	2	3	5
TOTAL DIRECTOR		9	17	26
	51-60	2	6	8
MANACED	41-50	12	28	40
MANAGER	31-40	12	15	27
	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		26	50	76
	>60	3	4	7
	51-60	5	17	22
LEADER	41-50	55	155	210
	31-40	88	311	399
	21-30	26	75	101
TOTAL LEADER		177	562	739
	>60	2	2	4
	51-60	6	30	36
STAFF	41-50	73	212	285
	31-40	442	978	1420
	21-30	658	1499	2157
	<20	6	10	16
TOTAL STAFF		1,187	2,731	3,918
TOTAL PERU		1,399	3,364	4,763

ANEXO 3

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 1

DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	0	1	1
PARTNER	41-50	0	3	3
TOTAL PARTNER		0	4	4
EXECTUIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
D.D.T.O.T.O.D	51-60	0	1	1
DIRECTOR	41-50	0	6	6
TOTAL DIRECTOR		0	7	7
MANAGER	41-50	1	5	6
TOTAL MANAGER			5	6
	51-60	0	1	1
LEADER	41-50	2	8	10
LEADER	31-40	3	12	15
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		5	22	27
	>60	1	2	3
	51-60	2	8	10
STAFF	41-50	5	9	14
	31-40	11	11	22
	21-30	6	2	8
TOTAL STAFF		25	32	57
TOTAL EUA		31	71	102

INDICADOR 1 DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR PAÍS

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

(No final do exercício)

MARROCOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	41-50	0	3	3
TOTAL MANAGER		0	3	3
	51-60	0	1	1
LEADER	41-50	0	4	4
	31-40	3	9	12
TOTAL LEADER		3	14	17
	41-50	1	4	5
STAFF	31-40	44	61	105
	21-30	159	164	323
	<20	0	1	1
TOTAL STAFF		204	230	434
TOTAL MARROCOS		207	248	455

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL	15,804	34,395	50,199

07

ANEXOS

Anexo 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	51-60	1	0	1
	TOTAL PARTNER		1	0	1
		51-60	0	5	5
	DIRECTOR	41-50	0	3	3
		31-40	0	2	2
	TOTAL DIRECTOR		0	10	10
		51-60	0	2	2
	MANAGER	41-50	2	5	7
		31-40	1	2	3
	TOTAL MANAGER		3	9	12
PERMANENTE	LEADER	>60	0	1	1
		51-60	1	2	3
		41-50	2	10	12
		31-40	14	11	25
		21-30	2	4	6
	TOTAL LEADER		19	28	47
		>60	0	2	2
		51-60	3	10	13
	STAFF	41-50	12	24	36
		31-40	40	34	74
		21-30	45	27	72
	TOTAL STAFF		100	97	197
TOTAL PERMANENTE			123	144	267
TOTAL BÉLGICA			123	144	267

ANEXO 3 **Detalhamento dos indicadores**

não financeiros

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA FAIX	A ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		>60	1	6	7
		51-60	3	51	54
	TOP EXECUTIVE	41-50	3	19	22
		31-40	0	4	4
	TOTAL TOP EXECUTIVE		7	80	87
		>60	5	31	36
	,,,,	51-60	10	106	116
	EXECUTIVE	41-50	6	64	70
		31-40	2	21	23
	TOTAL EXECUTIVE		23	222	245
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	6	46	52
		51-60	16	139	155
		41-50	16	110	126
		31-40	30	89	119
PERMANENTE		21-30	2	2	4
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		70	386	456
		>60	5	39	44
		51-60	29	105	134
	PROFESSIONAL	41-50	40	123	163
	T NOT EGGIONAL	31-40	153	261	414
		21-30	87	103	190
	TOTAL PROFESSIONAL		314	631	945
		>60	0	1	1
		51-60	8	1	9
	JUNIOR	41-50	2	5	7
	JOINION	31-40	39	58	97
		21-30	89	136	225
		<20	1	1	2
	TOTAL JUNIOR		139	202	341
TOTAL PERMANENTE			553	1,521	2,074

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		>60	0	6	6
		51-60	1	3	4
	TOP EXECUTIVE	31-40	0	1	1
	TOTAL TOP EXECUTIVE		1	10	11
		>60	3	3	6
	EVEOUTINE	51-60	2	6	8
	EXECUTIVE	41-50	3	2	5
		31-40	1	1	2
	TOTALEXECUTIVE		9	12	21
		>60	4	10	14
	AUDDI F	51-60	7	12	19
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	13	9	22
PARCIAL		31-40	11	4	15
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		35	35	70
		>60	13	6	19
		51-60	30	14	44
	PROFESSIONAL	41-50	46	8	54
		31-40	58	15	73
		21-30	7	11	18
	TOTAL PROFESSIONAL		154	54	208
		>60	4	0	4
		51-60	1	0	1
	JUNIOR	41-50	3	0	3
	00111011	31-40	7	3	10
		21-30	10	8	18
	TOTAL JUNIOR		25	11	36
TOTAL PARCIAL			224	122	346

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTR	ATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	EXECUTIVE	>60	1	0	1
	TOTAL EXECUTIVE		1	0	1
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	0	1	1
PRAZO FIXO	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		0	1	1
	PROFESSIONAL	>60	1	1	2
	TOTAL PROFESSIONAL				2
	JUNIOR	21-30	0	1	1
TOTAL JUNIOR			0	1	1
TOTAL PRAZO FI	XO		2	3	5
TOTAL DACH			779	1,646	2,425

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO) CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		>60	1	3	4
	0.4071/50	51-60	7	56	63
	PARTNER	41-50	11	95	106
		31-40	0	2	2
	TOTAL PARTNER		19	156	175
		>60	0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	11	23	34
		31-40	10	49	59
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		21	74	95
		>60	0	5	5
		51-60	9	27	36
	DIRECTOR	41-50	42	143	185
		31-40	6	32	38
	TOTAL DIRECTOR			207	264
PERMANENTE	MANAGER	>60	0	2	2
		51-60	23	50	73
		41-50	133	274	407
		31-40	79	200	279
		21-30	1	2	3
	TOTAL MANAGER		236	528	764
		>60	6	10	16
		51-60	96	218	314
	LEADER	41-50	472	976	1448
	LEADEN	31-40	646	1,407	2053
		21-30	176	339	515
	TOTAL LEADER		1,396	2,950	4,346
		>60	26	30	56
		51-60	277	332	609
	STAFF	41-50	902	1230	2132
	STAFF	31-40	1449	2844	4293
		21-30	1503	4851	6354
		<20	4	24	28
	TOTAL STAFF		4,161	9,311	13,472
TOTAL PERMANENT	E		5,890	13,226	19,116

ANEXO 3 **Detalhamento dos indicadores**

não financeiros

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	1	1
	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	2	2
		>60	0	1	1
	MANAGER	41-50	0	2	2
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	4	4
		>60	1	0	1
PARCIAL	LEADER	41-50	3	1	4
PARCIAL		31-40	1	3	4
	TOTAL LEADER		5	4	9
	STAFF	>60	8	6	14
		51-60	73	27	100
		41-50	90	25	115
		31-40	60	31	91
		21-30	63	88	151
		<20	0	2	2
	TOTAL STAFF		294	179	473
TOTAL PARCIAL			299	189	488
		51-60	2	0	2
		41-50	6	8	14
PRAZO FIXO	STAFF	31-40	9	27	36
FRAZUFIAU		21-30	15	117	132
		<20	0	1	1
	TOTAL STAFF		32	153	185
TOTAL PRAZO FIXO			32	153	185
TOTAL ESPANHA			6,221	13,568	19,789

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	DIRECTOR	51-60	1	0	1
	TOTAL DIRECTOR		1	0	1
		>60	0	1	1
	MANAGER	41-50	0	2	2
	TOTAL MANAGER		0	3	3
		51-60	0	1	1
	LEADER	41-50	1	1	2
PERMANENTE		31-40	2	4	6
		21-30	1	0	1
	TOTAL LEADER		4	6	10
	07455	51-60	1	1	2
		41-50	1	3	4
	STAFF	31-40	4	8	12
		21-30	5	13	18
	TOTAL STAFF		11		36
TOTAL PARCIAL			16	34	50
PRAZO FIXO	STAFF	21-30	1	0	1
FRAZUFIXU	TOTAL STAFF		1	0	1
TOTAL PRAZO FIXO			1	0	1
TOTAL FRANÇA			17	34	51

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTR	ATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECT	ΓOR	0		
		51-60	0	1	1
	MANAGER	41-50	0	3	3
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	5	5
PERMANENTE	LEADER	41-50	0	11	11
		31-40	1	6	7
	TOTAL LEADER		1	17	18
		41-50	1	3	4
	STAFF	31-40	9	21	30
		21-30	5	8	13
	TOTAL STAFF		15	32	47
TOTAL PERMANE	TOTAL PERMANENTE			55	71
TOTAL GRÉCIA			16	55	71

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

() ITÁLIA (Former everis)

TIPO DE CONTRA	ATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	2	2
	PARTNER	41-50	0	3	3
	TOTAL PARTNER		0	5	5
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
		41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR				2
		>60	0	1	1
	DIRECTOR	51-60	1	5	6
	DIRECTOR	41-50	3	18	21
	TOTAL DIRECTOR		4	24	28
	MANAGER	51-60	1	2	3
		41-50	3	11	14
PERMANENTE		31-40	4	22	26
	TOTAL MANAGER		8	35	43
		51-60	6	17	23
	LEADER	41-50	23	60	83
	LEABER	31-40	38	129	167
		21-30	11	20	31
	TOTAL LEADER		78	226	304
		51-60	4	4	8
		41-50	17	20	37
	STAFF	31-40	87	149	236
		21-30	80	203	283
		<20	0	2	2
	TOTAL STAFF		188	378	566
TOTAL PERMANE			279	669	948
TOTAL ITÁLIA (FO	DRMER EVERIS)		279	669	948

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

ITÁLIA (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		>60	0	4	4
	TOP EXECUTIVE	51-60	6	37	43
		41-50	2	11	13
	TOTAL TOP EXECUTIVE		8	52	60
		>60	1	10	11
	EXECUTIVE	51-60	8	53	61
	EXECUTIVE	41-50	6	24	30
		31-40	0	3	3
	TOTALEXECUTIVE		15	90	105
		>60	4	22	26
	MIDDLE	51-60	51	125	176
	MANAGEMENT	41-50	40	127	167
PERMANENTE		31-40	14	50	64
		21-30	0	1	1
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		109	325	434
		>60	14	33	47
		51-60	138	320	458
	PROFESSIONAL	41-50	198	492	690
		31-40	326	692	1018
		21-30	119	273	392
	TOTAL PROFESSIONAL		795	1,810	2,605
		>60	1	0	1
		51-60	4	3	7
	JUNIOR	41-50	11	24	35
		31-40	95	203	298
		21-30	267	782	1049
		<20	0	6	6
	TOTAL JUNIOR		378	1,018	1,396
TOTAL PERMANENTE			1,305	3,295	4,600

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

ITÁLIA (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRA	ATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	2	0	2
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	1	0	1
	OTAL MIDDLE MANAGEMENT		3	0	3
		51-60	18	3	21
	PROFESSIONAL	41-50	49	1	50
		31-40	8	1	9
PARCIAL	OTAL PROFESSIONAL		75	5	80
		>60	1	0	1
		51-60	2	1	3
	JUNIOR	41-50	7	1	8
		31-40	9	0	9
		21-30	5	3	8
	TOTAL JUNIOR		24	5	29
TOTAL PARCIAL			102	10	112
	EXECUTIVE	51-60	1	0	1
	OTAL EXECUTIVE		1	0	1
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	1	0	1
PRAZO FIXO	OTAL MIDDLE MANAGEMENT		1	0	1
	PROFESSIONAL	51-60	0	1	1
	OTAL PROFESSIONAL		0	1	1
		31-40	0	2	2
	JUNIOR	21-30	3	6	9
	TOTAL JUNIOR		3	8	11
TOTAL PRAZO FI	XO		5	9	14
TOTAL ITÁLIA (FC	PRMER NTT DATA EMEA)		1,412	3,314	4,726

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTR	ATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGED	41-50	0	1	1
	MANAGER	31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	2	2
PERMANENTE	LEADER	51-60	0	1	1
T ERROR AVEINTE		41-50	1	1	2
		31-40	1	0	1
	TOTAL LEADER		2	2	4
		>60	0	2	2
		51-60	1	5	6
	STAFF	41-50	7	23	30
		31-40	11	26	37
		21-30	1	8	9
	TOTAL STAFF		20	64	84
TOTAL PERMAN	ENTE		22	70	92
TOTAL LUXEMBI	TOTAL LUXEMBURGO			70	92

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTI	RATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
	DIRECTOR	51-60	0	3	3
		41-50	0	3	3
	TOTAL DIRECTOR		0	6	6
	MANAOFF	51-60	0	1	1
	MANAGER	41-50	3	4	7
	TOTAL MANAGER		3	5	8
PERMANENTE	LEADER	51-60	1	2	3
PERMANENTE		41-50	4	9	13
		31-40	6	8	14
		21-30	3	2	5
	TOTAL LEADER		14	21	35
		51-60	0	2	2
	STAFF	41-50	1	2	3
	3 .7	31-40	5	5	10
		21-30	7	5	12
	TOTAL STAFF		13	14	27
	TOTAL PERMANENTE		30	47	77
TOTAL PAÍSES I	TOTAL PAÍSES BAIXOS			47	77

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

PORTUGAL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	1	1
	PARTNER	41-50	1	6	7
	TOTAL PARTNER		1	7	8
		51-60	1	2	3
	DIRECTOR	41-50	7	18	25
		31-40	3	5	8
	TOTAL DIRECTOR		11	25	36
		41-50	11	13	24
	MANAGER	31-40	12	28	40
		21-30	1	0	1
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		24	41	65
	LEADER	51-60	2	14	16
		41-50	25	70	95
		31-40	61	129	190
		21-30	30	45	75
	TOTAL LEADER		118		376
		>60	0	2	2
		51-60	1	5	6
	STAFF	41-50	27	27	54
		31-40	101	165	266
		21-30	238	322	560
		<20	1	4	5
	TOTAL STAFF		368	525	893
TOTAL PERMANENTE			522	856	1,378
DADCIAL	LEADER	41-50	1	0	1
PARCIAL	TOTAL LEADER		1	0	1
TOTAL PARCIAL			1	0	1
TOTAL PORTUGAL			523	856	1,379

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

REINO UNIDO (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	2	2
	PARTNER	41-50	0	4	4
	TOTAL PARTNER		0	6	6
		51-60	1	5	6
	DIRECTOR	41-50	1	11	12
		31-40	0	3	3
	TOTAL DIRECTOR		2	19	21
		51-60	1	3	4
	MANAGER	41-50	3	10	13
	IVIANAGER	31-40	4	7	11
	TOTAL MANAGER		8	20	28
	LEADER	>60	0	1	1
PERMANENTE		51-60	4	27	31
		41-50	12	37	49
		31-40	32	49	81
		21-30	6	6	12
	TOTAL LEADER		54	120	174
		>60	2	1	3
		51-60	3	10	13
	STAFF	41-50	5	11	16
		31-40	31	21	52
		21-30	21	32	53
	TOTAL STAFF		62	75	137
TOTAL PERMANENTE			126	240	366
DADOIAL	LEADER	31-40	1	1	2
PARCIAL	LLADLN	21-30	1	1	2
	TOTAL LEADER		2	2	4
TOTAL PARCIAL			2	2	4
TOTAL REINO UNIDO	(FORMER EVERIS)		128	242	370

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		>60	0	2	2
	TOD EVEOLITIVE	51-60	2	22	24
	TOP EXECUTIVE	41-50	1	27	28
		31-40	0	1	1
	TOTAL TOP EXECUTIVE		3	52	55
		>60	2	3	5
	EXECUTIVE	51-60	4	39	43
	EXECUTIVE	41-50	13	58	71
		31-40	4	10	14
	TOTAL EXECUTIVE		23	110	133
		>60	7	18	25
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	20	90	110
		41-50	41	207	248
		31-40	39	153	192
DEDMANIENTE		21-30	5	15	20
PERMANENTE	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		112	483	595
		>60	1	11	12
		51-60	11	38	49
	PROFESSIONAL	41-50	60	104	164
		31-40	115	173	288
		21-30	62	76	138
		<20	0	1	1
	TOTAL PROFESSIONAL		249	403	652
		51-60	1	1	2
	JUNIOR	31-40	0	2	2
	JOINION	21-30	3	11	14
		<20	0	1	1
	TOTAL JUNIOR		4	15	19
TOTAL PERMANENTE			391	1,063	1,454

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	1	1
	EXECUTIVE	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE		0	2	2
	MIDDLE MANIA CEMENT	51-60	3	2	5
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	4	1	5
		31-40	3	0	3
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		10	3	13
		51-60	1	0	1
PARCIAL	PROFESSIONAL	41-50	6	0	6
		31-40	6	0	6
	TOTAL PROFESSIONAL		13	0	13
	JUNIOR	51-60	1	0	1
	TOTAL JUNIOR		1	0	1
TOTAL PARCIAL			24	5	29

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA F	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	EXECUTIVE	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE		0	1	1
		>60	0	2	2
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	1	3	4
		41-50	3	4	7
		31-40	0	6	6
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		4	15	19
		>60	1	0	1
PRAZO FIXO		51-60	0	2	2
	PROFESSIONAL	41-50	4	1	5
		31-40	9	3	12
		21-30	4	2	6
	TOTAL PROFESSIONAL		18	8	26
	JUNIOR	31-40	1	0	1
	JUNIOR	21-30	1	2	3
	TOTAL JUNIOR		2	2	4
TOTAL PRAZO FIXO			24	26	50
TOTAL REINO UNIDO ((FORMER NTT DATA EMEA)		439	1,094	1,533

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional

ROMÊNIA

TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	TOP EXECUTIVE	41-50	1	2	3
	TOTAL TOP EXECUTIVE		1	2	3
		>60	0	1	1
	EXECUTIVE	51-60	11	11	22
	EXECUTIVE	41-50	40	66	106
		31-40	60	48	108
		21-30	0	4	4
	TOTAL EXECUTIVE		111	130	241
		>60	0	2	2
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	1	4	5
		41-50	18	18	36
		31-40	60	90	150
		21-30	14	22	36
PERMANENTE	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		93	136	229
		51-60	3	1	4
		41-50	26	15	41
	PROFESSIONAL	31-40	142	110	252
		21-30	91	122	213
	TOTAL PROFESSIONAL		262	248	510
		41-50	4	0	4
	JUNIOR	31-40	14	16	30
		21-30	75	71	146
	TOTAL JUNIOR		93	87	180
TOTAL PERMANEI	NTE		560	603	1,163

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRAT	O CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	=V=01=07	51-60	1	0	1
	EXECUTIVE	31-40	3	1	4
	TOTAL EXECUTIVE		4		5
		51-60	0	1	1
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	2	0	2
		31-40	0	2	2
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		2	3	5
PARCIAL		>60	1	0	1
		41-50	2	0	2
	PROFESSIONAL	31-40	2	1	3
		21-30	1	1	2
	TOTAL PROFESSIONAL		6	2	8
	JUNIOR	21-30	25	37	62
	TOTAL JUNIOR		25	37	62
TOTAL PARCIAL			37	43	80
TOTAL ROMÊNIA			597	646	1,243

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional SUÍÇA (Former everis)

TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
	MANAGER	41-50	0	2	2
PERMANENTE		31-40	1	1	2
	TOTAL MANAGER			3	4
	LEADER	31-40	1	5	6
	TOTAL LEADER		1	5	6
		51-60	0	1	1
	STAFF	41-50	1	3	4
		31-40	1	0	1
TOTAL STAFF			2	4	6
TOTAL PERMANENTE		4	14	18	
TOTAL SUÍÇA (FO	TOTAL SUÍÇA (FORMER EVERIS)			14	18

REST OF EMEA

ANEXO 3

Detalhamento
dos indicadores
não financeiros

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

TIPO DE CONTR	RATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	TOP EXECUTIVE	41-50	0	3	3
	TOT EXECUTIVE	31-40	1	0	1
	TOTAL TOP EXECUTIVE		1	3	4
	EXECUTIVE	41-50	0	6	6
		31-40	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE		0	7	7
		51-60	0	2	2
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	1	1	2
		31-40	2	0	2
PERMANENTE	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		3	3	6
		51-60	0	1	1
	PROFESSIONAL	41-50	2	10	12
	THOI EGGIOTALE	31-40	14	26	40
		21-30	2	3	5
	TOTAL PROFESSIONAL		18	40	58
		41-50	1	2	3
	JUNIOR	31-40	9	5	14
		21-30	12	13	25
	TOTAL JUNIOR		22	20	42
TOTAL PERMANEN	ITE		44	73	117
	PROFESSIONAL	41-50	0	1	1
PARCIAL	TOTAL PROFESSIONAL		0		1
FARGIAL	SUPPORT	21-30	0	1	1
	TOTAL SUPPORT		0	1	1
TOTAL PARCIAL			0	2	2
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	0	1	1
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		0		1
		41-50	0	2	2
PRAZO FIXO	PROFESSIONAL	31-40	7	35	42
		21-30	11	72	83
	TOTAL PROFESSIONAL		18	109	127
		31-40	3	5	8
	JUNIOR	21-30	22	72	94
	TOTAL JUNIOR		25	77	102
TOTAL PRAZO FIXO			43	187	230
TOTAL REST OF EN	MEA		87	262	349

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	1	1
	LEADER	41-50	0	2	2
		31-40	0	2	2
	TOTAL LEADER	_	0	_ 5	_ 5
PERMANENTE		>60	0	1	1
	07455	51-60	0	1	1
	STAFF	41-50	0	1	1
		31-40	0	3	3
	TOTAL STAFF		0	6	6
TOTAL PERMANENTI			0	11	11
		51-60	0	2	2
	PARTNER	41-50	1	0	1
	TOTAL PARTNER			2	3
		51-60	1	3	4
	DIRECTOR	41-50	2	6	8
		31-40	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		3	10	13
		>60	0	1	1
		51-60	2	5	7
	MANAGER	41-50	7	14	21
		31-40	4	7	11
	TOTAL MANAGER		13	27	40
		>60	1	3	4
PARCIAL		51-60	4	14	18
	LEADER	41-50	21	43	64
	LLADLIN	31-40	43	82	125
		21-30	10	31	41
	TOTAL LEADER		79	173	252
		>60	0	4	4
		51-60	6	8	14
	OT A FF	41-50	21	40	61
	STAFF	31-40	68	129	197
		21-30	89	255	344
		<20	1	2	3
	TOTAL STAFF		185	438	623
TOTAL PARCIAL			281	650	931
TOTAL ARGENTINA			281	661	942



INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	1	3	4
	PARTNER	41-50	0	5	5
		31-40	0	2	2
	OTAL PARTNER			10	11
		>60	1	1	2
	EXECUTIVE	51-60	0	3	3
	DIRECTOR	41-50	0	1	1
		31-40	0	1	1
	OTALEXECUTIVE DIRECTOR		1	6	7
		>60	1	2	3
	DIDECTOR	51-60	4	8	12
	DIRECTOR	41-50	10	31	41
		31-40	1	6	7
	OTAL DIRECTOR		16	47	63
		>60		3	3
	MANAGER	51-60	5	12	17
PERMANENTE		41-50	27	51	78
		31-40	15	49	64
		21-30	2	2	4
	OTAL MANAGER		49	117	166
		>60	7	20	27
		51-60	39	78	117
	LEADER	41-50	72	177	249
		31-40	107	305	412
		21-30	26	99	125
	OTAL LEADER		251	679	930
		>60	8	38	46
		51-60	47	98	145
	STAFF	41-50	145	320	465
	OTALL	31-40	447	967	1,414
		21-30	516	1,234	1,750
		<20	18	26	44
	OTAL STAFF		1,181	2,683	3,864
TOTAL PERMANEI	NTE		1,499	3,542	5,041
DD 470 E1/2	07.55	31-40	0	1	1
PRAZO FIXO	STAFF	21-30	2	2	4
OTAL STAFF			2	3	5
TOTAL PRAZO FIX	(0		2	3	5
TOTAL BRASIL			1,501	3,545	5,046

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	41-50	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
	DIDECTOR	51-60	0	3	3
	DIRECTOR	41-50	5	12	17
		31-40	2	5	7
	TOTAL DIRECTOR		7	20	27
	MANIAGED	51-60	0	5	5
	MANAGER	41-50	14	18	32
PERMANENTE		31-40	4	26	30
	TOTAL MANAGER		18	49	67
		60	0	3	3
		51-60	7	16	23
	LEADER	41-50	35	96	131
		31-40	58	169	227
		21-30	6	24	30
	TOTAL LEADER		106	308	414
		60	3	5	8
		51-60	11	24	35
	STAFF	41-50	43	91	134
		31-40	144	390	534
		21-30	111	421	532
		-20	0	2	2
	TOTAL STAFF		312	933	1,245
TOTAL PERMANE	NTE		443	1,313	1,756

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	LEADER	31-40	1	3	4
PARCIAL	TOTAL LEADER		1	3	4
	07455	41-50	2	1	3
	STAFF	21-30	0	1	1
	TOTAL STAFF		2	2	4
TOTAL PARCIAL			3	5	8
	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
PRAZO FIXO	MANAGER	41-50	0	1	1
	3 5 DIRECTOR 41-50 0 1 TOTAL DIRECTOR 0 1	1			
	TOTAL MANAGER		0	2	2
	LEADER	>60	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	1	1
TOTAL PRAZO FIXO	TOTAL PRAZO FIXO			4	4
TOTAL CHILE			446	1,322	1,768

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTI	RATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		41-50	0	2	2
	PARTNER	31-40	0	2	2
	OTAL PARTNER		0	4	4
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	1	2
	OTAL EXECUTIVE		1	1	2
		51-60	2	2	4
	DIRECTOR	41-50	1	5	6
		31-40	0	4	4
	OTAL DIRECTOR		3	11	14
		51-60	1	4	5
		41-50	12	8	20
	MANAGER	31-40	6	11	17
PERMANENTE	OTAL MANAGER		19	23	42
		51-60	3	14	17
	LEADER	41-50	29	43	72
		31-40	55	87	142
		21-30	13	20	33
	OTAL LEADER		100	164	264
		>60	3	4	7
		51-60	10	26	36
	STAFF	41-50	27	85	112
	STAFF	31-40	134	221	355
		21-30	194	394	588
		<20	5	16	21
	OTAL STAFF		373	746	1,119
TOTAL PERMAN	NENTE		496	949	1,445
		31-40	0	1	1
PRAZO FIXO	STAFF	21-30	1	2	3
		<20	0	2	2
	OTAL STAFF		1	5	6
TOTAL PRAZO	FIXO		1	5	6
TOTAL COLÔME	BIA		497	954	1,451

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	LEADED	31-40	0	8	8
	LEADER	21-30	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	9	9
PERMANENTE	STAFF	41-50	1	3	4
		31-40	9	18	27
		21-30	10	36	46
	TOTAL STAFF		20	57	77
TOTAL PERMANENTE		20	66	86	
TOTAL EQUADOR		20	66	86	

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	41-50	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIDECTOR	51-60	1	5	6
	DIRECTOR	41-50	1	11	12
		31-40	2	3	5
	TOTAL DIRECTOR		4	19	23
	MANAOED	41-50	6	4	10
	MANAGER	31-40	9	13	22
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		15	17	32
	LEADER	>60	0	4	4
		51-60	1	11	12
		41-50	21	38	59
		31-40	47	95	142
		21-30	11	33	44
	TOTAL LEADER		80	181	261
		>60	2	1	3
		51-60	5	7	12
	STAFF	41-50	30	23	53
		31-40	75	71	146
		21-30	71	155	226
		<20	2	0	2
	TOTAL STAFF		185	257	442
TOTAL PERMANE	NTE		284	477	761

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	2122222	51-60	0	2	2
	DIRECTOR	41-50	1	4	5
	TOTAL DIRECTOR		1	6	7
		51-60	0	2	2
	MANAGER	41-50	1	3	4
		31-40	2	3	5
	TOTAL MANAGER		3	8	11
		>60	0	2	2
PRAZO FIXO	LEADER	51-60	0	15	15
110.2011.00		41-50	13	40	53
		31-40	24	69	93
		21-30	11	26	37
	TOTAL LEADER		48	152	200
		>60	1	4	5
		51-60	13	36	49
	STAFF	41-50	38	78	116
		31-40	154	282	436
		21-30	202	460	662
		<20	1	0	1
	TOTAL STAFF		409	860	1,269
TOTAL PRAZO FIXO			461	1,026	1,487
TOTAL MÉXICO			745	1,503	2,248



INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		>60	0	1	1
	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE	51-60	0	1	1
	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	2	2
	DIDECTOR	51-60	3	7	10
	DIRECTOR	41-50	4	6	10
		31-40	2	3	5
	TOTAL DIRECTOR		9	16	25
		51-60	2	6	8
		41-50	12	28	40
	MANAGER	31-40	12	15	27
DEDMANIENTE		21-30		1	1
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		26	50	76
	LEADER	>60	3	4	7
		51-60	5	17	22
		41-50	55	155	210
		31-40	88	311	399
		21-30	26	75	101
	TOTAL LEADER		177	562	739
		>60	2	2	4
		51-60	6	30	36
	STAFF	41-50	73	211	284
		31-40	441	976	1,417
		21-30	657	1,499	2,156
		<20	6	10	16
	TOTAL STAFF		1,185	2,728	3,913
TOTAL PERMANENTE			1,397	3,360	4,757
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	OTAL DIRECTOR		0	1	1
PARCIAL	STAFF	31-40	1	2	3
- AROIAL		21-30	1	0	1
	OTALSTAFF		2	2	4
TOTAL PARCIAL			2	3	5
PRAZO FIXO	STAFF	41-50	0	1	1
	OTAL STAFF		0	1	1
TOTAL PRAZO FIXO			0	1	1 700
TOTAL PERU			1,399	3,364	4,763



INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	1	1
	PARTNER	41-50	0	3	3
	TOTAL PARTNER		0	4	4
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE D	IRECTOR	0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	DIRECTOR	41-50	0	6	6
	TOTAL DIRECTOR		0	7	7
	MANAGER	41-50	1	5	6
	TOTAL MANAGER		1	5	6
PERMANENTE	LEADER	51-60	0	1	1
		41-50	2	8	10
		31-40	3	12	15
		21-30	0	1	1
	TOTAL LEADER		5	22	27
		>60	1	2	3
		51-60	2	8	10
	STAFF	41-50	5	8	13
		31-40	10	8	18
		21-30	5	2	7
	TOTAL STAFF		23	28	51
TOTAL PERMANENT	Έ		29	67	96
		41-50	0	1	1
DD 4.70 E1)/0	STAFF	31-40	1	3	4
PRAZO FIXO		21-30	1	0	1
	TOTAL STAFF		2	4	6
TOTAL PRAZO FIXO			2	4	6
TOTAL EUA			31	71	102

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.1



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	3	3
	TOTAL MANAGER		0	3	3
		51-60	0	1	1
	LEADER	41-50	0	4	4
PERMANENTE		31-40	3	9	12
	TOTAL LEADER		3	14	17
		41-50	1	4	5
	CTAFF	31-40	44	61	105
	STAFF	21-30	159	164	323
		<20	0	1	1
	TOTAL STAFF		204	230	434
TOTAL PERMANENT	TOTAL PERMANENTE			248	455
TOTAL MARRUECOS			207	248	455

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL	15,804	34,395	50,199

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

BÉLGICA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	51-60	1.0	0	1.0
	TOTAL PARTNER		1.0	0	1.0
		51-60	0	5.0	5.0
	DIRECTOR	41-50	0	3.8	3.8
		31-40	0	1.3	1.3
	TOTAL DIRECTOR		0	10.1	10.1
		51-60	0	2.0	2.0
	MANAGER	41-50	2.2	5.8	8.0
		31-40	1.4	1.3	2.8
	TOTAL MANAGER		3.6	9.2	12.8
	LEADER	60	0	1.0	1.0
PERMANENTE		51-60	1.0	3.1	4.1
		41-50	3.9	10.0	13.9
		31-40	15.8	11.2	27.0
		21-30	1.8	2.3	4.1
	TOTAL LEADER		22.5	27.6	50.1
		60	0	2.0	2.0
		51-60	2.8	8.5	11.3
	STAFF	41-50	8.7	25.9	34.6
		31-40	38.4	34.3	72.8
		21-30	35.4	24.6	60.0
		-20	0	0.1	0.1
	TOTAL STAFF		85.3	95.4	180.7
TOTAL PERMANENT	Έ		112.3	142.3	254.6
DD 470 EIVO	STAFF	21-30	0.25	0	0.25
PRAZO FIXO	TOTAL STAFF		0.25	0	0.25
TOTAL PRAZO FIXO			0.25	0	0.25
TOTAL BÉLGICA			112.6	142.3	254.8

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	TOP EXECUTIVE	60 51-60 41-50 31-40	1 3 1.3	7.4 50.8 16.8 3.4	8.4 53.8 18.2 3.4
	TOTAL TOP EXECUTIVE	00	5.3	78.5	83.8
	EXECUTIVE	60 51-60 41-50 31-40	6.4 10.1 5.5 2.2	30.3 107.3 58.9 20.3	36.8 117.3 64.4 22.4
	TOTAL EXECUTIVE		24.2	216.8	240.9
PERMANENTE	MIDDLE MANAGEMENT	60 51-60 41-50 31-40 21-30	6 15.3 15.4 23.9 0.4	48.0 135.5 114.8 75.5 1.3	54 150.8 130.2 99.4 1.7
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		61	375	436
	PROFESSIONAL	60 51-60 41-50 31-40 21-30	6.8 30 40.7 147.3 72.2	39.6 106.8 129.6 281.9 89.2	46.4 136.8 170.3 429.3 161.3
	TOTAL PROFESSIONAL		297	647.1	944.1
	JUNIOR	60 51-60 41-50 31-40 21-30 -20	0 6.8 3 39.5 78.7 0.1	1 0.9 5 54 115 0.7	1 7.8 8 93.5 193.7 0.8
	TOTAL JUNIOR		128.1	176.6	304.7
TOTAL PERMANENTE			515.6	1,493.9	2,009.5

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		60	0	5.1	5.1
	TOD 5\/501 TI\/5	51-60	1	4.5	5.5
	TOP EXECUTIVE	41-50	0.9	0	0.9
		31-40	0.1	0.1	0.2
	TOTAL TOP EXECUTIVE	_	2	9.7	11.7
		60	1.6	3.8	5.4
	EXECUTIVE	51-60	2.0	7.9	9.9
	EXECUTIVE	41-50	2.6	2	4.6
		31-40	0.5	1.6	2.1
	TOTAL EXECUTIVE		6.7	15.3	22
	MIDDLE MANAGEMENT	60	4	8.3	12.3
PARCIAL		51-60	6.4	11.6	18
PARCIAL		41-50	12.4	6.7	19.1
		31-40	10.7	4	14.7
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		33.5	30.6	64.1
		60	12.8	8	20.8
		51-60	30.6	13.2	43.8
	PROFESSIONAL	41-50	44.5	8.9	53.4
		31-40	61.4	18.6	80
		21-30	5.6	8.5	14.1
	TOTAL PROFESSIONAL		154.8	57.2	212
		60	4.3	0.4	4.7
		51-60	2.1	0	2.1
	JUNIOR	41-50	3.8	0	3.8
		31-40	6.7	1.3	8
		21-30	6.58	10.25	16.83
	TOTAL JUNIOR		23.3	12	35.3
TOTAL PARCIAL			220.3	124.8	345.1

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		60	0	0.3	0.3
	TOP EXECUTIVE	51-60	0	0.8	0.8
	TOTAL TOP EXECUTIVE _		0	1.1	1.1
	EXECUTIVE	60	0.6	0	0.6
	TOTAL EXECUTIVE		0.6	0	0.6
	MIDDLE MANAGEMENT	60	0	0.8	0.8
PRAZO FIXO	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		0	0.8	0.8
		60	1.5	0.3	1.8
	PROFESSIONAL	41-50	0.1	0	0.1
		31-40	0.8	0.1	0.8
	TOTAL PROFESSIONAL		2.3	0.4	2.8
	JUNIOR	41-50	0	0.5	0.5
	JUNION	21-30	0	0.4	0.4
	TOTAL JUNIOR		0	0.9	0.9
TOTAL PRAZO FIXO			2.9	3.3	6.2
TOTAL DACH			738.8	1,621.9	2,360.8

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



IPO DE CONTR	ATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		60	1.0	3.0	4.0
	DARTHER	51-60	7.2	57.6	64.8
	PARTNER	41-50	10.8	95.0	105.8
		31-40	0	2.0	2.0
_	TOTAL PARTNER		17.9	157.6	175.5
		60	0	2.0	2.0
		51-60	10.6	23.1	33.7
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	10.6	48.8	59.3
		31-40	0	0.3	0.3
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		21.2	74.2	95.3
		60	0.0	5.0	5.0
		51-60	9.0	30.3	39.3
	DIRECTOR	41-50	42.5	149.5	192.0
		31-40	6.0	32.1	38.1
	TOTAL DIRECTOR		57.5	216.8	274.3
PERMANENTE		60	0.7	1.8	2.4
		51-60	22.3	51.0	73.3
	MANAGER	41-50	121.3	276.8	398.2
	WANAGER	31-40	69.7	179.4	249.1
		21-30	1.0	0.5	1.5
	TOTAL MANAGER		214.9	509.5	724.4
		60	7.3	10.3	17.6
		51-60	91.8	216.3	308.0
	LEADER	41-50	465.6	966.6	1.432.2
	LLADEN	31-40	614.0	1.315.8	1.929.8
		21-30	118.8	231.0	349.8
	TOTAL LEADER		1,297.3	2,740.0	4,037.3
		60	20.4	30.8	51.3
		51-60	246.0	328.4	574.4
	STAFF	41-50	849.8	1.242.3	2.092.1
	STAFF	31-40	1.465.6	2.940.2	4.405.8
		21-30	1.395.3	4.595.8	5.991.1
		-20	1.7	60.4	78.1
	TOTAL STAFF		3,978.8	9,152.9	13,131.7
OTAL PERMAN			5,588.6	12,851.0	18,439.6

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

ESPANHA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0		1
		60	0	1	1
	MANAGER	41-50	0	2	2
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	4	4
DADCIAL		51-60	0.5	0.8	1.3
PARCIAL	LEADER	41-50	1.5	1.7	3.2
		31-40	1	2.6	3.6
	TOTAL LEADER		3	5.1	8.1
	STAFF	60	5.2	3.6	8.8
		51-60	37.3	12.8	50.1
		41-50	47.8	14.8	62.7
		31-40	33.5	21.1	54.6
		21-30	36.8	65.6	102.3
		-20	0	1	1
	TOTAL STAFF		160.5	118.9	279.4
TOTAL PARCIAL			163.5	130.0	293.5
		51-60	2.3	0.7	3.0
	CTAFF	41-50	6.0	11.5	17.5
PRAZO FIXO	STAFF	31-40	9.9	53.2	63.1
TRAZOTIAO		21-30	21.5	231.8	253.3
		-20	0	0.6	0.6
	TOTAL STAFF		39.8	297.7	337.4
TOTAL PRAZO FIXO			39.8	297.7	337.4
TOTAL ESPANHA			5,791.8	13,278.7	19,070.5

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	DIRECTOR	51-60	1	0.2	1.2
	TOTAL DIRECTOR		1	0.2	1.2
		51-60	0	0.6	0.6
	MANAGER	41-50	0	1.3	1.3
		31-40	0	0.3	0.3
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		0	2.2	2.2
	LEADED	51-60	0	1.4	1.4
	LEADER	41-50	1	1	2
		31-40	2.3	4.8	7.1
		21-30	0.4	0	0.4
	TOTAL LEADER		3.8	7.2	10.9
		51-60	1	1	2.0
	STAFF	41-50	1.6	2.8	4.4
		31-40	3.8	6.5	10.3
		21-30	4.8	6.1	10.9
	TOTAL STAFF		11.3	16.4	27.7
TOTAL PERMANENT	E		16.0	25.9	41.9
55.450 EWG	STAFF	21-30	0.1	0	0.1
PRAZO FIXO	TOTAL STAFF		0.1	0	0.1
TOTAL PRAZO FIXO			0.1	0	0.1
TOTALFRANCE			16.1	25.9	42.0

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	0.4	0.4
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	0.4	0.4
		51-60	0	0.2	0.2
	MANAGER	41-50	0	1.8	1.8
		31-40	0	0.6	0.6
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		0	2.5	2.5
	LEADER	41-50	1.1	6.4	7.5
		31-40	0.2	3.5	3.7
		21-30	0	0.3	0.3
	TOTAL LEADER		1.3	10.3	11.5
		41-50	0.8	2.3	3.1
	STAFF	31-40	4.6	12.3	16.8
		21-30	2.6	3.0	5.6
	TOTAL STAFF		8.0	17.5	25.5
TOTAL PERMANENTI	E		9.3	30.7	39.9
TOTAL GRÉCIA			9.3	30.7	39.9

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

ITÁLIA (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	2	2
	PARTNER	41-50	0	3	3
	TOTAL PARTNER		0	5	5
		51-60	1	0	1
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR				2
		60	0	1	1
	DIDECTOR	51-60	1	5.7	6.7
	DIRECTOR	41-50	3	18.2	21.2
		31-40	0	0.1	0.1
	TOTAL DIRECTOR		4	24.9	28.9
	MANAGER	51-60	0.6	2	2.6
PERMANENTE		41-50	2.7	12	14.7
		31-40	3.1	19.5	22.6
	TOTAL MANAGER		6.3	33.5	39.8
		51-60	6.4	17.2	23.6
	LEADER	41-50	24.9	63	87.9
	LLADLI	31-40	41.3	139	180.3
		21-30	7.5	17.1	24.6
	TOTAL LEADER		80.1	236.3	316.3
		60	0	0.3	0.3
		51-60	4	4	8
	STAFF	41-50	15.8	21.3	37
		31-40	95.3	163.5	258.8
		21-30	78.3	203.8	282
		-20	0.3	2.7	2.9
	TOTAL STAFF		193.5 284.9	395.4	588.9
	TOTAL PERMANENTE			696.1	981
TOTAL ITÁLIA (FORM	TOTAL ITÁLIA (FORMER EVERIS)			696.1	981

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

ITÁLIA (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		60	0.6	4	4.6
	TOP EXECUTIVE	51-60	6.1	35.9	42
	TOP EXECUTIVE	41-50	1.9	12.3	14.3
		31-40	0	0.1	0.1
	TOTAL TOP EXECUTIVE		8.6	52.3	60.9
		60	0.9	9.7	10.6
	EXECUTIVE	51-60	7.5	49.8	57.3
	EXECUTIVE	41-50	5.7	24.8	30.5
		31-40	0.1	2.5	2.6
	TOTAL EXECUTIVE		14.2	86.8	101
PERMANENTE		60	4.5	20.3	24.8
PERMANENTE	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	48.3	121.1	169.3
		41-50	36.3	116.3	152.6
		31-40	12.7	43.8	56.5
		21-30	0	0.5	0.5
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		101.8	301.9	403.7
		60	13.1	33.2	46.3
		51-60	137.4	329.8	467.2
	PROFESSIONAL	41-50	199.0	521.8	720.8
		31-40	292.5	655.7	948.2
		21-30	86.1	202.6	288.7
	TOTAL PROFESSIONAL		728.1	1743	2,471.1
		60	1	0.5	1.5
		51-60	6.1	7.8	13.8
	JUNIOR	41-50	12.4	28.9	41.3
		31-40	108.7	219.5	328.2
		21-30	211.4	610.8	822.2
		<20	0.1	3	3.1
	TOTAL JUNIOR		339.7	870.4	1,210.1
TOTAL PERMANENT	E		1,192.3	3,054.5	4,246.8

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

	247722211	5.11/1 5T (5.1.			
TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	MIDDLE	51-60	1	0	1
	MANAGEMENT	41-50	0.2	0	0.2
	TOTAL MIDDLE MAN	AGEMENT	1.2	0	1.2
		>60	0.1	0	0.1
		51-60	19.5	3.1	22.6
	PROFESSIONAL	41-50	55.7	1.4	57.1
PARCIAL		31-40	7.9	1	8.9
		21-30	0.6	0.8	1.4
	TOTAL PROFESSION	AL	83.8	6.3	90.1
		>60	0.9	0	0.9
		51-60	2.1	1	3.1
	JUNIOR	41-50	7.9	1	8.9
		31-40	8.6	0	8.6
		21-30	3.4	5.3	8.7
	TOTAL JUNIOR		22.9	7.3	30.2
TOTAL PARCIAL			107.8	13.6	121.4
	EXECUTIVE	51-60	0.3	0	0.3
	TOTAL EXECUTIVE		0.3	0	0.3
PRAZO FIXO	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	0.5	0	0.5
FRAZOFIAO	TOTAL MIDDLE MAN	AGEMENT	0.5	0	0.5
	PROFESSIONAL	51-60	0	0.8	0.8
	TOTAL PROFESSIONAL		0	0.8	0.8
		51-60	0	0.1	0.1
		41-50	0	0.1	0.1
		31-40	3.5	6.1	9.6
	JUNIOR	21-30	23.3	69.7	92.9
		<20	0	0.2	0.2
	TOTAL JUNIOR		26.8	76.1	102.8
TOTAL PRAZO FIXO			27.5	76.9	104.4
101/12110/12011/10					

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANACED	41-50	0	1	1
	MANAGER	31-40	0	1	1
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		0	2	2
	LEADER	51-60	0	1	1
		41-50	0.33	1.67	2
		31-40	0.58	0	0.58
	TOTAL LEADER		0.92	2.67	3.58
		60	0	2	2
		51-60	0.33	5.25	5.58
	STAFF	41-50	5.50	24.42	29.92
		31-40	7.42	24.08	31.50
		21-30	1.33	7	8.33
	TOTAL STAFF		14.58	62.75	77.33
TOTAL PERMANENT	TOTAL PERMANENTE			69.42	84.92
TOTAL LUXEMBURG	0		15.50	69.42	84.92

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
	DIRECTOR	51-60	0	2.3	2.3
		41-50	0	2	2
	TOTAL DIRECTOR		0	4.3	4.3
	MANAGER	51-60	0	1.6	1.6
	WANAGER	41-50	2.6	4	6.6
	TOTAL MANAGER		2.6	5.6	8.2
PERMANENTE	LEADER	51-60	1	2.4	3.4
		41-50	4.4	9	13.4
		31-40	3.8	7.9	11.7
		21-30	2.2	1.8	3.9
	TOTAL LEADER		11.3	21.1	32.4
		51-60	0	1.3	1.3
	STAFF	41-50	0.5	2.3	2.8
		31-40	6.3	6.3	12.6
		21-30	7.8	5.1	12.8
	TOTAL STAFF		14.6	14.8	29.4
TOTAL PERMANENTE			28.5	46.8	75.3
TOTAL PAÍSES BAIX	TOTAL PAÍSES BAIXOS			46.8	75.3

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

PORTUGAL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	D. A. D. T. V. E. D.	51-60	0	1	1
	PARTNER	41-50	1	6	7
	TOTAL PARTNER		1	7	8
		51-60	1	2.7	3.7
	DIRECTOR	41-50	7.2	17.5	24.7
		31-40	3.0	5.3	8.3
	TOTAL DIRECTOR		11.2	25.4	36.6
		51-60	1	2.7	3.7
	MANAGER	41-50	7.2	17.5	24.7
		31-40	3	5.3	8.3
	TOTAL MANAGER		22	37.8	59.8
PERMANENTE	LEADER	60	0	0.6	0.6
		51-60	1.6	13.3	14.9
		41-50	27.3	69.3	96.5
		31-40	60.1	129.3	189.4
		21-30	20.3	33.8	54.0
	TOTAL LEADER		109.2	246.3	355.4
		60	0	1.3	1.3
		51-60	1.9	3.1	5
	STAFF	41-50	25.9	27.4	53.3
		31-40	97.3	169.5	266.8
		21-30	223.8	313.2	537
		-20	0.3	3.1	3.4
	TOTAL STAFF		349.3	517.5	866.8
TOTAL PERMANENTE			492.7	834	1,326.7
	LEADER	41-50	1	0	1
PARCIAL	TOTAL LEADER		1	0	1
TOTAL PARCIAL			1	0	1
TOTAL PORTUGAL			493.7	834	1,327.7

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

REINO UNIDO (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	2	2
	PARTNER	41-50	0	4.4	4.4
	TOTAL PARTNER	11 00	0	6.4	6.4
		51-60	1	5	6
	DIRECTOR	41-50	1	11	12
		31-40	0	2.2	2.2
	TOTAL DIRECTOR		2	18.2	20.2
		51-60	0.9	1.8	2.7
		41-50	3.6	9.6	13.2
	MANAGER	31-40	3.6	7.3	10.8
	TOTAL MANAGER		8.1	18.6	26.7
PERMANENTE		60	0	1	1
	LEADER	51-60	3.2	23.5	26.7
		41-50	10.8	36.5	47.3
		31-40	28.4	49.7	78.1
		21-30	4.8	5.6	10.4
	TOTAL LEADER		47.3	116.3	163.5
		60	2	1	3
		51-60	3.7	9.8	13.5
	STAFF	41-50	5.4	10.8	16.3
	31741	31-40	32.3	23.6	55.9
		21-30	20.8	26.3	47
		<20	0.1	0	0.1
	TOTAL STAFF		64.3	71.5	135.8
TOTAL PERMANENT	Е		121.6	230.9	352.5
	STAFF	31-40	1	0.6	1.6
PRAZO FIXO	OTAL T	21-30	0.4	0.5	0.9
	TOTAL STAFF		1.4	1.1	2.5
TOTAL PRAZO FIXO			1.4	1.1	2.5
TOTAL REINO UNIDO	O (FORMER EVERIS)		123	232	355

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	OTHER	TOTAL
		60	0.1	1.9	0	2
	TOD EVECUTIVE	51-60	1.8	19.1	0	20.9
	TOP EXECUTIVE	41-50	2.4	22.9	0	25.3
		31-40	0.0	1.7	0	1.7
	TOTAL TOP EXECUTIVE		4.3	45.6	0	49.9
		60	1.9	2.3	0	4.2
	EXECUTIVE	51-60	5.2	36.8	0	42
	EXECUTIVE	41-50	14.6	49.8	0	64.4
		31-40	2.9	8.8	0	11.7
	TOTAL EXECUTIVE		24.6	97.7	0	122.3
		60	7.3	15.2	0	22.4
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	20.2	85	0.1	105.3
		41-50	46.3	184	0	230.3
PERMANENTE		31-40	38	122.8	0	160.8
		21-30	5.3	11.2	0	16.4
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		117	418.2	0.1	535.3
		60	1.7	11.4	0	13.1
		51-60	11.7	36.3	0	47.9
	PROFESSIONAL	41-50	60.7	97.7	0	158.3
		31-40	114.5	158	0	272.5
		21-30	59.8	68.4	0.1	128.3
		<20	0	0.3	0	0.3
	TOTAL PROFESSIONAL		248.3	372	0.1	620.4
		51-60	0.8	1.0	0	1.8
	JUNIOR	41-50	0	0.1	0	0.1
	JUNIUR	31-40	0.5	2.3	0	2.8
		21-30	5.5	10.7	0	16.2
		-20	0	0.8	0	0.8
	TOTAL JUNIOR		6.8	14.8	0	21.6
TOTAL PERMANE	ENTE		401.0	948.3	0.2	1,349.4

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRAT	O CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	=\/= 0.1 \\	51-60	0.1	1.1	1.2
	EXECUTIVE	41-50	0.1	0.9	1
	TOTAL EXECUTIVE		0.2	2	2.2
	MUDDLE MANNA CEMENT	>60	0	0.5	0.5
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	2.3	2.2	4.5
		41-50	3.3	0.8	4.1
		31-40	2.8	0.3	3
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		8.3	3.8	12.1
DAROLAL		>60	0	0.8	0.8
PARCIAL		51-60	0.9	0.1	1
	PROFESSIONAL	41-50	5.5	0.3	5.8
		31-40	3.5	0.6	4.1
		21-30	0.9	0.1	1
	TOTAL PROFESSIONAL		10.8	1.8	12.6
	11 IN 11 O.D.	51-60	0.9	0.1	1
	JUNIOR	21-30	0.4	0	0.4
	TOTAL JUNIOR		1.3	0.1	1.4
TOTAL PARCIAL			20.7	7.6	28.3

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	TOP EXECUTIVE	>60	0.1	0	0.1
	TOTAL TOP EXECUTIVE		0.1	0	0.1
	EXECUTIVE	41-50	0.1	0.9	1
	TOTAL EXECUTIVE		0.1	0.9	1
		>60	0.2	1.5	1.7
	MIDDLE	51-60	0.9	3.2	4.1
	MANAGEMENT	41-50	2.8	5.4	8.3
		31-40	0.5	5.8	6.3
		21-30	0.2	0.5	0.7
PRAZO FIXO	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		4.6	16.4	21
	PROFESSIONAL	>60	1.1	0.1	1.2
		51-60	0.1	2.1	2.2
		41-50	5.1	3.1	8.2
		31-40	11.1	10.2	21.3
		21-30	4.3	2.3	6.6
	TOTAL PROFESSIONAL		21.6	17.8	39.3
	ILINIOD	51-60	0.3	0	0.3
	JUNIOR	41-50	0.2	0	0.2
		31-40	0.9	0	0.9
		21-30	0.6	3.1	3.7
	TOTAL JUNIOR		1.9	3.1	5
TOTAL PRAZO FIXO	TOTAL PRAZO FIXO			38.2	66.4
TOTAL REINO UNIDO DATA EMEA)	TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)			994	1,444.1

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	0.1	0.1
	TOP EXECUTIVE	41-50	1.2	1.8	2.9
	TOTAL TOP EXECUTIVE		1.2	1.8	3
		>60	0.4	0.9	1.3
	EXECUTIVE	51-60	10	9.2	19.2
	LALCOTIVL	41-50	36.7	60.1	96.8
		31-40	55.8	51.5	107.3
		21-30	0	3.3	3.3
	TOTAL EXECUTIVE		102.8	125	227.8
		>60	0	1.2	1.2
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	1.3	3.3	4.6
		41-50	17.6	17	34.6
PERMANENTE		31-40	65.1	87.6	152.7
		21-30	10	19	29
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		93.9	128.1	222
		>60	0.1	0	0.1
		51-60	3.5	1.1	4.6
	PROFESSIONAL	41-50	27.3	15.2	42.5
		31-40	145.9	111.9	257.8
		21-30	91.7	117.4	209.1
	TOTAL PROFESSIONAL		268.5	245.6	514.1
		51-60	0.1	0	0.1
		41-50	3.5	0.7	4.2
	JUNIOR	31-40	15.3	17.4	32.8
		21-30	83.4	81.7	165.1
	TOTAL JUNIOR		102.3	99.8	202.1
TOTAL PERMANENT	E		568.8	600.3	1,169

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	TOP EXECUTIVE	41-50	0	0.3	0.3
	TOTAL TOP EXECUTI	VE	0	0.3	0.3
		>60	0.4	0	0.4
	EXECUTIVE	51-60	1	0	1
		31-40	3.5	0.9	4.4
	TOTALEXECUTIVE		4.9	0.9	5.8
		>60	0.1	0	0.1
	MIDDLE	51-60	0	1.7	1.7
PARCIAL	MANAGEMENT	41-50	3.1	0	3.1
PARCIAL		31-40	0	1.8	1.8
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		3.2	3.4	6.6
	PROFESSIONAL	>60	1	0	1
		41-50	1.3	0	1.3
		31-40	2.8	1.1	3.8
		21-30	1	1.3	2.3
	TOTAL PROFESSION	IAL	6	2.4	8.4
	HINIOD	41-50	0.7	0	0.7
	JUNIOR	21-30	7.8	10.8	18.7
	TOTAL JUNIOR		8.5	10.8	19.3
TOTAL PARCIAL			22.6	17.8	40.4
TOTAL ROMÊNIA			591.3	618.1	1,209.4

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

REST OF EMEA

TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		41-50	0	3	3
	TOP EXECUTIVE	31-40	0.8	0	0.8
	TOTAL TOP EXECUTIVE		0.8	3	3.8
		41-50	0.3	6.1	6.3
	EXECUTIVE	31-40	0.2	1.3	1.5
	TOTAL EXECUTIVE		0.4	7.4	7.8
		51-60	0	2	2
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	0.6	3.3	3.9
	MIDDLE MANAGEMENT	31-40	4.4	4.3	8.8
		21-30	0.3	0.3	0.6
PERMANENTE	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		5.3	10	15.3
	PROFESSIONAL	51-60	0	1	1
		41-50	1.8	7.3	9.1
		31-40	11.4	20.7	32.1
		21-30	1.1	3.8	4.8
	TOTAL PROFESSIONAL		14.3	32.7	47
		>60	0	0.3	0.3
	JUNIOR	41-50	0.4	2.1	2.5
		31-40	9.1	4.8	13.8
		21-30	10.4	11.7	22.1
	TOTAL JUNIOR		19.9	18.8	38.7
TOTAL PERMANEN	ΓE		40.8	71.8	112.6
	PROFESSIONAL	41-50	0	1	1
		31-40	0.2	0	0.2
PARCIAL	TOTAL PROFESSIONAL		0.2		1.2
	SUPPORT	21-30	0	1	1
	TOTAL SUPPORT		0	1	1
TOTAL PARCIAL			0.2	2	2.2

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

REST OF EMEA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50 31-40 21-30	0 1.8 2.2	1 11.9 11.7	1 13.7 13.8
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		3.9	24.6	28.5
	PROFESSIONAL	41-50	0	0.9	0.9
PRAZO FIXO		31-40	5.8	23.2	28.9
		21-30	7.7	53.3	61.0
	TOTAL PROFESSIONAL		13.4	77.4	90.8
	ILINIOD	31-40	3.9	9	12.9
	JUNIOR	21-30	25.5	80.5	106
	TOTAL JUNIOR		29.4	89.5	118.9
TOTAL PRAZO FIXO	TOTAL PRAZO FIXO			191.5	238.3
TOTAL REST OF EMEA			87.7	265.3	353

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

SUÍÇA (Former everis)

TIPO DE CONTRA	ATO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTALEXECUTIVE DIRECTOR		0		
	MANAGED	41-50	0.0	1.5	1.5
DEDMANIENTE	MANAGER	31-40	0.9	0.6	1.5
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		0.9	2.1	3
	LEADER	31-40	1	3.2	4.2
	TOTAL LEADER		1	3.2	4.2
	0.7.4.5.5	51-60	0	0.8	0.8
	STAFF	41-50	0.2	3.4	3.6
		31-40	1	0	1
	TOTAL STAFF		1.2	4.3	5.4
TOTAL PERMAN	TOTAL PERMANENTE		3.1	11.5	14.6
TOTAL SUÍÇA (F	TOTAL SUÍÇA (FORMER EVERIS)			11.5	14.6

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		60	0	0.7	0.7
		51-60	0	1	1
	LEADER	41-50	0	2	2
		31-40	0	1.3	1.3
	TOTAL LEADER		0	5	5
PERMANENTE		60	0	0.3	0.3
		51-60	0.8	1	1.8
	STAFF	41-50	0	1.9	1.9
		31-40	0	4.1	4.1
	TOTAL STAFF		0.8	7.3	8.2
TOTAL PERMANENT			0.8	12.3	13.2
		51-60	0	2.6	2.6
	PARTNER	41-50	1	0	1
	TOTAL PARTNER		1	2.6	3.6
		51-60	1	3	4
	DIRECTOR	41-50	2	6	8
		31-40	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		3	10	13
	MANAGER	60	0	0.7	0.7
		51-60	1.1	3.2	4.3
		41-50	6.9	11.2	18.1
		31-40	2.9	5.9	8.8
	TOTAL MANAGER		10.9	20.9	31.8
		60	1	2.3	3.3
PARCIAL		51-60	3.5	9.5	13
	LEADER	41-50	19.8	36.1	55.8
	LLADLIN	31-40	34.1	60.2	94.3
		21-30	8.9	24.6	33.5
	TOTAL LEADER		67.3	132.6	199.8
		60	0	3.7	3.7
		51-60	5.3	11.2	16.4
	STAFF	41-50	20.8	40.8	61.6
	STAFF	31-40	62.3	138.1	200.3
		21-30	83	235.6	318.6
		-20	0.3	1.6	1.9
	TOTAL STAFF		171.7	430.8	602.5
TOTAL PARCIAL			253.8	596.9	850.8
TOTAL ARGENTINA			254.7	609.3	863.9



INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

TIPO DE CONTRA	TO CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	1	3	4
	PARTNER	41-50	0	5	5
		31-40	0	2	2
	TOTAL PARTNER		1	10	11
		60	1	1	2
		51-60	0	3.8	3.8
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
		31-40	0	0.3	0.3
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			6.1	7.1
		60	1	2.9	3.9
		51-60	3	7.4	10.4
	DIRECTOR	41-50	11.7	30.5	42.2
		31-40	1	5.8	6.8
	TOTAL DIRECTOR		16.7	46.7	63.3
		60	0	2.9	2.9
	MANAGER	51-60	5.7	12.1	17.8
PERMANENTE		41-50	25.1	45.8	70.9
LIKIMANLINIL		31-40	13.8	43.3	57
		21-30	1.2	1.2	2.3
	TOTAL MANAGER		45.7	105.3	150.9
		60	5.7	15.2	20.8
		51-60	37	68.5	105.5
	LEADER	41-50	72.2	169	241.2
	LLADEN	31-40	101.3	282.8	384.2
		21-30	19.3	79	98.3
	TOTAL LEADER		235.4	614.5	849.9
		60	12.1	55.9	68
		51-60	59.6	134.8	194.3
	STAFF	41-50	157.2	360.7	517.8
	STAFF	31-40	463.7	1049.5	1513.2
		21-30	518.7	1279.3	1798
		-20	13.3	21.9	35.2
	TOTAL STAFF		1,224.4	2,902.1	4,126.5
TOTAL PERMANE	TOTAL PERMANENTE		1,524.2	3,684.6	5,208.8
		31-40	0	1.1	1.1
PRAZO FIXO	STAFF	21-30	2	2	4
	TOTAL STAFF		2	3.1	5.1
TOTAL PRAZO FI	XO		2	3.1	5.1
TOTAL BRASIL			1,526.2	3,687.7	5,213.8

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	41-50	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
		51-60	0	3	3.2
	DIRECTOR	41-50	4.3	11.8	16.2
		31-40	2	4.5	6.5
	TOTAL DIRECTOR		6.5	19.3	25.8
	MANIA 055	51-60	0.3	4.8	5.1
	MANAGER	41-50	11.8	18.5	30.3
PERMANENTE		31-40	2.7	21.5	24.2
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		14.8	44.8	59.6
		60	0	3.2	3.2
		51-60	8.8	16	24.8
	LEADER	41-50	32.8	101.7	134.5
		31-40	55.6	165.1	220.7
		21-30	4.2	19.4	23.6
	TOTAL LEADER		101.4	305.3	406.8
		60	3	5.6	8.6
		51-60	10	27.8	37.8
	STAFF	41-50	41.7	99.1	140.8
		31-40	140.1	434.7	574.8
		21-30	102.9	444.3	547.3
		-20	0	2.7	2.7
	TOTAL STAFF		297.7	1,014.2	1,311.8
TOTAL PERMANENT	Έ		420.3	1,386.7	1,807

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	LEADER	31-40	0.1	2.1	2.2
	TOTAL LEADER		0.1	2.1	2.2
PARCIAL	OTAFF.	41-50	1.8	1	2.8
PARCIAL	STAFF	21-30	0.0	0.2	0.2
	TOTAL STAFF		1.8	1.2	3
TOTAL PARCIAL			1.9	3.3	5.2
	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0		1
		41-50	0	1	1
	MANAGER	31-40	0	1.8	1.8
PRAZO FIXO	TOTAL MANAGER		0	2.8	2.8
	LEADER	60	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	1	1
TOTAL PRAZO FIXO	TOTAL PRAZO FIXO			4.8	4.8
TOTAL CHILE			422.3	1,394.8	1,817

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

COLÔMBIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		41-50	0	2	2
	PARTNER	31-40	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	4	4
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0.8	1	1.8
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0.8		1.8
		51-60	2.3	2	4.3
	DIRECTOR	41-50	1	6	7
		31-40	0	5.3	5.3
	TOTAL DIRECTOR		3.3	13.3	16.5
		60	0	0.7	0.7
	MANIAOED	51-60	1	3.8	4.8
	MANAGER	41-50	10.7	9	19.7
PERMANENTE		31-40	5.7	10.2	15.8
	TOTAL MANAGER		17.3	23.6	40.9
	LEADER	51-60	3.8	11.3	15.1
		41-50	25.8	45.3	71.1
		31-40	57.8	72.5	130.3
		21-30	9.1	14.2	23.3
	TOTAL LEADER		96.5	143.2	239.7
		60	3	3.4	6.4
		51-60	9.9	27.1	37
	STAFF	41-50	29.2	79.9	109.1
	STAFF	31-40	132.4	223.3	355.8
		21-30	184.8	371.3	556.1
		-20	2.9	9.3	12.2
	TOTAL STAFF		362.2	714.3	1076.5
TOTAL PERMANENT	E		480	899.3	1379.3
	DIRECTOR	41-50	0	0.6	0.6
DDA70 ELVO	TOTAL DIRECTOR		0	0.6	0.6
PRAZO FIXO		41-50	0.3	0.1	0.4
	STAFF	31-40	0.2	0.1	0.3
	STAFF	21-30	1.5	2	3.5
		-20	0.3	1.3	1.5
	TOTAL STAFF		2.3 2.3	3.4	5.7
TOTAL PRAZO FIXO	TOTAL PRAZO FIXO			4	6.3
TOTAL COLÔMBIA			482.3	903.3	1,385.6

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		41-50	0	1.2	1.2
	LEADER	31-40	0.8	4.2	5
		21-30	0	1	1
DEDMANIENTE	TOTAL LEADER		0.8	6.3	7.2
PERMANENTE	STAFF	41-50	1	2.6	3.6
		31-40	5.9	15.8	21.7
		21-30	8	30.5	38.5
	TOTAL STAFF		14.9	48.8	63.8
TOTAL PERMANENT	TOTAL PERMANENTE		15.8	55.2	70.9
TOTAL EQUADOR			15.8	55.2	70.9

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	PARTNER	41-50	0.3	2	2.3
	TOTAL PARTNER		0.3	2	2.3
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0		1
		51-60	0.5	5.2	5.7
	DIRECTOR	41-50	1.3	10.7	12
		31-40	2	3	5
	TOTAL DIRECTOR		3.8	18.8	22.7
	MANAGED	41-50	5.6	3.7	9.3
	MANAGER	31-40	7.3	11.7	19
PERMANENTE	TOTAL MANAGER		12.9	15.3	28.3
PERMANENTE	LEADER	60	0.8	3.8	4.6
		51-60	1.9	10.8	12.8
		41-50	22.5	39	61.5
		31-40	46.3	88.3	134.6
		21-30	6.4	25	31.4
	TOTAL LEADER		77.9	166.9	244.8
		60	1.2	0.1	1.3
		51-60	4.1	3.6	7.7
	STAFF	41-50	26.6	21.6	48.2
		31-40	72.5	71.8	144.3
		21-30	68.6	133.1	201.7
		<20	0.3	0	0.3
	TOTAL STAFF		173.3	230.2	403.4
TOTAL PERMANENT	E		268.2	434.3	702.4

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	5155555	51-60	0.3	1.2	1.5
	DIRECTOR	41-50	1	3.7	4.7
	TOTAL DIRECTOR		1.3	4.8	6.2
	MANIAGED	51-60	0	2	2
	MANAGER	41-50	0.3	2.9	3.3
		31-40	2.7	2.8	5.4
	TOTAL MANAGER		3	7.7	10.7
		60	0	1.5	1.5
DD 4.70 FIVO	LEADER	51-60	0	14.4	14.4
PRAZO FIXO		41-50	15.6	44.3	59.9
		31-40	25.3	65.1	90.3
		21-30	10.8	25.9	36.8
	TOTAL LEADER		51.7	151.3	202.9
		60	1	6.6	7.6
		51-60	18	47.9	65.9
	STAFF	41-50	40.1	92.4	132.5
		31-40	163.6	311.5	475.1
		21-30	198.8	462.1	660.9
		-20	0.5	0	0.5
	TOTAL STAFF		422.0	920.5	1,342.5
TOTAL PRAZO FIXO			478.0	1,084.3	1,562.3
TOTAL MÉXICO			746.2	1,518.5	2,264.7

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		60	0	1	1
	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE	51-60	0	0.5	0.5
	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE	DIRECTOR	0	1.5	1.5
		51-60	2.4	7.9	10.3
	DIRECTOR	41-50	3.8	4.8	8.5
		31-40	2	2.8	4.8
	TOTAL DIRECTOR		8.2	15.5	23.7
		60	0	0.7	0.7
	MANAGER	51-60	2.7	6.8	9.5
PERMANENTE		41-50	11.8	26.9	38.7
		31-40	8.8	14.4	23.2
		21-30	0	1	1
	TOTAL MANAGER		23.2	49.8	73
		60	2	3.3	5.3
		51-60	4.2	16.2	20.3
	LEADER	41-50	53.9	142.2	196.1
		31-40	86.2	270.4	356.6
		21-30	19.7	62.4	82.1
	TOTAL LEADER		165.9	494.5	660.4
		60	2	3.8	5.8
		51-60	7.3	35.7	43
	STAFF	41-50	75.2	234.7	309.8
		31-40	443.8	1069.0	1512.8
		21-30	608.9	1450.4	2059.3
		-20	2.9	5.6	8.5
	TOTAL STAFF		1,140.1	2,799.1	3,939.2
TOTAL PERMANENTE			1,337.3	3,362.4	4,699.8

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
PARCIAL	LEADER	21-30	0	0.3	0.3
	TOTAL LEADER		0	0.3	0.3
	CTAFF	31-40	1	2.2	3.2
	STAFF	21-30	1.5	1.1	2.6
	TOTAL STAFF		2.5	3.3	5.8
TOTAL PARCIAL			2.5	4.6	7.1
PRAZO FIXO	STAFF	41-50	0	1	1
FRAZU FIAU	TOTAL STAFF		0	1	1
TOTAL PRAZO FIXO	TOTAL PRAZO FIXO		0	1	1
TOTAL PERU			1,339.8	3,368.0	4,707.8

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2



TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
		51-60	0	1	1
	PARTNER	41-50	0	3	3
	TOTAL PARTNER		0	4	4
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	0.1	0.1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	0.1	0.1
		51-60	0	1.3	1.3
	DIRECTOR	41-50	0	5.7	5.7
	TOTAL DIRECTOR		0	7	7
	MANAGER	41-50	1	4.1	5.1
DEDMANIENTE	TOTAL MANAGER		1	4.1	5.1
PERMANENTE	LEADER	60	0	0.6	0.6
		51-60	0.7	1	1.7
		41-50	2.8	7.3	10.2
		31-40	2.1	10.5	12.6
		21-30	0	1	1
	TOTAL LEADER		5.6	20.4	26
		60	1.3	2.1	3.4
		51-60	2.9	9.4	12.3
	STAFF	41-50	3.2	8.7	11.8
		31-40	7.3	7.8	15.1
		21-30	4.3	2.2	6.4
	TOTAL STAFF		19	30.1	49.1
TOTAL PERMANENT	E		25.6	65.7	91.3
DD 470 FIVO	OTAFF	41-50	0	0.4	0.4
PRAZO FIXO	STAFF	31-40	1	3	4
		21-30	0.4	0	0.4
	TOTAL STAFF		1.4	3.4	4.8
TOTAL PRAZO FIXO			1.4	3.4	4.8
TOTAL EUA			27	69.1	96.1

INDICADOR 2
TIPO DE CONTRATO

2.2

Número médio de tipos de contratos por país, sexo e classificação profissional

★ MARROCOS

TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	2.5	2.5
	TOTAL MANAGER		0	2.5	2.5
		51-60	0	1	1
PERMANENTE	LEADER	41-50	0.5	4.8	5.3
FERMANLINIE		31-40	4.2	6.9	11.1
	TOTAL LEADER		4.7	12.8	17.4
		>60	0.2	0	0.2
	STAFF	41-50	1	4.4	5.4
	017111	31-40	44.5	55.4	99.9
		21-30	138.3	139.8	278
		-20	0	0.8	0.8
	TOTAL STAFF		183.9	200.4	384.3
TOTAL PERMANENT	TOTAL PERMANENTE			216.7	405.3
TOTAL MARROCOS			188.6	216.7	405.3

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



ANEXOO 3

Detalhamento
dos
indicadores

não financeiros

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0		
MANAGER	41-50	1	0	1
WANAGER	31-40	0	2	2
TOTAL MANAGER			2	3
	51-60	0	2	2
LEADER	41-50	0	1	1
LEADER	31-40	1	2	3
	21-30	1	1	2
TOTAL LEADER		2	6	8
	51-60	2	2	4
STAFF	41-50	4	3	7
STAFF	31-40	10	11	21
	21-30	29	12	41
TOTAL STAFF		45	28	73
TOTAL BÉLGICA		48	37	85

ANEXOO 3

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional



JUNIOR

TOTAL JUNIOR
TOTAL DACH

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	0	4	4
TOP EXECUTIVE	41-50	1	5	6
	31-40	0	1	1
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	10	11
	>60	1	3	4
EVEOLITIVE	51-60	1	8	9
EXECUTIVE	41-50	3	8	11
	31-40	1	4	5
TOTAL EXECUTIVE		6	23	29
	>60	0	1	1
	51-60	4	8	12
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	4	17	21
W W W W COLVILLY	31-40	6	15	21
	21-30	1		1
TOTAL MIDDLE MANAG	EMENT	15	41	56
	>60	0	2	2
	51-60	4	12	16
PROFESSIONAL	41-50	15	21	36
	31-40	46	70	116
	21-30	23	27	50
TOTAL PROFESSIONAL	TOTAL PROFESSIONAL		132	220

3

22

71

1

33

103

348

4

55

174

2

51-60

41-50

31-40

21-30 <20

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	0	1	1
PARTNER	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIR	ECTOR	0	2	2
EXECUTIVE	51-60	1	0	1
DIRECTOR	41-50	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE DIR	ECTOR	1	2	3
	51-60	0	2	2
DIRECTOR	41-50	5	6	11
	31-40	0	4	4
TOTAL DIRECTOR		5	12	17
	51-60	2	5	7
MANAGER	41-50	14	19	33
WANAGER	31-40	2	21	23
	21-30	0	2	2
TOTAL MANAGER		18	47	65
	>60	2	2	4
	51-60	17	39	56
LEADER	41-50	57	109	166
	31-40	70	144	214
	21-30	11	25	36
TOTAL LEADER		157	319	476
	>60	27	8	35
	51-60	183	96	279
STAFF	41-50	346	324	670
STAFF	31-40	474	787	1261
	21-30	777	2084	2861
	<20	5	28	33
TOTAL STAFF		1,812	3,327	5,139
TOTAL ESPANHA		1,993	3,709	5,702

ANEXOO 3

Detalhamento
dos
indicadores

não financeiros

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	2	2
TOTAL MANAGER		0	2	2
LEADED	31-40	1	1	2
LEADER	21-30	1	0	1
TOTAL LEADER		2	1	3
	41-50	1	1	2
STAFF	31-40	1	5	6
	21-30	5	12	17
TOTAL STAFF		7	18	25
TOTAL FRANÇA		9	21	30



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	0	1	1
MANAGER	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	3	3
	41-50	0	7	7
LEADER	31-40	0	6	6
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		0	14	14
STAFF	31-40	9	14	23
	21-30	4	6	10
TOTAL STAFF		13	20	33
TOTAL GRÉCIA		13	37	50

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional () ITÁLIA (Former everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
	51-60	0	1	1
LEADED	41-50	1	0	1
LEADER	31-40	3	5	8
	21-30	2	0	2
TOTAL LEADER		6	6	12
	31-40	5	23	28
STAFF	21-30	35	64	99
	<20	1	2	3
TOTAL STAFF		41	89	130
TOTAL ITÁLIA (FORME	R EVERIS)	47	96	143

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional

ITÁLIA (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	2	3	5
EXECUTIVE	41-50 31-40	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE		2	6	8
	> 60	0	2	2
MIDDLE	51-60	0	2	2
MANAGEMENT	41-50	3	8	11
	31-40	2	6	8
TOTAL MIDDLE MANAG	BEMENT	5	18	23
	> 60	0	2	2
	51-60	4	10	14
PROFESSIONAL	41-50	12	41	53
	31-40	56	107	163
	21-30	28	68	96
TOTAL PROFESSIONAL	-	100	228	328
	51-60	2	1	3
	41-50	4	6	10
JUNIOR	31-40	24	59	83
	21-30	165	441	606
	<20	0	6	6
TOTAL JUNIOR		195	513	708
TOTAL ITÁLIA (FORMEI	R EMEA)	302	765	1,067

ANEXOO 3 Detalhamento dos

indicadores

não financeiros

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional



LUXEMBURGO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LEADED	41-50	0	1	1
LEADER	31-40	1	0	1
TOTAL LEADER		1	1	2
	51-60	1	0	1
CTAFF	41-50	3	4	7
STAFF	31-40	8	11	19
	21-30	1	4	5
TOTAL STAFF		13	19	32
TOTAL LUXEMBURGO	TOTAL LUXEMBURGO		20	34

PAÍSES BAIXOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIDECTOR	51-60	0	1	1
DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0		1
	51-60	1	1	2
LEADER	41-50	0	1	1
	31-40	3	1	4
TOTAL LEADER		4	3	7
	41-50	0	1	1
STAFF	31-40	0	2	2
	21-30	1	2	3
TOTAL STAFF		1	5	6
TOTAL PAÍSES BAIXOS	5	5	11	16

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional

PORTUGAL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	31-40	0	2	2
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	41-50	1	5	6
MANAGER	31-40	1	4	5
TOTAL MANAGER		2	9	11
	51-60	0	2	2
LEADER	41-50	2	18	20
LEADER	31-40	11	19	30
	21-30	3	6	9
TOTAL LEADER		16	45	61
	>60	0	1	1
	51-60	1	4	5
STAFF	41-50	6	5	11
STAFF	31-40	26	55	81
	21-30	89	120	209
	<20	1	2	3
TOTAL STAFF		123	187	310
TOTAL PORTUGAL		141	243	384

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional

REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIDECTOR	51-60	0	1	1
DIRECTOR	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	51-60	1	1	2
MANAGER	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER			2	3
	51-60	1	9	10
LEADED	41-50	7	11	18
LEADER	31-40	14	20	34
	21-30	2	3	5
TOTAL LEADER		24	43	67
	51-60	0	3	3
	41-50	1	2	3
STAFF	31-40	11	12	23
	21-30	15	18	33
	< 20	1	0	1
TOTAL STAFF		28	35	63
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	53	82	135

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional

REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	51-60	1	8	9
	41-50	0	5	5
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	13	14
	> 60	0	1	1
EXECUTIVE	51-60	2	5	7
	41-50	3	16	19
	31-40	2	1	3
TOTAL EXECUTIVE		7	23	30
	>60	2	9	11
AUDDI E	51-60	18	25	43
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	16	52	68
	31-40	21	53	74
	21-30	4	10	14
TOTAL MIDDLE MANAG	EMENT	61	149	210
	>60	1	2	3
	51-60	8	17	25
PROFESSIONAL	41-50	25	32	57
	31-40	73	59	132
	21-30	36	32	68
TOTAL PROFESSIONAL		143	142	285
	41-50	1	0	1
JUNIOR	31-40	0	1	1
	21-30	2	6	8
	< 20	0	1	1
TOTAL JUNIOR		3	8	11
TOTAL REINO UNIDO (F EMEA)	FORMER NTT DATA	215	335	550

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	2	3	5
EVECUTIVE	41-50	7	14	21
EXECUTIVE	31-40	7	10	17
	21-30	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE		16	28	44
	> 60	0	1	1
	51-60	0	1	1
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	3	4	7
	31-40	4	29	33
	21-30	6	10	16
TOTAL MIDDLE MANAG	EMENT	13	45	58
	41-50	3	4	7
PROFESSIONAL	31-40	23	30	53
	21-30	23	49	72
TOTAL PROFESSIONAL		49	83	132
	41-50	2	0	2
JUNIOR	31-40	5	1	6
	21-30	46	64	110
TOTAL JUNIOR		53	65	118
TOTAL ROMÊNIA		131	221	352

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional

SUÍÇA (Former everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MANIACED	41-50	0	1	1
MANAGER	31-40	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	1	2
LEADER	31-40	0	2	2
TOTAL LEADER		0	2	2
CTAFE	51-60	0	1	1
STAFF	41-50	1	1	2
TOTAL STAFF		1	2	3
TOTAL SUÍÇA		2	5	7

REST OF EMEA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	41-50	0	1	1
MIDDLE				
MANAGEMENT	31-40	1	6	7
	21-30	0	20	20
TOTAL MIDDLE MANAG	SEMENT		27	28
	41-50	0	2	2
PROFESSIONAL	31-40	3	10	13
	21-30	10	33	43
TOTAL PROFESSIONAL	-	13	45	58
	41-50	1	0	1
JUNIOR	31-40	1	1	2
	21-30	12	37	49
TOTAL JUNIOR		14	38	52
TOTAL REST OF EME	1	28	110	138

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional

ARGENTINA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	> 60	0	1	1
MANIAOED	51-60	1	2	3
MANAGER	41-50	1	4	5
	31-40	1	1	2
TOTAL MANAGER		3	8	11
	>60	0	0	0
	51-60	2	5	7
LEADER	41-50	6	20	26
	31-40	18	30	48
	21-30	4	9	13
TOTAL LEADER		30	64	94
	>60	0	2	2
	51-60	4	9	13
07455	41-50	8	22	30
STAFF	31-40	43	87	130
	21-30	58	153	211
	<20	1	3	4
TOTAL STAFF		114	276	390
TOTAL ARGENTINA		147	348	495

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	31-40	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIR	RECTOR	0		_ 1
	51-60	2	2	4
DIRECTOR	41-50	0	2	2
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		2	5	7
	51-60	0	2	2
MANAGER	41-50	0	1	1
MANAGER	31-40	1	11	12
	21-30	2	5	7
TOTAL MANAGER		3	19	22
	>60	1	1	2
	51-60	3	9	12
LEADER	41-50	15	30	45
	31-40	14	56	70
	21-30	2	20	22
TOTAL LEADER		35	116	151
	>60	2	5	7
	51-60	6	21	27
STAFF	41-50	33	86	119
	31-40	125	273	398
	21-30	209	456	665
	<20	16	15	31
TOTAL STAFF		391	856	1,247
TOTAL BRASIL		431	997	1,428

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	41-50	2	4	6
DIRECTOR	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		2	5	7
	51-60	0	3	3
MANAGER	41-50	2	4	6
	31-40	1	7	8
TOTAL MANAGER		3	14	17
	51-60	0	4	4
LEADER	41-50	9	12	21
LEADER	31-40	16	30	46
	21-30	1	5	6
TOTAL LEADER		26	51	77
	51-60	1	2	3
STAFF	41-50	6	6	12
STAFF	31-40	28	53	81
	21-30	48	85	133
TOTAL STAFF		83	146	229
TOTAL CHILE		114	216	330

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	>60	0	1	1
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	2	4	6
TOTAL MANAGER		2	6	8
	51-60	0	3	3
LEADER	41-50	3	13	16
LEADER	31-40	16	21	37
	21-30	1	8	9
TOTAL LEADER		20	- 45	65
	>60	0	2	2
	51-60	2	7	9
STAFF	41-50	12	29	41
STAFF	31-40	41	104	145
	21-30	110	238	348
	<20	5	19	24
TOTAL STAFF		170	399	569
TOTAL COLÔMBIA		192	450	642

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	31-40	0	4	4
TOTAL LEADER		0	4	4
	41-50	0	2	2
STAFF	31-40	6	15	21
	21-30	5	28	33
TOTAL STAFF		11	45	56
TOTAL EQUADOR		11	49	60

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIDECTOR	51-60	1	3	4
DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR			4	5
MANIACED	41-50	0	4	4
MANAGER	31-40	4	2	6
TOTAL MANAGER		4	6	10
	>60	0	1	1
	51-60	1	11	12
LEADER	41-50	5	28	33
	31-40	15	54	69
	21-30	9	33	42
TOTAL LEADER		30		157
	51-60	3	15	18
	41-50	22	37	59
STAFF	31-40	83	140	223
	21-30	126	293	419
	<20	3	0	3
TOTAL STAFF		237	485	722
TOTAL MÉXICO		272	622	894

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	1	1	2
DIRECTOR	41-50	0	2	2
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR			4	5
MANAGER	41-50	3	3	6
WANAGER	31-40	2	4	6
TOTAL MANAGER		5	7	12
	> 60	3	2	5
	51-60	0	4	4
LEADER	41-50	10	26	36
	31-40	17	63	80
	21-30	10	38	48
TOTAL LEADER		40	133	173
	>60	0	1	1
	51-60	3	16	19
STAFF	41-50	16	82	98
STAFF	31-40	138	400	538
	21-30	354	834	1188
	<20	4	12	16
TOTAL STAFF		515	1,345	1,860
TOTAL PERU		561	1,489	2,050

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATAÇÕES



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DI	RECTOR	0	1	1
DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0		
LEADER	41-50	0	2	2
LEADER	31-40	0	2	2
TOTAL LEADER		0	4	4
	>60	1	2	3
	51-60	0	2	2
STAFF	41-50	1	1	2
	31-40	3	5	8
	21-30	2	2	4
TOTAL STAFF		7	12	19
TOTAL EUA		7	18	25

ANEXOO 3

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATAÇÕES

Número total e distribuição das contratações por sexo, idade, país e classificação profissional

MARROCOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	31-40	1	0	1
TOTAL LEADER			0	1
STAFF	> 60	1	0	1
	41-50	0	1	1
	31-40	10	28	38
	21-30	60	88	148
	<20	0	2	2
TOTAL STAFF		71	119	190
TOTAL MARROCOS		72	119	191

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL	5,019	10,348	15,367

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

BÉLGICA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	54.00	0	4	
	51-60	0	1	1
LEADER	41-50	1	0	1
	31-40	0	1	1
TOTAL LEADER			2	3
	51-60	0	1	1
STAFF	41-50	1	1	2
STAFF	31-40	2	1	3
	21-30	1	1	2
TOTAL STAFF		4	4	8
TOTAL BÉLGICA		5	6	11

FRANÇA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
STAFF	41-50	1	0	1
	31-40	1	1	2
TOTAL STAFF		2	1	3
TOTAL FRANÇA		2	1	3



INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	> 60	0	2	2
	51-60	0	3	3
	31-40	1	0	1
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	5	6
	> 60	0	2	2
EXECUTIVE	51-60	0	6	6
EXECUTIVE	41-50	1	3	4
	31-40	1	0	1
TOTAL EXECUTIVE			11	13
	> 60	0	2	2
MIDDLE	51-60	1	0	1
MANAGEMENT	41-50	1	1	2
	31-40	0	1	1
TOTAL MIDDLE MANAG	EMENT	2	4	6
	> 60	0	3	3
PROFESSIONAL	51-60	2	2	4
PROFESSIONAL	41-50	3	4	7
	31-40	2	2	4
TOTAL PROFESSIONAL		7	11	18
	> 60	1	0	1
JUNIOR	41-50	3	0	3
JUNIUK	31-40	1	4	5
21-30		0	6	6
TOTAL JUNIOR		- 5	10	15
TOTAL DACH		17	41	58

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

ESPANHA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	1	2	3
TOTAL PARTNER		1	2	3
DIRECTOR	41-50	1	1	2
DIRECTOR	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR			2	3
	51-60	1	3	4
MANAGER	41-50	1	7	8
	31-40	0	2	2
TOTAL MANAGER		2	12	14
	> 60	2	2	4
	51-60	5	16	21
LEADER	41-50	8	22	30
	31-40	7	22	29
	21-30	1	3	4
TOTAL LEADER		23	65	88
	>60	4	1	5
	51-60	19	20	39
STAFF	41-50	41	39	80
STAFF	31-40	50	98	148
	21-30	61	209	270
	<20	2	9	11
TOTAL STAFF		177	376	553
TOTAL ESPANHA		204	457	661

ITÁLIA (Former everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
TOTAL ITÁLIA (FORMER EVERIS)		0	1	1

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada). ITÁLIA (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	> 60	1	1	2
TOTAL TOP EXECUTIV	E	1	1	2
MIDDLE	51-60	0	1	1
MANAGEMENT	41-50	0	1	1
TOTAL MIDDLE MANAG	SEMENT	0	2	2
	> 60	1	1	2
	51-60	0	1	1
PROFESSIONAL	41-50	0	2	2
	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL PROFESSIONAL		1	6	7
JUNIOR	21-30	1	4	5
TOTAL JUNIOR		1	4	5
TOTAL ITÁLIA (FORMEI	R EMEA)	3	13	16

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

PORTUGAL

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
	> 60	0	1	1
LEADER	41-50	1	3	4
	31-40	1	3	4
TOTAL LEADER		2	7	9
	51-60	1	0	1
STAFF	41-50	1	1	2
STAFF	31-40	0	6	6
	21-30	7	12	19
TOTAL STAFF		9	19	28
TOTAL PORTUGAL		11	27	38

REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	0	1
LEADED	41-50	1	1	2
LEADER	31-40	0	3	3
TOTAL LEADER			4	5
	51-60	0	1	1
STAFF	31-40	0	2	2
	21-30	3	2	5
TOTAL STAFF		3	5	8
TOTAL REINO UNIDO (F	FORMER EVERIS)	5	9	14

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	51-60	0	3	3
TOTAL EXECUTIVE		0	3	3
	51-60	2	9	11
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	0	1	1
	21-30	1	1	2
TOTAL MIDDLE MANAG	SEMENT	3	11	14
	> 60	0	2	2
	51-60	0	7	7
PROFESSIONAL	41-50	2	10	12
	31-40	6	6	12
	21-30	3	5	8
TOTAL PROFESSIONAL		11	30	41
ILINIOD	31-40	0	1	1
JUNIOR	21-30	1	3	4
TOTAL JUNIOR	TOTAL JUNIOR		4	5
TOTAL REINO UNIDO (F	FORMER EMEA)	15	48	63

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

ROMÊNIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	00	0	٥	0
EXECUTIVE	> 60	2	0	2
	31-40	1	2	3
TOTAL EXECUTIVE		3	2	5
	51-60	1	0	1
DDOEECCIONAL	41-50	0	1	1
PROFESSIONAL	31-40	2	1	3
	21-30	0	5	5
TOTAL PROFESSIONAL	-	3	7	10
	41-50	1	0	1
JUNIOR	31-40	1	0	1
	21-30	4	2	6
TOTAL JUNIOR		6	2	8
TOTAL ROMÊNIA		12	11	23

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

REST OF EMEA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MIDDLE	31-40	0	1	1
MANAGEMENT	21-30	1	6	7
TOTAL MIDDLE MANAG	EMENT	1	7	8
DDOEECCIONAL	31-40	3	5	8
PROFESSIONAL	21-30	4	8	12
TOTAL PROFESSIONAL	-	7	13	20
JUNIOR	> 60	0	1	1
JUNIOR	21-30	2	8	10
TOTAL JUNIOR		2	9	11
TOTAL REST OF EMEA		10	29	39

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

ARGENTINA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
MANAGER	41-50	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	0	1
	41-50	0	2	2
LEADER	31-40	1	4	5
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		1	7	8
	51-60	1	1	2
CTAFF	41-50	1	6	7
STAFF	31-40	1	8	9
	21-30	0	6	6
TOTAL STAFF		3	21	24
TOTAL ARGENTINA		5	29	34

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
DIRECTOR	41-50	1	0	1
TOTAL DIRECTOR		1	1	2
	51-60	1	1	2
MANAGER	41-50	0	3	3
	31-40	0	4	4
TOTAL MANAGER			- 8	9
	> 60	1	1	2
	51-60	7	11	18
LEADER	41-50	9	30	39
	31-40	5	40	45
	21-30	5	7	12
TOTAL LEADER		27	89	116
	> 60	3	19	22
	51-60	7	28	35
OTAFF.	41-50	11	43	54
STAFF	31-40	34	107	141
	21-30	47	124	171
	< 20	2	5	7
TOTAL STAFF		104	326	430
TOTAL BRASIL		133	424	557

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	1	1	2
MANAGER	41-50	1	2	3
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		2	4	6
	> 60	0	1	1
LEADER	51-60	1	1	2
LEADER	41-50	1	9	10
	31-40	1	4	5
TOTAL LEADER		3	 15	18
	51-60	0	4	4
	41-50	1	11	12
STAFF	31-40	2	30	32
	21-30	3	27	30
	< 20	0	1	1
TOTAL STAFF		6	73	79
TOTAL CHILE		11	92	103

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

COLÔMBIA

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
	51-60	0	1	1
DIRECTOR	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	3	3
MANACED	> 60	0	1	1
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	2	2
	41-50	2	2	4
LEADER	31-40	3	6	9
	21-30	1	2	3
TOTAL LEADER		6	10	16
	51-60	0	1	1
	41-50	3	4	7
STAFF	31-40	11	18	29
	21-30	23	17	40
	< 20	0	1	1
TOTAL STAFF		37	41	78
TOTAL COLÔMBIA		43	56	99

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).

MÉXICO

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	41-50	0	2	2
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0		
	> 60	0	1	1
	51-60	0	2	2
LEADER	41-50	0	9	9
	31-40	4	7	11
	21-30	0	2	2
TOTAL LEADER		4	21	25
	51-60	0	6	6
STAFF	41-50	3	1	4
STAFF	31-40	11	18	29
	21-30	6	21	27
TOTAL STAFF		20	46	66
TOTAL MÉXICO		24	70	94

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	> 60	0	1	1
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	3	3
	51-60	0	2	2
LEADER	41-50	4	7	11
LEADER	31-40	3	17	20
	21-30	1	9	10
TOTAL LEADER		8	35	43
	> 60	0	2	2
	51-60	0	8	8
STAFF	41-50	5	33	38
STAFF	31-40	20	102	122
	21-30	34	133	167
	< 20	0	5	5
TOTAL STAFF	TOTAL STAFF		283	342
TOTAL PERU		67	322	389

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 4.1

NÚMERO DE PESSOAS DESLIGADAS

4.1

Número total e distribuição de pessoas desligadas por sexo, idade, país e classificação profissional

O número de pessoas desligadas é obtido a partir de dados sobre demissões válidas (com justa causa), abusivas (sem justa causa), de comum acordo, não ultrapassam o período probatório e a subrogação (desejada).



CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
STAFF	> 60 31-40	0	1	1
TOTAL STAFF	01 40	0	2	2
TOTAL EUA		0	2	2

MARROCOS

CATEGORIA	FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	31-40	1	0	1
TOTAL LEADER		1	0	1
	41-50	0	1	1
STAFF	31-40	2	1	3
	21-30	0	6	6
TOTAL STAFF		2	8	10
TOTAL MARROCOS		3	9	12

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL	563	1,640	2,203

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



INDICADOR 4.2

TAXA DE ROTATIVIDADE DE PESSOAL

4.2

Taxa de rotatividade por faixa etária

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

REGIÃO					FAIXA ET	ÁRIA				
	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	>60	TOTAL
GLOBAL	20.83%	24.13%	20.40%	15.87%	12.98%	10.97%	10.15%	8.49%	6.61%	18.47%
EUROPA	19.10%	23.61%	20.08%	13.93%	11.02%	10.07%	7.36%	6.81%	5.05%	16.89%
BÉLGICA	11.11%	30.72%	15.79%	21.39%	11.14%	16.38%	0.00%	0.00%	0.00%	17.66%
DACH	12.44%	15.86%	19.50%	20.11%	14.75%	10.66%	6.77%	3.56%	4.54%	13.00%
ESPANHA	19.29%	24.29%	19.96%	14.11%	11.05%	9.95%	7.52%	7.36%	6.90%	17.03%
ITÁLIA (FORMER EVERIS)	14.57%	19.39%	24.82%	16.93%	11.80%	12.82%	3.15%	0.00%	80.00%	18.45%
ITÁLIA (FORMER EMEA)	18.76%	22.07%	16.25%	11.81%	14.39%	8.15%	4.78%	1.09%	3.38%	13.46%
FRANÇA	0.00%	19.67%	20.51%	25.26%	18.46%	0.00%	24.00%	0.00%	0.00%	19.05%
GRÉCIA	0.00%	16.90%	8.82%	20.51%	11.65%	24.00%	0.00%	0.00%	0.00%	15.03%
LUXEMBURGO	0.00%	0.00%	6.56%	5.61%	24.10%	8.22%	0.00%	0.00%	0.00%	9.42%
PAÍSES BAIXOS	0.00%	27.43%	16.90%	8.05%	22.02%	0.00%	0.00%	45.28%	0.00%	14.62%
PORTUGAL	18.89%	22.07%	21.55%	14.01%	14.87%	16.90%	4.88%	0.00%	54.55%	19.73%
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	27.59%	25.10%	29.21%	18.62%	16.47%	13.46%	15.45%	8.33%	0.00%	20.28%
ROMÊNIA	28.48%	35.43%	23.63%	23.85%	18.42%	8.99%	24.29%	9.45%	0.00%	25.38%
REINO UNIDO (FORMER EMEA)	46.93%	23.53%	22.01%	14.97%	10.73%	11.00%	13.60%	14.13%	24.00%	16.13%
REST OF EMEA	30.30%	32.33%	24.19%	7.89%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	24.08%
AMÉRICA	23.41%	24.82%	20.90%	18.55%	16.54%	12.98%	15.96%	10.84%	7.61%	20.64%
ARGENTINA	30.54%	27.01%	23.62%	16.67%	14.11%	22.37%	26.75%	17.73%	0.00%	23.03%
BRASIL	20.61%	22.27%	17.23%	16.34%	14.66%	11.98%	14.07%	7.95%	9.22%	17.59%
CHILE	12.26%	18.92%	19.20%	15.11%	14.04%	5.69%	10.23%	6.28%	0.00%	15.91%
COLÔMBIA	24.42%	25.96%	26.54%	12.82%	18.99%	6.41%	10.06%	4.33%	0.00%	20.93%
EQUADOR	23.08%	16.22%	29.27%	10.43%	30.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	19.74%
MÉXICO	18.33%	26.05%	22.75%	25.18%	23.65%	15.99%	22.54%	28.99%	6.70%	23.40%
PERU	28.28%	27.69%	22.57%	22.29%	16.04%	18.88%	14.44%	8.57%	7.84%	24.07%
EUA	0.00%	39.56%	6.70%	17.91%	19.12%	0.00%	27.48%	18.46%	50.00%	17.69%
ÁFRICA	9.94%	22.21%	13.76%	12.87%	18.46%	12.77%	0.00%	0.00%	0.00%	17.03%
MARROCOS	9.94%	22.21%	13.76%	12.87%	18.46%	12.77%	0.00%	0.00%	0.00%	17.03%

INDICADOR 4.2

TAXA DE ROTATIVIDADE DE PESSOAL

4.2

Taxa de rotatividade por gênero

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

REGIÃO	FEMININO	MASCULINO
GLOBAL	15.33%	19.84%
EUROPA	14.41%	 17.99%
BÉLGICA	16.88%	18.28%
DACH	11.91%	13.50%
ESPANHA	13.66%	17.86%
ITÁLIA (FORMER EVERIS)	16.15%	19.39%
ITÁLIA (FORMER NTT DATA EMEA)	10.47%	14.72%
FRANÇA	31.09%	11.58%
GRÉCIA	10.81%	16.30%
LUXEMBURGO	6.45%	10.08%
PAÍSES BAIXOS	14.04%	14.97%
PORTUGAL	19.24%	20.02%
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	23.58%	18.53%
ROMÊNIA	16.00%	16.20%
REINO UNIDO (FORMER EMEA)	18.94%	31.55%
REST OF EMEA	21.67%	24.87%
AMÉRICA	16.70%	22.27%
ARGENTINA	27.09%	21.34%
BRASIL	13.69%	19.20%
CHILE	11.13%	17.35%
COLÔMBIA	19.08%	21.92%
EQUADOR	6.35%	23.56%
MÉXICO	20.50%	24.83%
PERU	17.24%	26.78%
EUA	7.41%	21.71%
ÁFRICA	13.79%	19.85%
MARROCOS	13.79%	19.85%

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



INDICADOR 5

NÚMERO DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA

PAÍSES	GÊNERO	CONTRIBUTOR	DIRECTOR	EXECUTIVE	EXECUTIVE DIRECTOR	EXP MANAGER	EXPERT	EXPERT LEAD	GENERIC LEVEL		
	M	18	4	440				46	110		
BÉLGICA	F	228	2	42				2	86		
DACH		Em uma tabela separada									
ESPANHA	M	78,084	327	25,534	4	4	28	11,389	126		
ESPANNA	F	29,375	50	9,443	2	2		4,291	63		
	M	120		22				3			
FRANÇA	F	3		4				7	8		
GRÉCIA	M	11		64				104			
CKEON	F	6						12			
I T Á I I A	M	1,529	16	1,364				324			
ITÁLIA	F	851	2	209				78			
LUVEMBUBCO	M			47					115		
LUXEMBURGO	F							5	12		
PAÍSES BAIXOS	M			275				1	2		
PAISES BAIXOS	F	23		105				5			
DODTHOM	M	5,889	27	784				288			
PORTUGAL	F	4,001		351				86			
REINO UNIDO	М	5,889	27	784				288			
D O LIÊNIIA	F	4,001		351				86			
ROMÊNIA SÉRVIA				Em ui	ma tabela sep	arada					
02.000	М			17				3	7		
SUÍÇA	F			26				3	/		
3	M	2,808		778	2			222			
ARGENTINA	F	902		255	2			120			
	M	33,243	11	4,083	11			3,888			
BRASIL	F	23,955	5	1,513	- 11			1,195	25		
	M	6,394	4	1,046				222	23		
CHILE	F	4,984	-	377				89			
	M	9,387	17	802		2		612	120		
COLÔMBIA	F	4,821	2	674				261	23		
	M	236		014				2	20		
EQUADOR	F	175									
	M	6,297	13	1,260				809	3,486		
MÉXICO	F	4,158	3	823				286	1,494		
	M	14,885	5	835				643	6		
PERU	F	7,732		519				91	<u>J</u>		
	M	8		123				0.	17		
EUA	F	14		7				4	7		
	M	848		13							
MARROCOS	F	855						4			

INDICADOR 5

NÚMERO DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA

PAÍSES	GÊNERO	KEY CONTRIBUTOR	LEAD	LEADER	MANAGER	PARTNER	SENIOR	STAFF	STUDENT
BÉLGICA	M	74	89	64	20			30	30
BLLGIOA	F	37	99	32	4			30	
DACH				Em u	ma tabela sep	arada			
ESPANHA*	M	47,171	25,217	9,811	1,676	59	316	13,363	7,838
LOI AIVIIA	F	30,935	14,228	3,462	341	6	96	5,365	2,753
FRANÇA	M	75	5		21			6	
TRANÇA	F	25	21					17	9
GRÉCIA	M	103	12	9				6	
OKLOW	F	54	2	1					
ITÁLIA	M	1,197	949	573	79			281	61
ITALIA	F	622	504	247	4			140	27
LUXEMBURGO	M		2	2				10	
LOXLINIDORGO	F	12	17						
PAÍSES BAIXOS	M	56	60	2	2			4	
FAISES BAIAOS	F	11	70	1	2			4	4
PORTUGAL	M	1,704	982	404	83		12	517	637
PORTUGAL	F	1,770	911	51	8		4	247	697
REINO UNIDO	M	164	66	85	13	18		27	27
	F	167	57	27	2			35	20
ROMÊNIA SÉRVIA				Em u	ma tabela sep	arada			
SUÍÇA	M		1					4	
SUIÇA	F		16						
ARGENTINA	M	1,373	936	194	8	2		616	
ARGENTINA	F	538	361	97	4			291	
DDACH	M	16,504	9,771	2,593	133		4	6,245	321
BRASIL	F	6,878	5,403	602	53			2,751	110
OLIU E	M	2,472	1,103	453	47			1,205	72
CHILE	F	1,123	428	145	19			524	19
COLÔMBIA	M	5,989	2,428	611	110		2	1,796	1,214
COLOMBIA	F	3,171	2,489	298	37			655	672
FOLIABOR	М	549	57	1				24	
EQUADOR	F	206	5						
MÉVICO	M	3,470	1,910	834	76	2	8	1,814	
MÉXICO	F	2,078	959	422	26			692	
DEDII	M	8,244	2,797	797	33			4,224	465
PERU	F	3,138	1,026	241	4			1,276	298
	M	32	40	6	6			7	
EUA	F	34	12	3				5	3
	M	288	61					142	
MARROCOS	F	201	21	3				61	3

^{*}Espanha inclui horas de formação de Andorra: 8 horas para a categoria Leader feminina e 2 horas para a categoria Staff masculina

INDICADOR 5

NÚMERO DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA

PAÍSES	GÊNERO	SUPPORT	TOP CONTRIBUTOR	TOP EXECUTIVE	TOP EXPERT LEADER	TOP LEADER	TOTAL PAÍS /GÊNERO	TOTAL PAÍS
BÉLGICA	M F		7 4	9	53 22	115 113	1,100 710	1,810
DACH				Em uma tabe	la separada			
ESPANHA*	M F	4	17,384 6,511	4,744 1,359	14,684 5,499	22,734 14,592	280,493 128,377	408,870
FRANÇA	M F		11	1,000	4	63	330 111	441
GRÉCIA	M F		156 79	3	114	4	586 154	740
ITÁLIA	M F		384 71	71 7	285 69	707 199	7,820 3,030	10,850
LUXEMBURGO	M F			1	2		179 46	225
PAÍSES BAIXOS	M F		6 5	19	37 51	219 101	683 382	1,065
PORTUGAL	M F		177 58	94	386 31	489 386	12,473 8,604	21,077
REINO UNIDO	M F		215 172	17	36	234 146	1,592 830	2,422
ROMÊNIA SÉRVIA				Em uma tabe	la separada			
SUÍÇA	M F			6		29	67 42	109
ARGENTINA	M F		279 347	15	150 36	451 244	7,834 3,195	11,029
BRASIL	M F		4,314 866	240 107	584 335	3,892 2,424	85,837 46,222	132,059
CHILE	M F		848 420	19	149 131	891 460	14,925 8,719	23,644
COLÔMBIA	M F		1,364 146	53 9	314 300	1,230 1,195	26,931 15,356	42,287
EQUADOR	M F		43				912 386	1,298
MÉXICO	M F		944 197	49	990 336	1,203 832	23,165 12,306	35,471
PERU	M F		1,494 369	18	328 20	456 434	35,230 15,148	50,378
EUA	M			32	13	85	369 89	458
MARROCOS	M		117 79			5	1,474 1,227	2,701

^{*}Espanha inclui horas de formação de Andorra: 8 horas para a categoria Leader feminina e 2 horas para a categoria Staff masculina

ANEXO 3

Detalhamento
dos
indicadores

não financeiros

INDICADOR 5

NÚMERO DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA

PAÍS	GÊNERO	EXECUTIVE	SENIOR MANAGER	MANAGER	PROFESSIONAL	. JUNIOR	TOTAL PAÍS /GÊNERO	TOTAL HORAS
DOMÊNIA	M	0	3,850	3,534	7,791	7,521	22,696	00404
ROMÊNIA	F	336	6,580	4,916	15,752	12,854	40,438	63134
SÉRVIA	M	0	42	2,414	188	599	3,243	E404
SERVIA	F	0	151	236	1273	588	2,248	5491

PAÍS	GÊNERO	SENIOR EXECUTIVE	EMPLOYEES + APPRENTICES	DIRECTIVE	TOTAL PAÍS /GÊNERO	TOTAL HORAS
	M	3,084	90,383	15,081	108,558	405 044 h
ITÁLIA	F	895	43,911	5,691	50,497	185,941 h

PAÍS	GÊNERO	PARTNER	EXECUTIVE DIRECTOR	DIRECTOR	MANAGER	LEADER	STAFF	TOTAL PAÍS /GÊNERO	TOTAL DAYS
Reino Unido (EMEA)	For	mação hours f	from UK EMEA	are not report	ed				

DACH	Academy (TMS)	EMEA (LMS)	Udemy	TOTAL HORAS
Número Total de Treinamentos Realizados	158	13	5.715	
Número total de horas de treinamento	35,224	10,681	43,309	89,214
Número total de empregados	2,223	69,430	2,944	
Número de treinamentos por colaborador	1.5	13	1.9	
Número total de horas de treinamento por colaborador	16	6.5	15.00	

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



ANEXO 3 **Detalhamento**

dos indicadores não financeiros

INDICADOR 6

ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS POR PAÍS

6.1

	ACID	ENTES	TOTAL DE ACIDENTES	ÍNDICE DE F	REQUÊNCIA	ÍNDICE DE	GRAVIDADE	DOENÇA OCUPACIONAL
PAÍS	F	M		F	M	F	M	TOTAL
EUROPA								
GERMANY	0	7	7	0	1.97	-	0.02	-
AUSTRIA	0	0	0	-	-	-	-	0
BÉLGICA	0	0	0	-	-	-	-	0
ESPANHA	S	ee table 6.2						
FRANÇA	0	0	0	-	-	-	-	0
PAÍSES BAIXOS	0	0	0	-	-	-	-	0
ITÁLIA	1	0	1	0.36	0	0.01		0
LUXEMBURGO	0	0	0	-	-	-	-	0
PORTUGAL	4	2	6	4.98	1.65	0.14	0.10	0
REINO UNIDO*								
ROMÊNIA	0	0	0	-	-	-	-	0
SÉRVIA	0	0	0	-	-	-	-	0
SUÍÇA	0	0	0	-	-	-	-	0
AMÉRICA								
ARGENTINA	0	0	0	-	-	-	-	0
BRASIL	0	0	0	-	-	-	-	0
CHILE	0	2	2	-	1.28	-	0.12	0
COLÔMBIA	0	0	0	-	-	-	-	0
MÉXICO	0	0	0	-	-	-	-	0
PERU	0	0	0	-	-	-	-	0
EUA	0	0	0	-	-	-	-	0
ÁFRICA								
MARROCOS	0	0	0	-	-	-	-	0

^{*}Nenhuma informação do Reino Unido relatada

As fórmulas para o cálculo do Índice de Gravidade e Frequência utilizadas são as disponíveis no Ministério do Emprego e Segurança Social espanhol: O índice de frequência (IF) relaciona o número de acidentes em média número de trabalhadores expostos ao risco.

IF = (N° acidentes / N° trabalhadores) *
1.000.000 trabalhadores

O índice de gravidade (IG) relaciona o tempo não trabalhou em decorrência de acidentes com o tempo trabalhado por trabalhadores expostos ao perigo.

IG = № de dias perdidos por licença médica/ (№ de horas trabalhadas por ano * média de trabalhadores) * 1.000 horas

Os acidentes no trajeto do trabalho não foram incluídos.

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



INDICADOR 6

ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS EM EMPRESAS ESPANHOLAS

6.2

			ÍNDICE DE F	REQUÊNCIA	ÍNDICE DE GRAVIDADE		OCCUPATIONAL	Nº DE HORAS	ACIDENTES
COMPANHIA	RELATÓRIOS MÚTUOS	ACIDENTES DE TRABALHO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	ILLNESSES	PERDIDAS	DURANTE O TRAJETO
NTT DATA ESPANHA	Fraternidad Muprespa	2 mulher 2 homens	0.36	0.16	0.024	0.002	0	1,256	0
NTT DATA ESPANHA SOLUCIONES TECNOLOGICAS	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA ESPANHA INFRASTRUCTURES ENGINEERING	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA EUROPA&LATAM	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA ESPANHA BPO	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0
ARILION	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0
LEAN GRIDS SERVICES	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA BPO-NTT DATA ESPANHA UNION PRAZO FIXO EMPRESAS-LINEA MADRID	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA ESPANHA INFRASTRUCUTRES OPERATIONS	Fremap	1 homem	0	1.08	0	0.074	0	552	0
NTT DATA ESPANHA CENTERS	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA EUROPA&LATAM CENTERS	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0
UTE 8 BCN	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0
EVERIS INITIATIVES	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0
EVERIS AEROESPACIAL Y DEFENSA	Fremap	2 homens	0	20.26	0	0.17	0	136	0
NTT DATA EUROPA&LATAM GREEN ENGINEERING	Fremap	1 homem	0	6.44	0	0.21	0	264	0
NTT DATA ESPANHA SISTEMAS DE SEGURIDAD	Fremap	1 homem	0	121.3	0	8.49	0	560	0

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



INDICADOR 7

GERAÇÃO DE RESÍDUOS NA ORGANIZAÇÃO SEPARADA POR CLASSE

Produção de resíduos na organização separada por tipo (T)

(*) Escritórios denunciados: DACH (Munique (NuOffice II), Ettlingen, Colonia, Stutgart, Frankfurt y Wolfsburgo), Benelux (Oxygen), Espanha (Coruña, Playa San Juan, Cartuja, Ciudad Real, Novus, Salamanca, Santander, Torre Pelli, Trovador, Diagonal 605, Pere i Pons, Arco Ladrillo, Castellana, Salamanca, Tanger BCN, Berlín, Cortes Valencianas, Valladolid, Óscar Esplá, Josep Ferrater I Mora), Itália (Mazzola, San't Evaristo, Calindri e Spagna), Reino Unido (Royal Exchange, Epworth House e Lakeside 4020), Romênia & Sérvia (Cluj Napoca Towers e Sibiu DC4), Brasil (Edificio Galería, Torre Jequitiba e Cenesp).

Os países que não estão refletidos no indicador 7 não relataram dados de resíduos.

PAÍS	TIPO DE RESÍDUO	TOTAL (T)	TRATAMENTO	
DACH (*)	Geral Não Perigoso	2.14	Reciclagem	
DAOIT ()		0.49	Aterro sanitário	
	Perigoso geral	0.00	Não disponível	
		8.50	Reciclagem	
BENELUX (*)	Geral Não Perigoso	6.38	Aterro sanitário	
	Perigoso geral	0.01	Reciclagem	
	Ostal Nija Dadasa	23.28	Reciclagem	
ESPANHA (*)	Geral Não Perigoso	28.91	Aterro sanitário	
	Perigoso geral	2.57	Reciclagem	
ITÁLIA (*)	Geral Não Perigoso	136.48	Reciclagem	
	Perigoso geral	2.21	Reciclagem	
		1.43	Reciclagem	
PORTUGAL	Geral Não Perigoso	1.48	Aterro sanitário	
	Perigoso geral	0.001	Reciclagem	
DEIMO LINIDO (+)	Geral Não Perigoso	95.01	Reciclagem	
REINO UNIDO (*)	Gerai Nao Ferigoso	30.53	Produção de energia	
	Perigoso geral	0.00	Não disponível	
ROMÊNIA AND SÉRVIA (*)	Geral Não Perigoso	43.42	Aterro sanitário	
ROMENIA AND SERVIA (")	Perigoso geral	1.10	Reciclagem	
		60.51	Reciclagem	
	Geral Não Perigoso	37.62	Produção de energia	
BRASIL (*)		147.59	Composting	
	Perigoso geral	0.30	Reciclagem	
		0.24	Descontamination	
COLÔMBIA	Geral Não Perigoso	Não disponível	Não disponível	
	Perigoso geral	0.19	Reciclagem	
MÉXICO	Geral Não Perigoso	0.01	Reciclagem	
MEXICO	Perigoso geral	0.00	Não disponível	
EUA	Geral Não Perigoso	0.08	Reciclagem	
	Perigoso geral	0.17	Reciclagem	

GRI 306-3, 4, 5 TONELADAS

RESÍDUOS	FY21	FY22
GERAL NÃO PERIGOSO	477.77	623.89
PERIGO GERAL	6.97	6.79

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 8
EMISSÕES GEE

DACH •••

CATEGORIA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS		0.00
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA		26.04
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL		N/A
TOTAL CATEGORIA 1		26.04
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMP	PORTADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL		422.25
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA		211.20
TOTAL DE BASE LOCAL		422.25
TOTAL BASEADO NO MERCADO		211.20
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO		154.44
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS		763.88
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM		129.08
TOTAL CATEGORIA 3		1,047.40
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PE	LA ORGANIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS		35.57
4.2. COMPRA DE PAPEL		0.35
TOTAL CATEGORIA 4		35.92
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO		5.57
6.2. CONSUMO DE ÁGUA		0.22
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA		0.05
TOTAL CATEGORIA 6		5.83
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL		1,537.44
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO		1,326.39
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS (VIAGENS AÉREAS E FERROVIÁRIAS DE NE	GÓCIOS)	186.32
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS		0.00
TOTAL DE BASE DE EMISSÕES GLOBAIS LOCAIS + EMISSÕES DE COMPENSAÇÃO - EVITADAS	EMISSÕES	1,140.07

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA GRI 305-1-2-	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS	
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	0.00
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	20.08
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	N/A
TOTAL CATEGORIA 1	26.04
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	14.93
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	1.43
TOTAL DE BASE LOCAL	14.93
TOTAL BASEADO NO MERCADO	1.43
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES	
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	17.94
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	99.58
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	0.5
TOTAL CATEGORIA 3	118.03
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	2.81
4.2. COMPRA DE PAPEL	0
TOTAL CATEGORIA 4	2.81
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES	
6.1. TELETRABALHO	22.61
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	0.05
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	0.09
TOTAL CATEGORIA 6	22.75
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	178.59
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	165.09
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS	0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	0.00
TOTAL DE BASE DE EMISSÕES GLOBAIS LOCAIS + EMISSÕES DE COMPENSAÇÃO - EMISSÕES EVITADAS	165.09

^(*) No caso da França, Holanda, Suíça e Grécia, como esses escritórios são espaços de coworking, eles estão incluídos apenas nas emissões das categorias 3, 4 e 6.

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS		180.28
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA		502.45
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL		N/A
TOTAL CATEGORIA 1		682.72
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	4	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL		1,560.94
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA		281.64
TOTAL DE BASE LOCAL		1,560.94
TOTAL BASEADO NO MERCADO		281.64
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO		67.14
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS		2,428.78
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM		250.34
TOTAL CATEGORIA 3		2,746.26
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGA	ANIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS		226.96
4.2. COMPRA DE PAPEL		2.74
TOTAL CATEGORIA 4		229.71
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO		198.35
6.2. CONSUMO DE ÁGUA		2.56
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA		4.67
TOTAL CATEGORIA 6		205.57
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL		5,425.21
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO		4,145.90
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS		0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS		0.00
TOTAL DE BASE DE EMISSÕES GLOBAIS LOCAIS + EMISSÕES DE COMPENSAÇÃO - EMI EVITADAS	SSÕES	4,145.90

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA GRI 305-	1-2-3 tCO2e	
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	0	
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	50.43	
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	43.8	
TOTAL CATEGORIA 1	94.23	
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	1,510.28	
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	297.17	
TOTAL DE BASE LOCAL		
TOTAL BASEADO NO MERCADO	297.174	
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	66.52	
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	413.64	
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	130.24	
TOTAL CATEGORIA 3	610.40	
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO		
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	72.76	
4.2. COMPRA DE PAPEL	3.09	
TOTAL CATEGORIA 4		
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO	55.91	
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	3.1	
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	5.66	
TOTAL CATEGORIA 6	64.67	
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	2,355.42	
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	1,142.32	
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS	0.00	
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	19.57	
TOTAL DE BASE DE EMISSÕES GLOBAIS LOCAIS + EMISSÕES DE COMPENSAÇÃO - EMISSÕES EVITADAS	1,122.85	



CATEGORIA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS		0
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA		11.12
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL		N/A
TOTAL CATEGORIA 1		11.12
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTA	ADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL		28.14
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA		0
TOTAL DE BASE LOCAL		28.14
TOTAL BASEADO NO MERCADO		0
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO		37.79
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS		67.10
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM		1.36
TOTAL CATEGORIA 3		106.25
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA OR	GANIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS		0.00
4.2. COMPRA DE PAPEL		0.02
TOTAL CATEGORIA 4		0.02
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO		6.91
6.2. CONSUMO DE ÁGUA		0.35
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA		0.64
TOTAL CATEGORIA 6		7.91
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL		153.45
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO		125.30
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS		0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS		0.00
TOTAL DE BASE DE EMISSÕES GLOBAIS LOCAIS + EMISSÕES DE COMPENSAÇÃO - E EVITADAS	MISSÕES	125.30

^(*) Portugal tornou-se o primeiro país a ser Net Zero, ao compensar 100% das suas emissões do FY21, através de projetos de reflorestação.



CATEGORIA GR	RI 305-1-2-3 tCO2e	
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	0.00	
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	265.56	
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	N/A	
TOTAL CATEGORIA 1	265.56	
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	60.42	
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	32.53	
TOTAL DE BASE LOCAL	60.42	
TOTAL BASEADO NO MERCADO	32.53	
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	0.73	
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	459.74	
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	14.99	
TOTAL CATEGORIA 3	475.45	
CATEGORIA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZ	IIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	16.97	
4.2. COMPRA DE PAPEL	0.00	
TOTAL CATEGORIA 4	16.97	
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO	13.33	
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	0.98	
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	1.79	
TOTAL CATEGORIA 6	16.10	
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	834.51	
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	806.63	
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS	0.00	
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	0.00	
TOTAL BASEADO NO MERCADO GLOBAL EMISSIONS - COMPENSANDO EMISSÕES - EMISSÕES EVITADAS	806.63	

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA GRI 305-	1-2-3 tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS	
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	225.26
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	34.24
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	N/A
TOTAL CATEGORIA 1	259.5
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	663.76
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	574.05
TOTAL DE BASE LOCAL	663.76
TOTAL BASEADO NO MERCADO	574.05
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES	
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	51.02
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	82.35
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	1.2
TOTAL CATEGORIA 3	134.57
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	17.77
4.2. COMPRA DE PAPEL	0.55
TOTAL CATEGORIA 4	
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES	
6.1. TELETRABALHO	7.76
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	1.18
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	2.15
TOTAL CATEGORIA 6	11.09
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	1,087.24
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	997.52
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS	0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	0.00
TOTAL BASEADO NO MERCADO GLOBAL EMISSIONS - COMPENSANDO EMISSÕES - EMISSÕES EVITADAS	997.52



CATEGORIA GRI 30	805-1-2-3 tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS	
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	0.00
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	N/A
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	N/A
TOTAL CATEGORIA 1	0.00
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	36.93
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	-
TOTAL DE BASE LOCAL	36.93
TOTAL BASEADO NO MERCADO	-
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES	
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	3.74
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	90.17
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	N/A
TOTAL CATEGORIA 3	93.91
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇ	ÇÃO
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	16.45
4.2. COMPRA DE PAPEL	0.00
TOTAL CATEGORIA 4	16.45
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES	
6.1. TELETRABALHO	13.35
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	0.14
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	0.25
TOTAL CATEGORIA 6	13.74
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	161.02
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	-
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS (VIAGENS DE NEGÓCIOS NA ESTRADA)	3.74
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	0.00
TOTAL DE BASE DE EMISSÕES GLOBAIS LOCAIS + EMISSÕES DE COMPENSAÇÃO - EMISSÕES EVITADAS	S 157.28



CATEGORIA GRI 30	5-1-2-3 tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS	
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	283.7
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	N/A
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	N/A
TOTAL CATEGORIA 1	283.7
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	29.80
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	-
TOTAL DE BASE LOCAL	29.80
TOTAL BASEADO NO MERCADO	-
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES	
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	45.81
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	588.50
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	N/A
TOTAL CATEGORIA 3	634.31
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃ	ÃO
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	16.31
4.2. COMPRA DE PAPEL	1.71
TOTAL CATEGORIA 4	18.03
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES	
6.1. TELETRABALHO	15.73
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	0.38
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	0.7
TOTAL CATEGORIA 6	16.81
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	982.65
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	-
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS	0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	0.00
TOTAL BASE LOCAL GLOBAL EMISSIONS - COMPENSANDO EMISSÕES - EMISSÕES EVITADAS	982.65

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA GRI 309	5-1-2-3 tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS	
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	0
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	N/A
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	N/A
TOTAL CATEGORIA 1	0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	9.02
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	-
TOTAL DE BASE LOCAL	9.02
TOTAL BASEADO NO MERCADO	-
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES	
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	0.67
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	43.37
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	N/A
TOTAL CATEGORIA 3	44.04
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃ	Ó
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	0.35
4.2. COMPRA DE PAPEL	0
TOTAL CATEGORIA 4	0.35
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES	
6.1. TELETRABALHO	29.08
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	0.05
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	0.09
TOTAL CATEGORIA 6	29.22
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	82.62
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	-
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS	0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	0.00
TOTAL BASE LOCAL GLOBAL EMISSIONS - COMPENSANDO EMISSÕES – EMISSÕES EVITADAS	82.62

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA GRI 3	305-1-2-3 tC	O2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	12.53	3
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	N/A	
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	N/A	
TOTAL CATEGORIA 1	12.53	3
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	13.6	4
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	-	
TOTAL DE BASE LOCAL	13.6	4
TOTAL BASEADO NO MERCADO	-	
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	14.33	2
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	254.6	55
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	N/A	
TOTAL CATEGORIA 3	268.9	7
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZA	4ÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	0.54	
4.2. COMPRA DE PAPEL	0.00	
TOTAL CATEGORIA 4	0.54	l e
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO	5.75	j
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	0.02	
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	0.04	
TOTAL CATEGORIA 6	5.81	
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	301.4	8
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	-	
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS (VIAGENS DE NEGÓCIOS NA ESTRADA)	5.79	
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	0.00	
TOTAL DE BASE DE EMISSÕES GLOBAIS LOCAIS - EMISSÕES DE COMPENSAÇÃO - EMISSÕE: EVITADAS	ES 295.6	9

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS		0
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA		N/A
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL		N/A
TOTAL CATEGORIA 1		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	\	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL		29.14
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA		-
TOTAL DE BASE LOCAL		29.14
TOTAL BASEADO NO MERCADO		-
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO		11.87
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS		317.09
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM		N/A
TOTAL CATEGORIA 3		328.96
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGA	NIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS		0
4.2. COMPRA DE PAPEL		0.3
TOTAL CATEGORIA 4		0.3
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO		43.15
6.2. CONSUMO DE ÁGUA		0.01
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA		0.02
TOTAL CATEGORIA 6		43.18
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL		401.58
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO		-
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS		0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS		0.00
TOTAL BASEADO NO MERCADO GLOBAL EMISSIONS - COMPENSANDO EMISSÕES - EMI EVITADAS	SSÕES	401.58

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS		58.88
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA		N/A
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL		N/A
TOTAL CATEGORIA 1		58.88
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	\	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL		108.87
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA		-
TOTAL DE BASE LOCAL		108.87
TOTAL BASEADO NO MERCADO		-
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO		48.79
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS		455.00
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM		N/A
TOTAL CATEGORIA 3		493.79
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGA	NIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS		0.04
4.2. COMPRA DE PAPEL		0.15
TOTAL CATEGORIA 4		0.19
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO		30.83
6.2. CONSUMO DE ÁGUA		1.5
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA		2.75
TOTAL CATEGORIA 6		35.08
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL		696.80
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO		-
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS (VIAGENS DE NEGÓCIOS NA ESTRADA)		6.89
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS		0.00
TOTAL DE BASE DE EMISSÕES GLOBAIS LOCAIS + EMISSÕES DE COMPENSAÇÃO - EMIS EVITADAS	SSÕES	689.91

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA GRI	305-1-2-3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS		0
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA		N/A
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL		N/A
TOTAL CATEGORIA 1		0
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA		
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL		17.49
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA		-
TOTAL DE BASE LOCAL		17.49
TOTAL BASEADO NO MERCADO		
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO		1.5
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS		110.70
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM		0.18
TOTAL CATEGORIA 3		111.76
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZA	4ÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS		2.21
4.2. COMPRA DE PAPEL		0.04
TOTAL CATEGORIA 4		2.25
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO		1.36
6.2. CONSUMO DE ÁGUA		0.03
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA		0.06
TOTAL CATEGORIA 6		1.46
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL		132.95
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO		-
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS		0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS		0.00
TOTAL BASE LOCAL GLOBAL EMISSIONS + COMPENSANDO EMISSÕES -EMISSÕES EVITADA	IS	132.95

Detalhamento dos indicadores não financeiros



CATEGORIA GRI 30	5-1-2-3 tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS	
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS	3.62
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA	N/A
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL	N/A
TOTAL CATEGORIA 1	3.62
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPORTADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL	65.81
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA	-
TOTAL DE BASE LOCAL	65.81
TOTAL BASEADO NO MERCADO	-
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES	
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO	0.44
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS	3.01
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM	0.02
TOTAL CATEGORIA 3	3.48
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA ORGANIZAÇÃ	ÃO
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS	4.22
4.2. COMPRA DE PAPEL	0.07
TOTAL CATEGORIA 4	4.29
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES	
6.1. TELETRABALHO	15.23
6.2. CONSUMO DE ÁGUA	0.02
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA	0.04
TOTAL CATEGORIA 6	15.3
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL	92.49
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO	-
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS	0.00
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS	0,00
TOTAL BASE LOCAL GLOBAL EMISSIONS - COMPENSANDO EMISSÕES - EMISSÕES EVITADAS	92.49

Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 8
EMISSÕES GEE

FY21 FY22
GLOBAL 8,439.16 11,338.54

GLOBAL

CATEGORIA	GRI 305-1-2-3	tCO2e
CATEGORIA 1: EMISSÕES E REMOÇÕES DIRETAS		
1.1. EMISSÕES FUGITIVAS		764.28
1.2. COMBUSTÃO ESTACIONÁRIA		909.92
1.3. COMBUSTÃO MÓVEL		43.80
TOTAL CATEGORIA 1		1,718.00
CATEGORIA 2: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE PROVENIENTES DE ENERGIA IMPOF	RTADA	
2.1. ENERGIA IMPORTADA DE BASE LOCAL		4,571.42
2.1. MERCADO DE ENERGIA IMPORTADA		1,708.72
TOTAL DE BASE LOCAL		4,571.42
TOTAL BASEADO NO MERCADO		1,708.72
CATEGORIA 3: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS TRANSPORTES		
3.1. VIAGENS DE NEGÓCIOS EM VEÍCULO		522.73
3.2. VIAGENS DE NEGÓCIOS AÉREAS		6,166.93
3.3. VIAGENS DE NEGÓCIOS POR TREM		527.91
TOTAL CATEGORIA 3		7,217.57
CATEGORÍA 4: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DOS PRODUTOS UTILIZADOS PELA	ORGANIZAÇÃO	
4.1. COMPRA DE NOTEBOOKS		412.95
4.2. COMPRA DE PAPEL		9.02
TOTAL CATEGORIA 4		421.97
CATEGORIA 6: EMISSÕES INDIRETAS DE GEE DE OUTRAS FONTES		
6.1. TELETRABALHO		464.93
6.2. CONSUMO DE ÁGUA		10.59
6.3. TRATAMENTO DE ÁGUA		18.98
TOTAL CATEGORIA 6		494.49
EMISSÕES GLOBAIS DE BASE LOCAL		14,423.46
MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO		11,560.76
TOTAL DE EMISSÕES COMPENSADAS (VIAGENS DE NEGÓCIOS)		202.75
TOTAL DE EMISSÕES EVITADAS		19.47
TOTAL MERCADO GLOBAL DE EMISSÕES BASEADO - COMPENSAÇÃO DE EMISSÕ EMISSÕES EVITADAS	ES -	11,338.54

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos 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 & SUÍÇA)		0.58
BENELUX (BÉLGICA & LUXEMBURGO)		0.00
ESPANHA (*)		2.98
ITÁLIA		3.36
PORTUGAL		0.03
REINO UNIDO		0.00
ROMÊNIA & SÉRVIA		0.60
ARGENTINA		0.00
BRASIL		1.86
CHILE		0.00
COLÔMBIA		0.00
MÉXICO		0.33
PERU		0.18
EUA		0.05
MARROCOS		0.10
GLOBAL		10.06

CONSUMO DE PAPEL (t)	FY21	FY22
GLOBAL	7.37	10.06

^(*) Dados reportados para a ESPANHA apenas de escritórios no âmbito do Sistema de Gestão Ambiental.

INDICADOR 9

CONSUMO DE MATÉRIAS-PRIMAS

Consumo dos materiais mais relevantes para a empresa

ÁGUA

PAÍS GRI 303-	5 CONSUMO DE ÁGUA (m³)
DACH (ALEMANHA & ÁUSTRIA & SUÍÇA)	1,460.88
BENELUX (BÉLGICA & (*) LUXEMBURGO)	320.14
ESPANHA	17,163.28
ITÁLIA	20,800.67
PORTUGAL	2,363.23
REINO UNIDO	6,571.32
ROMÊNIA & SÉRVIA	7,894.67
ARGENTINA (*)	931.61
BRASIL	2,561.96
CHILE	323.18
COLÔMBIA	135.86
MÉXICO (*)	56.10
PERU	10,098.27
EUA	226.99
MARROCOS	174.46
GLOBAL	71,082.62

CONSUMO DE ÁGUA (m3)		
CONSOMO DE AGOA (IIIS)	FY21	FY22
GLOBAL	93,105.44	71,082.62

(*) Os dados reportados para os países indicados com (*) tiveram que ser estimados para a inclusão de suas emissões, com base no m3/m2 dos países vizinhos para os quais os dados estavam disponíveis. Para as análises do capítulo sobre economia circular, apenas foram tidos em conta dados sobre o consumo de água sem estimativa.

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



ANEXO 3

Detalhamento
dos
indicadores

INDICADOR 10

CONSUMO DE ENERGIA E INTENSIDADE DAS FONTES DE ENERGIA NÃO RENOVÁVEIS

não financeiros

Consumo de eletricidade (kWh) de fontes não renováveis

ELETRICIDADE

PAÍS GRI 302-1	CONSUMO DE ELETRICIDADE (kWh)
DACH (ALEMANHA & ÁUSTRIA & SUÍÇA)	876,563.53
BENELUX (BÉLGICA & LUXEMBURGO)	8,851.20
ESPANHA	1,034,145.22
ITÁLIA	968,468.63
PORTUGAL	0.00
REINO UNIDO	168,243.10
ROMÊNIA & SÉRVIA	2,951,122.09
ARGENTINA	86,659.10
BRASIL	483,009.12
CHILE	29,991.11
COLÔMBIA	108,276.37
MÉXICO	66,998.06
PERU	549,825.63
EUA	59,964.50
MARROCOS	99,673.08
GLOBAL	7,491,790.73

CONSUMO DE ELETRICIDADE (kWh)	FY21	FY22
GLOBAL	7,250,977.28	7,491,790.73

INDICADOR 10

CONSUMO DE ENERGIA E INTENSIDADE DAS FONTES DE ENERGIA NÃO RENOVÁVEIS

Consumo de Gás Natural (kWh) de fontes não renováveis

NATURAL GAS

PAÍS GRI 302	2-1 CONSUMO DE GÁS NATURAL (kWh)
DACH (ALEMANHA & ÁUSTRIA & SUÍÇA)	128,717.62
BENELUX (BÉLGICA & LUXEMBURGO)	114,023.05
ESPANHA (*)	2,753,912.17
ITÁLIA	249,331.74
PORTUGAL	54,973.75
REINO UNIDO	1,539,263.17
ROMÊNIA & SÉRVIA	169,278.55
ARGENTINA	N/A
BRASIL	N/A
CHILE	N/A
COLÔMBIA	N/A
MÉXICO	N/A
PERU	N/A
EUA	N/A
MARROCOS	N/A
GLOBAL	5,009,500.04

CONSUMO DE GÁS NATURAL (kWh)	FY21	FY22
GLOBAL	3,600,632.14	5,009,500.04

INDICADOR 10

CONSUMO DE ENERGIA E INTENSIDADE DAS FONTES DE ENERGIA NÃO RENOVÁVEIS

Intensidade de energia elétrica (kWh/m2) proveniente de fontes não renováveis

CONSUMO ELÉTRICO

PAÍS GRI 302-	1 INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m2)
DACH (ALEMANHA & ÁUSTRIA & SUÍÇA)	42.37
BENELUX (BÉLGICA & LUXEMBURGO)	3.58
ESPANHA	9.57
ITÁLIA	17.20
PORTUGAL	0.00
REINO UNIDO	32.13
ROMÊNIA & SÉRVIA	118.20
ARGENTINA	54.66
BRASIL	63.60
CHILE	54.53
COLÔMBIA	29.83
MÉXICO	44.70
PERU	47.12
EUA	131.59
MARROCOS	47.24
GLOBAL	29.89

INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m²)	FY21	FY22
GLOBAL	38.22	29.89

INDICADOR 10

CONSUMO DE ENERGIA E INTENSIDADE DAS FONTES DE ENERGIA NÃO RENOVÁVEIS

Intensidade energética do Gás Natural (kWh/m2) proveniente de fontes não renováveis

INTENSIDADE DO GÁS NATURAL

PAÍS GRI 302-	3 INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m2)
DACH (GERMANY)	52.24
BENELUX (BÉLGICA)	52.96
ESPANHA	50.25
ITÁLIA	25.46
PORTUGAL	14.41
REINO UNIDO	333.47
ROMÊNIA & SÉRVIA	31.16
ARGENTINA	N/A
BRASIL	N/A
CHILE	N/A
COLÔMBIA	N/A
MÉXICO	N/A
PERU	N/A
EUA	N/A
MARROCOS	N/A
GLOBAL	60.30

INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m2)	FY21	FY22
GLOBAL	48.32	60.30

07

ANEXOS

ANEXO 3. Detalhamento dos indicadores não financeiros



Detalhamento dos indicadores não financeiros

INDICADOR 11

CONSUMO DE ENERGIA E INTENSIDADE DAS FONTES DE ENERGIA RENOVÁVEIS

Consumo de energia elétrica (kWh) proveniente de fontes renováveis

GARANTIA DE ORIGEM DO CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA

PAÍS GRI 302-1	CONSUMO DE ELETRICIDADE (kWh)
DACH (ALEMANHA & SUÍÇA)	372,021.24
BENELUX (BÉLGICA & LUXEMBURGO)	94,071.00
ESPANHA	4,683,585.50
ITÁLIA	4,016,862.59
PORTUGAL	171,426.07
REINO UNIDO	144,188.43
ROMÊNIA & SÉRVIA	0.00
ARGENTINA	0.00
BRASIL	0.00
CHILE	0.00
COLÔMBIA	0.00
MÉXICO	0.00
PERU	0.00
EUA	0.00
MARROCOS	0.00
GLOBAL	9,482,154.83

CONSUMO DE ELETRICIDADE (kWh)	FY21	FY22
GLOBAL	6,640,290.73	9,482,154.83

ANEXO 3

Detalhamento
dos
indicadores

não financeiros

INDICADOR 11

CONSUMO DE ENERGIA E INTENSIDADE DAS FONTES DE ENERGIA RENOVÁVEIS

Consumo de energia elétrica (kWh) proveniente de fontes renováveis

MIX REDE ELÉTRICA

PAÍS GRI 302-1	CONSUMO DE ELETRICIDADE (kWh)
DACH (ALEMANHA & ÁUSTRIA)	392,650.33
BENELUX (BÉLGICA)	2,252.63
ESPANHA	436,616.11
ITÁLIA	352,909.97
PORTUGAL	0.00
REINO UNIDO	69.736.76
ROMÊNIA & SÉRVIA	1,239,762.39
ARGENTINA	21,968.08
BRASIL	370,806.10
CHILE	12,809.20
COLÔMBIA	79,745.55
MÉXICO	16,039.34
PERU	333,249.31
EUA	12,442.63
MARROCOS	19,745.24
GLOBAL	3,360,733.65

CONSUMO DE ELETRICIDADE (kWh)	FY21	FY22
GLOBAL	3,358,956.09	3,360,733.65

INDICADOR 11

CONSUMO DE ENERGIA E INTENSIDADE DAS FONTES DE ENERGIA RENOVÁVEIS

Intensidade energética da eletricidade (kWh/m2) proveniente de fontes renováveis

GARANTIA DE ORIGEM DO CONSUMO DE ENERGIA

PAÍS GRI 302-3	INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m2)
DACH (ALEMANHA & SUÍÇA)	18.81
BENELUX (BÉLGICA & LUXEMBURGO)	46.75
ESPANHA	54.22
ITÁLIA	80.50
PORTUGAL	44.95
REINO UNIDO	54.84
ROMÊNIA & SÉRVIA	0.00
ARGENTINA	0.00
BRASIL	0.00
CHILE	0.00
COLÔMBIA	0.00
MÉXICO	0.00
PERU	0.00
EUA	0.00
MARROCOS	0.00
GLOBAL	57.64

INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m2)	FY21	FY22
GLOBAL	104.80	57.64

INDICADOR 11

CONSUMO DE ENERGIA E INTENSIDADE DAS FONTES DE ENERGIA RENOVÁVEIS

Intensidade energética da eletricidade (kWh/m2) proveniente de fontes renováveis

CONSUMO ELÉTRICO MIX REDE ELÉTRICA

PAÍS GRI 302-	3 INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m2)
DACH (ALEMANHA & ÁUSTRIA)	22.49
BENELUX (BÉLGICA)	4.91
ESPANHA	4.18
ITÁLIA	13.53
PORTUGAL	0.00
REINO UNIDO	26.74
ROMÊNIA & SÉRVIA	43.43
ARGENTINA	13.86
BRASIL	48.83
CHILE	23.29
COLÔMBIA	21.97
MÉXICO	10.70
PERU	28.56
EUA	27.31
MARROCOS	9.36
GLOBAL	16.16

INTENSIDADE ENERGÉTICA (kWh/m2)	FY21	FY22
GLOBAL	28.76	16.16

07

ANEXOS

Anexo 4. Conteúdo da declaração de informações não financeiras



ANEXO 4
Conteúdo da
declaração de
informação não
financeira Lei
11/2018.
Indicadores GRI

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018		EI: 11/2018 GRI STANDARD SEÇÕES		
			1	1. Introdução
			2-1	2.1. Descrição da empresa
	DESCRIÇÃO DO MODELO	Uma breve descrição do modelo de negócio do grupo, incluindo o seu ambiente de negócios, organização e estrutura,	2-6	2.2. Tendências e estratégia de negócios
	DE NEGÓCIO DO GRUPO	os mercados em que opera, os seus objetivos e estratégias, e	2-6	2.3. Negócio
MODELO DE NEGÓCIO	DO GRUPO	os principais fatores e tendências suscetíveis de afetar o seu desenvolvimento futuro.	2-1	2.4. Parcerias
NEGOCIO		descriverying nature.	2-24	3.3. Política ambiental e energética
			2-24	5.4. Gestão de riscos
	POLÍTICAS	Delfting online decimals with a common decimal of	2-23	5.2 Medidas de prevenção da
POLÍTICAS	IMPLEMENTADA	Políticas aplicadas pelo grupo, incluindo os procedimentos de due diligence aplicados para identificar, avaliar, prevenir e	2-24	corrupção e do suborno
POLITICAS	S PELO GRUPO	mitigar riscos e impactos significativos, e para verificação e controle, bem como as medidas adotadas.	205-2	5.3 Combate à lavagem de
		controle, bem como as medidas adotadas.	2-23	dinheiro
	PRINCIPAIS RISCOS RELACIONADO S A ESSAS QUESTÕES LIGADOS ÀS ATIVIDADES DO GRUPO	Principais riscos relacionados com estas questões associadas às atividades do grupo, incluindo, quando relevante e proporcionado, as suas relações comerciais, produtos ou serviços que possam ter um efeito adverso nestas áreas, e a forma como o grupo gere esses riscos, explicando os procedimentos utilizados para os identificar e avaliar de acordo com os quadros de referência nacionais, europeus ou internacionais para cada matéria. Devem ser incluídas informações sobre os impactos identificados, detalhando-os, especialmente os principais riscos a curto, médio e longo prazo.	2-25	
			2-26	
PRINCIPAIS RISCOS			418-1	5.4. Gestão de riscos
			2-24	
		Efeitos atuais e previsíveis das atividades da empresa no	2-25	3.3. Política ambiental e
		ambiente e, se for caso disso, na saúde e segurança.	3-1	energética
			3-3	
INFORMAÇÃO			2-24	
SOBRE O	GERAL		2-25	3.1. Certificações NTT DATA
AMBIENTE		Procedimentos de avaliação ou certificação ambiental.	2-27	EMEAL
		Recursos dedicados à prevenção de riscos ambientais.	2-25	3.4. Sistema de gestão ambiental
		Aplicação do princípio da precaução.	2-23	3.4. Sistema de gestão ambiental
		Montante das provisões e garantias para riscos ambientais.	2-25	3.4. Sistema de gestão ambiental

SECÕES

CONTEUDO DA LEI: 11/2018		GRISTANDARD	SEÇOES	
		Medidas para prevenir, reduzir ou remediar as emissões de	2-4 302-4	3.2. Estratégia para as alterações climáticas
	POLUIÇÃO	CO2 que afetam seriamente o meio ambiente.	305-5 302-5	
	1 OLOIÇAO		305-5	3.6. Economia circular
			305-7	
		Medidas para prevenir, reduzir ou remediar as emissões de todas as formas de poluição atmosférica (incluindo a poluição sonora e luminosa).	305-5	3.7. Poluição atmosférica, poluição sonora e luminosa
			301-1	
		Medidas de prevenção, reciclagem, reutilização e outras	301-2, 301-3	3.6. Economia circular
	ECONOMIA CIRCULAR E	formas de valorização e eliminação de resíduos.	303-3, 306-1	
	GESTÃO E		306-2, 306-3	
INFORMAÇÕ ES SOBRE O AMBIENTE	PREVENÇÃO DE RESÍDUOS	Ações de combate ao desperdício alimentar.		3.6. Economia circular
		Consumo e abastecimento de água de acordo com as	303-1, 303-2	
	USO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS	restrições locais.	303-3	3.6. Economia circular
		USTENTÁVEL Consumo de matérias-primas e medidas tomadas para	301-1, 301-2	
		melhorar a eficiência da sua utilização.	301-3	3.6. Economia circular
		Consumo direto e indireto; medidas tomadas para melhorar a	302-1, 302-2	3.5. Sistema de gestão de energia
		eficiência energética. Utilização de energias renováveis.	302-3, 302-4	3.6. Economia circular
			302-5	3.0. Economia circulai
	estufa ge serviços MUDANÇAS CLIMÁTICAS Medidas alteraçõe Metas vo estabele	Elementos significativos das emissões de gases de efeito estufa gerados como atividade da empresa (incluindo bens e serviços que ela produz).	305-3	3.2. Estratégia para as alterações climáticas
		Medidas tomadas para se adaptar às consequências das alterações climáticas.	2-25, 3-3 201-2, 305-5	3.2. Estratégia para as alterações climáticas
		Metas voluntárias de redução de médio e longo prazo estabelecidas para reduzir as emissões de GEE e meios implementados para esse objetivo.	3-3	3.2. Estratégia para as alterações climáticas

GRI STANDARD

ANEXO 4 Conteúdo da declaração de informação não financeira Lei 11/2018. **Indicadores GRI** CONTEÚDO DA LEI: 11/2018

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018		GRI STANDARD	SEÇÕES	
INFORMAÇÃO SOBRE O	PROTEÇÃO DA BIODIVERSIDADE	Medidas tomadas para preservar ou restaurar a biodiversidade.	304-2	3.8. Biodiversidade 3.9. Compromisso ambiental
AMBIENTE		Efeitos de atividades ou operações em áreas protegidas.	304-1	3.8. Biodiversidade
		Número total e distribuição de empregados por sexo, idade, país e classificação profissional.	2-7, 405-1	4.1. Profissionais ANEXO 3. Indicator1
		Número total e distribuição dos tipos de contratos de trabalho.	2-7	4.1. Profissionais ANEXO 3. INDICADOR 2.1
		Número médio de contratos permanentes, a termo certo e a tempo parcial por ano, por sexo, idade e classificação profissional.	2-7, 405-1	4.1. Profissionais ANEXO 3. INDICADOR 2.2
INFORMAÇÕES		Número total de despedimentos por sexo, idade, país e classificação profissional.	401-1	4.1. Profissionais Anexo 3. Indicador 4.1
SOBRE NOSSA EQUIPE	EMPREGO	Remuneração média e sua evolução discriminada por sexo, idade e classificação profissional.	405-2	4.1. Profissionais 4.5. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)
		Diferença salarial.	405-2	4.1. Profissionais
		Remuneração por trabalho igual ou salário médio na empresa.		4.1. Profissionais
		Remuneração média dos administradores e gerentes (incluindo remuneração variável, subsídios, indenizações, pagamento a sistemas de pensões de poupança de longo prazo e qualquer outra percepção desagregada por sexo).	2-19	4.1. Profissionais
		Implementação de políticas de desengajamento do trabalho.		4.2. Organização do trabalho
		Empregados com deficiência.	405-1	4.5. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

ANEXO 4
Conteúdo da
declaração de
informação não
financeira Lei
11/2018.
Indicadores GRI

SECÕES

4.5. Diversidade,

Equidade e Inclusão (DEI)

3-3

	OOMILODO DA LL.	11/2010			0LQ0L0
			Organização do tempo de trabalho.		4.2. Organização do trabalho
			Número de horas de absenteísmo.		4.2. Organização do trabalho
		ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	Medidas destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada e a incentivar o exercício corresponsável destes direitos pelos pais.		4.3 Conciliação entre a vida profissional e a vida privada, remuneração e prestações sociais
			Saúde e segurança no trabalho.	403-1	4.1. Profissionais
		SAÚDE E SEGURANÇA	Promoção da saúde do trabalhador.	403-6	4.3 Conciliação entre a vida profissional e a vida privada, remuneração e prestações sociais
			Acidentes de trabalho, nomeadamente a sua frequência e gravidade, bem como doenças profissionais, por sexo.	403-9	4.1. Profissionais Anexo 3. Indicador 6
	INFORMAÇÃO SOBRE QUESTÕES	DBRE QUESTÕES OCIAIS E DE	Organização do diálogo social (incluindo procedimentos de informação, consulta e negociação com o pessoal).		4.3 Conciliação entre a vida profissional e a vida privada, remuneração e prestações sociais
	PESSOAL		Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva por país.		4.1. Profissionais
			Revisão das convenções coletivas (nomeadamente no	403-1	
			domínio da saúde e segurança no trabalho).	403-4	4.1. Profissionais
			Políticas implementadas no domínio da formação.	404-2	4.4 .Formação
		FORMAÇÃO	Número total de horas de treinamento por categoria ocupacional.	404-1	4.4 . Formação Anexo 3. Indicador 5
		ACESSIBILIDADE	Acessibilidade universal das pessoas.	3-3	4.5. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)
			Medidas tomadas para promover a igualdade de tratamento e oportunidades para mulheres e homens.	3-3	4.5. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)
		IGUALDADE	e oportunidades para municies e nomens.		

Planos de igualdade (Capítulo III da Lei Orgânica n.º 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva

entre homens e mulheres).

GRI STANDARD

ANEXO 4
Conteúdo da
declaração de
informação não
financeira Lei
11/2018.
Indicadores GRI

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018		GRI STA	NDARD	SEÇÕES
INFORMAÇÃO		Medidas tomadas para promover o emprego.	3-3, 404-2	4.1. Profissionais4.4 .Formação4.5. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)
SOBRE QUESTÕES SOCIAIS E DE PESSOAL	IGUALDADE	Protocolos contra assédio sexual e de gênero.	3-3	4.5. Diversidade, Equidadee Inclusão (DEI)5.6. Prevenção do assédio
		Política contra todos os tipos de discriminação e, se for caso disso, gestão da diversidade.	3-3	4.5. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)5.6. Prevenção do assédio
		Implementação de procedimentos de auditoria legal em direitos humanos.	3-3	5.5. Direitos humanos
INFORMAÇÕES SOBRE O RESPEITO DOS DIREITOS		Prevenção do risco de violações de direitos humanos e, quando apropriado, medidas para mitigar, gerenciar e reparar possíveis abusos.	3-3	5.5. Direitos humanos
HUMANOS		Denúncias de violações de direitos humanos	411-1	5.5. Direitos humanos
		Promoção e aplicação das disposições das principais convenções da OIT relativas à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva, à eliminação da discriminação no emprego e na atividade profissional, à eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e à abolição efetiva do trabalho infantil.	3-3	4. Social 5.5. Direitos humanos
NEODMAOÃEO	= 0 00MPATE }	Medidas tomadas para prevenir a corrupção e o suborno.	3-3, 205-2	5.2 Medidas de prevenção da corrupção e do suborno
INFORMAÇÕES SOBR CORRUPÇÃO E O CON SUBORNO	MBATE AO	Medidas de combate ao branqueamento de capitais.	3-3	5.3 Combate à lavagem de dinheiro
SUBURNO		Contribuições para fundações e organizações sem fins lucrativos.	3-3	4.6.3. Doações5.3 Combate à lavagem de dinheiro

ANEXO 4
Conteúdo da
declaração de
informação não
financeira Lei
11/2018.
Indicadores GRI

CONTEÚDO DA LEI: 11/2018		GRI STANDARD		SEÇÕES
INFORMAÇÃO SOBRE A SOCIEDADE	COMPROMISSOS DA EMPRESA COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	Efeito da atividade da empresa no emprego e no desenvolvimento local, nas populações locais e no território.	203-1, 413-1	3.9 Compromisso ambiental 4.4 .Formação 4.5. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) 4.6. Compromisso social
		Relações com figuras-chave da comunidade local e modalidades de diálogo com elas.		4.1. Profissionais 4.7.2. Fornecedores 4.7.3. Clientes
		Ações de parceria ou patrocínio.	2-28	3.9 Compromisso ambiental4.6. Compromisso social
	SUBCONTRATAÇÃO E FORNECEDORES	Inclusão das questões sociais, de igualdade de género e ambientais na política de contratos públicos.	3-3, 308-1, 308-2, 414-1	4.7.2. Fornecedores
		Consideração na relação com fornecedores e subcontratados de sua responsabilidade socioambiental.	3-3, 308-1, 308-2, 414-1	4.7.2. Fornecedores
		Sistemas de supervisão e auditoria e sua resolução.	308-2	4.7.2. Fornecedores
	CONSUMIDORES	Medidas para a saúde e a segurança dos consumidores.	416-1	4.7.3. Clientes
		Sistemas para reclamações e reclamações e sua resolução.	418-1	4.7.3. Clientes
	INFORMAÇÕES FISCAIS	Os benefícios obtidos país a país.	207-4	5.7. Tributação responsável
		Subvenções obtidas por país.		5.7. Tributação responsável
		Impostos pagos sobre os lucros.	207-4	5.7. Tributação responsável

ANEXO 4
Conteúdo da
declaração de
informação não
financeira Lei
11/2018.
Indicadores GRI

07

ANEXOS

Anexo 5. Registro MITERD da pegada de carbono global FY22



NTT DATA EMEAL





CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN

Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

NTT DATA SPAIN, S.L.U.

Año de cálculo 2021

Tipo de sello CALCULO

Alcances 1+2 y 3

Alcance 3 incluye las emisiones provenientes de los viajes de negocio (avión, tren y coche), compra de ordenadores portátiles y papel, gestión de los residuos generados, consumo de electricidad por teletrabajo, consumo de agua y tratamiento de aguas residuales domésticas.

in a contract of a contract

Límites Se incluyen las actividades de consultoría de IT que desarrolla la organización desde sus oficinas ubicadas en régimen de alquiler en treinta y cinco edificios en

España.



Durante o FY21 a **NTT DATA EMEAL** Espanha recebeu do Ministério da Transição Ecológica e Desafio Demográfico (MITERD), o selo de Cálculo e Redução.

ANEXO 5

FY20

Registro MITERD

da pegada de carbono global

No FY22, o cálculo da pegada de carbono foi verificado por um terceiro independente, embora à data deste relatório, o processo administrativo de inclusão da pegada de carbono corporativa no Registo da Pegada de Carbono MITERD ainda não tenha sido finalizado.





Valvanera Ulargui Aparicio Directora General

Oficina Española de Cambio Climático Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico Fecha de inscripción: 23/12/2022 Cód. huella de carbono: 2022-a2181 07

ANEXOS

Anexo 6. Relatório de verificação independente



NTT DATA EMEAL





Non-Financial Information Verification Disclosure

AENOR verification Disclosure for

NTT DATA EUROPE & LATAM, S.L.U.

concerning the consolidated disclosure of non-financial information

INFORME DE SOSTENIBILIDAD FY22

according to law 11/2018

for the period ending on March 31, 2023

In Madrid July 4, 2023

Rafael García Meiro Chief Executive Officer



ANEXO 6

Relatório de verificação

independente

