

NTT DATA EMEAL

Informe de Sostenibilidad

Estado de Información No Financiera 23/24



Contenido

1. Introducción	3	4. Medioambiente	38	6. Gobernanza	149
1.1. Carta del CEO	4	4.1. Plan de Acción Climática	41	6.1. Órganos de gobierno	151
1.2. Introducción al Informe de Sostenibilidad	6	4.2. Consumos eficientes y sostenibles	47	6.2. Derechos Humanos	156
2. Nuestro negocio	8	4.3. Economía circular	51	6.3. Gestión de riesgos	163
2.1. Descripción de la compañía	9	4.4. Certificaciones ambientales	55	6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno	170
2.2. Negocio	14	4.5. Compromiso medioambiental	59	6.5. IA ética	177
2.3. Alianzas	19	4.6. Biodiversidad y contaminación	64	6.6. Fiscalidad responsable	179
3. Estrategia de Sostenibilidad & ESG	25	5. Social	66	6.7. Premios y reconocimientos	187
3.1. Análisis de materialidad	26	5.1. Profesionales	67	6.8. Certificaciones	193
3.2. Líneas de acción y gestión sostenible	30	5.2. Organización del trabajo	78	7. Anexos	200
3.2.1. Compromiso con los ODS	32	5.3. Conciliación, compensación y bienestar	82	Anexo 1 Organigrama	201
3.2.2. Líneas de acción y gestión sostenible	33	5.4. Diálogo social (con los profesionales)	85	Anexo 2. Desglose de indicadores no financieros	204
3.2.3. Proceso de <i>reporting</i> y cumplimiento	34	5.5. Formación	90	Anexo 3. Contribución a los ODS	233
3.3. Indicadores clave de rendimiento	36	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	94	Anexo 4. Contenido del estado de información no financiera	237
		5.7. Comunidad	106	Anexo 5. Registro en el MITERD de la huella de carbono global FY22	244
		5.7.1. Compromiso social	108	Anexo 6. Informe de verificación independiente	246
		5.7.2. Compromiso social y educación digital	114		
		5.7.3. Compromiso social de NTT DATA Europe & Latam Foundation	122		
		5.7.4. Donaciones	126		
		5.8. Clientes	130		
		5.9. Proveedores	145		

(01) Introducción



(01)
Introducción

1.1

Carta del CEO



Les presento el **Informe de Sostenibilidad de NTT DATA EMEAL** correspondiente al ejercicio 2023 (1 de abril de 2023 a 31 de marzo de 2024), en el que compartimos nuestro desempeño social, medioambiental y económico de acuerdo con los estándares GRI y alineado con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas de cuyo Pacto Global formamos parte.

Me gustaría destacar que, a pesar del complejo panorama que vivimos en este periodo, marcado por conflictos sociopolíticos, desastres naturales y los desafíos que la *Gen Artificial Intelligence* presenta en nuestros modelos de trabajo, hemos completado el año con crecimiento y seguimos siendo un importante generador de empleo cualificado en la mayoría de los países en los que tenemos presencia.

En esta línea, y de acuerdo a nuestra estrategia corporativa, donde el talento es el centro de nuestras decisiones, hemos incrementado nuestra inversión en formación con más de 35 millones de euros lo que supone 10 millones de euros más que el año anterior.

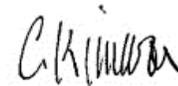
Este conocimiento, sumado a la experiencia de los profesionales en las nuevas tecnologías, ha hecho posible que crezca la confianza de nuestros clientes (8,7 sobre 10) y nos sigan eligiendo para acompañarles en las transformaciones que buscan generar en sus negocios.

Impulsar la diversidad y la equidad es parte de nuestro propósito, y somos conscientes de la escasez de talento femenino en nuestro sector, por lo que durante este año hemos incrementado en un 5,76% el número de mujeres en la capa ejecutiva. Estas y otras iniciativas nos han ayudado a ser reconocidos con el certificado *Top Employer* en 13 países y a tener un 77% en el índice de satisfacción de las personas que forman parte de NTT DATA EMEAL.

Contribuir a reducir nuestros impactos ambientales frente a la crisis climática que vivimos hoy, es parte de nuestros objetivos de sostenibilidad. Estamos comprometidos a ser neutros en carbono para el 2030 y seguiremos implementando acciones en todos nuestros países para lograrlo, como el uso de energías verdes en nuestras oficinas. A la par, y como parte de nuestro compromiso social, este año donamos 1.128.204 de euros y seguimos impulsando la educación digital y otras causas sociales de impacto con los programas que desarrollamos a través de la Fundación NTT DATA y de Teaming.net, la plataforma de microdonaciones de la que forman parte casi 400.000 personas, a través de la que se han recaudado durante el FY23, 9.4 millones de euros para causas sociales y medioambientales.

Para finalizar reitero mi agradecimiento a todos los profesionales que han participado en iniciativas de voluntariado y que están contribuyendo a la reducción de las desigualdades y por tanto al crecimiento y mejora de nuestro entorno.

Muchas gracias,



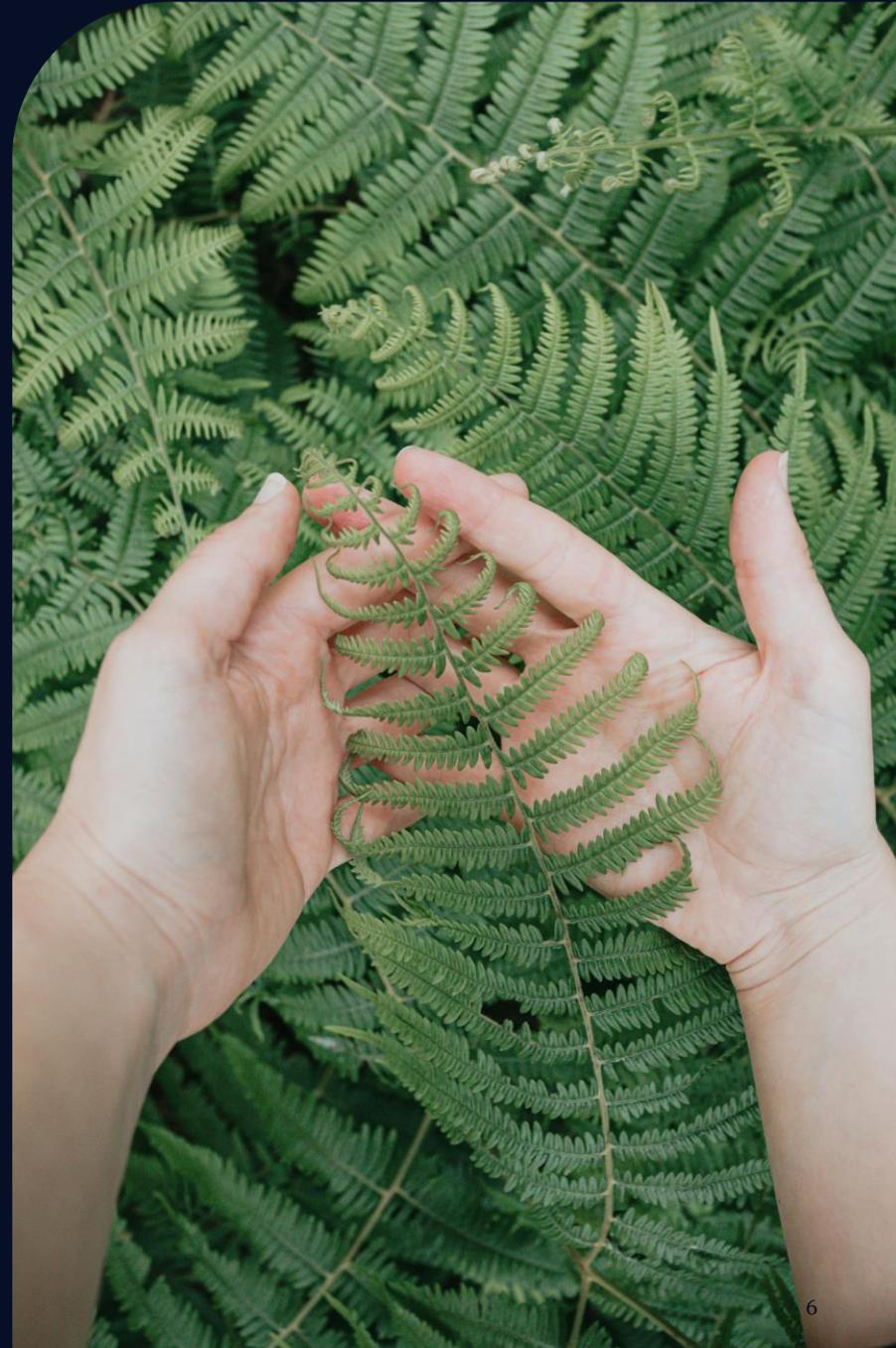
Chieri Kimura
CEO NTT DATA EMEAL



(01)
Introducción

1.2

Introducción al informe de sostenibilidad



Este informe ha sido elaborado de acuerdo con los estándares GRI (Iniciativa de Reporte Global) y con una primera alineación de algunas métricas a los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS) en los que empezamos a trabajar este año fiscal.

El contenido aquí presentado es el resultado de nuestros esfuerzos para impulsar la transparencia y rendición de cuentas de nuestra compañía, así como para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Este documento se ha revisado y aprobado por el Consejo de Administración, previa validación por su Comisión de Auditoría y Cumplimiento y refleja su compromiso, como órgano superior de representación de la Compañía, con la gestión y la supervisión de los aspectos no financieros relevantes de las actividades del Grupo. Tras haberse auditado por los auditores externos, esta previsto que nuestro accionista NTT DATA Inc. también apruebe formalmente el mismo, en la junta de septiembre en la que se aprueban los estados financieros correspondientes al FY23.

Para este ejercicio, se utilizaron los resultados del Análisis de Materialidad del 2022, pues nos encontramos en medio del ejercicio de evaluación de la Doble Materialidad, cuyos resultados se presentarán en el reporte del próximo año.

El presente informe detalla el Estado de Información No Financiera del Grupo **NTT DATA EMEAL** para el ejercicio fiscal 2023/2024 (en adelante FY23), que se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2023 y el 31 de marzo de 2024.

Entidades exentas

Al cierre del FY23, 74 entidades legales conforman NTT DATA EMEAL presentes en **29 países**.

Los países de los cuales no se encontrará información completa al no compartir la misma estructura ni procesos de reporte que el resto de las entidades son: Croacia, Ecuador, Francia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Uruguay y Vietnam.

En comparación con el año anterior, Andorra y Polonia no se incluyen en la mayoría de las métricas al estar Andorra liquidada y Polonia en proceso de liquidación.

Y tampoco se encontrará información sobre Lituania que se agregó al grupo, el 26 de marzo del 2024.

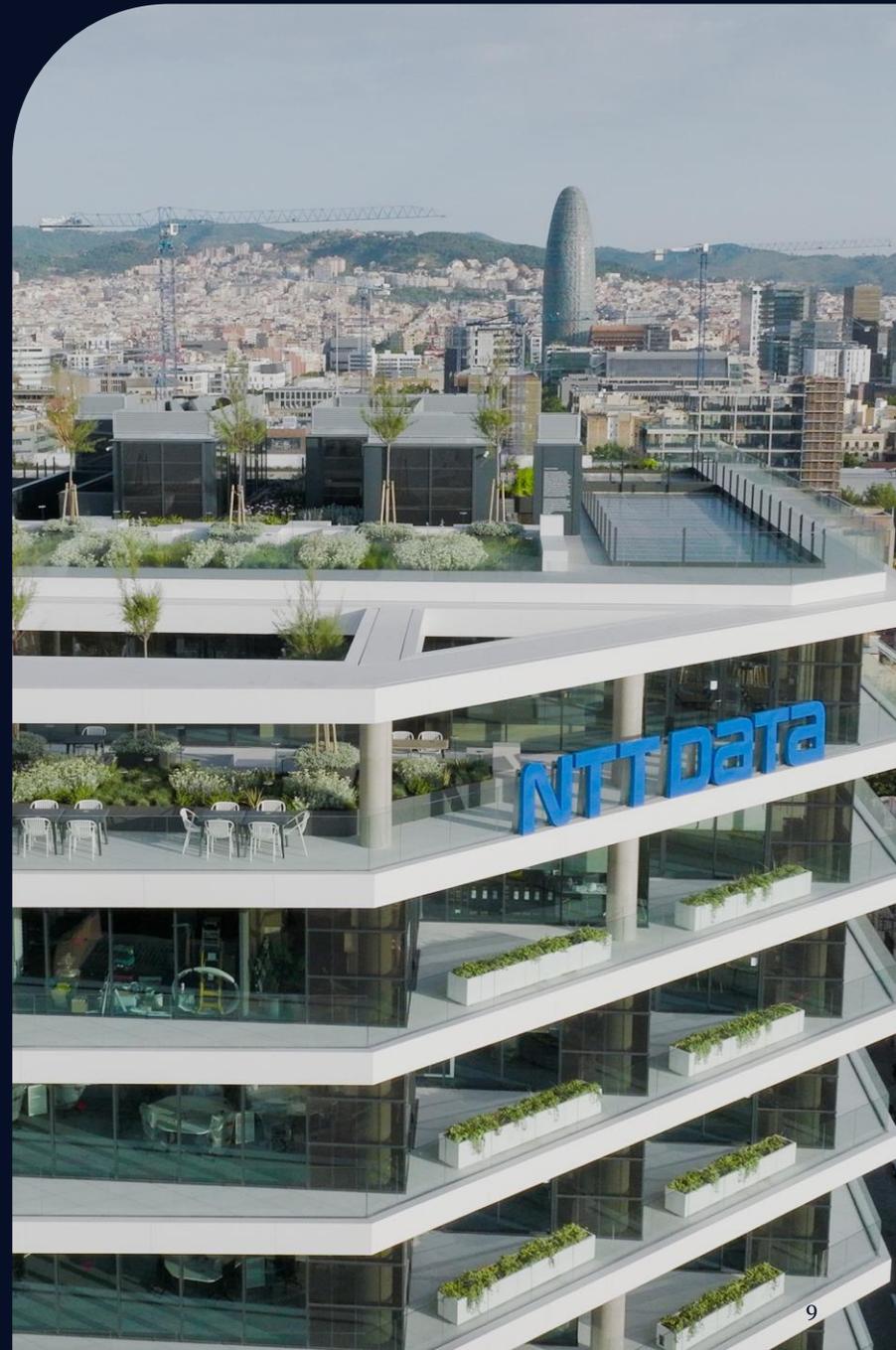
(02) Nuestro negocio



(02)
Nuestro negocio

2.1

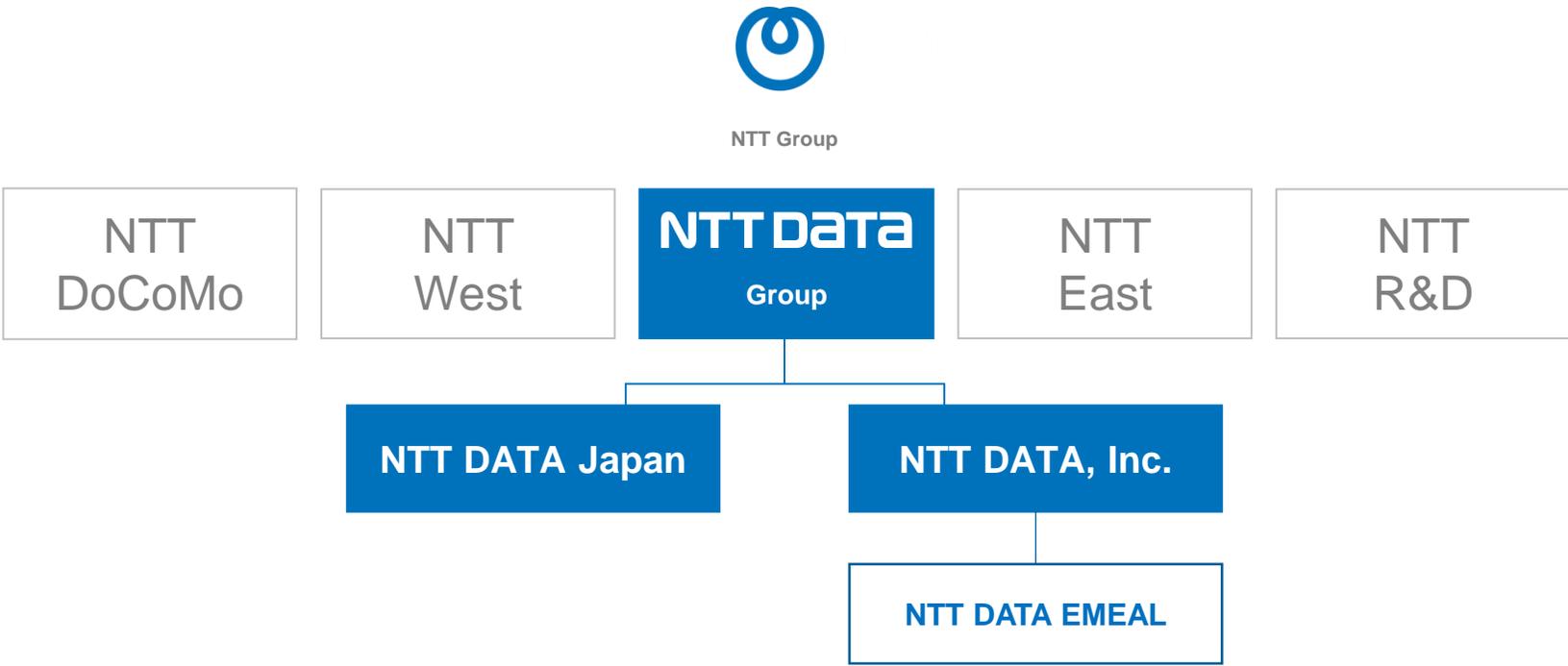
Descripción de
la compañía



Desde la consultoría estratégica hasta las tecnologías de vanguardia, facilitamos experiencias que transforman a las organizaciones hacia el éxito, revolucionan las industrias para bien y dan forma a una sociedad mejor para todos.



Somos parte de NTT Group, una de las empresas de telecomunicaciones globales más grande del mundo



NTT Group Highlights:

~\$100B ingresos anuales	\$3.6B+ en inversión anual en I+D	150+ años en el sector	75% de las Fortune Global 100 son clientes	4^{ta} compañía de TELCO más grande del mundo	#83 en el Fortune Global 500	AA+ calificación de crédito	330K+ profesionales empleados
------------------------------------	---	----------------------------------	--	---	--	---------------------------------------	---

Más información: https://group.ntt/en/csr/data/pdf/integrated_report2023e.pdf

(02)
Nuestro negocio

2.2

Negocio



Proporcionamos una amplia y única gama de servicios que abarcan la consultoría, aplicaciones, operaciones e infraestructura

Construimos soluciones innovadoras, líderes en la industria, que aumentan los ingresos y te mantienen delante de la competencia.



Aprovechamos la creciente unión entre los servicios de IT y de conectividad para conectar personas y cosas.



Gestionamos aplicaciones, datos e infraestructura para reducir costos y generar una mayor eficiencia.



(02)
Nuestro negocio

2.3

Alianzas



(03) Estrategia de Sostenibilidad & ESG



Este año seguimos utilizando los resultados del análisis de materialidad realizado en el año 2022 donde se identificaron los temas materiales de la compañía y sus grupos de interés en los ámbitos de la sostenibilidad.

Los resultados obtenidos del análisis se alinearon con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y contribuyeron al diseño de la Estrategia de Sostenibilidad & ESG que hoy está vigente, involucrando a todas las áreas de la compañía.

NTT DATA EMEAL está llevando a cabo actualmente un análisis de Doble Materialidad, cuyos resultados serán reportados en la memoria de sostenibilidad del próximo año fiscal.

Una vez se tengan los resultados del ejercicio de Doble Materialidad, se hará un ajuste de la estrategia.

Los formularios se lanzaron a más de 50.000 personas y se recibieron 1.091 respuestas durante el periodo de agosto a diciembre de 2022. Cada encuesta contenía 30 preguntas sobre asuntos potencialmente materiales distribuidas en tres bloques: Medioambiental, Social y Gobernanza.

El proceso que seguimos para realizar el Análisis de Materialidad fue:

1.

Actualización de los grupos de interés.

2.

Identificación de los asuntos más importantes con impactos positivos o negativos, desde el punto de vista ambiental, social y de buen gobierno.

3.

Encuestas de materialidad con los grupos de interés. Análisis de resultados obtenidos para determinar la selección de los temas relevantes.

4.

Obtención de la matriz de materialidad. Identificación de los asuntos más relevantes para establecer la Estrategia de Sostenibilidad & ESG.

(03) Estrategia de Sostenibilidad & ESG

3.1

Análisis de materialidad



Grupos de interés

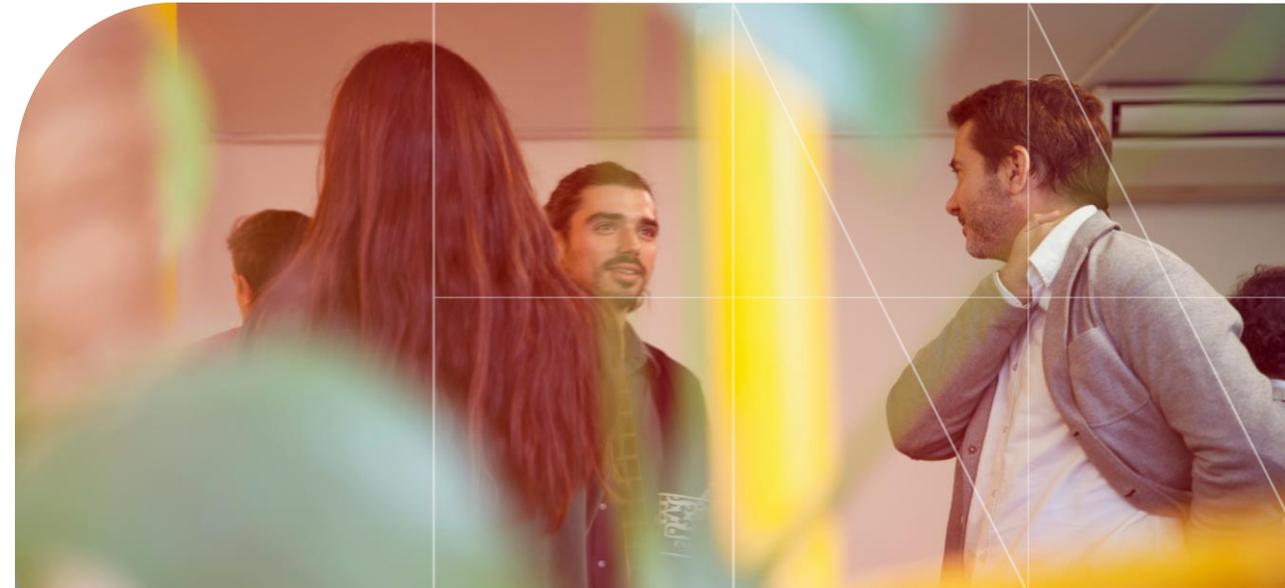
En el Análisis de Materialidad, nuestros diferentes grupos de interés fueron consultados para identificar los asuntos más relevantes para ellos. Se consultó a:

- Empleados
- Consejo de administración
- Clientes
- Proveedores
- Asociaciones profesionales / instituciones académicas
- ONGs / Fundaciones

Además, durante todo el año, las áreas de gestión empresarial de **NTT DATA EMEAL** mantienen un diálogo constante con sus principales grupos de interés.

Algunos de estos mecanismos y espacios de comunicación son:

- Participación de los empleados en la vida de la empresa.
- Propuestas de negocio y su seguimiento.
- Eventos: congresos, charlas, talleres y conferencias.
- Encuestas de satisfacción de clientes, proveedores y empleados.
- Evaluaciones periódicas del servicio para clientes.
- Contacto con organizaciones del tercer sector.
- Acuerdos de colaboración, acciones de colaboración y patrocinio.
- Informe Anual de Sostenibilidad.
- Canales de comunicación internos y externos.



Este año continuamos con el monitoreo y seguimiento de los impactos materiales identificados en nuestro último análisis y los resultados de nuestras acciones pueden consultarse en este informe.

- Los impactos materiales son aquellos que presentan una alta relevancia tanto para **NTT DATA EMEAL** como para los grupos de interés y son los principales temas que se trabajan dentro de la Estrategia de Sostenibilidad & ESG.
- Los impactos relevantes presentan una relevancia intermedia, bien para la compañía o para los grupos de interés.
- Los impactos no materiales son aquellos que, tanto para la empresa como para los grupos de interés, presentan una baja relevancia.

Con los resultados del ejercicio vigente, tenemos 16 asuntos materiales, 12 asuntos relevantes y 2 asuntos no materiales.

Impactos	Capítulo del Informe de Sostenibilidad FY23 donde se presentan acciones implementadas
Materiales	
27. Seguridad de la información y protección de datos	6.3. Gestión de riesgos
20. Satisfacción de clientes	5.8. Clientes
25. Cumplimiento normativo, prevención de la corrupción y soborno, código ético	6. Gobernanza
28. Responsabilidad fiscal y financiera	6.6. Fiscalidad responsable
30. Reputación e imagen corporativa	6. Gobernanza
22. Transparencia informativa	6. Gobernanza
11. Gestión del talento	5.5 Formación
16. Diversidad e inclusión	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
10. Creación de empleo	5.1. Profesionales
17. Igualdad de género	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
18. Discapacidad	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
24. Gestión de riesgos	6.3. Gestión de riesgos
13. Política retributiva	5.1. Profesionales
26. Derechos humanos y debida diligencia	6.2. Derechos humanos
2. Cambio climático	4.1. Plan de acción climática
21. Integridad con proveedores	5.9. Proveedores
Relevantes	
15. Conciliación de la vida familiar y personal, bienestar y beneficios	5.3. Conciliación, compensación y bienestar
29. Canales de denuncia	6.2. Derechos humanos
19. Compromiso social	5.7. Comunidad
5. Evaluación y control de proveedores en asuntos medioambientales	5.9. Proveedores
14. Seguridad y salud laboral	5.1. Profesionales
4. Gestión y reducción de residuos	4.3. Economía Circular
1. Desempeño medioambiental	4. Medioambiente
6. Nuevas tecnologías para la minimización de los impactos ambientales	4.1. Plan de acción climática
23. Relación con los grupos de interés	3.1. Análisis de materialidad
7. Participación y concienciación ambiental	4.5. Compromiso medioambiental
3. Consumo responsable de recursos	4.2. Consumos eficientes y sostenibles
12. I+D+I responsable e inclusiva	6.5. IA ética
No materiales	
9. Movilidad sostenible	4.1. Plan de acción climática
8. Capital natural y biodiversidad	4.6. Biodiversidad

(03) Estrategia de Sostenibilidad

3.2

Líneas de acción y gestión sostenible



Las líneas de acción que componen la estrategia de sostenibilidad de **NTT DATA EMEAL** fueron diseñadas teniendo en cuenta los temas materiales identificados por los grupos de interés, y están en línea con la estrategia del grupo NTT DATA Inc.



Planeta positivo

Liderar con el ejemplo para transformar industrias positivamente mediante la innovación de servicios y soluciones que contribuyan a regenerar nuestro planeta.



- ✓ Descarbonización- Road to Net Zero
- ✓ Economía Circular
- ✓ Compromiso medioambiental



Positivo para las personas

Dar forma a una sociedad mejor, aplicando nuestras capacidades digitales para fomentar la formación y educación digital a fin de acelerar el crecimiento económico y crear un mundo más diverso e inclusivo.

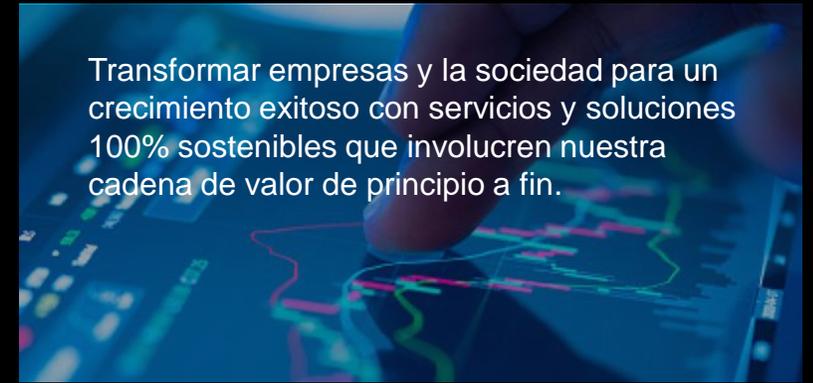


- ✓ Diversidad, Equidad e Inclusión
- ✓ Formación y educación digital
- ✓ Conciliación, salud y bienestar
- ✓ Compromiso social



Prosperidad positiva

Transformar empresas y la sociedad para un crecimiento exitoso con servicios y soluciones 100% sostenibles que involucren nuestra cadena de valor de principio a fin.



- ✓ Derechos humanos
- ✓ Colaboración y crecimiento con grupos de interés
- ✓ Transparencia y rendición de cuentas

ODS sobre los que generamos un mayor impacto:

Como firmantes del Pacto Mundial, en **NTT DATA EMEAL** estamos comprometidos con la Agenda 2030 de la ONU para construir un mundo mejor, más sostenible, a través de nuestro negocio y nuestras iniciativas corporativas y poniendo foco en 9 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Políticas y protocolos para la gestión sostenible

NTT DATA EMEAL avanza en la formalización de su compromiso con la sostenibilidad, los criterios ESG y el respeto a los derechos humanos a través de políticas, procesos y lineamientos, elaborados conforme a la legislación aplicable y a los más altos estándares internacionales.

Estos documentos son sujetos a una revisión continua para mantenerlos vigentes, y en paralelo, se realiza un monitoreo constante de los procesos necesarios para hacerlos cumplir, con objeto de enriquecer la cultura ética y de cumplimiento que caracteriza a la compañía.

Política de Sostenibilidad & ESG

Esta política es un reflejo del compromiso con el desarrollo sostenible, los criterios ESG y la atención a las necesidades y expectativas de los grupos de interés de la compañía, promoviendo que el modelo de negocio contribuya a la generación de valor compartido y a una sociedad más próspera y sostenible.

Puede consultar la política aquí: [politica-de-sostenibilidad-and-esg-del-grupo-ntt-data-emeal-es.pdf \(nttdata.com\)](https://nttdata.com/politica-de-sostenibilidad-and-esg-del-grupo-ntt-data-emeal-es.pdf)

Código de conducta para proveedores

Tienen por objetivo promover iniciativas relacionadas con la sostenibilidad a lo largo de la cadena de suministro, a través de actividades comerciales responsables. Se impulsa a los proveedores para que cumplan con la legislación aplicable, respeten los derechos humanos y participen en el comercio justo.

Puede consultar las directrices aquí: [codigo-de-conducta-para-proveedores-es.pdf \(nttdata.com\)](https://nttdata.com/codigo-de-conducta-para-proveedores-es.pdf)

Política ambiental y energética

El cumplimiento de la legislación de medioambiente y energía es fundamental en la lucha contra el cambio climático. En esta política se incluye un marco común de lineamientos base para realizar acciones constantes de identificación, prevención, apoyo y revisión, para tener una mejora continua e implementar una cultura sólida y consciente en materia medioambiental.

Puede consultar la política aquí: [environmental-and-energy-policy-es-2024_v04.pdf \(nttdata.com\)](https://nttdata.com/environmental-and-energy-policy-es-2024_v04.pdf)

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

Esta política resalta el concepto de "Uniqueness" de las personas y el gran valor que aportan a la compañía. Contiene las líneas orientadoras para garantizar la igualdad de oportunidades; igualdad, diversidad, equidad e inclusión para todos los profesionales de NTT DATA EMEAL.

Puede consultar la política aquí: [Diversity, Equity & Inclusion Policy \(nttdata.com\)](https://nttdata.com/Diversity_Equity_&_Inclusion_Policy)

New ESG Report

Con el propósito de alinearnos a las nuevas regulaciones internacionales en materia de sostenibilidad y preparar a la compañía frente a este contexto, hemos iniciado este proyecto liderado por las áreas de Sostenibilidad y Finanzas y con el apoyo de *Integration Management Office*, *Data Transformation Office*, IT y Consultoría. Los objetivos que nos planteamos fueron:

- Analizar a profundidad cada una de las regulaciones e identificar el estatus de la empresa frente a los requerimientos.
- Definir e implementar una nueva metodología de reporte que nos permitiera estar mejor coordinados con las áreas corporativas y los países participantes en el proceso.
- Automatizar y mejorar la eficiencia en la recolección, análisis y entrega de los datos.

Un Proyecto global con:

+30 equipos participando

+350 personas involucradas de áreas corporativas y de los **29 países** que integran la compañía.

Doble Materialidad

Siguiendo las directrices de CSRD, nos encontramos evaluando los impactos, riesgos y oportunidades relacionadas con nuestras operaciones bajo las dimensiones financiera y de impacto, con cuyos resultados actualizaremos nuestra estrategia de Sostenibilidad.

Análisis Gap CSRD

Iniciamos con un primer análisis de los 826 *data points* publicados, y estamos ahora actualizando con la última versión. Hemos identificado también a partir de este ejercicio, procesos, políticas y proyectos en la compañía que deben ajustarse y/o crearse para estar al nivel requerido por la legislación.

Nueva Herramienta de Reporting

Para la elaboración de este informe, implementamos por primera vez un proceso automatizado a través de una herramienta de reporte, con la que hemos mejorado la trazabilidad y confiabilidad de los datos, seguiremos ajustando y mejorando con lo aprendido en esta primera iteración.

Taxonomía europea

En enero 2024 comenzamos con esta línea, bajo la cual llevamos a cabo un diagnóstico del modelo de negocio y contexto de la empresa para identificar los procesos de registro de los proyectos que tenemos en la compañía, y posteriormente comenzó el análisis de los proyectos potencialmente elegibles y alineados en el cual seguimos actualmente.

Evaluación de riesgos climáticos

Estamos actualizando también nuestra evaluación de riesgos climáticos, alineados a los requerimientos de CSRD, Taxonomía EU y TCFD.

New ESG Report: Análisis Gap CSRD



En las primeras etapas del proyecto New ESG Report, equipos de consultoría e IT internos nos ha guiado y acompañado en este camino de aprendizajes e importantes logros para cumplir con los objetivos planteados.

Análisis Gap

El análisis Gap se realizó para establecer el nivel de cobertura inicial de la directiva CSRD e identificar aquellos aspectos que debían ser incluidos o ampliados.

Plan de Acción

Para solventar los requerimientos de CSRD pendientes, se estableció un plan de acción que incluyó diversos aspectos como el diseño y/o ajuste de procesos y políticas, la implementación de una herramienta de reporte ESG, la ampliación del modelo de datos de la compañía y la gestión del cambio.

Software de ESG

En base al análisis realizado y los nuevos procedimientos a soportar, se empleó metodología propietaria para establecer los criterios de selección de la herramienta informática. Al implementar la herramienta se realizó la integración con aplicaciones corporativas relevantes.

(03) Estrategia de Sostenibilidad

3.3

Indicadores clave de rendimiento



Indicadores clave de rendimiento

Para medir el desempeño en materia de sostenibilidad hemos definido 22 indicadores, 7 que hemos incluido este año de acuerdo con la evolución que han tenido nuestras acciones.

Se presentan los datos históricos solo del año anterior por no contar con información homogeneizada de las métricas para años anteriores, debido al proceso de integración de la compañía que sigue en marcha.

A partir del próximo año, estos indicadores se alinearán y ajustarán con la nueva estrategia.

A lo largo de este documento se podrá encontrar información que permita entender con mayor detalle cada uno de estos indicadores.

-  Se alcanza el objetivo y se ha mejorado con respecto al año anterior
-  Se ha mejorado con respecto al año pasado, pero no se ha alcanzado el objetivo / Se ha alcanzado el objetivo, pero no se ha mejorado con respecto al año anterior
-  No se ha mejorado ni alcanzado el objetivo
-  Se mantienen los valores del año anterior y los objetivos

* Los datos proceden de la encuesta One Voice que se realizan cada dos años, presentando en 2022 los resultados del año 2021.

** Mujeres ejecutivas incluye las categorías de Senior Manager y Manager.

*** Por cambios en el modelo de gestión de las plataformas de formación, en FY22 no se disponía del dato.

Dimensión	KPI	FY22	Objetivo FY23	FY23	Objetivo FY24
 Planeta positivo	Huella de carbono/ empleado	0,62	0,80	0,70	 0,68
	% Energía renovable	56%	58%	76%	 77%
	Huella de carbono en viajes de negocio/ empleado (nuevo)	0,16	-	0,30	 0,28
 Positivo para las personas	Número de cursos de formación por empleado	6,7	7	4	 7
	Satisfacción profesional del empleado	78%*	75%	77%	 75%
	% de mujeres en plantilla	31,48%	33%	32,16%	 33%
	% de mujeres ejecutivas**	24,1%	25%	29,86%	 25%
	% de mujeres Top ejecutivas	12%	13%	13,15%	 15%
	% de mujeres en el Consejo	27%	30%	25%	 -
	% de personas con discapacidad	1,31%	2%	1,41%	 2%
	% de empleados participantes en iniciativas sociales y/o ambientales (nuevo)	-	-	4,25%	10%
	% de empleados satisfechos con la estrategia de sostenibilidad de la compañía (nuevo)	-	-	72%	75%
	Cantidad de donaciones económicas (nuevo)	-	-	1.128.204 €	1.000.000€
	Número de unidades IT donado (nuevo)	-	-	635	1000
	Número de contrataciones	15.367	10.000	11.496	 10.000
	Satisfacción del cliente	8,6/10	8,8/10	8,7/10	 8,1/10
	Proveedores locales	85%	88%	79,07%	 85%
Proveedores homologados con criterios de sostenibilidad (nuevo)	-	-	347	1.000	
 Prosperidad positiva	Consejeros independientes	36%	36%	36%	 -
	% Casos resueltos en el canal de denuncias (nuevo)	100%	100%	100%	 100%
	% de empleados que han realizado el curso de <i>Compliance</i> ***	-	100%	81%	100%
	% de empleados que han realizado el curso de seguridad	92%	100%	85,8%	 100%

(04) Medioambiente



El Plan de Acción Climática de NTT DATA EMEAL se centra en promover el desarrollo de soluciones sostenibles que reduzcan el impacto sobre el clima y el planeta a través del uso responsable de la tecnología.

Desde **NTT DATA EMEAL** trabajamos para proteger el medioambiente reduciendo el impacto de nuestra actividad y avanzando hacia nuestro objetivo de ser neutros en carbono, alineados con la estrategia corporativa de la compañía.

Al mismo tiempo, nos focalizamos en la economía circular para asegurar el uso eficiente de recursos, así como la correcta gestión y reducción de los residuos derivados de nuestra actividad.

Estamos alineados globalmente con nuestro negocio, procesos y estrategias para homogeneizar la expansión de nuestras certificaciones en toda la compañía.

Nuestro Plan pone el foco en el ODS 13, alineado con los compromisos adquiridos por NTT DATA Group, a través de su visión basada en SBT: Net Zero alcance 1 y 2 para 2035, y alcance 3 para 2040.

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



El crecimiento de la actividad económica de **NTT DATA EMEAL** ha propiciado el aumento de las contrataciones y el consecuente aumento del número de los empleados, e impacto ambiental asociado.

Por otro lado, la optimización de los espacios, basándose en las modalidades de contratos de teletrabajo, y una mejor eficiencia de los espacios ocupados, ha facilitado el cierre de plantas en las oficinas, e incluso la clausura de oficinas en sí, reduciendo la superficie útil para FY23, reduciendo impactos ambientales y ahorrando costes.

NTT DATA EMEAL	FY22	FY23	% Variación
Nº de países	22	23	5%
Nº de empleados	49.761	51.989(*)	4%
Superficie (m ²)	254.378	231.391(**)	-9%
Nº de oficinas	89	85	-4%

(*) No se incluyen los empleados de Polonia, Irlanda, Vietnam, Andorra y Uruguay. Para el caso de los empleados de Estados Unidos, se han tenido también en cuenta los empleados expatriados

(**) No se tienen en cuenta datos de oficinas de Francia, Países Bajos y Ecuador, al tratarse de espacios de coworking entre varias empresas, con escaso control operacional, y mala calidad del dato reportado.

Países dentro del alcance



(04)
Medioambiente

4.1

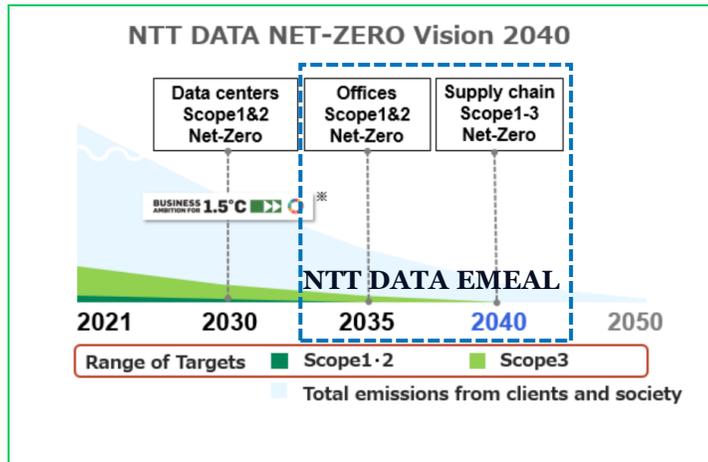
Plan de Acción
Climática



Road to NET ZERO

NTT DATA EMEAL apuesta por un uso responsable de la tecnología por un presente y futuro sostenibles, y se adhiere a los objetivos de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) basados en la ciencia por la iniciativa SBT (*Science Based Targets*) adquiridos por NTT DATA Group.

Trabajamos en soluciones IT sostenibles para reducir las emisiones y contribuir al mantenimiento del calentamiento global por debajo de 1,5°C como firmante del acuerdo sobre la Ambición Climática del Pacto de Naciones Unidas.



[NTT DATA NET ZERO visión 2040](#)

En su camino al Net Zero, NTT DATA EMEAL se enfocará en la reducción de sus emisiones directas e indirectas, trabajando en las siguientes líneas de acción:

1. Medidas de mitigación para reducir emisiones

- **Satisfaciendo la demanda de consumo eléctrico de sus oficinas con electricidad 100% renovable para 2030.**
 - Durante FY23 se ha alcanzado el 76% de energía renovable a nivel global.
- **Reduciendo las emisiones asociadas a los viajes de negocios de nuestros profesionales**
 - Estableciendo nuevos modelos de contrato de teletrabajo que evitan las emisiones de *commuting* a las oficinas.
 - Fomentando y favoreciendo los sistemas integrados de videoconferencias con clientes.
 - Impulsando el transporte sostenible para aquellos desplazamientos necesarios y estableciendo acuerdos marco con proveedores de servicios de transporte con flota híbrida y eléctrica.

2. Medidas de adaptación para la conservación del medioambiente y la biodiversidad

- Proyectos de reforestación: invirtiendo en proyectos y soluciones basados en la naturaleza, eliminando así directamente el carbono de la atmósfera.

3. Compensando las emisiones residuales, mediante acuerdos con nuestros proveedores en la cadena de suministro.

- Trabajando con proveedores de bienes, servicios y transporte sostenibles.

A través de los objetivos basados en la ciencia, y la estrategia NET ZERO 2040 de NTT DATA Group, NTT DATA EMEAL se compromete a ser Net Zero para el año 2035 en sus emisiones directas e indirectas por energía y en 2040 para toda su cadena de suministro.

Road to NET ZERO : Resultados FY23



“74% de energía renovable certificada”

56% en FY22



“2% de energía renovable auto generada”

0,4% en FY22



“3.111 tCO₂e reducidas”

2.852 tCO₂e en FY22



“73 tCO₂e evitadas”

20 tCO₂e en FY22



“145 tCO₂e compensadas en viajes de negocios”

203 tCO₂e en FY22

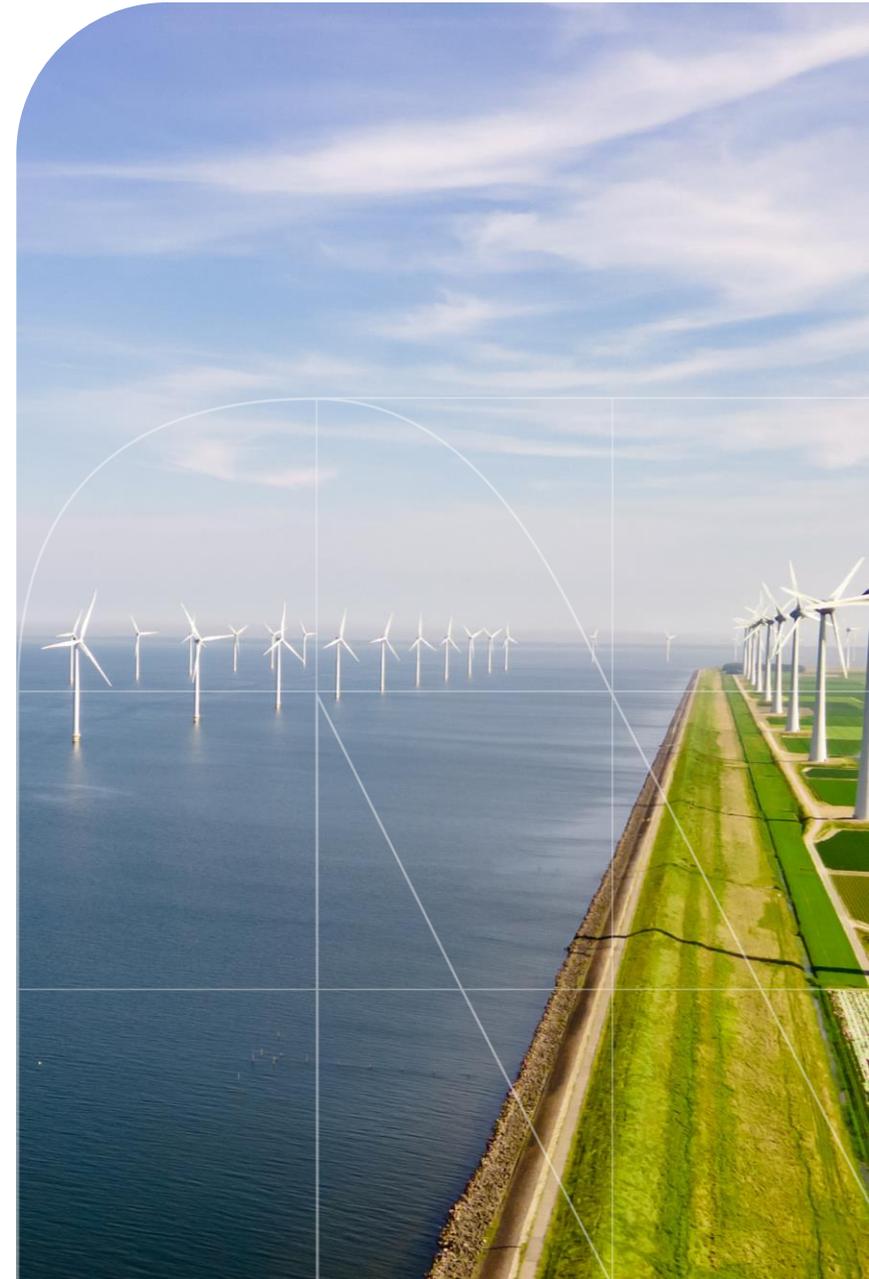
Como parte de las acciones de mitigación de **NTT DATA EMEAL**, se ha **incrementado en un 18%** la compra global de energía eléctrica renovable certificada respecto a FY22.

La compra de energía renovable certificada ha supuesto una reducción de 3.111 tCO₂e, es decir, **259 tCO₂e más reducidas respecto a FY22.**

Durante FY23, gracias a los paneles solares de las oficinas de NTT DATA *Towers* y *The Sign*, se han generado cerca de 300 MWh de energía renovable, lo que ha podido permitir **evitar un total de 73 tCO₂e.**

Las emisiones de viajes de negocios se presentan como la mayor fuente de emisiones para la compañía, por lo que desde FY22 se comenzó a trabajar con proveedores y agencias de transporte que ofrecen servicios más sostenibles. Durante FY23, gracias a estos servicios se han podido **compensar las emisiones equivalentes a 145 tCO₂e** en viajes de negocios en avión (107 tCO₂e), tren (22 tCO₂e), y viajes en carretera (16 tCO₂e).

Portugal ha compensado la totalidad de sus emisiones residuales (FY21 y FY22), mediante proyectos de reforestación. Así mismo otros países como Argentina y México, han llevado a cabo voluntariados corporativos, basados en la reforestación de zonas degradadas.



Huella de Carbono global

Distribución de las emisiones en los territorios EMEAL



Durante FY23 se ha consolidado el cálculo de huella de carbono por país, el cual ha sido verificado externamente por AENOR.



36.200
tCO₂e



0,70
tCO₂/empleado

Datos de la Huella de Carbono Global GHG Protocol

Emisiones totales basadas en un enfoque de mercado

País*	tCO ₂ e	% tCO ₂ e	Nº de empleados	tCO ₂ e/empleado
Alemania	1.903,96	5,3%	2.282	0,83
Austria	26,44	0,1%	106	0,25
Bélgica	290,97	0,8%	302	0,96
España	12.234,87	33,8%	20.460	0,60
Francia	30,62	0,1%	56	0,55
Grecia	73,85	0,2%	108	0,68
Italia	3.447,75	9,5%	5.775	0,60
Luxemburgo	39,77	0,1%	97	0,41
Países bajos	35,24	0,1%	72	0,49
Portugal	946,06	2,6%	1.564	0,60
Reino Unido	1.143,95	3,2%	1.810	0,63
Rumanía	1.015,72	2,8%	1.342	0,76
Serbia	72,70	0,2%	65	1,12
Suiza	67,03	0,2%	68	0,99
Argentina	366,30	1,0%	1.057	0,35
Brasil	3.560,71	9,8%	5.309	0,67
Chile	2.179,45	6,0%	1.543	1,41
Colombia	1.378,65	3,8%	1.715	0,80
Ecuador	177,42	0,5%	293	0,61
Estados Unidos	992,19	2,7%	337	2,94
México	2.048,86	5,7%	2.365	0,87
Perú	4.044,36	11,2%	4.769	0,85
Marruecos	123,08	0,3%	494	0,25
Total	36.200	100%	51.989	0,70

* No se incluyen los empleados de Polonia, Croacia, Irlanda, Vietnam, Andorra y Uruguay.

Huella de Carbono global

NTT DATA EMEAL estableció como año base el FY22, como primer año de cálculo postpandemia con la vuelta a la actividad normal de negocio. Durante FY23, buscando la alineación con NTT DATA Group, hemos cambiado el estándar de cálculo de ISO 14064 a *GHG Protocol*, incluyendo también nuevas categorías de emisiones de cálculo, tales como emisiones indirectas por el *commuting* de los empleados, y emisiones indirectas asociadas al ciclo de vida de los combustibles y energía. El aumento de estas emisiones ha propiciado el recálculo de año base FY22, para poder ser comparable en el tiempo.

NTT DATA EMEAL (*)	FY22	FY23	% Variación
Nº de empleados	49.761	51.989	4%
Total emisiones (tCO ₂ e)	30.740	36.200	18%
tCO ₂ e/empleado	0,62	0,70	13%

Durante el FY23, el aumento de la actividad de consultoría y los viajes de negocios asociados han propiciado el aumento de las **emisiones por empleado**. No obstante, se ha podido alcanzar el objetivo establecido **de 0,80 tCO₂e para FY23**, gracias a la compra de energía renovable con garantía de origen, reduciendo así las emisiones de alcance 2, basándonos en el mercado.

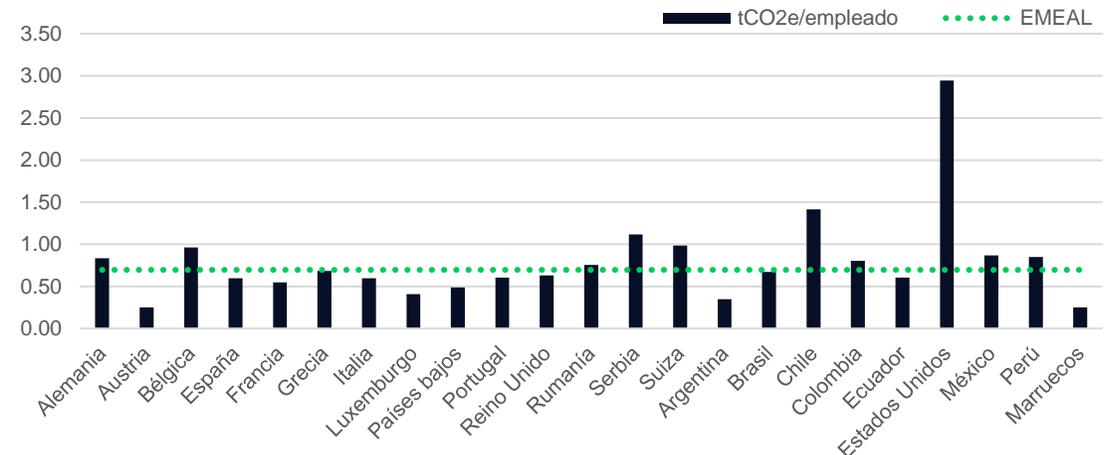
Emisiones globales

En cuanto al peso de las emisiones, las oficinas de Europa concentran el 60% de las emisiones globales de **NTT DATA EMEAL** debido a la mayor presencia en número de personas y oficinas.

Los países que más contribuyen a las emisiones globales de la compañía son los siguientes:

- España (34%)
- Perú (11%)
- Brasil (10%)
- Italia (10%)

Emisiones por empleado

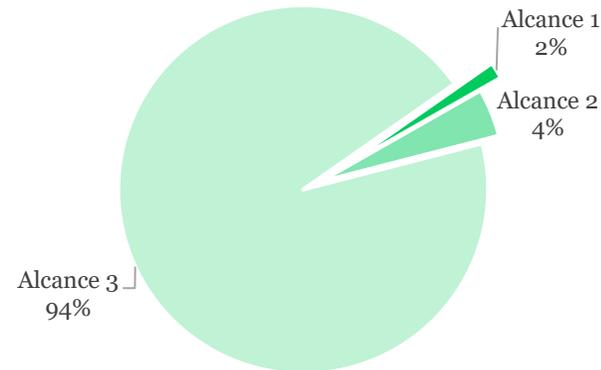


En relación con el peso de las emisiones por empleado, **Austria y Marruecos se sitúan como el país con menor tasa de emisiones (0,25 tCO₂e)**, debido principalmente a que sus viajes de negocios se priorizan en tren (Austria), y los escasos viajes realizados en avión (Marruecos). Por otro lado, Estados Unidos cuenta con la mayor tasa de emisiones por empleado (2,94 tCO₂e), por las largas distancias recorridas por empleado en viajes en avión.

Debido al modelo de negocio de **NTT DATA EMEAL** basado en la consultoría de servicios, las emisiones de la cadena de suministro suponen la mayor fuente de emisiones (94%), donde los desplazamientos por viajes de negocios (43%), *commuting* de los empleados a las oficinas (28%), y el ciclo de vida de los combustibles y la energía (15%), agrupan más del 80% de las emisiones totales.

Con la reclasificación de nuestras emisiones acorde al GHG Protocol, estamos incluyendo nuevas categorías de emisiones, especialmente en el alcance 3, por lo que la distribución de emisiones ha cambiado significativamente respecto al año anterior. El alcance 2 ha disminuido debido al aumento de la compra de energía renovable (74% certificada por garantía de origen y 2% autogenerada por placas solares), y el alcance 1 presenta poca proporción ya que solo tenemos calderas y flota móvil en algunos países de Europa.

% tCO₂e FY23: NTT DATA EMEAL



Tomando en cuenta el aumento del negocio y los desplazamientos asociados, se establece un nuevo KPI tCO₂e/empleado en viajes de negocios, para monitorizar la evolución de estas emisiones, con vistas a reducir el impacto de las mismas.

Viajes de negocios:



15.546
tCO₂e



0,30
tCO₂/empleado

Datos de la huella de carbono global GHG Protocol

NTT DATA EMEAL	tCO ₂ e
Alcance 1	
Combustión estacionaria	361,33
Combustión móvil	85,44
Gases refrigerantes	83,47
Alcance 2	
Consumo eléctrico <i>Market Based</i>	892,53
Consumo eléctrico <i>Local Based</i>	4.003,68
<i>District Heating</i>	638,15
Alcance 3	
Bienes y servicios	2.680,28
Ciclo de vida de los combustibles	5.284,84
Tratamiento de agua	12,33
Viajes de negocios en avión	13.160,83
Viajes de negocios en tren	465,81
Viajes de negocios en carretera	1.122,92
Viajes de negocios: pernoctas	796,68
<i>Commuting</i>	10.204,03
Teletrabajo	410,89
TOTAL EMISIONES Market Based	36.199,94
TOTAL EMISIONES Local Based	39.311,09
Emisiones evitadas (sistemas de autoconsumo)	73
Emisiones compensadas (viajes de negocios)	145

(04)
Medioambiente

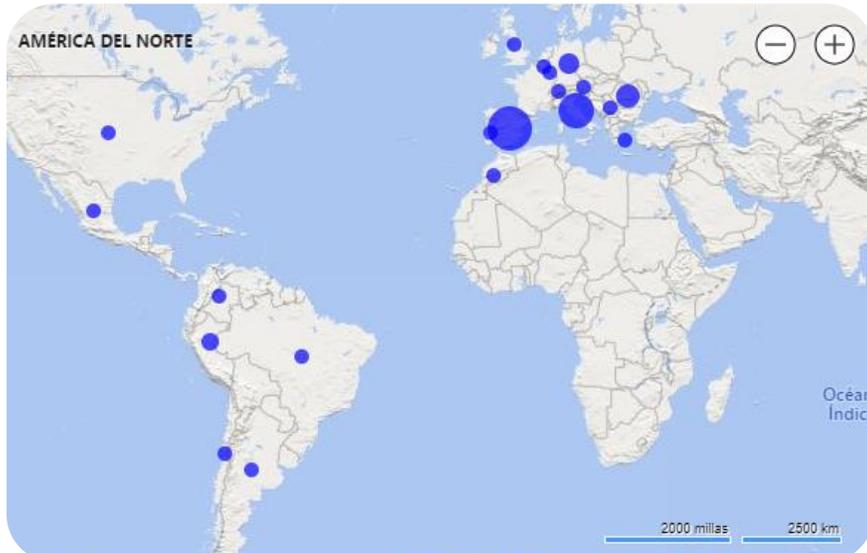
4.2

Consumos eficientes y sostenibles



Objetivo 2030: 100% del consumo eléctrico de origen renovable certificado

NTT DATA EMEAL: Distribución del consumo eléctrico



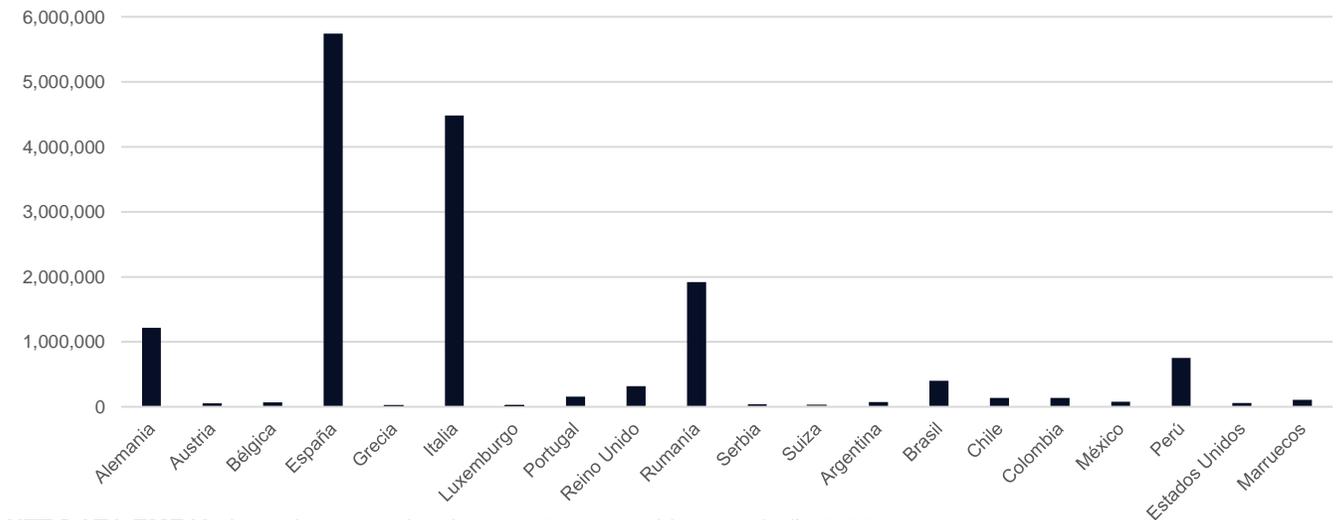
“El consumo eléctrico representa el 2% del total de emisiones”

(*) En relación con el consumo de instalaciones, durante FY23, se excluyen los datos de consumos de: Francia, Países Bajos y Ecuador, por tratarse de espacios de coworking con escasa calidad del dato.

Consumo de electricidad global

Electricidad	FY22	FY23 (*)	% Variación
Nº de Países	19	20	5%
Nº de empleados	49.561,93	51.568,00	4%
Superficie m ²	254.378,03	231.390,94	-9%
kWh	16.948.851	15.636.038	-8%
kWh/empleado	341,97	303,21	-11%
kWh/m ²	66,63	67,57	1%

Consumo eléctrico (kWh) por país



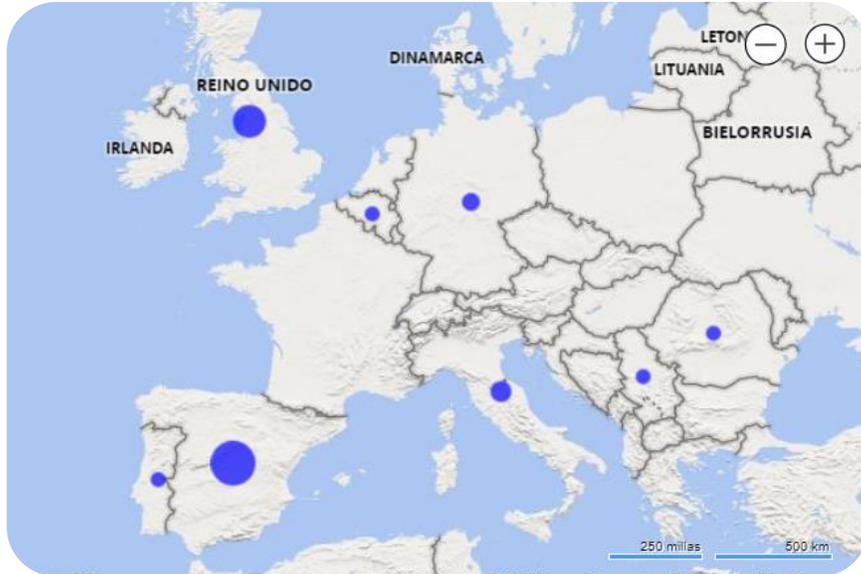
NTT DATA EMEAL tiene el compromiso de ser 100% renovable para el año 2030. Durante FY23, los países europeos han supuesto el 89% del consumo eléctrico de la compañía, donde España (36%) e Italia (29%), destacan como los mayores consumidores frente al total.

Es por este motivo que la empresa, ha priorizado la compra de energía renovable certificada en Europa. Este hecho unido a la compra de energía renovable certificada en Américas (Chile), y a la energía fotovoltaica generada por los paneles solares (NTT DATA *Towers* y *The Sign*), se ha alcanzado un total del 76% de energía renovable eléctrica consumida, frente al 56% de energía renovable certificada consumida en FY22.

En FY23 todo el consumo eléctrico suministrado a Alemania, Bélgica, Luxemburgo, Portugal y Suiza ha sido 100% renovable, siendo de un 98% para Italia y un 89% para España. Durante FY23 el país con una menor intensidad energética fue Grecia (19,97 kWh/m²).

Consumo de gas natural

NTT DATA EMEAL: Distribución del consumo de gas natural



“El consumo de gas natural representa el 1% del total de emisiones”

NTT DATA EMEAL dispone de calderas de gas natural para la climatización de sus oficinas. Estas calderas solamente suponen un 1% del total de las emisiones, por lo que como fuente de emisiones no son consideradas significativas.

No obstante, la compañía está trabajando en distintas medidas para la reducción de consumos, como la reducción de superficie de sus oficinas, la optimización de los espacios de trabajo, basados en el porcentaje de ocupación, y la eficiencia en la climatización.

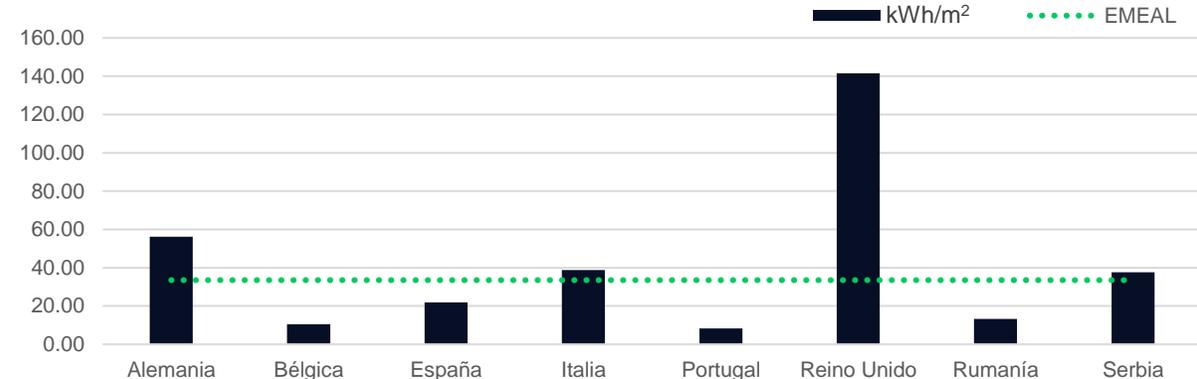
Consumo de gas natural global

Gas Natural	FY22	FY23(*)	% Variación
Nº de Países	8	8	0%
Superficie m ²	70.750	63.478	-10%
kWh	2.370.614	1.907.847	-20%
kWh/m ²	33,51	30,06	-10%

Gracias a la reducción de la superficie, (mediante el cierre de plantas, oficinas, y subarrendamiento), una mejor distribución de los empleados en las oficinas, y una mejor eficiencia de los sistemas de climatización, se ha podido reducir tanto el consumo de gas natural (kWh), como su intensidad energética (kWh/m²).

Por países, España con un 45% y Reino Unido con un 29%, agrupan la mayoría del consumo de gas natural de NTT DATA EMEAL.

Consumo de gas natural por superficie



Dentro del consumo total de NTT DATA EMEAL, el edificio Novus (España) representa un 45% del consumo total, debido a su amplia superficie (16% del total de m²), centrando los esfuerzos de reducción de consumo de gas natural en esta sede.

En relación con la intensidad energética (kWh/m²), el edificio de Saldanha en Portugal se presenta como el edificio más eficiente por segundo año consecutivo (8,35 kWh/m²).

(*) Solo 8 países EMEAL de la región europea disponen de calderas

Consumo agua

NTT DATA EMEAL: Distribución del consumo de agua



“El consumo de agua representa el 0,04% del total de emisiones”

NTT DATA EMEAL, está trabajando en distintas medidas para la reducción de consumos, como la reducción de superficie de sus oficinas, la optimización de los espacios de trabajo, basados en el porcentaje de ocupación, y la eficiencia en el consumo de agua, a través de temporizadores y perlizadores en los grifos, y cisternas de doble descarga.

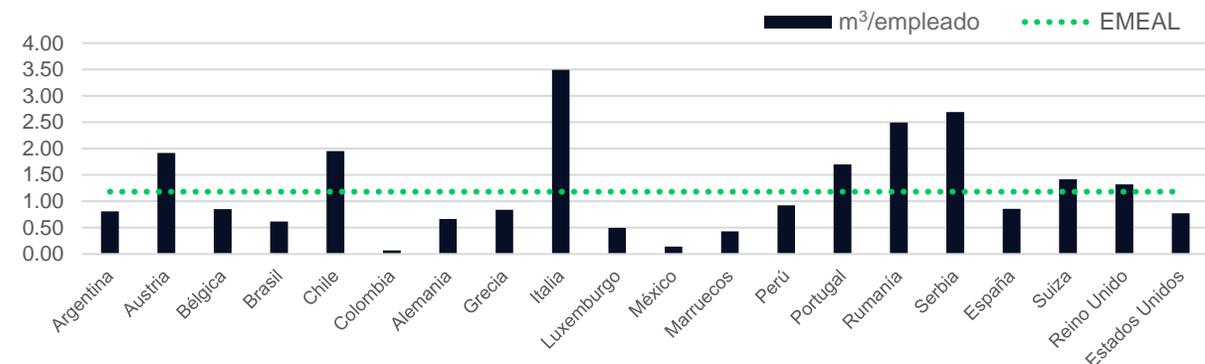
Consumo de agua global

Agua	FY22	FY23	% Variación
Nº de Países	19	20	5%
Nº de empleados	49.761	51.989	4%
m ³	71.083	60.940	-14%
m ³ /empleado	1,43	1,17	-18%

Al igual que ha pasado con el consumo de gas, gracias a la reducción de la superficie, a una mejor distribución de los empleados en las oficinas, y una mejor eficiencia en el uso del agua, se ha podido reducir tanto el consumo de agua (m³), como su ratio por empleado.

Por países, Italia con un 33% y España con un 29%, agrupan la mayoría del consumo de agua de **NTT DATA EMEAL**.

Consumo de agua por empleado



En relación con el consumo por empleado (m³/empleado), Colombia se presenta como el país más eficiente (0,07 m³/empleado).

(04)
Medioambiente

4.3

Economía
circular





4.3

Economía circular

Uso eficiente de los recursos

NTT DATA EMEAL fomenta el uso eficiente de los recursos y gracias al proceso de control operacional para el reciclaje de los residuos generados en las oficinas incluidas en el alcance del Sistema de Gestión Ambiental (SGA), se logra tener un control exhaustivo y emprender medidas que ayuden a disminuir la cantidad de residuos generada, así como poner en marcha medidas de economía circular.

Como parte de las medidas planificadas en la Política ambiental y Energética se busca concienciar a todos los empleados sobre la necesidad de implicarse en las prácticas habituales de uso racional de agua, papel y energía, así como en buenas prácticas de minimización en el uso de recursos naturales que pueden extenderse a su habitual modo de vida.

NTT DATA EMEAL pone a disposición de todas sus nuevas incorporaciones y sus empleados, el Welcome Pack Ambiental, consistente en un curso en formato 'Trivial' y una serie de buenas prácticas ambientales.

Gestión de residuos

Durante el FY23, se ha mantenido el foco de manera directa en la monitorización de los residuos de las oficinas de **NTT DATA EMEAL**, de cara a acciones de circularidad que puedan establecer una línea base sólida para avanzar hacia el residuo cero.

Italia agrupa el 40% de la generación de residuos, seguido de España (26%) y Reino Unido (20%).

En FY23 se ha aumentado la generación de residuos peligrosos por empleado, debido principalmente a las grandes retiradas de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs) de Rumanía, Italia y España.

Respecto al año anterior, durante FY23 solo se ha enviado un 1,5% del total de residuos a vertedero, frente al 13% enviado a vertedero en FY22.

(*) Durante FY23, 16 países de EMEAL de los 23 han reportado datos de residuos, frente a los 11 que solamente reportaron en FY22.

(**) N° de empleados de aquellos países han reportado datos de residuos.

Residuos peligrosos

Residuos peligrosos	FY22	FY23 (*)	% Variación
Nº de países	11	16	45%
Empleados (**)	41.345	50.763	23%
t totales	6,79	14,18	109%
t/empleado	1,64*10 ⁻⁴	2,79*10 ⁻⁴	70%

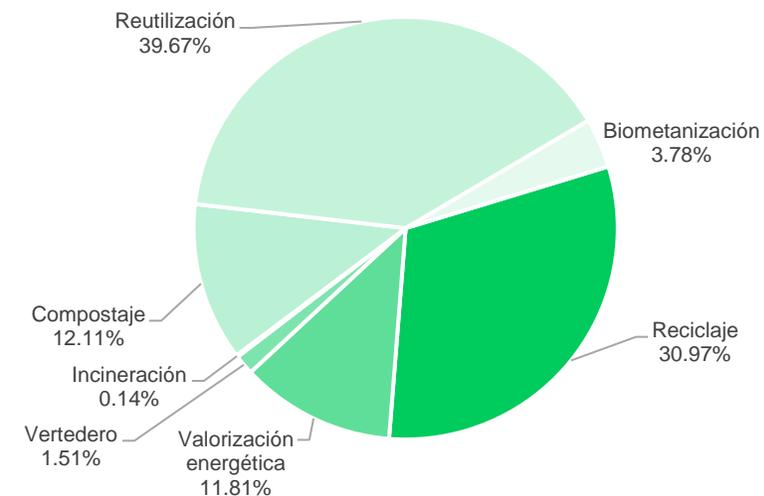
Distribución de la generación de residuos



Residuos no peligrosos

Residuos no peligrosos	FY22	FY23 (*)	% Variación
Nº de países	11	16	45%
Empleados (**)	41.345	50.763,00	23%
t totales	623,89	168,77	-73%
t/empleado	1,51*10 ⁻²	3,32*10 ⁻³	-78%

Destino final de los residuos % (t) FY23



Durante FY23 el total de residuos ha sido de **183 toneladas de residuos**, los cuales han recibido los tratamientos identificados en este gráfico.

NTT DATA EMEAL: Distribución del consumo papel



“El consumo de papel representa el 0,03% del total de emisiones”

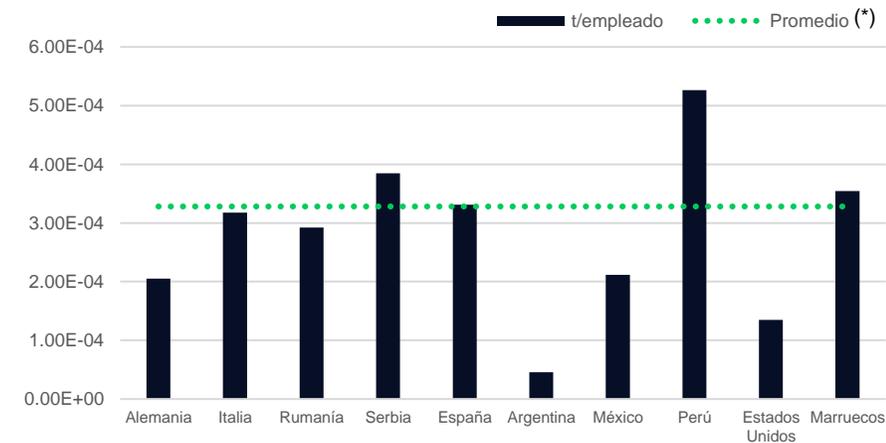
Consumo de papel

Consumo de papel	FY22	FY23	% Variación
Nº de países	22	23	5%
Empleados	49.761	51.989	4%
t totales	10,06	12,78	27%
t/empleado	0,00020	0,00025	22%

El consumo de papel no representa un impacto significativo en relación con el modelo de negocio. No obstante, ser una compañía *paperless* es una acción fundamental, dentro de las acciones de economía circular para la empresa, ya que promueve la sostenibilidad ambiental y optimiza los recursos.

NTT DATA EMEAL apuesta por la digitalización de los procesos administrativos y operativos, no solo por mejorar la eficiencia y la rapidez en el manejo de la información, reducir costes asociados con la compra, almacenamiento y eliminación de papel, si no también desde una perspectiva ambiental y de biodiversidad, ya que podemos reducir significativamente el impacto de la deforestación y las emisiones de carbono asociadas con la producción, transporte, almacenamiento, uso y residuo contribuyendo así a la conservación del medioambiente.

“13 países no consumieron papel durante FY23”



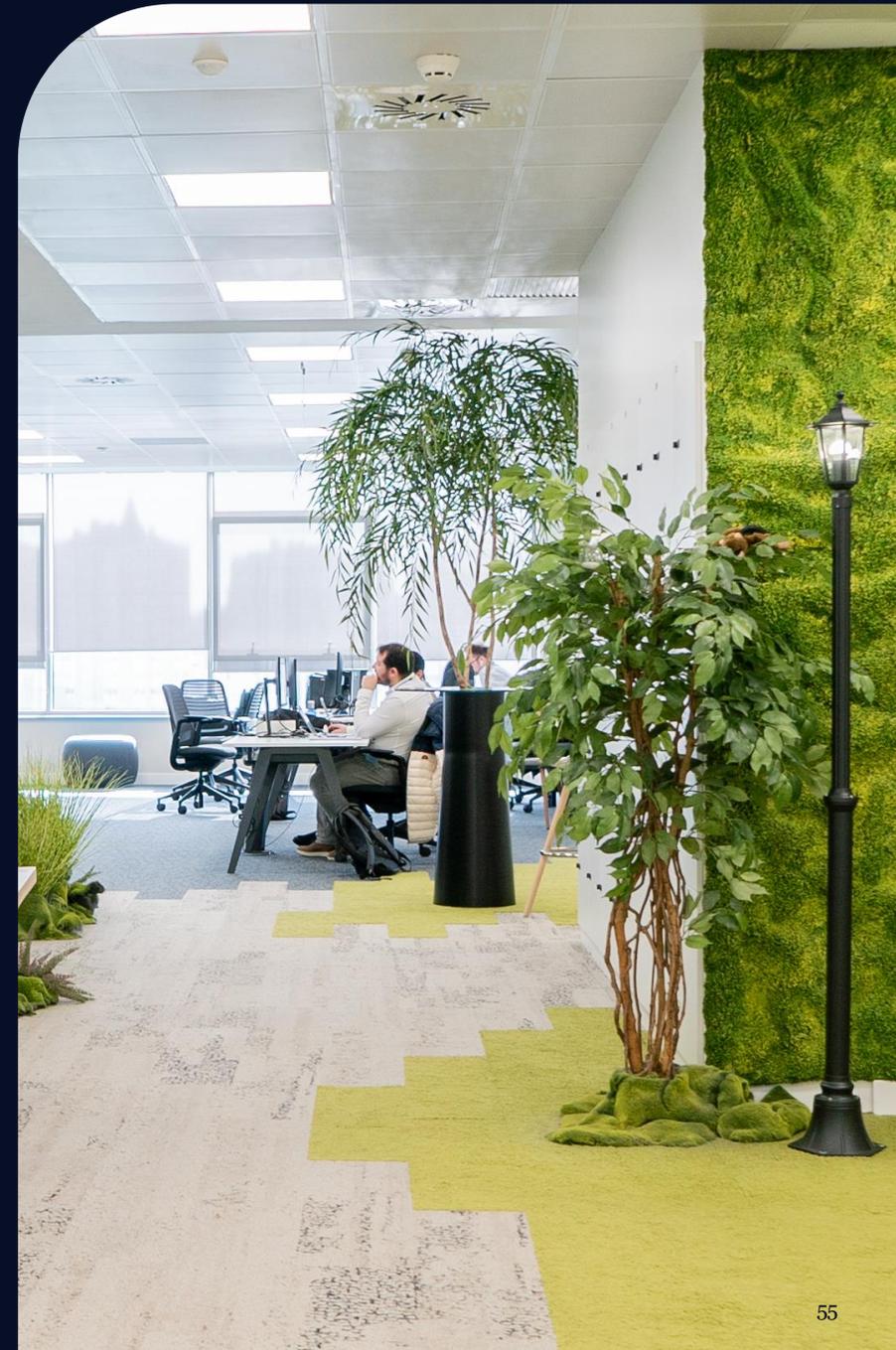
Dentro de los países NTT DATA EMEAL que, si han consumido papel durante FY23, España se presenta como el mayor consumidor de papel (53% del total), debido al alto número de empleados, no obstante, siendo Perú el que tiene una mayor tasa de consumo de papel por empleado.

(*) Dato promedio (t/empleado) de los países que han consumido papel.

(04) Medioambiente

4.4

Certificaciones ambientales



Sostenibilidad en edificios: BREEAM

España (Madrid)

Rumania
(Bucarest, Cluj-
Napoca)Sostenibilidad en edificios: LEEDEspaña
(Barcelona, Bilbao,
Sevilla)Alemania
(Múnich)Italia (Milán,
Roma)Rumania (Brasov,
Iasi, Timisoara)

Brasil (Sao Paulo)

Colombia
(Bogotá)México
(Ciudad de
México)

Perú (Lima)

Sistema de gestión ambiental: ISO 14001España (Madrid,
Sevilla, Ciudad
Real, Huesca)Reino Unido
(Londres,
Birmingham)Portugal
(Lisboa)

Italia (Milán)

Rumania (Cluj-
Napoca, Brasov,
Bucarest, Iasi,
Sibiu, Timisoara)Chile (Santiago
de Chile)Brasil (Sao
Paulo)

Perú (Lima)

Huella de carbono: GHG Protocol**NTT DATA EMEAL**Sistema de gestión energética: ISO 50001España (Madrid,
Barcelona)Gestión del ecodiseño: ISO 14006

Italia (Milán)

Certificación de cadena de custodia: FSC-STD-40-004 v3.1

Italia (Milán)

Sostenibilidad en la cadena de suministro: SUPPLIER ASSURANCE SAQ 5.0-Rating (Renovación en curso)Alemania
(Múnich)

ISO 14001: SGA

Mantenemos desde el 2007 un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001 demostrando así nuestro compromiso con la protección del medioambiente y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

“El 40% de nuestra superficie (m²) está certificada bajo el estándar ISO 14001”

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

España:

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

Portugal:

- **Lisboa:** Atrium Saldanha. Praça Duque de Saldanha, 1 - 10º E/F 1050-094 - Lisbon

Italia:

- **Milán:** Via Ernesto Calindri, 4. 20143 Milano
- **Milán:** Via Ernesto Calindri, 2. 20143 Milano

Chile:

- **Santiago de Chile:** Avda. Libertador Bernardo O'Higgins, 1449. Torre II, pisos 3 y 4 Santiago de Chile

Brasil:

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

Perú:

- **Lima:** Dean Valdivia 148, Piso 4, Edificio Platinum 15046 San Isidro

Rumanía:

- **Cluj - Napoca:** Sede Central. Cluj Napoca – Tower 1 – Str. Constanta, nr. 19-21, 400158, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- **Cluj - Napoca:** Sede de Lucru: Cluj Napoca –Tower 2 – Str. Ploiesti, nr. 11, 400157, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- **Cluj - Napoca:** Cluj Napoca – Tower 3 – Str Ploiesti, nr. 9, 400157, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- **Brasov:** B-dul. 15 noviembre, nr. 78, 500097, municipiul Brasov, jud. Brasov
- **Bucuresti:** B-dul. Corneliu Coposu, nr. 6-8, 030606, sector 3, Bucuresti
- **Iasi:** Str. Palas, nr. 5C, UBC6, 700051, municipiul salli, jud. Iasi
- **Sibiu:** 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
- **Sibiu:** Str. Oituz, nr. 35D, 550337, municipiul Sibiu, jud. Sibiu
- **Timis:** Piata Consiliul Europei, nr. 2E, UBC3, 300254, municipiul Timisoara, jud. Timis

Reino Unido:

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



ISO 50001: SGE

Alcance del sistema de gestión energética 50001: 2018

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

- Edificio Novus, Camino Fuente de la Mora nº1, 28050 (Madrid)
- SEA Tower Torre 1, Edificio B13 - Av. D`Icària 211-199, 08005 (Barcelona)
- SEA Tower Torre 2, Edificio B7, plantas 1, 2 y 3, Av. D`Icària 211-199, 08005 (Barcelona)

“El 25% de nuestra superficie (m²) está certificada bajo el estándar ISO 50001”

“La certificación de un Sistema de Gestión de Energía según la ISO 50001 conlleva la implantación de una política energética y una gestión adecuada de nuestros aspectos energéticos lo que se traduce en un ahorro real y cuantificable del coste energético en las organizaciones”

(04)
Medioambiente

4.5

Compromiso
medioambiental





Frente a los cada vez más críticos efectos de la crisis climática, las iniciativas de voluntariado medioambiental son clave para seguir promoviendo la conservación y protección del medioambiente.

+150 empleados participaron como voluntarios en
7 iniciativas medioambientales que se llevaron a cabo en
5 países donde tenemos presencia

A continuación, compartiremos algunas de las iniciativas que se llevaron a cabo.

Reforestación de árboles en reservas ecológicas



Argentina

Mediante la campaña SEMBRAR FUTURO y junto a la ONG Plantarse, se han desarrollado dos iniciativas de plantación de árboles, con el objetivo de reducir la huella de carbono y crear un ambiente más limpio y puro, y un lugar mejor en el que las nuevas generaciones puedan crecer.

Buenos Aires

Plantación de los **50** primeros árboles de su bosque

Provincia de Misiones

Donación de **250** árboles adicionales para ser plantados, en representación de los 250 hijos e hijas de los empleados de NTT DATA Argentina.

23 Voluntarios
(19 empleados y 4 externos)

Día Mundial de la Limpieza



DACH



El Día Mundial de la Limpieza es el mayor movimiento ciudadano mundial para combatir la contaminación ambiental. NTT DATA DACH participó por primera vez con sus propios eventos de limpieza los días 15 y 18 de septiembre de 2023.

112 Voluntarios
100 de Alemania
y 12 de Austria

56
Horas empleadas

329,55 kg de basura

7.000 colillas de cigarrillos

Ocean Alive

Portugal

NTT DATA Portugal trabaja con Ocean Alive, la primera cooperativa portuguesa dedicada a la protección de los océanos, su trabajo consiste en proteger el océano a través de proyectos de educación marina y actividades que promuevan el cambio de comportamiento. NTT DATA Portugal ha participado en diferentes actividades como:

- “Charla Responsable”, en alianza con expertos de Ocean Alive, en la que los empleados pudieron conocer más sobre la importancia de las praderas marinas y el proyecto que apoyan por tercer año consecutivo "Guardiões das Pradarias".
- Oportunidad de voluntariado para visitar una pradera de pastos marinos con Ocean Alive, en junio de 2023.
- Programa Prairie Guardians, en el que participan por tercer año consecutivo, permitiendo mapear la pradera de Glória y manteniendo la profesión de monitor de pradera para los Guardianes del Mar, mediante la adquisición de más dispositivos GPS y el uso de drones e imágenes satelitales.

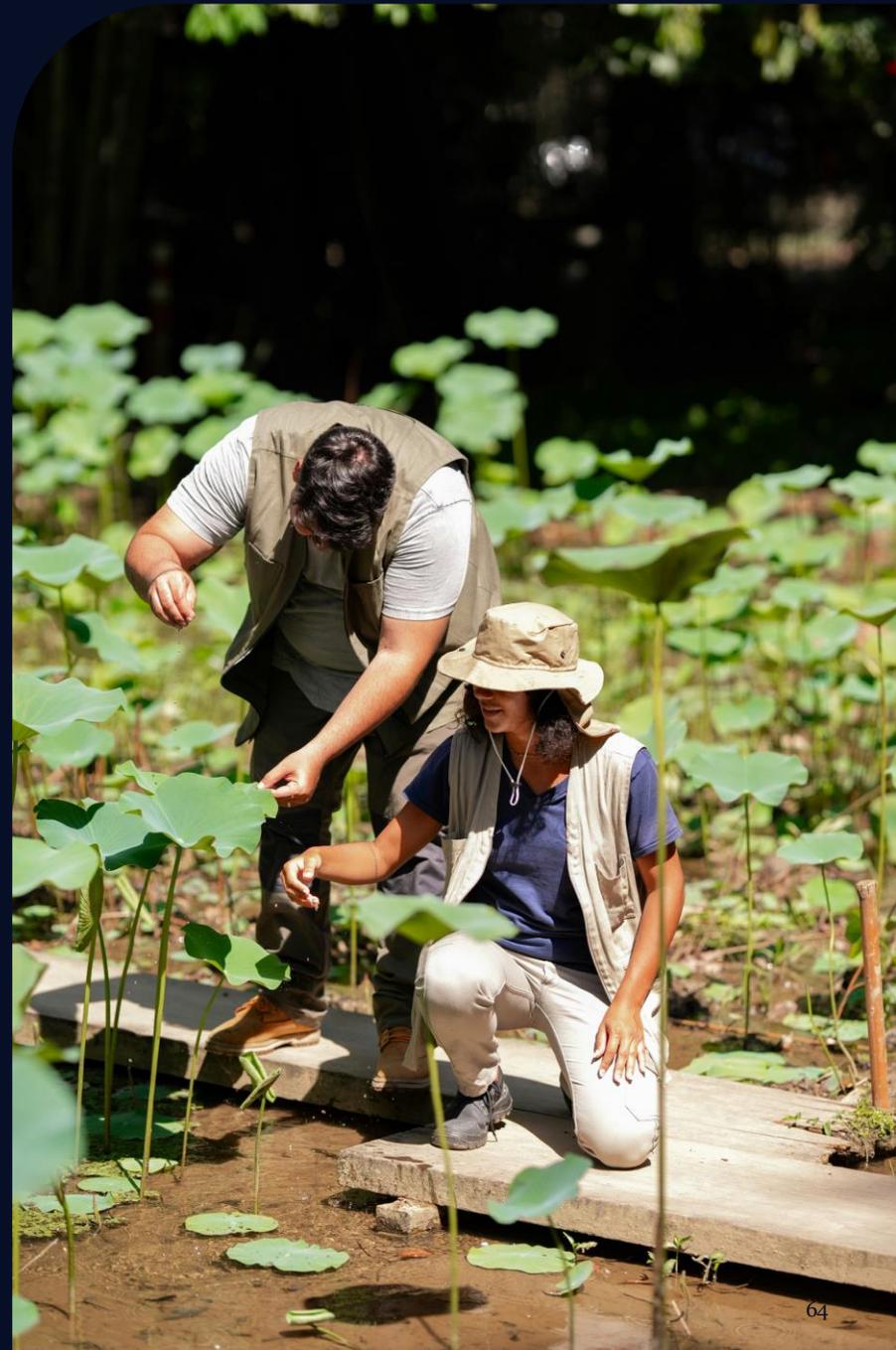


25 Voluntarios

(04)
Medioambiente

4.6

Biodiversidad y
contaminación





Biodiversidad

El capital natural y la biodiversidad no han resultado ser un asunto material ni para los grupos de interés ni para la compañía. **NTT DATA EMEAL** no está en posesión de suelos que contengan hábitats de interés ni que cuenten con algún grado de protección o requerimiento de conservación por albergar especies en peligro de extinción.

Durante este FY23 no se han registrado impactos sobre la biodiversidad derivados de las instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas o adyacentes o derivadas de las actividades o productos de la compañía.

Por lo tanto, el estándar GRI 304: BIODIVERSIDAD no es de aplicación a la actividad empresarial de NTT DATA EMEAL en ninguno de sus subapartados.

Contaminación atmosférica

El ruido y la contaminación lumínica tampoco son asuntos materiales para la compañía en este ejercicio fiscal, tanto por la escala de impacto de **NTT DATA EMEAL** en estos ámbitos, como por la importancia relativa que le otorgan las partes interesadas.

Por este motivo no se tiene sistematizada la recopilación de información de estos impactos. Sin embargo, cabe destacar las certificaciones en materia de sostenibilidad de edificios de las que dispone la compañía, ya que en ellas se valoran aspectos como la calidad del aire, la iluminación y el ruido.

“El 55% de nuestra superficie (m²) está certificada bajo estándares de edificación sostenible BREEAM o LEED”

(05) Social



(05)
Social

5.1

Profesionales



Nuestros profesionales son el verdadero motor de nuestro negocio porque gracias a ellos innovamos por un futuro mejor. Es esta innovación y una profunda experiencia en el sector lo que proporciona a **NTT DATA EMEAL** las capacidades, recursos y experiencias necesarias para navegar por el mundo actual en crecimiento constante, cumpliendo con exigencias cada vez mayores y en entornos empresariales en permanente y rápida evolución.



+52.000
Profesionales

11.496
Nuevos contratos

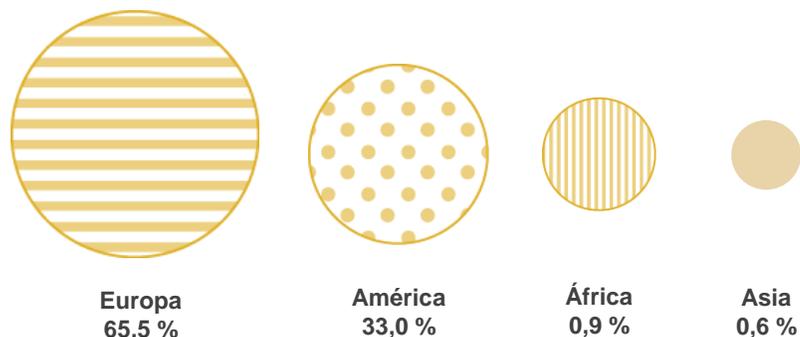
77%
Satisfacción del empleado

1.019.829
Horas de formación

Número total de empleados y distribución

El número total de empleados en 26 países* donde **NTT DATA EMEAL** tiene plantilla, asciende a 52.101 personas, a cierre del FY23. Destacan los centros de España, que en conjunto suman 20.460 trabajadores, lo que representa un 39,3% del total.

Distribución de empleados en plantilla por continente



* De los 29 países que conforman la compañía, no se presentan datos de Andorra, y Polonia por estar en proceso de liquidación. Uruguay está iniciando operaciones y tiene prevista la contratación de nuevos profesionales que le permitirá crecer en los próximos años.

** Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

*** En años anteriores se reportaba junto con otros países y no están desagregados.

País	Mujeres	Hombres	FY23	FY22	FY21
Europa					
Bélgica	140	162	302	267	239
Croacia	11	14	25	***	***
DACH	771	1.685	2.456	2.425	2.231
Alemania	721	1.561	2.282	***	***
Austria	35	71	106	***	***
Suiza	15	53	68	18	10
España	6.526	13.934	20.460	19.789	18.089
Francia	21	35	56	51	33
Grecia	27	81	108	71	-
Italia	1.699	4.076	5.775	5.674	5.253
Luxemburgo	21	76	97	92	74
Países Bajos/Holanda	21	51	72	77	69
Portugal	617	947	1.564	1.379	1.312
Reino Unido**	526	1.284	1.810	1.903	1.599
Rumanía	629	713	1.342		
Serbia	21	44	65	1.243	1.219
América					
Argentina	309	748	1057	942	690
Brasil	1.721	3.588	5.309	5.046	5.178
Chile	389	1.154	1.543	1.768	1.817
Colombia	635	1.080	1.715	1.451	1.828
Ecuador	93	200	293	-	***
México	780	1.585	2.365	2.248	2.169
Perú	1.464	3.305	4.769	-	***
Uruguay	0	1	1	-	-
USA	37	80	117	102	98
África					
Marruecos	223	271	494	455	346
Asia					
Vietnam	73	233	306	-	-
TOTAL	16.754	35.347	52.101	50.199	46.478

Remuneración media de la plantilla

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

Remuneraciones medias por grupos etarios

Categorías profesionales*	Grupos etarios FY23		
	> 50	30-50	< 30
Junior	28.050 €	18.766 €	16.772 €
Professional	45.414 €	35.815 €	29.115 €
Manager	68.512 €	56.361 €	47.726 €
Senior Manager	106.736 €	89.989 €	71.241 €
Executive	146.107 €	130.960 €	-
Total valor medio	61.744 €	38.696 €	22.483 €

* Las categorías que se muestran en la tabla son de nueva creación, con el objetivo de estandarizar los niveles de todos los países EMEAL y no son comparables con los resultados de años anteriores.



Remuneración media por categoría profesional y género

Categoría profesional FY23	Femenino	Masculino	*Ratio FY23
Junior	16.666 €	18.383 €	0,91
Professional	32.660 €	35.383 €	0,92
Manager	54.153 €	59.471 €	0,91
Senior Manager	79.545 €	96.944 €	0,82
Executive	121.632 €	134.400 €	0,91
Total valor medio	31.267 €	35.608 €	0,88

*Ratio de remuneración media de mujeres frente a hombres.

NTT DATA EMEAL ha actualizado las categorías profesionales durante este ejercicio fiscal, por lo que no se puede comparar su evolución ni es comparable con las categorías de años anteriores.

Brecha salarial

La política remunerativa en **NTT DATA EMEAL** garantiza la equidad sin hacer ninguna distinción relativa a género o cualquier otra variable de diversidad.

En la brecha identificamos la diferencia de salarios entre grupos de empleados del mismo nivel, es decir, se calcula comparando la remuneración de segmentos de talento equivalentes (misma categoría, misma región/país, unidad de negocio, etc.).

Dado que la Directiva sobre igualdad y transparencia salarial de la Unión Europea señala que las organizaciones que tienen menos de 5% de Brecha pueden ser consideradas *gender-neutral* continuaremos impulsando iniciativas que promuevan la igualdad salarial.

Brecha de Género*	FY23	FY22
NTT DATA EMEAL	4,41%	4,8%

*Notas:

1. Nuestros datos se presentan de manera agregada, por ese motivo el cálculo no incluye los segmentos talento que no contienen al menos un empleado y una empleada en roles similares o con características similares.
2. Para el cálculo de la brecha hemos utilizado el coste por hora de los empleados teniendo en cuenta la jornada laboral de cada persona y país. La fórmula utilizada ha sido: $\text{Gender Pay Gap} = (\text{Coste Medio} \times \text{Hora Hombres} - \text{Coste Medio} \times \text{Hora Mujeres}) / (\text{Coste Medio} \times \text{Hora Hombres})$ Coste Medio x Hora = Salario 100% * % Jornada Empleado * 7 / 365,25 / Horas x Semana. Para el Coste x Hora se ha utilizado el Salario 100% que incluye el Complemento Misión y la Gratificación de Chile, pero no se han incluido conceptos de variables o incentivos a largo plazo o retribuciones basadas en la misión por ubicación geográfica.

Remuneración media de Consejeros y Directivos

El órgano social de la Compañía que determina y propone la retribución de los miembros del Consejo es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con la posterior validación del propio Consejo de Administración y la aprobación final por la Junta General de Accionistas. Adicionalmente, la Sociedad cumple con los criterios impuestos por la normativa vigente en cuanto a las formalidades y parámetros retributivos de su Consejero Delegado, que se reflejan en el correspondiente contrato aprobado por dicho Consejo.

Remuneración media de consejeros*	Mujeres FY23	Hombres FY23	Mujeres FY22	Hombres FY22	Mujeres FY21	Hombres FY21
Consejeros ejecutivos**	-	€620.000	-	€1.238.366	-	€1.499.852
Consejeros independientes	€142.417	€136.167	€145.162	€173.801	€150.667	€150.432
Remuneración media de consejeros	€236.233		€519.110		€600.317	

*No se ha considerado a los Consejeros de NTT DATA Group, ya que sus remuneraciones no son pagadas por NTT DATA EMEAL.

**Consejeros ejecutivos: Comprende al Presidente del Consejo y al Consejero Delegado.

Remuneración Directivos de máximo nivel *	FY23	FY22	FY21
Remuneración media	€886,677	€1,014,937	€989,428
Remuneración media hombres	€938,772	€1,067,551	€1,053,716
Remuneración media mujeres	€469,915	€541,410	€507,274

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



Número y evolución de contrataciones

En este ejercicio, se han realizado a nivel **NTT DATA EMEAL** un total de **11.496 nuevos contratos**, habiendo disminuido con respecto al año anterior en 3.871 contrataciones.

	FY23	FY22	FY21
Europa	6,386	9,252	9,535
América	4,996	5,924	9,239
África	114	191	215
Total	11,496	15,367	18,989

En Europa, el 65,1% de las contrataciones han tenido lugar en España (4.157), mientras que, en América, los países con mayor número de contrataciones han sido Perú (1.274), Brasil (1.587) y Colombia (694).

Distribución de las modalidades de contrato

En lo que respecta al número total y la distribución de las modalidades de contrato de la compañía, **más del 97% de los contratos son indefinidos**, observándose un aumento respecto al año anterior, mientras que los contratos **parciales representan el 1%** y los temporales el 1,6%.

Tipo de contrato	% Contratos FY23	% Contratos FY22	% Contratos FY21
Indefinidos	97.4%	92.0%	91.1%

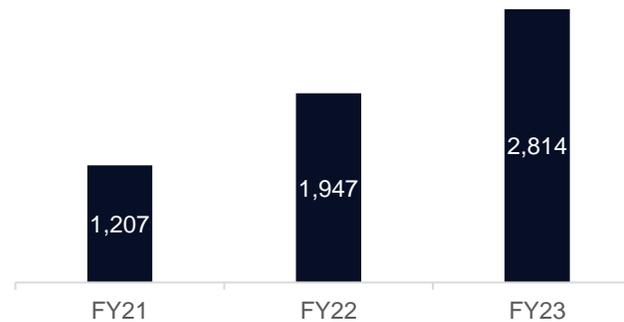


Desvinculaciones

En el presente año fiscal se han registrado un total de **2.814 desvinculaciones** en **NTT DATA EMEAL**, siendo el número de profesionales a cierre del FY23 de 52.101 empleados, por lo que las desvinculaciones suponen un 5,4% de los profesionales.

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

Desvinculaciones



Jubilaciones

Durante el FY23 se han producido 20 jubilaciones (9 mujeres y 11 hombres), con la siguiente distribución: 5 en Brasil, 4 en Chile, 1 en Colombia, 3 en Italia, 4 en España, 1 en México, 1 en Reino Unido y 1 en Rumanía.

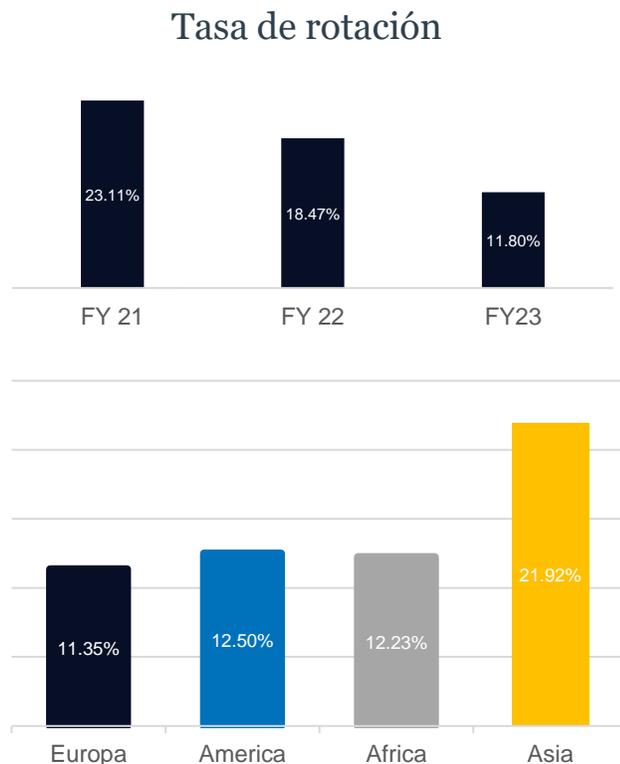
Alemania ofrece un programa para que los empleados de más edad puedan jubilarse antes. Este programa se basa en la Ley de Jubilación Parcial (AltersTZG) de 23 de julio de 1996 establecida por la legislación alemana, en la que este año participaron 43 empleados.

El 9% de los empleados de **NTT DATA EMEAL** tiene más de 50 años, siendo la edad media de los trabajadores de la compañía de 36 años.

Rotación de personas

La tasa global de rotación de personas ha disminuido del 18% al 12% siendo significativamente mayor en los profesionales más jóvenes, de menos de 30 años (15,68%), seguido de los profesionales con edades entre 30 y 50 años con un 10,30% y, por último, los mayores de 50 con un 5,25%.

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



Las cifras desglosadas por sexo, edad y país se pueden consultar en el Indicador 2 del Anexo 2.

Tasa de rotación de personas (%)

País*	FY23	FY22	FY21
Europa			
Alemania	8,46	-	-
Bélgica	13,04	17,66	27,73
Croacia	4,20	-	-
España	11,92	17,03	17,24
Francia	15,12	19,05	13,15
Grecia	17,47	15,03	-
Italia	8,86	-	-
Luxemburgo	7,57	9,42	0
Portugal	14,52	19,73	23,3
Países Bajos/Holanda	17,48	14,62	26,93
Reino Unido**	12,18	-	-
Rumanía	12,55	25,38	26,07
Serbia	25,93	-	-
Suiza	7,09	-	-
América			
Argentina	16,42	23,03	41,01
Brasil	8,67	17,59	33,06
Chile	10,92	15,91	27,97
Colombia	14,68	20,93	28,42
México	12,91	23,40	30,53
Perú	15,81	24,07	30,91
Ecuador	11,18	19,74	-
Usa	1,72	17,69	20,91
África			
Marruecos	12,23	17,03	19,95
Asia			
Vietnam	21,92	-	-
Total NTT DATA EMEAL	11,80	18,47	23,11

*No se incluyen datos de Austria y Uruguay.

**Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

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

País*	Empleados cubiertos por convenio colectivo (%)	País	Empleados cubiertos por convenio colectivo (%)
Europa		Serbia	100
Alemania	98	Suiza	N/A
Austria	99	América	
Bélgica	100	Argentina	N/A
España	100	Brasil	>99
Francia	100	Chile	N/A
Grecia	N/A	Colombia	N/A
Italia	100	México	N/A
Luxemburgo	100	Perú	N/A
Países Bajos	N/A	USA	N/A
Portugal	100	África	
Reino Unido**	<1	Marruecos	N/A
Rumanía	100		

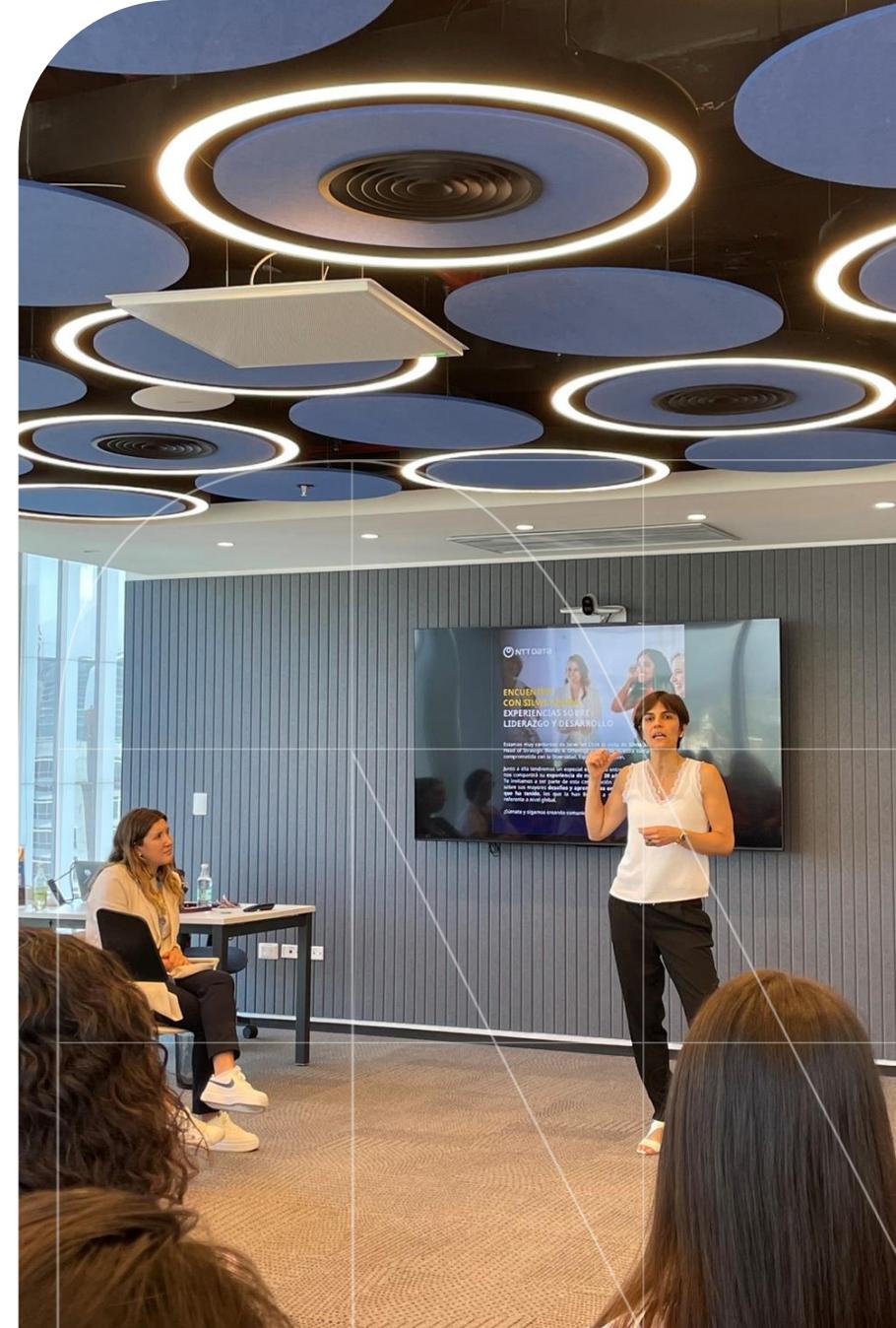
*No se incluyen datos de Croacia, Ecuador, Uruguay y Vietnam.

**Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

Respeto de los derechos sindicales

La actividad de **NTT DATA EMEAL** no se encuentra sindicalizada.

El único país que cuentan con afiliación a sindicato es Reino Unido al *Union and prospect*



Número de accidentes

Durante el presente ejercicio han aumentado ligeramente los accidentes laborales, habiendo aumentado significativamente el número de profesionales.

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

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

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Los sistemas de gestión de salud y seguridad se auditan de manera reglamentaria e incluyen (varía dependiendo del país, pero en su mayoría): planes de emergencia, medidas preventivas para evitar riesgos, higiene industrial, mediciones de calidad del aire, luz y centros del trabajo, evaluaciones de ergonomía del trabajo, medición del trabajo, campañas de reconocimientos médicos, formaciones de primeros auxilios, talleres de liderazgo y gestión emocional.

Además, en la Universidad Corporativa se desarrollan píldoras en varios idiomas (covid, teletrabajo, etc), informaciones de riesgos a través de la intranet en la *community Health & Safety* (información sobre riesgos de su puesto de trabajo, medidas preventivas, procesos administrativos, desconexión digital, etc). Además, se exportan iniciativas entre países para que aquellas sociedades donde no existe una figura de *Health and Safety* exclusiva, puedan beneficiarse de ellas.

País*	Accidentes FY23	Accidentes FY22	Accidentes FY21
Europa			
Alemania	3	7	7
Austria	0	0	-
Bélgica	1	0	0
España	8	9	5
Francia	0	0	0
Grecia	0	0	-
Italia	2	1	1
Luxemburgo	0	0	-
Países Bajos	1	0	-
Portugal	3	6	6
Reino Unido*	0	-	0
Rumanía	0	0	-
Serbia	0	0	-
Suiza	0	0	-
América			
Argentina	0	0	0
Brazil	3	0	0
Chile	2	2	0
Colombia	3	0	0
Ecuador	1	-	-
Mexico	0	0	-
Peru	1	0	-
USA	0	0	-
África			
Marruecos	0	-	-
Global	28	25	19

*No se incluyen datos de Croacia, Uruguay y Vietnam.

** Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

El número de accidentes y enfermedades profesionales desglosadas por sexo y país puede consultarse en el Indicador 3 del Anexo 2.

(05)
Social

5.2

Organización del trabajo



Modelo de trabajo híbrido y flexible

La compañía tiene consolidado un modelo de trabajo híbrido, que combina el teletrabajo con la asistencia a las oficinas. De esta manera, cada persona trabajadora tiene libertad flexible, pudiendo decidir en función de sus necesidades trabajar en remoto o en la oficina.

Este modelo de trabajo recibe el nombre **Be Flex** y permite ajustar las necesidades de la persona trabajadora y del servicio para garantizar que ambos quedan satisfechos, y actuando siempre conforme las legislaciones locales vigentes.

Con Be Flex, la compañía fortalece su apuesta por modelos de trabajo flexibles y adaptables para mantener el bienestar de nuestros profesionales en el centro de la toma de decisiones.

En la actualidad, el modelo Be Flex está implementado en Bélgica, Brasil, Francia, Grecia, España, Luxemburgo, Países Bajos y Suiza. Además, junto con el modelo *Be Flex* se ha implantado la **Ayuda Flex**, que permite dar respuesta a las circunstancias cambiantes que enfrenta el modelo de trabajo híbrido.

Por otro lado, Chile, Colombia, Italia, Perú, Portugal, Rumanía y Serbia, disponen de diferentes políticas y acuerdos que, al igual que el modelo *Be Flex*, permite a los empleados disponer de mayor flexibilidad en sus horarios, poniendo los objetivos por delante de la jornada.

De esta manera, todos los países en los que **NTT DATA EMEAL** desarrolla su actividad tienen distintos modelos de trabajo híbridos. En promedio, **un 85% de los empleados de la compañía tienen un contrato híbrido.**

Absentismo

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

El absentismo laboral, para todo NTT DATA EMEAL, fue de 1.597.109 horas.

Se considera absentismo las horas que han sido imputadas por los empleados directamente en el sistema de gestión de tiempos de NTT DATA EMEAL como «Enfermedad» (ausencia por enfermedad, con o sin baja médica justificada), y no se incluyen las excedencias, permisos de maternidad y paternidad, entre otros, ni las vacaciones y horas de libre disposición.

Desconexión

NTT DATA EMEAL reconoce y considera que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación además de ser necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, contribuye a mejorar la salud de los empleados. Por ello, ha desarrollado el **Protocolo de Desconexión Digital**, coherente con las políticas de flexibilidad, disponibilidad y teletrabajo de la Compañía, promoviendo el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de todas las personas trabajadoras.



Iniciativas de organización del trabajo y desconexión digital



NTT DATA EMEAL dispone de un amplio abanico de acciones encaminadas a **mejorar la salud y bienestar de las personas que trabajan en la compañía**, a continuación, se presentan algunos ejemplos de iniciativas locales para facilitar la organización del trabajo y la desconexión digital.

Colombia

Política de desconexión laboral de NTT DATA Colombia actualizada en julio de 2023.

Rumanía

Con la implantación de *Digital Signature*, las personas trabajadoras pueden firmar documentos de trabajo desde casa o cualquier lugar donde se encuentren.

Alemania

Posibilidad de teletrabajo hasta 120 días al año en cualquier país de la Unión Europea.

España

Posibilidad de realizar teletrabajo desde una segunda residencia dentro del territorio español, hasta por 60 días laborables anuales.

DACH

Mediante la iniciativa *New Work Focus Time*, las reuniones de equipos internos se programan para durar 25 minutos en lugar de 30 y 50 minutos en lugar de 60, garantizando así un período de descanso adecuado entre reuniones. Además, el lunes antes de las 10 a. m. y el viernes después de la 1 p. m. se definen como horarios de atención, por lo que la directriz estipula que no se programarán reuniones internas en ese horario.

(05)
Social

5.3

Conciliación,
compensación y
bienestar



NTT DATA EMEAL es una empresa centrada en las personas, y frente a los últimos cambios en el contexto mundial, nos hemos ido adaptando para permitir una **conciliación real de la vida familiar y personal**.

Entendemos la conciliación como el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar que permite el desarrollo de cualquier persona en todos estos ámbitos. Apostamos por el desarrollo integral de las personas y la mejora de la calidad de vida, por lo que promovemos actuaciones y herramientas que nos permiten prestar la atención necesaria a nuestras obligaciones dentro y fuera del trabajo, desarrollando un proyecto de vida equilibrado y pleno.

Nuestras medidas de flexibilidad y conciliación potencian una combinación equilibrada entre vida personal y profesional, favoreciendo cuando así resulta posible, el trabajo a distancia y la flexibilidad en el ejercicio de las funciones. A continuación, se presentarán solo algunas de estas medidas locales.

Argentina

NTT DATA Argentina ofrece licencias por maternidad y paternidad extendida, aumentando el tiempo de la licencia y permitiendo un regreso progresivo al puesto de trabajo.

España

Todas las personas trabajadoras de NTT DATA España disponen de una ayuda compensatoria para cubrir gastos adicionales derivados de la prestación de servicios a distancia.

Portugal

En Portugal, los empleados disponen de días extra de vacaciones y del programa EAP, a través del cual pueden hacer consultas de asuntos financieros, legales, psicológicos o sociales, disponible 24/7.

Conciliación, compensación y bienestar

Perú

NTT DATA Perú dispone de la iniciativa, Tiempo para mí, que busca contribuir en el equilibrio vida/trabajo, brindando a los profesionales tiempo para atender situaciones de carácter especial, con el fin de que puedan tener tranquilidad para la resolución y se contribuya a su salud mental.

Chile

Lanzamiento en el presente año fiscal del HOE (*Home Office Efectivo*), campaña que ofrece a todos los empleados prácticas, respaldo y herramientas para mantener un balance entre su vida personal y profesional en el contexto de teletrabajo. Además, en 2023 se implementó el post natal para padres como nuevo beneficio de corresponsabilidad y balance de vida, otorgando 30 días hábiles adicionales a los 5 días que por ley tienen derecho los padres.

México

Disponen del programa Concilia (programa de políticas y beneficios flexibles para todos los empleados de NTT DATA México en casos de asuntos personales, familiares, de paternidad y maternidad).

Bélgica, Francia, Grecia, Luxemburgo, Países Bajos y Suiza



Disponen de beneficios como seguros de salud y de vida para las personas trabajadoras, *energy breaks* (sesiones organizadas cada 2 semanas encaminadas a mejorar la salud y el bienestar), celebración de campañas de salud mental y el día de la salud mental, la página de *SharePoint NTTDATA Cares* y *OpenUp* (aplicación donde los empleados pueden participar en talleres de bienestar y hablar con profesionales de la salud mental).

(05)
Social

5.4

Diálogo social (con los profesionales)





5.4 Dialogo social (con los profesionales)

La importancia de la participación de los empleados en la vida de la empresa, tanto a través de los órganos de representación legal como de otras formas y cauces de participación implementados por la propia empresa, es compartida por todas las sociedades de **NTT DATA EMEAL**.

Por ello, y de acuerdo con el valor de transparencia que caracteriza a **NTT DATA EMEAL**, las compañías del grupo informan y consultan a la representación unitaria existente y a los propios trabajadores sobre todas las cuestiones que puedan afectar a los mismos, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en ella.

Así, por ejemplo, en España, durante el FY23, no se ha producido causa o hecho alguno que haya hecho necesaria la participación de la representación legal de las personas trabajadoras a través de procedimientos de consulta de los distintos órganos de representación, sin perjuicio de haberse trasladado la información legal pertinente de manera periódica tal y como se ha venido haciendo hasta el momento.

Asimismo, la Compañía, a través de distintos canales hace participe a todos los empleados mediante conversaciones continuas, así como de campañas específicas, ya sea para compartir novedades corporativas como de las propias necesidades o aspectos de mejora que promueven las personas trabajadoras.

Entre los canales de comunicación interna de la compañía destaca **Doorways**, el portal de acceso a todas las aplicaciones y herramientas corporativas. A través de nuestro *Digital Workplace* los trabajadores pueden estar al día de las últimas novedades además de conectar con las personas, compartir contenidos, abrir debates sobre temas de interés general y descubrir 'comunidades' de otros ámbitos en las que encontrar información y casos de uso.



Su buscador interactivo y su amplio repertorio de documentos permiten encontrar toda la información relativa al proceso *Be Flex*, planes de las oficinas, formas de trabajo, etc.

Además, se realizan diversas campañas a lo largo del año donde se organizan diferentes eventos que promueven el diálogo con los profesionales además de difundir mensajes corporativos a múltiples equipos y personas.

One Voice

One Voice es una encuesta que se realiza a nivel global cada dos años, dentro de todas las empresas que conforman el grupo **NTT DATA EMEAL**, en la que se valora la percepción interna de los empleados, así como su grado de satisfacción y vinculación. La encuesta fue enviada a más de 50.000 empleados de 27 países, durante el periodo comprendido entre el 7 de noviembre al 21 de noviembre de 2023, obteniendo respuestas de un total de 37.038 empleados.

Gracias a *One Voice* no solo se mide el nivel de vinculación y compromiso de los profesionales, sino también una serie de factores clave para poder definir las estrategias y planes de acción a medio y largo plazo dentro de la compañía

Entre los indicadores clave destacan los siguientes:

El 71% de los empleados considera que existe un buen balance entre la vida y el trabajo, un 83% considera que existe una buena promoción e inclusión de la diversidad en términos de género, el 82% en cultura o etnia y el 89% valora positivamente el ambiente de trabajo y el equipo. Esta cultura orientada a las personas es una de nuestras ventajas competitivas y la clave para garantizar que evolucionemos continuamente para afrontar nuestros retos futuros.

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



Ambiente de trabajo y equipo



Diversidad e Inclusión



Equilibrio entre la vida y el trabajo



Cultura global de NTT DATA



Imagen interna de NTT DATA



NTT DATA Sostenibilidad e iniciativas*

*Este es el primer año que se evalúa la satisfacción de los empleados frente a la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

77%
Participación de EMEAL
(2% más que FY22)

37.038
respuestas

77%
Satisfacción del empleado



La comunicación con las personas trabajadoras es una constante en **NTT DATA EMEAL**. Durante este FY23 se han lanzado numerosas iniciativas, a través de las cuales hacemos a nuestros empleados partícipes, con el objetivo de construir un entorno de trabajo más responsable y consciente. A continuación, se recogen algunos ejemplos.

Mes de la sostenibilidad

EMEAL

Iniciamos el mes de la sostenibilidad en NTT DATA, comprometidos con el bienestar y el futuro de nuestros empleados y del planeta. Durante el mes de noviembre, **NTT DATA EMEAL** ha desarrollado diferentes actividades donde los profesionales han podido informarse y tratar diversas temáticas relacionadas con la relevancia de la sostenibilidad como parte de su día a día en la empresa.



7 Charlas

En dos idiomas (inglés y español)
En plataforma multiidioma

1.017 Asistentes

Muévete por los ODS

Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, USA

El principal objetivo de esta iniciativa es impulsar acciones que inspiren la participación e implicación de todos los empleados a través de iniciativas vinculadas a los ODS.

Para conseguir generar un mayor impacto:

- Ampliamos el alcance de las acciones para que cada vez se sumen más empleados y se sientan orgullosos de participar en la iniciativa.
- Incluimos todas las acciones ESG bajo el paraguas de Muévete por los ODS.
- Hacemos que todos los empleados se sientan agentes del cambio con una contribución real.

Acciones realizadas:

- Reuniones/podcasts informativos y educativos y talleres ESG como Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, *Mês da Consciência Negra*, etc.
- Actividades de voluntariado e inclusión social organizadas por países para contribuir a los ODS como Mujeres AuténNTTicas, Olimpiadas de la informática, etc.
- Actividades colectivas ESG como *Leadership School*, *Felicidar*, etc.
- Promoción de actividades de movimiento físico, como *Mês da Longevidade Ativa*, *Coming out day*, etcétera.

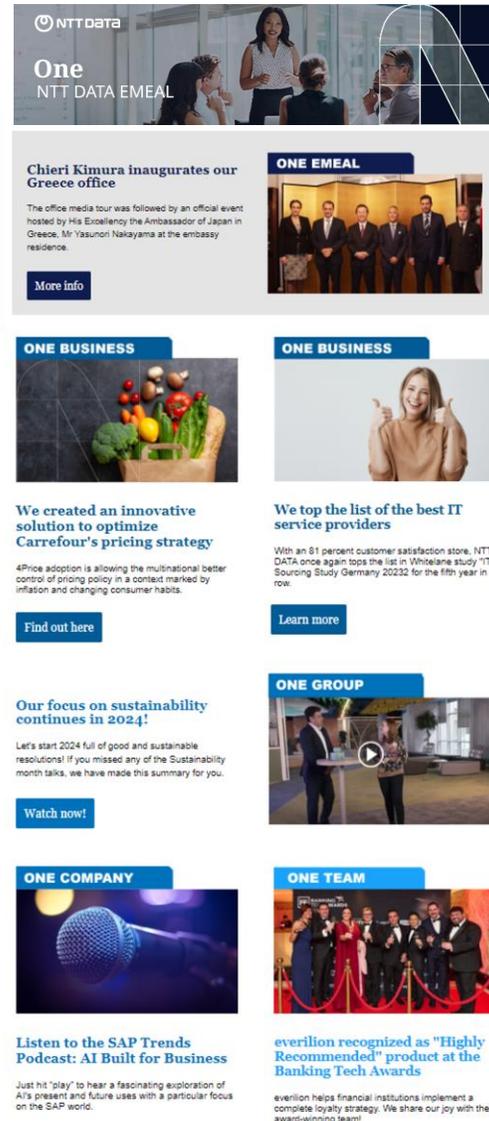


Boletín ONE EMEAL

EMEAL

A través del boletín One EMEAL los más de 50.000 empleados de la organización pueden conocer más acerca de la compañía, de la contribución de cada líder a la compañía de cada una de las regiones que dirigen, e incluso sobre sus gustos y aficiones.

El objetivo de todo ello es lograr una mayor comprensión sobre la organización de la compañía, al mismo tiempo que se muestra el lado más accesible y cercano de los altos ejecutivos.



NTT DATA
One
NTT DATA EMEAL

Chieri Kimura inaugurates our Greece office
The office media tour was followed by an official event hosted by His Excellency the Ambassador of Japan in Greece, Mr Yasunori Nakayama at the embassy residence.
[More info](#)

ONE BUSINESS
ONE BUSINESS

We created an innovative solution to optimize Carrefour's pricing strategy
4Price adoption is allowing the multinational better control of pricing policy in a context marked by inflation and changing consumer habits.
[Find out here](#)

We top the list of the best IT service providers
With an 81 percent customer satisfaction score, NTT DATA once again tops the list in WhiteLane study 'IT Sourcing Study Germany 2023' for the fifth year in a row.
[Learn more](#)

ONE GROUP

Our focus on sustainability continues in 2024!
Let's start 2024 full of good and sustainable resolutions! If you missed any of the Sustainability month talks, we have made this summary for you.
[Watch now!](#)

ONE COMPANY
ONE TEAM

Listen to the SAP Trends Podcast: AI Built for Business
Just hit "play" to hear a fascinating exploration of AI's present and future uses with a particular focus on the SAP world.

everilion recognized as "Highly Recommended" product at the Banking Tech Awards
everilion helps financial institutions implement a complete loyalty strategy. We share our joy with the award-winning team!

Campañas de diversidad

EMEAL

Las campañas de diversidad permiten profundizar en los grandes valores de la diversidad cultural, tanto a nivel de compañía como de sociedad.

El objetivo de todo ello es concienciar sobre la importancia del diálogo intercultural, la diversidad y la inclusión. Además, esta labor ayuda a lograr que todas las personas se comprometan y apoyen la diversidad mediante gestos reales en el día a día.



Campaña de Navidad

EMEAL

A través de esta campaña que se realizó a partir del envío de un correo electrónico interno, para un total de 47.820 profesionales, se recaudó dinero durante todo el mes de diciembre para diversas ONGs elegidas de manera local.



(05)
Social

5.5

Formación



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

NTT DATA *University*

Desde *University* se diseña un catálogo formativo que ofrece distintos cursos organizados por temática.

Además, gracias a la nueva plataforma **NTT DATA UNIVERSITY**, los empleados pueden gestionar sus cursos fácilmente, ya sean cursos presenciales o cursos en modalidad “*online*”.

NTT DATA UNIVERSITY se fundamenta en los valores de la compañía:

- **Personalización:** donde cada estudiante elige su propio camino de aprendizaje, explora áreas de interés y desarrolla habilidades en función de sus metas y aspiraciones profesionales.
- **Innovación:** comprometida con la vanguardia del conocimiento y las tecnologías emergentes.
- **Colaboración:** donde seas bienvenido como alumno o como profesor, en la que el espíritu de compartir se haga más grande. Donde tiene cabida tu mejor versión.
- **Globalidad:** accesible desde todas las geografías, en todos los idiomas y para todas las personas.



Se trata de una universidad innovadora en la que empleados y empleadas, crean juntos el conocimiento global de NTT DATA, para seguir creciendo personal y profesionalmente con los clientes, en un ecosistema en transformación y en confianza. La arquitectura de NTT DATA University es la siguiente:

- **Business school:** Formación personalizada en nuestro negocio y el de nuestros clientes.
- **Digital transformation school:** Conocimiento tecnológico interno especializado que respalda a nuestros clientes y genera productos y activos.
- **Delivery school:** Proporcionar un "cómo hacer" en metodología y gestión de proyectos.
- **Evolving talent school:** Formación en las habilidades que nuestros profesionales requieren.
- **Executive school:** Capacitación específica para nuestros líderes ejecutivos en función de su misión empresarial y personas.

174.366
Asistencias

40.335
personas
formadas por
University

1.019.829
Horas

Inversión en formación

Durante el FY23, **NTT DATA EMEAL** invirtió más de 35 millones en la formación del talento interno de la compañía, lo que supone 10 millones de euros más que el año anterior.

El número de horas de formación de NTT DATA EMEAL ha crecido ligeramente con respecto al año anterior, alcanzando 1.019.829 horas. Durante este FY23 se ha realizado un cambio en la plataforma de formación, que ha provocado un paro en el sistema durante varios meses.

Los cursos más demandados son Seguridad Corporativa, Teletrabajo, GDPR: Reglamento General de Protección de Datos, el Trabajo con Pantallas de Visualización, Conceptos básicos de Seguridad y Gestión ambiental y Energética.

El número de cursos por empleado que han completado la formación en EMEAL es de 4. Este es un indicador clave del compromiso con el ODS 4 de Educación de calidad.

Horas en formación

País*	FY23	FY22	FY21
Europa			
Bélgica	8.423	1.810	1.195
DACH (Alemania, Austria y Suiza)	30.464	89.214	-
España	438.577	408.870*	343.074
Francia	873	441	273
Grecia	1.436	740	-
Italia	162.773	10.850	197.233
Luxemburgo	1597,60	225	136
Países Bajos	4.043	1.065	601
Portugal	44.758,83	21.077	37.608
Reino Unido**	25.741	2.422	2.459
Rumanía	6.007	63.134	1.783
Serbia	315	5.491	0,5
Suiza ***	507	109	22
América			
Argentina	27.577	11.029	13.180
Brasil	856	132.059	121.924
Chile	54.953	23.644	20.047
Colombia	38.094	42.287	17.100
Ecuador	47	-	-
México	5.560	35.471	24.789
Perú	163.418,23	51.676	43.847
USA	0	458	292
África			
Marruecos	3.855	2.701	1.570
Global	1.019.829	904.773	827.134

* No se incluyen datos de Croacia, Uruguay y Vietnam.

** Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

*** Por motivos de integración del negocio, los datos de Suiza se encuentran divididos en el clúster DACH y como unidad independiente.

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

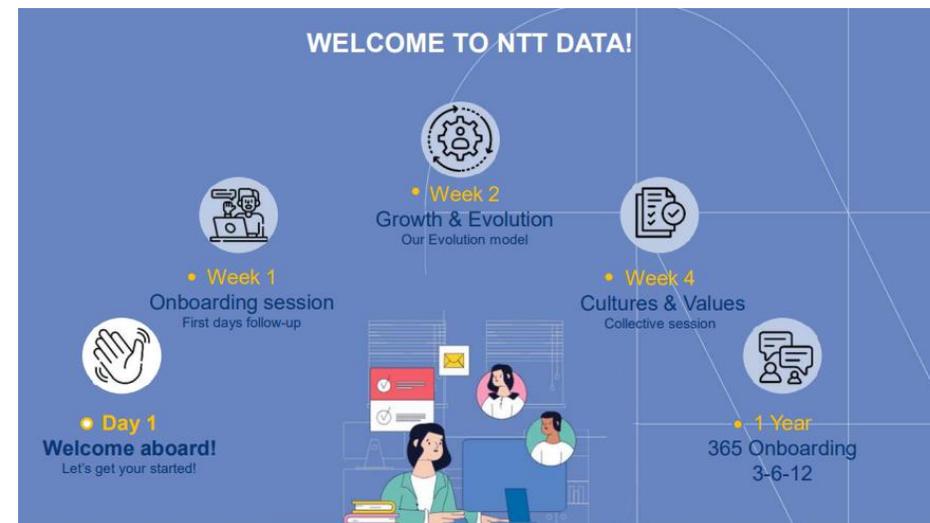
Welcome to NTT DATA!

A través del proceso de **ONBOARDING** se pone a disposición de los nuevos trabajadores facilidades para empezar su carrera profesional en la compañía.

Contiene accesos a las principales comunidades, vídeos y guías de uso de herramientas y aplicaciones, de gran utilidad principalmente durante los primeros días de las **nuevas incorporaciones**.

Por otro lado, la comunidad de **People** desarrolla la **WEEK OF WELCOME**, donde se realizan una serie de cursos de 30 minutos de duración al que acuden todos los nuevos trabajadores de forma telemática.

Estos cursos van encaminados al uso de las distintas **herramientas corporativas** y al conocimiento de las **políticas** de la empresa, las **iniciativas** y las **comunidades** en las que podrán apoyarse a lo largo de su carrera.



El proceso **ONBOARDING** que dura 365 días, tiene como propósito el recibir a nuestros empleados con un proceso de integración que les permita vivir una experiencia única, diferencial, cercana e inspirada en nuestros valores y cultura desde su incorporación, con la intención de conseguir los siguientes objetivos:

- Dar a conocer el rol, funciones y los primeros pasos que se espera que los empleados desarrollen a corto plazo.
- Facilitar su integración a nuestro modelo de compañía.
- Transmitir los procesos e iniciativas que tienen nuestras áreas de soporte al negocio.
- Cursos de formación para que puedan conocer nuestras herramientas corporativas.
- Presentar a las áreas clave en la integración de los empleados a la compañía para que puedan desarrollar una red de contactos internos que contribuyan a abordar los retos actuales y futuros.

(05)
Social

5.6

Diversidad, equidad e inclusión (DEI)



Estrategia Global DEI 2023/25

La estrategia EMEAL DEI para 2023/2025 es un marco integral destinado a garantizar la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) dentro de todas las empresas operativas de **NTT DATA EMEAL**. El objetivo es alinear todas las oficinas de la compañía bajo un mismo marco con el objetivo de generar un impacto positivo en la vida de nuestros profesionales y la sociedad circundante.

La Estrategia DEI forma parte de la Política DEI de EMEAL y contempla las siguientes líneas:



Concienciación

Las iniciativas incluyen campañas específicas, comunicaciones internas y capacitación para crear conciencia sobre el valor de la diversidad y promover la inclusión, combatir los prejuicios inconscientes y los estereotipos culturales, y celebrar la singularidad individual.

Reclutamiento y promoción

Se desarrollan políticas y prácticas para mitigar el sesgo discriminatorio en procesos clave como el reclutamiento y los ascensos. Esto implica capacitación para los equipos de reclutamiento, concientización entre los líderes y garantizar que los nuevos empleados estén informados sobre las políticas de DEI.

Capacitación

Se enfatiza la capacitación para crear conciencia sobre la DEI y minimizar los prejuicios inconscientes. Los esfuerzos incluyen garantizar contenidos inclusivos en los cursos de capacitación, desarrollar plataformas de capacitación para la accesibilidad y promover la comprensión de la diversidad en todas las dimensiones.

Comunicaciones

Las comunicaciones internas y externas se revisan para garantizar la inclusión y la accesibilidad, con énfasis en el uso de pronombres de identificación y lenguaje neutral en cuanto al género.

Promoción y alineamiento con acciones locales

Se alienta a los países a desarrollar planes estratégicos locales alineados con la estrategia global de DEI, con el apoyo brindado por el equipo global.

Personas con discapacidad

Los esfuerzos se centran en crear un ambiente acogedor para las personas con discapacidad, proporcionando los ajustes necesarios para una inclusión total y desarrollando asociaciones para mejorar la inclusión.

Diversidad generacional

Se presta atención a la gestión de equipos multigeneracionales, invirtiendo en procesos de mentoría y promoviendo una cultura de formación y reciclaje de conocimientos.

Comunidad LGBTQ+

Las medidas tienen como objetivo crear un entorno seguro e inclusivo, mejorar el conocimiento de la diversidad sexual y de género y normalizar la presencia LGBTQ+ en el lugar de trabajo.

Raza, etnia y nacionalidad

Las estrategias incluyen fomentar el respeto por la diversidad cultural, reducir los prejuicios culturales y religiosos y crear conciencia sobre la discriminación y la injusticia racial y étnica.

Equidad de género

Las medidas están dirigidas a abordar los desequilibrios de género, incluida la promoción del empoderamiento de las mujeres a través de programas específicos, tutorías y estructuras y políticas de liderazgo inclusivas.

La estrategia de EMEAL DEI subraya nuestra dedicación a cultivar una cultura laboral inclusiva que valore la diversidad y la equidad, al mismo tiempo que fomenta el respeto y brinda igualdad de oportunidades para todos los empleados.

Actualmente, nuestro enfoque principal radica en reducir la brecha de género, promover la inclusión de personas con discapacidades y fortalecer nuestra empresa como un entorno seguro y acogedor para todos los miembros del personal.



Igualdad de género

Nuestro reto en diversidad de género es **ser la mejor empresa para las mujeres IT**. Somos conscientes de la magnitud del reto de lograr la equidad en la alta dirección, atraer todo el nuevo talento posible y cuidar al actual, desarrollando a las mujeres que forman parte de la compañía.

Desde hace años trabajamos para que esta situación de falta de equidad en los puestos directivos cambie, por lo que ahondamos en la eliminación de las posibles barreras y sesgos, revisando procesos que no estaban contribuyendo a tener el ecosistema de igualdad de oportunidades que necesitamos. Nos pusimos a trabajar con foco en un plan que nos ayudase a evolucionar nuestra mentalidad y a entender nuestra realidad, influyendo sobre ella.

Dentro del Consejo de Administración, el 25% está formado por mujeres y el 75% por hombres. Además, se hace un seguimiento en OneVoice del indicador de diversidad, donde en 2023, el porcentaje de satisfacción de los empleados con la gestión que **NTT DATA EMEAL** realiza de la **diversidad e inclusión fue de 82%**.

La proporción de mujeres en plantilla a cierre del FY23 en NTT DATA EMEAL supone un 32,16%.

En la tabla se incluye la distribución de mujeres dentro de la plantilla global, por categorías profesionales.

Categoría	% Mujeres en plantilla FY23
Executive	13,15
Senior manager	23,91
Manager	31,43
Professional	32,59
Junior	33,15

NTT DATA EMEAL ha actualizado las categorías profesionales durante este ejercicio fiscal, por lo que no se puede comparar su evolución ni es comparable con las categorías de años anteriores.

En el indicador 1 del anexo 2 se puede ver la distribución por plantilla de cada país por categoría profesional, sexo y rango de edad.

Igualdad

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

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

En los países en los que **NTT DATA EMEAL** desarrolla su actividad se actúa siempre conforme a la legislación vigente, si bien muchos países aún no presentan una ley específica en materia de Igualdad. Algunas de las estrategias de los distintos países en materia de igualdad son las siguientes:

Bélgica, Francia, Grecia,
Luxemburgo,
Países Bajos y Suiza



DE&I *committee*, compuesto por equipo DE&I y 8 embajadores DE&I, en el que se hace un seguimiento del plan DE&I que han definido con Actiris (agencia de empleo en Bélgica) y discutido cómo pueden mejorar en este ámbito.

Chile



Desarrollo de nueva área de Cultura y Diversidad, Equidad e Inclusión, en sustitución del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, vigente hasta diciembre de 2023.

España



Cuenta con Planes de Igualdad para el periodo 2022-2026 que contienen objetivos relacionados con la inclusión de mujeres en plantilla a través de *recruiting*, desarrollo, formación, conciliación entre vida personal y profesional, comunicación, remuneraciones y prevención del acoso.

Perú



Comité de Diversidad e Inclusión que, junto con el área de People, realiza diversas acciones en materia de DEI.

Inclusión de las personas con discapacidad

NTT DATA EMEAL, al cierre del FY23, tiene contratadas 736 personas con discapacidad, lo que supone un 1,41% del total de la plantilla.

*No se incluyen datos de Croacia, Ecuador, Uruguay y Vietnam.

**Cuando no se alcanza los objetivos de contratación de personas con discapacidad requeridos por las legislaciones locales, se utilizan los requerimientos legales mediante la contratación de servicios con proveedores homologados para la inclusión de personas con discapacidad o donaciones a entidades que promueven la inclusión.

***Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

País*	Porcentaje de cuota numérica exigido por la Ley	Nº personas con discapacidad FY23	Nº personas con discapacidad FY22	Nº personas con discapacidad FY21
Europa				
Alemania	5 %	48	43	39
Austria	4 %	0	0	0
Bélgica	0 %	2	1	1
España**	2 %	272	225	139
Francia	6 %	0	1	0
Grecia	8 %	0	0	-
Italia	7 %	186	179	177
Luxemburgo	2 %	0	0	0
Países Bajos	0 %	0	0	0
Portugal	2 %	8	10	6
Reino Unido***	0 %	0		10
Rumanía	4 %	8	6	5
Serbia	2 %	0	0	0
Suiza	0 %	0	0	0
América				
Argentina	0 %	0	0	0
Brasil	5 %	187	166	148
Chile	1 %	13	15	18
Colombia	0 %	4	4	7
México	0 %	2	2	0
Perú	3 %	6	7	5
USA	N/A	N/A	N/A	N/A
África				
Marruecos	0 %	0	1	0
TOTAL		736	660	555

Accesibilidad

Todos los países están cada día impulsando medidas para facilitar el acceso a las oficinas de las personas con discapacidad.

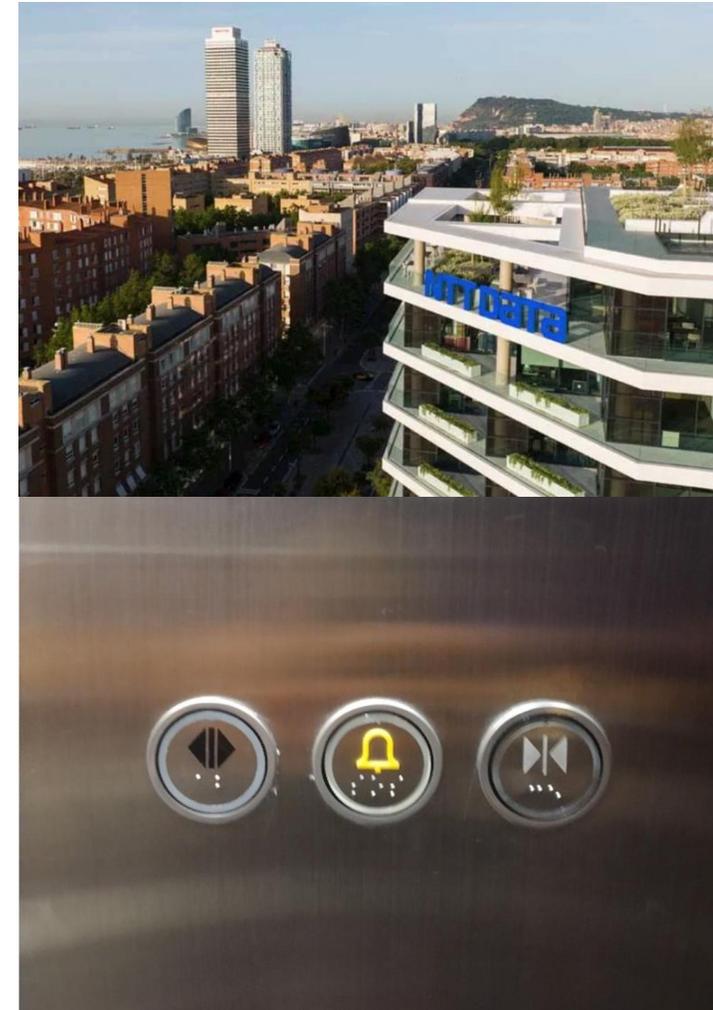
Los edificios de las oficinas de España cumplen con la legislación de accesibilidad, de prevención de riesgos laborales y de adecuación del puesto, con rampas y ascensores, puertas automáticas, servicios accesibles, zonas de ocio y puestos de trabajo accesibles, así como mobiliario ergonómico y mesas de altura variable para sillas de ruedas. En los principales centros existen plazas de aparcamiento exclusivas y en aquellos en los que las oficinas ocupan edificios compartidos, existe un procedimiento de vigilancia y apoyo desde el área de edificios, así como el alquiler de plazas cercanas.

Desde las áreas de *Health and Safety* se analiza, según normativa, la adecuación de los dispositivos de emergencia y evacuación de acuerdo con las necesidades presentadas por las personas asignadas a dichos edificios.

Países como Alemania, Austria, Italia, Portugal, Rumanía, Suiza, México y Perú incluyen medidas adicionales como botones de ascensores en formato braille y señales acústicas.

En Austria y Alemania cuentan con una persona que representa los intereses de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Todos los edificios donde se ubican las oficinas de **NTT DATA EMEAL** cumplen con las normativas locales vigentes de accesibilidad.



Iniciativas de diversidad, equidad e inclusión

Charlas DEI

A lo largo del presente año fiscal, en **NTT DATA EMEAL** no hemos perdido el foco sobre la Diversidad, la Equidad y la Inclusión. Por este motivo se han realizado **más de 100 charlas** en los distintos países en los que operamos.

Estas charlas han tratado temáticas de inclusión de diversos colectivos, como las personas con discapacidad, las mujeres, el colectivo LGBTQ+ o las personas mayores.

Más de 8.000 personas trabajadoras de la compañía han atendido a estas charlas, que han sido impartidas en las distintas modalidades (presencial y *online*).

Destacan las *Parenthood Talks* dentro del marco de la iniciativa *The Parenthood Experience*, que reúnen una media de 20 asistentes por charla.

Además, en 9 países se realizan iniciativas propias donde se resaltan las siguientes:

- Brasil que, con su agenda mensual de charlas sobre accesibilidad para compartir prácticas de inclusión, han reunido un total de 5.400 asistentes a las charlas.
- En Perú, por otro lado, se han realizado un total de 54 acciones que incluyen charlas, campañas de concientización y talleres participativos en las oficinas de Lima, Trujillo y Arequipa (18 en cada ciudad), impactando sobre la equidad de género, las personas con discapacidad y el colectivo LGBTQ+.
- España ha reunido un total de 909 asistentes entre las 7 charlas impartidas sobre equidad de género, personas con discapacidad y colectivo LGBTQ+.

+100
Charlas impartidas

+8.000
Asistentes a las charlas

9
Países con iniciativas propias

7
Charlas lanzadas a nivel EMEAL

Además de las Charlas, a continuación, se presentan algunos ejemplos de otras iniciativas DEI desarrolladas durante el FY23.

Women Together

Women Together es un programa diseñado para impulsar la carrera de mujeres directivas hasta puestos de nivel directivo, proporcionando recursos para el desarrollo profesional y personal a través de sesiones de formación, *networking* y sesiones de mentoría con Altos Ejecutivos.



España



3^a

Edición

18

Mentorías

7

Participantes promocionadas a puestos directivos

LATAM



2^a

Edición

42

Mentorías

4

Participantes promocionadas a puestos directivos

Europa



1^a

Edición

20

Mentorías



Comunidades DEI

En NTT DATA DACH, cuentan con seis comunidades DEI que cubren todas las dimensiones de la diversidad:

- **Comunidad de Mujeres** (Género)
- **DiversAbility** (Habilidades físicas y mentales)
- **Comunidad de Generaciones** (Edad)
- **Comunidad Internacional** (origen étnico, raza, nacionalidad, religión, cosmovisión, origen social)
- **Comunidad PRIDE** (Orientación sexual e identidad de género)
- **Comunidad familiar**

Con más de 250 miembros de la comunidad DEI, se brinda una plataforma a colegas y líderes para comprender mejor los desafíos de los grupos subrepresentados. Todas las comunidades son inclusivas y dan la bienvenida no solo a personas que pertenecen directamente a la comunidad sino también a aliados que deseen apoyar a la comunidad.

A través de reuniones periódicas, charlas inspiradoras, sesiones dedicadas con miembros de nivel C (ejecutivos de alto nivel) de NTT DATA y trabajo en iniciativas específicas, los participantes tienen una plataforma para compartir experiencias, brindar impulsos a la empresa, inspirarse y así tener un sentimiento más fuerte, pertenecer.

Cada comunidad está dirigida por un líder al que se le asignan 2 horas por semana para organizar el trabajo comunitario. Y los líderes C-level-1 son embajadores de las diferentes comunidades, lo que aumenta la conciencia de la importancia del tema para el éxito de la empresa.

15

Voluntarios

250

Empleados representados

Parents We Care

Programa exclusivo de apoyo parental diseñado para ayudar a las nuevas madres y padres dentro de la empresa, promoviendo la equidad parental y fomentando un entorno laboral de apoyo. El objetivo principal del programa es brindar asistencia a las nuevas madres y padres, mitigar el estancamiento profesional y reducir la brecha de género.

28



Asistentes en Portugal

98



Asistentes en Rumanía

56



Asistentes en DACH

Formaciones DEI

Hemos desarrollado varios programas de formación DEI en EMEAL:

- Capacitación Global en Diversidad e Inclusión: Dos horas de capacitación disponibles para todos los empleados en inglés y español.
- Introducción a la Diversidad e Inclusión: Tres horas de capacitación disponibles para todos los empleados en inglés y español.

Además:

- *Learning Bites*: Podcast que cubre temas de DEI.
- Itinerario DEI: "Explorando *Uniqueness*" para España y LATAM, que comprende más de 7 horas de formación para líderes y staff.

Por otro lado, hay más de 24 sesiones de capacitación disponibles localmente en Argentina, Bélgica, Luxemburgo, Suiza, Países Bajos, Francia, Brasil, DACH, Portugal, Rumania y España, que cubren temas sobre la comunidad LGBTQ+, personas con discapacidad, género, parentalidad y otros temas DEI.

6.384

Beneficiarios de las capacitaciones locales

78

Horas invertidas en las capacitaciones locales

Young Talent Program



Hemos lanzado este programa, de 3 años, con el objetivo de retener a los mejores talentos jóvenes y prepararlos para poder crecer dentro de NTT DATA. El programa se compone de un itinerario de formación, sesiones de *networking*, sesiones de retroalimentación y oportunidades para cambiar de proyecto/carrera dos veces en un período de 3 años.

El programa se encuentra en fase piloto en Bruselas.

4

Participantes del equipo de consultoría empresarial

Programa de Mentoría Profesional para Personas Negras



Impulsado por el equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión de NTT DATA Brasil, en alianza con la Iniciativa Empresarial por la Igualdad Racial – IERE para tener una sociedad más justa y equitativa. Incluye acciones afirmativas y dirigidas a una mayor promoción, desarrollo e igualdad racial en el entorno corporativo.

Se capacitaron Mentores con la iniciativa empresarial para conocer el programa y su rol en dicha iniciativa. La mentoría se lanzó el 23 de abril y se realizaron reuniones en mayo y noviembre de 2023, con una capacitación inicial de 2 horas, además de sesiones de mentoría de al menos 1 hora por mes.

10
Voluntarios

10
Personas beneficiarias

40
Días de trabajo
invertidos

(05)
Social

5.7

Comunidad



Este año nos hemos acercado aún más a nuestro objetivo de transformar la vida de las personas mediante el fortalecimiento de nuestra línea de acción encaminada a la reducción de las desigualdades sociales en los territorios donde tenemos presencia.

Desde la [NTT DATA Europe & Latam Foundation](#) y desde áreas locales y globales de Sostenibilidad, se ha alcanzado este compromiso gracias a la participación de un gran número de profesionales de la compañía como voluntarios y donantes.

Para contribuir a la consecución del ODS 10 de Reducción de las Desigualdades Sociales, **NTT DATA EMEAL** cuenta con una gran cantidad de aliados del tercer sector a través de los cuáles desarrolla iniciativas focalizadas en gran medida en la reducción de la brecha digital en los colectivos más vulnerables, el empoderamiento femenino, el desarrollo del talento STEAM o el uso de la tecnología para garantizar el respeto de los derechos humanos.

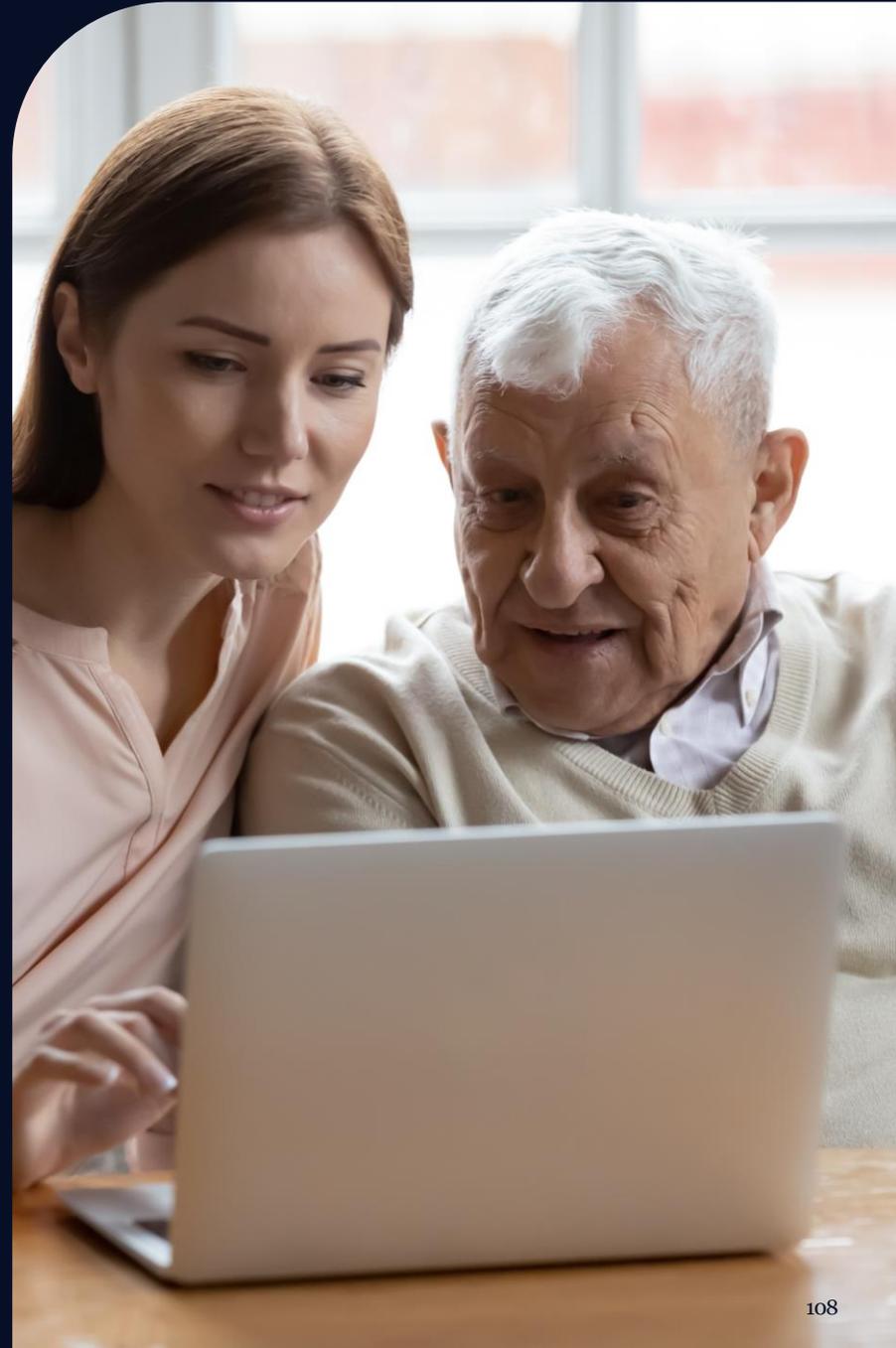
Uno de esos valiosos *partners* es la Fundación *Teaming*, de la que NTT DATA EMEAL es patrono fundador y que ha recaudado desde su creación más de 50 millones de euros destinados a la puesta en marcha de miles de iniciativas solidarias. En este apartado se presentarán solo algunos ejemplos de iniciativas que se llevaron a cabo en el FY23.

2.218 empleados
participaron como
voluntarios en
iniciativas de
compromiso social y
medioambiental

(05)
Social

5.7.1

Compromiso social



Portal de voluntariado The Blue Wave

Avanzar todos a la vez, por la misma causa y con una energía única.

Eso es *Blue Wave*, el portal de voluntariado de **NTT DATA EMEAL** impulsado por la fuerza, la diversidad de talentos y el trabajo en equipo de todos los profesionales de la empresa para crear un mundo mejor.

Blue Wave es una sola ola que se expande día a día para crecer juntos como uno solo.

Ayudamos a construir un mundo mejor a través del talento diverso y la tecnología responsable.



¿Nos ayudas a reducir la brecha digital en niños y adolescentes?



AI Experience
NTT DATA España en alianza con United Way



¡Haz que cada paso cuente! Corre con Galbán

[The Blue Wave \(nttdatavolunteering.com\)](https://nttdatavolunteering.com)

646
Voluntarios
participantes

1.399
Usuarios
registrados

20.054
Visitantes

71
Actividades de
voluntariado publicadas
desde el lanzamiento del
portal

Teaming

Teaming es una herramienta *online* para recaudar fondos para causas sociales a través de micro donaciones de 1€ al mes. La filosofía de *Teaming* se basa en la idea de que con 1€, nosotros solos no podemos hacer mucho, pero si nos unimos, podemos conseguir grandes cosas.

La *Fundación Teaming* fue co-fundada en 2012 por Grupo Intercom, everis (actual **NTT DATA EMEAL**) y Jil Van Eyle, con la misión de fomentar la solidaridad a través de la tecnología para ayudar a causas sociales sin ánimo de lucro.

La donación es mensual. Para las causas sociales, esto ayuda a incrementar sus ingresos periódicos y aportan sostenibilidad a los proyectos.

Teaming hace un gran esfuerzo en seguridad. Utilizan conexión segura en toda la web (https) e invierten fuertemente en el área tecnológica para proteger los datos y el correcto funcionamiento de la plataforma.



[Teaming - 1€/month micro donations](#)

10.250

Proyectos solidarios

9,4 M €

Recaudados en FY23

+51 M €

Recaudados desde su inicio

84.004

Teamers nuevos en FY23

384.219

Teamers activos

Mais impacto programe

NTT DATA Portugal tiene el programa probono, *Mais Impacto* en asociación con Microsoft y Salesforce. La iniciativa tiene como objetivo ayudar a facilitar el acceso a la tecnología a organizaciones sin ánimo de lucro con finalidad social y apoyarlas en la puesta en marcha de las plataformas Office 365 y Salesforce. NTT DATA Portugal, en alianza con Microsoft, implementa soluciones colaborativas, ágiles e integradas en estas organizaciones, que ayudarán a mejorar la productividad de sus operaciones.

A través de este programa se está ayudando a mejorar la gestión de las organizaciones, promover la alfabetización digital de sus empleados y reducir la exclusión digital, ya que estas organizaciones sin ánimo de lucro no siempre tienen las condiciones para hacerlo.

Las organizaciones que participan en la iniciativa se benefician del programa *Microsoft Skill Boost*, que se implementa en proyectos de hasta cuatro meses de duración, compuesto por cuatro fases que consisten fundamentalmente en apoyar a las organizaciones en la adopción de Office 365 y capacitar según las necesidades de cada organización.

El formato híbrido con el que se trabaja en NTT DATA Portugal permite involucrar a empleados y ONG de todas las ciudades de Portugal.

maisimpacto

Portugal 

4
Voluntarios

15.000€
Inversión

48
Horas
invertidas por
empleados

8
Días invertidos
por empleados

RECPAM

Viaje de razonamiento lógico y pensamiento computacional para niños de 6 a 12 años en situación de vulnerabilidad social, en colaboración con la Fundación Gerardo Falcões.

Después de identificar la comunidad local donde se desarrolla RECPAM, con la ayuda de Gerardo Falcões, 158 niños, en situación de vulnerabilidad social, en comunidades vulnerables donde opera Gerardo Falcões, recibieron 14 clases de *Scratch* de 15 minutos de duración promedio cada una.

Después de las 14 clases, participaron en un taller para poner en práctica lo aprendido previamente. Fueron 148 horas de formación individual y 27 horas de talleres colectivos.

Scratch es un lenguaje de programación visual desarrollado por el MIT *Media Lab* que permite a los niños crear historias, juegos y animaciones interactivas. Está diseñado para ser fácil de usar, con una interfaz de arrastrar y soltar y una biblioteca de objetos y bloques de código prediseñados. Esto lo convierte en una gran herramienta para presentar a los niños los conceptos básicos de programación e informática.



Brasil



158
Beneficiarios

50
Voluntarios

240
Horas
invertidas

17.900€
Inversión

WANTER

“*Wanter. Tutti i lavori del futuro*”, es un proyecto de innovación social para escuelas secundarias, que orienta a los futuros talentos hacia las profesiones más buscadas y las vías de estudio que mejor se adaptan a sus inclinaciones.

El punto de apoyo del proyecto es *wanter.it*, una plataforma digital gratuita, donde es posible descubrir los empleos del futuro, explorar rutas de estudio relacionadas e identificar las ocupaciones que mejor reflejan los propios talentos y aspiraciones, haciendo así una elección más informada y específica de su camino de crecimiento.

NTT DATA Italia participó activamente en el curso escolar 23-24 y en 24-25 profesionales de la empresa estarán presentes en las escuelas de Milán, Roma, Bolonia, Cosenza, Turín, Bari y Nápoles para aportar su testimonio en el campo STEAM. Además de esto, han compartido sus testimonios (píldoras formativas) relacionados con IA y Robótica en la plataforma.



Italia



Con más de **150** profesiones presentadas, a través de estimulantes testimonios en vídeo, *Wanter* guía no sólo a las generaciones jóvenes, sino también a padres y profesores, a descubrir nuevas profesiones, especialmente en el campo STEAM, donde la presencia femenina sigue estando infrarrepresentada.

(05)
Social

5.7.2

Compromiso social y educación digital



A continuación, se presentan algunos ejemplos de las iniciativas desarrolladas durante el FY23 para promover la educación digital.

Pulsar



NTT DATA Portugal es consciente de la necesidad de contribuir a la reducción de la brecha de género y creó PULSAR, un programa dirigido a adolescentes con alto potencial que, por diferentes motivos, se ven limitadas para alcanzar sus objetivos.

PULSAR es un programa de *mentoring* individualizado en el que mujeres líderes en diferentes ámbitos actúan como referentes profesionales, para que, en equipo, las chicas puedan descubrir y/o potenciar su talento y continuar su itinerario formativo (educación superior) de la mano de tecnología.

13

Voluntarios (internos y externos)

9

Estudiantes

11.568,37 €

Invertidos

200

Horas invertidas

Pulsar STEM



NTT DATA Brasil, en el marco del programa PULSAR, ofrece mentoría de carrera para mujeres jóvenes entre 16 y 24 años, enfocada en tecnología. Tras un proceso de selección con 320 candidatas, 130 jóvenes fueron seleccionadas en Brasil para participar de sesiones de mentoría con mujeres profesionales de NTT DATA, abordando los siguientes temas: identificación de talentos y fortalezas; múltiples posibilidades en el desempeño profesional; mapa y red de apoyo; plan de acción y objetivos; viaje al futuro; comunicando tus ideales.

80

Voluntarias (internas y externas)

130

Jóvenes mentorizadas

18.000 €

Invertidos

240

Horas invertidas



Aulas TECH



Iniciativa que nace en **NTT DATA Perú** con el propósito de transformar las vidas de los estudiantes de Instituciones Educativas Públicas en situación de precariedad.

El objetivo del programa es implementar un aula de cómputo con equipamiento, mobiliario, mejora de la infraestructura e internet, para que los estudiantes se desenvuelvan en entornos de tecnología.

Es un programa que tiene un componente muy importante de voluntariado, y va dirigido al 100% de los empleados de la empresa.

Mediante este programa, se promueve la responsabilidad social, la labor social y apoyo a la educación, el voluntariado y el uso responsable de la tecnología.

300
Voluntarios

714
Alumnos y alumnas
beneficiarios

8
Docentes
beneficiarios

25.211,84 \$
Invertidos

Security Ninja

Seminario web para niños y adolescentes en la que expertos y expertas de **NTT DATA Italia** crean conciencia sobre los riesgos asociados al uso de Internet, incluidas las redes sociales, el chat y los juegos en línea.

23
Voluntarios

36
Seminarios

+700
Beneficiarios

10
Colegios

144
Horas invertidas



Digital Summer



El *Digital Summer* 2024 es una experiencia de aprendizaje guiada por la tecnología y el equipo de voluntarios de la Fundación **NTT DATA Chile**. Durante 3 jornadas presenciales se invitó a niñas y niños a explorar y amplificar habilidades científico matemáticas y tecnológicas para diseñar y desarrollar ideas propulsoras del cambio. Esta actividad tuvo el propósito de incentivar la reflexión en torno a la agenda para el desarrollo sostenible 2030 y cómo las nuevas tecnologías se integran en la realidad y pueden apoyar al desarrollo de soluciones y aprendizajes.

74
Voluntarios

100
Niños y niñas beneficiarios

12.700.000
(CLP) invertidos

1.048
Horas invertidas

Technovation Girls 

Este año hemos vuelto a participar en *Technovation Girls*, la competición internacional que inspira a niñas de todo el mundo a aprender y desarrollar habilidades para resolver problemas sociales y medioambientales de su entorno a través de la tecnología.

41
Equipos

61
Mentores voluntarios

24
Jueces voluntarios

151
Niñas inscritas

1.840
Horas invertidas



TechTrek 



El programa tiene como objetivo brindar a los estudiantes una puerta de entrada a una carrera en la industria de TI. El programa está dedicado a quienes actualmente cursan una Licenciatura en una Universidad Técnica o en el campo de Economía que dominan el inglés y preferiblemente el alemán.

Estructurado en un acuerdo de empleo de 2 horas al día durante 10 meses, el programa incluye tutoría remota y presencial, aprendizaje práctico, consultoría técnica y sesiones de habilidades interpersonales. El programa implica un esfuerzo sostenido por parte de mentores que han creado planes de estudio docentes acordes al año de estudio de los estudiantes y es implementado en diferentes universidades de Rumanía.

129
Estudiantes
beneficiarios

2.770 h
de formación y
preparación online

903k €
Estimados
para el
programa

Future Youth

El programa tiene como propósito acercar el mundo de la tecnología a las futuras generaciones y fomentar las vocaciones STEAM. Tiene dos variantes: 'Future at Work' y STEM Open Day'.

El proyecto *Future at Work* busca implicar a las familias de nuestros profesionales y a alumnos de 4º de institutos de Madrid, invitándoles a visitar la oficina para vivir el desarrollo de la actividad laboral dentro de NTT DATA España.

58
Alumnos/as

Los *STEM Open Day* son Jornadas de Puertas Abiertas en las oficinas de NTT DATA España para fomentar las vocaciones STEAM entre las personas cercanas a nuestros profesionales, acercándoles a referentes internos y externos, talleres experimentales y reforzando el vínculo entre los participantes y el mundo tecnológico como conector

53
Participantes

92
Estudiantes
(50% mujeres)



5.7.2 Compromiso social y educación digital

Orienta T, Mejora la sociedad ¡Digitalízala!



Programa de voluntariado destinado a fortalecer las habilidades digitales y las vocaciones STEAM de estudiantes de secundaria de Barcelona, Madrid y Sevilla, en colaboración con los organizadores de la iniciativa *Junior Achievement* en alianza con la Asociación Española de Consultoría (EAC).

13
Voluntarios/as

197
Estudiantes de
secundaria

26
Horas de voluntariado
y formación



AI Experience



Programa de voluntariado en alianza con *United Way* España centrado en combatir el abandono escolar entre estudiantes de secundaria de Madrid y Barcelona mostrándoles la tecnología como una oportunidad de formación y empleo para un futuro mejor.

288
Estudiantes de
secundaria

31
Horas de
voluntariado y
formación

12
Voluntarios/as



Formación en habilidades digitales



Programa formativo de personas pertenecientes a grupos infra-representados, focalizado en ayudar a mujeres de entre 40 y 55 años, en situación de vulnerabilidad, a adquirir habilidades digitales de una forma divertida y dinámica, así como en apoyar a personas mayores a superar las barreras digitales y ganar autonomía digital.

7

Personas mayores de colectivo vulnerable

2

Voluntarios continuados

17

Horas de voluntariado semanal y mensual

Participación en el Programa de becas de la UOC



Programa de becas de matrícula de la Escuela de Programación de la Universitat Oberta de Catalunya para promover el talento femenino en el ámbito tecnológico a través de la formación en lenguajes de programación.



25

Mujeres beneficiarias

(05)
Social

5.7.3

Compromiso Social de NTT DATA Europe & Latam Foundation



Tecnología al servicio de la sociedad

21 años apoyando al talento para mejorar la calidad de vida de las personas y cuidar el medioambiente

La **NTT DATA Europe & Latam Foundation**, financiada 100% por la compañía, tiene como objetivo estimular el espíritu empresarial e impulsar el desarrollo de destrezas digitales en adultos, niños, niñas y adolescentes. Gracias al compromiso altruista de voluntarios/as, consiguen que la tecnología se convierta en una herramienta esencial para generar valor en todos los países donde estamos presentes. A continuación, se presentan algunos ejemplos de las iniciativas desarrolladas por la Fundación durante el FY23.



17
Países en Europa y
América Latina

27
Ciudades

+3.500
Voluntarios (internos y
externos)

eAwards



Premio dirigido a emprendedores con proyectos escalables, sostenibles y respetuosos con el medio ambiente que pongan la tecnología al servicio de la sociedad. Se trata de una competición en la que cada país elige a su ganador.

El ganador o ganadora, además de la mentorización y el premio local, gana el derecho a participar en la final global que se celebra en España, en la que compite por 100.000 euros a fondo perdido y mentorización especializada para su proyecto. Además, los finalistas (ganadores de cada país) participan en la «*Innovation week*», una serie de jornadas intensivas de aceleración con seminarios tecnológicos, rondas de inversión, reuniones personalizadas con sectores clave para el crecimiento de sus proyectos, *networking*, etc. Para este proyecto se realizaron más de 400 horas de *mentoring*.

413

Voluntarios
(internos y externos)

637.000 €

Inversión

1.958

Emprendedores
participantes

Desafío SIED

Programa de la Fundación NTT DATA y la Fundación Botín, diseñado para promover iniciativas que contribuyan a reducir la brecha digital en América Latina.

Es un programa 100% online diseñado para que ONGs, asociaciones y/o fundaciones que estén trabajando en soluciones de educación digital unan sus esfuerzos y sumen sus fortalezas para generar proyectos más viables, sostenibles y con impacto social. Durante el programa reciben *mentoring*, talleres y formación en metodologías colaborativas como *lean startup*. Los participantes reciben diferentes niveles de apoyo, desde su inscripción. Los que más avanzan en los temas y generan mayores sinergias, reciben un capital semilla de hasta 8.000 euros y el apoyo de un equipo de expertos multidisciplinares para la puesta en marcha del proyecto.

2

Voluntarios

20.000 €

Inversión

46 ONGs

Beneficiarios

Olimpiadas tecnológicas



Las Olimpiadas tecnológicas acercan a los niños y niñas a la tecnología como productores y no sólo como consumidores. Está destinado a niños y niñas de entre 7 y 16 años.

Tras una fase de formación en la que desarrollan habilidades digitales y adquieren o refuerzan sus *soft skills*, se enfrentan a una competición en la que responden a retos de su entorno. Los retos se basan en la programación *scratch* y pueden ser videojuegos o animaciones para concienciar sobre un problema social o medioambiental.

El entrenamiento y competición se desarrolló en paralelo en 4 idiomas: español, inglés, italiano y portugués.

183
Voluntarios
(internos y externos)

40.000 €
Inversión

7.724
Beneficiarios

Escuela de talento digital

Bootcamp de 300 horas, para la reconversión laboral en las tareas que quedan sin cubrir en el mercado por falta de perfiles cualificados.

Está destinado a personas mayores de 18 años que buscan un reciclaje laboral o una primera oportunidad laboral en el ámbito digital, aunque no tengan conocimientos previos de programación. Se hace especial énfasis en desempleados y trabajadores a tiempo parcial que buscan mejores oportunidades laborales.

La formación se centra en el análisis de datos basado en *Python*. Además de conocimientos técnicos, el curso incluye sesiones de *coaching*, apoyo al desarrollo de *soft skills* y seminarios y talleres prácticos sobre entrevistas de trabajo, metodologías, herramientas de teletrabajo, etc.

6
Voluntarios

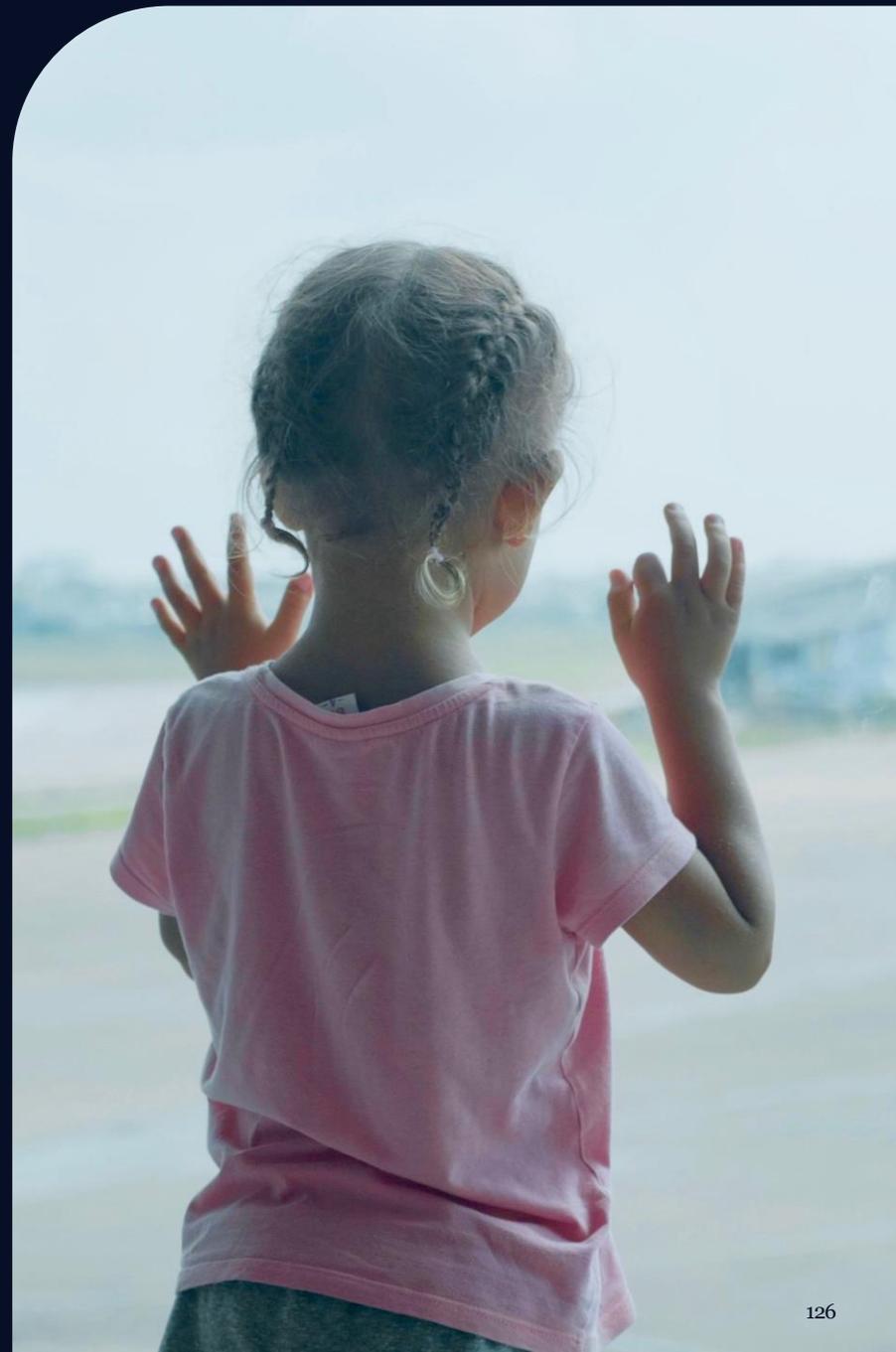
90.001 €
Inversión

100
Participantes

(05)
Social

5.7.4

Donaciones



Nuestra contribución económica y otras donaciones

Otra forma en la que **NTT DATA EMEAL** presta apoyo a la sociedad es a través de donaciones económicas y en especie que impactan positivamente en organizaciones sin ánimo de lucro que las canalizan para apoyar a colectivos vulnerables, tanto en su trabajo diario, como en situaciones puntuales de emergencia humanitaria en la que se requiere de una rápida respuesta.

A la hora de realizar una donación, el criterio de selección de las entidades beneficiarias está relacionado con el alineamiento de su razón social a las principales áreas de impacto sostenible de la compañía, así como con los 9 ODS estratégicos marcados.

En este proceso, además, involucramos a nuestros grupos de interés, ya que tanto empleados como clientes tienen la oportunidad de participar activamente en la decisión final de aportación de donaciones.



Donaciones Monetarias

Durante el FY23, **NTT DATA EMEAL** ha donado un total de 1.128.204 € a entidades sin ánimo de lucro que trabajan en causas alineadas a la estrategia de sostenibilidad de la compañía. Este monto incluye tanto las donaciones globales como aquellas realizadas por cada uno de los países que conforman la compañía, generando con ello un claro impacto positivo sobre las comunidades locales en las que estamos presentes.

Ayuda Internacional

El pasado 8 de Septiembre de 2023, Marruecos, uno de nuestros países NTT DATA EMEAL, sufrió el peor terremoto de su historia. Rápidamente, la compañía se movilizó para donar 50.000 euros al Comité de Emergencia español, una entidad creada para hacer frente a crisis humanitarias compuesta por 6 ONGs 'Aldeas Infantiles SOS', 'Educo', 'Médicos del Mundo', 'Oxfam Intermón', 'Plan International' y 'World Vision'.



Donaciones de nuestros profesionales

A menudo, las personas que trabajan en NTT DATA EMEAL también colaboran activamente con diferentes causas solidarias, ya sea a través de la plataforma *Teaming*, mediante el módulo de donaciones de nuestro portal de Voluntariado o simplemente recaudando fondos para una emergencia.

Otras Donaciones

Material IT

Durante este periodo, **NTT DATA EMEAL** ha donado **635 unidades de material IT**.

Por su parte, Bélgica ha donado a la Fundación ucraniana 'Manifest Mira' 188 unidades de material IT (65 Laptops, 30 monitores, 50 equipos CPU's, 8 servidores, y 35 teclados). Al mismo tiempo, concretamente en España, la compañía ha donado 436 unidades de material IT, de las cuales 82 fueron ordenadores portátiles, 202 equipos CPU's y 152 monitores. Gracias a ello, 15 entidades beneficiarias han podido continuar con el desarrollo de su labor social, mejor equipadas con recursos tecnológicos.

Donación de sangre

Respecto a la donación de sangre, 215 personas se acercaron a donar sangre en Barcelona, Galicia y Madrid, y después de un análisis inicial, 177 personas finalmente se convirtieron en donantes de sangre salvando con ello la vida de **531 pacientes**.



Cada gota de tu solidaridad cuenta
¿Seguimos sumando?

14 febrero | 9:00 h a 13:00 h.
Edificio NOVUS, Parking planta cero, junto a la entrada principal.

Donación de material escolar

-  En **Argentina**, **20** niños y niñas de la Escuela nº835 de Corrientes resultaron beneficiarios de la campaña de recogida de material escolar llevada a cabo en colaboración con Fundación Casa Grande.
-  Y en **Perú**, **714** estudiantes de la Institución Educativa Nacional Elías Aguirre Romero se están beneficiando de la nueva Aula de Cómputo que incluye **11** laptops.



(05)
Social

5.8

Clientes



Clientes

La política de trabajo de **NTT DATA EMEAL** con los clientes se basa en dos aspectos fundamentales: **la cercanía y las soluciones innovadoras, integrales y de alta calidad.**

La opinión de nuestros clientes es importante para nosotros, por lo que ofrecemos el mayor número posible de canales para ponerse en contacto con nosotros y pedimos activamente la opinión de nuestros clientes en nuestro análisis de satisfacción. Nos tomamos las opiniones muy en serio y las transmitimos a los departamentos y personas pertinentes de la empresa.

Además, la gestión de incidencias tiene como objetivo identificar y resolver lo antes posible y de manera eficaz los problemas relacionados con el proyecto mediante un plan de acción conciso que minimice el impacto negativo en el proyecto.



Canales de diálogo con clientes

NTT DATA EMEAL suscribe contratos adecuados en fondo y forma con los clientes, suministrando sistemas y servicios de conformidad con lo ofertado y estipulado.

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

- Propuestas de negocio y su seguimiento.
- Actividades de desarrollo de negocio.
- Eventos orientados al cliente: congresos y conferencias.
- Reporte de sostenibilidad anual.

También hay eventos organizados por **NTT DATA EMEAL**, del área de Marca y Comunicación, donde el objetivo es discutir o presentar temas relacionados con la oferta diseñada para apoyar a los clientes en los diferentes sectores (telecomunicaciones, energía y servicios públicos, tecnología, etc.). Estas iniciativas amplían nuestro alcance a clientes potenciales y partes interesadas, fomentando las relaciones y mostrando nuestra experiencia.

Satisfacción de clientes

Informe de satisfacción de clientes. Como todos los años, elaboramos un informe donde recogemos las respuestas que nuestros clientes han dado en las encuestas que les enviamos. Este informe se distribuye a los responsables de los clientes y a los socios.

El objetivo de estas encuestas es medir el grado de satisfacción de los clientes con la calidad del servicio prestado, para lo que se plantean preguntas detalladas que permiten diseñar acciones de mejora a desarrollar para los diferentes clientes. Todos los años, la satisfacción ha sido siempre superior a 7,7 puntos sobre 10, con una tendencia de mejora. Este FY23 se ha obtenido un valor anual para la **satisfacción de los clientes de 8,7**, manteniendo la tendencia positiva de años anteriores.

Entre los aspectos más valorados por los clientes destaca de nuevo la "Responsabilidad y Compromiso", seguido de la "Calidad de los profesionales" y la "Relación con el cliente. Incorporándose este año como nuevo aspecto destacable la "Calidad de los Servicios" entregados.

Gestión de Calidad

En línea con nuestro Sistema de Gestión de Calidad para conseguir el aseguramiento de la calidad en los servicios que ofrecemos, así como la plena satisfacción de nuestros clientes, se recogen las siguientes fases de control:

- **Durante la fase de inicio de los proyectos**, se analiza la información recogida en la propuesta para la gestión tanto interna como logística del mismo (alta cliente y proyecto en los sistemas, asignación puestos, etc...).
- **Una vez iniciado**, se define el trabajo a realizar identificando entregables a realizar, estimaciones de tiempo y recursos.
- **Durante la fase de control**, se establece el adecuado seguimiento y control a realizar para comprobar que se sigue el plan previsto satisfaciendo los objetivos establecidos en calidad, coste y tiempo.
- **Al finalizar el proyecto**, se realizan aquellas tareas relacionadas con la formalización de la aceptación del producto, la evaluación de la satisfacción del cliente, lecciones aprendidas y el término legal y administrativo del mismo.

Para cada uno de nuestros clientes existe la figura del *Account Manager*, quien se encarga de atender de forma directa aquellas inquietudes o preocupaciones que pudieran plantearse al cliente, liderando el plan de acción asociado para resolver las potenciales contingencias.

Gestión de quejas o reclamaciones

Entendemos las quejas o reclamaciones como aquellos asuntos o supuestos, promovidos por los clientes, normalmente relacionados con el nivel de calidad o el *delivery* del proyecto.

En las áreas de negocio, disponemos de mecanismos disponibles para la gestión de quejas o reclamaciones para los responsables de los proyectos. Estos mecanismos permiten evaluar la situación de no conformidad y, por tanto, proporcionar las soluciones necesarias para cumplir con las expectativas del cliente y mantener así sus niveles de satisfacción. Estos mecanismos incluyen procesos de relación con cliente (ej: comités de seguimiento) así como escalado, incluyendo tanto a responsables de cuentas como responsables de unidades de negocio y/o sector.

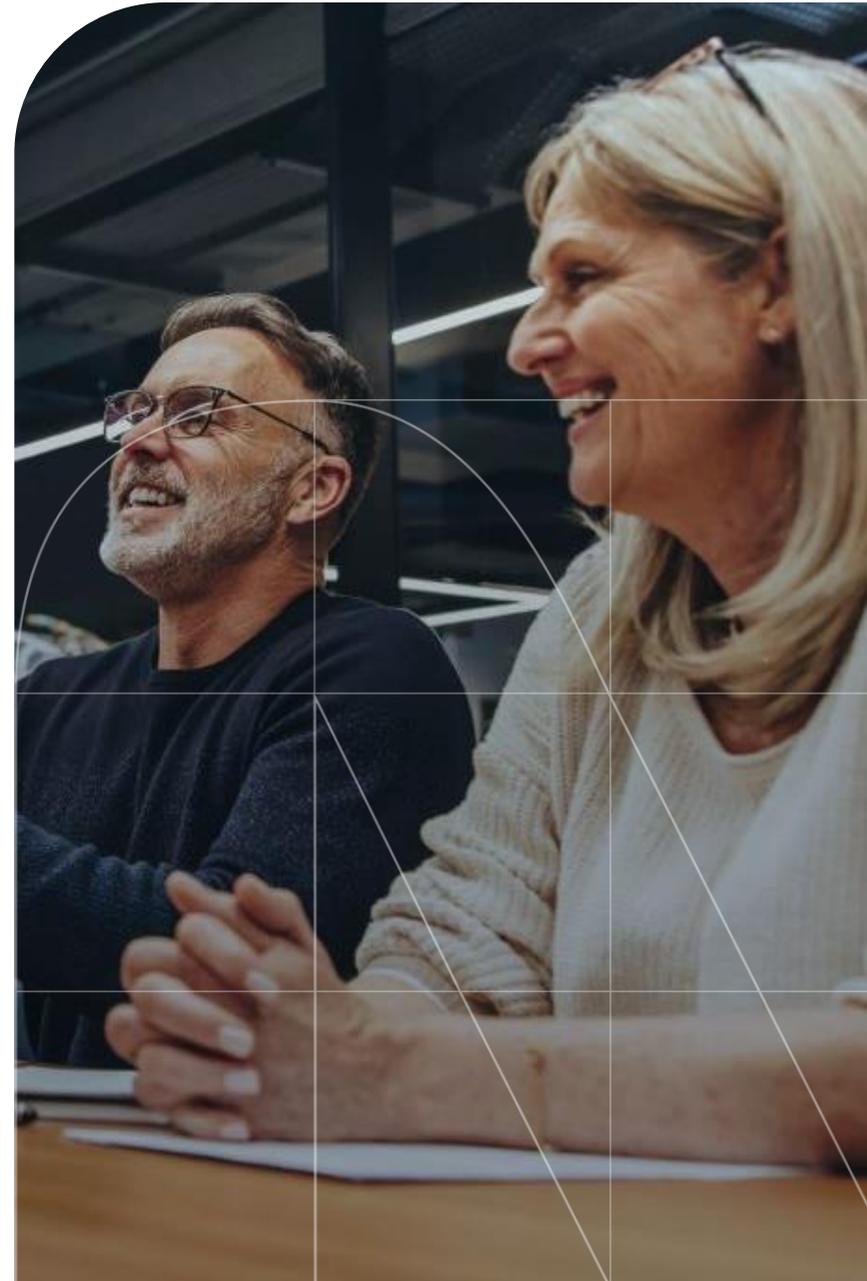
Si en esta etapa no se resuelve el caso, las quejas o reclamaciones se clasifican como precontenciosos o litigiosos y se envían al área legal. Durante este FY23 no se ha reportado ninguna reclamación o queja que haya derivado en un litigio con cliente.

A la par, desde las áreas de calidad se solicita periódicamente al área legal la evolución de las mismas, para su análisis posterior. De este análisis surgirán lecciones aprendidas y planes de acción a nivel compañía para la mejora de los proyectos y satisfacción de cliente.

Además, de manera permanente, se monitoriza las comunicaciones realizadas a través de las redes sociales, solicitando las mismas al área de *Brand&Communications* para incluirlas en este mismo proceso.

En **NTT DATA EMEAL** acompañamos a nuestros clientes en el camino de su transición ecológica que permite crear una sociedad equitativa y próspera con una economía moderna y competitiva.

A continuación, presentamos algunos de los proyectos más significativos llevados a cabo por los profesionales de NTT DATA EMEAL en el campo de la sostenibilidad y el medioambiente.



Proyecto forestal de Absorción de CO₂

España 



NTT DATA EMEAL lleva a cabo servicios de asesoría para la ejecución de proyectos de absorción que involucran al sector público y privado para la consecución de un fin común, la mitigación del cambio climático mediante la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en la atmósfera.

En este contexto, ALD Automotive se propone como objetivo, el desarrollo de un proyecto forestal de absorción de CO₂ en el municipio de Guadalix de la Sierra (Madrid), herramienta que servirá para demostrar su compromiso con el medio ambiente, compensando las emisiones de CO₂ generadas en su actividad de automoción, promoviendo su acción social y comunicando dicho compromiso frente a la sociedad y el resto de las empresas.

Se busca que, con la puesta en marcha de este proyecto, se logre una repoblación forestal que asegure la persistencia de la masa vegetal durante un período mínimo de permanencia de 30 años.

Además de la fijación de carbono, esta tipología de proyectos genera numerosos servicios ambientales, sociales y económicos. Su inscripción en el MITERD (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico de España) como proyecto de absorción de CO₂ puede suponer el acceso a posibles compradores de CO₂ interesados en compensar su huella, la neutralización de sus propias emisiones, y un aumento reputacional que pone en valor su lucha contra el cambio climático a través del cumplimiento de los estándares del Registro.

Además, durante el plan de actuación de 8 años, tienen lugar diferentes eventos de plantación con empleados y familiares de ALD y asociaciones forestales que favorecen la formación, educación y cuidado de los bosques.



+150
tCO₂
absorbidas

1280
Árboles
plantados

9
Eventos de
plantación

+10.000
m² de suelo



Sostenibilidad en el Automovilismo

España 

La industria del deporte, además de representar valores como la superación, el esfuerzo y el trabajo en equipo, está cada vez más comprometida con la sociedad y con aspectos clave relacionados con el planeta, que trascienden lo puramente deportivo. En los últimos años, la Real Federación Española de Automovilismo (RFEDA) ha puesto en marcha diferentes iniciativas y proyectos enfocados a este compromiso con la sociedad y el medio ambiente.

Bajo el lema **#MenosEmisionesMismasEmociones**, la RFEDA quiere transmitir al mundo del automovilismo que con la aplicación de sencillas medidas se puede contribuir a la lucha contra el cambio climático, sin que ello suponga alterar la esencia del deporte ni el disfrute de los usuarios.

Desde 2023, **NTT DATA España** acompaña a la RFEDA en su camino hacia la sostenibilidad, a través de las siguientes actividades:

- Seguimiento y evaluación de la huella de carbono corporativa.
- Cálculo de Huella de Carbono de eventos deportivos coordinados por la RFEDA.
- Soporte tecnológico en el plan de descarbonización 2023-2030.
- Definición de la política y plan estratégico de sostenibilidad ambiental de la RFEDA.

*“Estamos muy satisfechos con el acuerdo suscrito con **NTT DATA**. Creo que estamos en las mejores manos para el mejor desarrollo e implementación de nuestro Plan de Descarbonización, que es uno de los retos más importantes que se nos plantea para el futuro inmediato de nuestro deporte en España”*

- Manuel Aviñó, presidente de la RFEDA



78,8 tCO₂e

Emitidas en el año 2022

Registro en MITECO

Medidas de reducción de emisiones adoptadas

- Cambio flota propia a vehículos más eficientes
- Suministro de energía eléctrica con Garantía de Origen (Gdo)
- Optimización de viajes de negocio



Video Analytics on Fish Stock



EDP opera en presas para la producción de energía hidroeléctrica, una forma de energía renovable. Además de generar electricidad, las presas también tienen otras funciones, como almacenar agua, suministrar agua para consumo humano y riego, garantizar la seguridad contra inundaciones o sequías, promover el turismo y crear ecosistemas para plantas y animales.

NTT DATA Portugal ha desarrollado una solución que ayuda a EDP a reconocer automáticamente la vida marina y los detritos que pasan a través de sus esclusas.

EDP dispone de cámaras ubicadas en el interior de sus presas para filmar y monitorizar el movimiento de los peces a través de las esclusas. Estos vídeos permiten analizar los movimientos de los peces, así como contar e identificar todas las especies que habitan esa zona.

Para ayudar con la eficiencia de este análisis, NTT DATA Portugal desarrolló un modelo de **computer vision** que analiza automáticamente las imágenes capturadas. Esta automatización facilita la identificación de detritos, anguilas y otras especies de peces, el recuento de peces y su correcta clasificación por especie, lo que en consecuencia aumenta la efectividad y eficiencia del proceso.



Portugal 

Se ha logrado el seguimiento de la evolución de la biodiversidad en las presas de una forma más automatizada y eficiente.

Calculadora de CO2 y SCI: Medición de emisiones de los sistemas IT

Italia 

INTESA  SANPAOLO

El impacto medioambiental de la tecnología digital está creciendo exponencialmente y se está convirtiendo en una cuestión importante que hay que evaluar y mejorar. **Intesa Sanpaolo**, reconociendo la parte de sus emisiones de IT, se embarcó en un viaje para alcanzar Net Zero.

Uno de los principales retos a los que se enfrenta el banco en este sentido, es el seguimiento y la medición del consumo de energía y las emisiones de carbono asociadas al uso de software y hardware.

NTT DATA Italia trabajó en estrecha colaboración con Intesa Sanpaolo para desarrollar una solución integral para monitorear el consumo de energía y las emisiones de CO2 relacionadas con sus sistemas de IT.

Esta herramienta permite un análisis preciso de los datos de emisiones y ayuda a identificar oportunidades de mejora y apoyar la implementación de estrategias para optimizar el consumo de energía de IT. Al optimizar estos servicios para la eficiencia energética, Intesa Sanpaolo pudo reducir sus emisiones de carbono manteniendo un alto nivel de calidad de servicio, reducir costes y mejorar la eficiencia operativa.

Además, contribuyó a los avances en el establecimiento de estándares para la sostenibilidad del software. Con esta colaboración, Intesa Sanpaolo pudo identificar y adoptar las mejores prácticas para sistemas de IT sostenibles y compartir estas prácticas con otros en la industria.

Se ha logrado monitorear la eficiencia de su software y hardware, permitiéndole identificar continuamente áreas de mejora.

100 aplicaciones de software bajo seguimiento.

Apoyo en la Certificación *the Copper Mark*, hacia una producción de cobre más responsable

Chile 



La Empresa Nacional de Minería (ENAMI), reafirma su compromiso al participar activamente en la creación de condiciones efectivas para el desarrollo sostenible del sector, al adherirse a estándares internacionales que faciliten el acceso a oportunidades a pequeños y medianos productores.

Con este compromiso se define la suscripción de Planta Delta a la certificación de TCM (*The Cooper Mark*).

The Copper Mark trabaja con empresas de la industria del cobre para satisfacer y fomentar las crecientes demandas de prácticas de producción responsable reconocidas internacionalmente y con ello contribuir positivamente al desarrollo sostenible. La certificación busca un desarrollo de actividades que resguarden el bienestar, salud y seguridad de los trabajadores, proveedores, comunidades y partes interesadas.

El proyecto establece la línea base y los planes de mejora para facilitar el avance de cara a la certificación.

Esta certificación permite un mayor acceso a mercados internacionales, sinergia con otros estándares corporativos de interés, mejor posicionamiento sobre competidores al contar con credenciales de sostenibilidad y planes al largo plazo, beneficio mutuo entre los actores de la cadena de valor, tener una producción responsable, sostenible y trazable, proporcionando cobre limpio de cara al consumidor final, y además, pone el foco en las personas, resguardando la salud y seguridad de trabajadores, proveedores y/o partes interesadas.

Las primeras iniciativas consideran la propuesta de políticas que abarcan los siguientes criterios de sostenibilidad: Trabajo infantil, trabajo forzoso, horas laborales, remuneración, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación y acoso, e igualdad de género.

Definición de la línea base de cumplimiento de los 32 criterios de sostenibilidad establecidos por la certificación TCM.

Avance en el cumplimiento de los criterios de la certificación de *The Copper Mark* a través de la implementación de nuevas políticas, mejoras y actividades de difusión.

Socio implementador del Programa CFA

México 

El Acelerador de Financiamiento Climático (CFA por sus siglas en inglés) es un programa de asistencia técnica financiado por el gobierno del Reino Unido, que busca ayudar a 10 países, entre los que se incluye México, a lograr sus metas de descarbonización ante el Acuerdo de París, a través de generar una cartera de proyectos de inversión e identificar las principales barreras de financiamiento para solventarlas con ayuda de los actores del ecosistema.

Las soluciones bajas en carbono a menudo se perciben como de mayor riesgo, no son financieramente atractivas y los modelos de negocio no se comprenden ampliamente. Además, existen escasas oportunidades para que los proponentes de proyectos se conecten con el ecosistema financiero y tengan un entendimiento común sobre las oportunidades para movilizar capital hacia soluciones impactantes.

El programa CFA tiene como objetivo movilizar los flujos financieros necesarios para cumplir la ambición de los países de limitar el calentamiento global a 1,5°C.

NTT DATA México, el socio implementador de la Aceleradora de Financiamiento Climático, organizó en México el 1er Evento Regional Latam con la participación de 6 empresas mexicanas, 3 peruanas y 2 colombianas aceleradas por el programa

En México, el programa CFA reúne a los actores clave en la cadena de suministro de financiamiento climático: proponentes de soluciones, proveedores de financiamiento y actores del sector público.

El programa facilita un enfoque colaborativo para desbloquear financiación para proyectos climáticos y crear una cartera de proyectos de reducción de carbono y "listos para invertir". El programa CFA también busca generar beneficios colaterales, como apoyar un desarrollo sostenible inclusivo, la recuperación ecológica y mejorar la igualdad de género y la inclusión social.



Favorecer la financiación y crear una cartera de proyectos de reducción de carbono "listos para invertir".

13 proyectos acelerados de 5 sectores: agua, residuos, agricultura y silvicultura, energía y transporte.

Potencial de reducción de 72 millones de tCO₂ de los proyectos.

Hoja de Ruta de Colombia Power-to-X

Colombia 

Colombia presentó en septiembre de 2021 su Hoja de Ruta H2 (Ministerio Energía + NTT DATA Colombia).

Ahora, como parte del programa alemán *PtX-Hub*, financiado por el Ministerio Federal de Economía y Acción Climática de Alemania (BMWK), esta Hoja de Ruta se ha complementado para incorporar las políticas del PND 2022-2026, especialmente Transición Energética Justa y reindustrialización verde, así como criterios de sostenibilidad.

El equipo de **NTT DATA Colombia** elaboró una evaluación estratégica, técnica y de mercado a escala nacional; además, el equipo discutió y evaluó los principales obstáculos y desafíos que impiden el desarrollo de PtX en la economía con más de 110 partes interesadas.

La solución abarca la definición de 20 acciones, objetivos clave, resultados esperados y un modelo de gobernanza en las dimensiones legal, de mercado, de infraestructura y de innovación a escala nacional necesarias para el impulso del hidrógeno verde (H2V) en la producción de amoníaco verde y metanol, combustibles y metano sintético (gas natural sintético), conocidos colectivamente como moléculas X.

El Complemento a la Hoja de Ruta del Hidrógeno de Colombia para la incorporación de **tecnologías Power-to-X** (PtX) fue entregado como una hoja de ruta estratégica clave para el desarrollo de políticas públicas y la expansión de la adopción de hidrógeno limpio en el país, teniendo en cuenta la sostenibilidad, aspectos en todas las ideas y recomendaciones plasmadas.



Con la implementación de esta Hoja de Ruta, para 2030 se podrían mitigar entre 900.000 y 1 millón de toneladas de CO₂e al año, lo que permitiría invertir entre 5.700 y 6.900 MUSD en inversiones productivas con empleos verdes locales y el desarrollo de alrededor de 500 MWez para la producción limpia de hidrógeno.

Consultoría de Accesibilidad Digital

Para **NTT DATA Brasil** la accesibilidad digital impulsa la autonomía y la inclusión digital de las personas con discapacidad, ayudando a los clientes a crear canales digitales más accesibles. Con un equipo técnico, con y sin discapacidad, especializado en lineamientos internacionales, se han brindado servicios de consultoría, *testing* y calidad, capacitación, sensibilización y adopción, centrados en el cliente, entendiendo la singularidad de cada persona.

Para tener una aplicación de la accesibilidad digital total y exitosa es necesario un sistema colaborativo con todos los involucrados en el ciclo de desarrollo de software de cualquier canal digital y no digital. Por esto, como parte de la metodología del proyecto, se desarrolló un *journey* con servicios de capacitación y sensibilización para asegurar el conocimiento y la participación de todos en el proceso de desarrollo de software, ya sean profesionales de NTT DATA o profesionales de nuestros clientes.

Estos servicios de consultoría ayudan a nuestros clientes a pensar y crear accesibilidad desde la concepción de un producto, comprender su nivel de madurez en accesibilidad digital y crear una hoja de ruta para la evolución. Y brindamos servicios de pruebas de accesibilidad digital para identificar problemas y mejorar la accesibilidad de sus productos.

También tenemos alianzas con organizaciones sin fines de lucro especializadas en capacitar a personas con discapacidad visual para su inclusión en el mercado laboral donde nuestros expertos han desarrollado capacitación en accesibilidad digital para ellos, y utilizamos sus servicios para contratar personas con discapacidad para nuestro equipo.

Brasil



+7
clientes
estratégicos

+20.000
errores de
accesibilidad
identificados y
solucionados
antes de pasar a
producción

NTT DATA EMEAL ha desarrollado **soluciones tecnológicas** en el ámbito de la sostenibilidad para impulsar la transformación hacia un modelo resiliente, eficiente y respetuoso con el medio natural.



Plataforma en la nube de visualización de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)



Plataforma de apoyo a las operaciones de crédito y la gestión de las emisiones de carbono



Plataforma forestal inteligente para medir y controlar el carbono almacenado en los bosques



Herramienta de gobernanza, gestión y valoración del capital natural



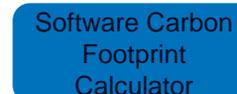
Asistente Virtual cognitivo centrado en la conversación escrita y hablada



Herramienta de certificación digital y trazabilidad basada en la tecnología *blockchain*



Solución que realiza un análisis estático del código de sostenibilidad



Solución para controlar y notificar las emisiones de carbono relacionadas con los sistemas informáticos



Conjunto de soluciones y sistemas para integrar la gestión de la movilidad y la seguridad vial



Solución nativa en la nube para supervisar y controlar el sistema de distribución de agua



Plataforma de *software IoT* para la vigilancia y alerta temprana de la contaminación



Plataforma para supervisar y optimizar el uso de los espacios de trabajo.

Caso práctico de la herramienta VALU-ES

España 

El proyecto LIFE Iberconejo pretende implementar un sistema de gobernanza para la gestión del conejo en la Península Ibérica. En el proyecto participan como socios un total de 15 entidades españolas y portuguesas junto a la Unión Europea. Liderado por WWF España, cuenta con representantes de todos los agentes sociales implicados en su gestión: administraciones públicas, cazadores, agricultores, conservacionistas y organismos científicos.

Durante el desarrollo del proyecto se ha elaborado una herramienta que permite valorar tanto los costes y beneficios directos que las poblaciones de conejo generan sobre la economía, como las externalidades (positivas y negativas) para la sociedad.

[Medición del impacto socioeconómico del conejo - Iberconejo](#)

La herramienta ha sido elaborada por NTT DATA España, en el marco de la Acción C3 del LIFE Iberconejo, y se ha testado y ajustado con dos casos de estudio, en dos municipios con realidades muy diferentes respecto al conejo de monte, uno en Castilla-La Mancha (España) y otro en el Alentejo (Portugal).

La herramienta se ha desarrollado a partir del Protocolo de **Capital Natural**, un marco de decisión que ayuda a entender, medir y valorar los impactos y las dependencias sobre el capital natural.

Los modelos de valoración de impactos positivos y negativos de una especie contribuyen a generar información que ayuda a mejorar la toma de decisiones de gestión de las poblaciones de conejo, dado que incorporan tanto información cuantitativa como monetarias y no monetaria de las sinergias y contrapartidas derivadas de la presencia de la especie en el territorio.



Una herramienta que contribuye a una mejor gestión de las poblaciones de conejo de monte, valorando los beneficios y costes que la especie supone para la sociedad de cara a la toma de decisiones de gestión informadas teniendo en cuenta la ecología, la demanda social y las necesidades económicas de cada territorio.



(05)
Social

5.9

Proveedores



Proveedores

NTT DATA EMEAL impulsa la sostenibilidad de su cadena de valor, promoviendo el desarrollo de sus proveedores, apoyando e impulsando aquellas iniciativas que tengan un impacto favorable en su desarrollo.

Homologación de proveedores

Antes de que un proveedor inicie una relación comercial con **NTT DATA EMEAL** tendrá que ser homologado, a través de la herramienta SAP Ariba SLP, siguiendo las pautas establecidas de homologación en este procedimiento. El objetivo es asegurar que nuestros proveedores conocen las Políticas y compromisos asumidos por NTT DATA EMEAL en materia de calidad, medioambiente, energía, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y protección de datos, además de reducir y/o eliminar riesgos:

- Derivados de incumplimientos de obligaciones legales/fiscales por parte del proveedor, ante los que tendría que responder NTT DATA EMEAL.
- De interrupción de servicio y/o entrega de una calidad de producto/servicio inferior a la deseada. La homologación de un proveedor busca asegurar que se cumple con los requisitos mínimos para que NTT DATA EMEAL pueda mantener una relación comercial.

El cumplimiento de requisitos adicionales a los considerados mínimos será tenido en cuenta a la hora de valorar propuestas de diferentes proveedores compitiendo en un proceso específico.

Gestión sostenible de proveedores

A partir de noviembre del 2023, hemos incorporado al proceso de homologación de los proveedores un capítulo de sostenibilidad, con el cual se evalúan, con 31 preguntas a empresas grandes y con 22 a pequeñas y medianas empresas, para medir su nivel de desarrollo en este ámbito.

Durante el FY23, 347 proveedores fueron homologados bajo criterios de sostenibilidad.

Además, a partir de este año 2024, la gestión de proveedores se llevará a cabo en la solución de SAP Ariba *Supplier Lifecycle Performance* (SLP).

Durante FY24 se implantará la herramienta SAP Ariba *Supplier Risk*, solución que ayuda a eliminar el desafío de la gestión de riesgo del proveedor, supervisando los aspectos de la gestión del ciclo de vida del proveedor en cuatro dimensiones principales de riesgo: financiera, operativa, ambiental y social, regulatoria y legal.

En el caso de la subcontratación, la gestión de estos proveedores se llevará igualmente en la solución de SAP



SAP ARIBA User Manual
Sustainability Questionnaire

Ariba SLP, salvo los países que contemplan una excepción en su gestión de subcontratación.



Supervisión de proveedores

NTT DATA EMEAL realiza un proceso permanente de evaluación interno llevado a cabo por los equipos de *Procurement*, en colaboración con las áreas pertinentes en cada caso y siguiendo las directrices marcadas dentro de la estructura de coordinación y gobierno global.

En este proceso, se controla que el proveedor cumple las expectativas en cuanto a los plazos de ejecución y entrega acordados y la calidad de los productos y servicios contratados.

Los proveedores y **NTT DATA Group**, tienen una relación importante en promover la construcción y el mantenimiento de una cadena de suministro sostenible e inclusiva a través de actividades comerciales responsables.

Por consiguiente, **NTT DATA Group** solicita a todos nuestros proveedores que comprendan la política relativa al código de conducta para proveedores, se esfuercen por entender y cooperar con estas Directrices, cumplan con las leyes aplicables, respeten los derechos humanos, mantengan la salud y la seguridad, participen en el comercio justo, protejan el medio ambiente, etc., y actúen de una manera honesta y ética.

Además, en la **Política de compras** de **NTT DATA EMEAL** se recoge la normativa, responsabilidades y condiciones básicas en materia de adquisiciones a nivel corporativo.

En ella, se incluye el Código de Ética establecido en la compañía, conforme al cual debe actuar cualquier empleado de **NTT DATA EMEAL** que tenga contacto con proveedores.

Asimismo, se cuenta con políticas internas en las que se definen los procesos de adjudicación de servicios y suministros a proveedores, los cuales están basados en los principios de imparcialidad, transparencia y sostenibilidad.

Compras locales

A través de las compras a proveedores locales, **NTT DATA EMEAL** contribuye al desarrollo y crecimiento del tejido empresarial de sus comunidades. En 2023 en **NTT DATA EMEAL**, un **79% de las compras se realizaron a proveedores locales**.

Se consideran proveedores locales aquellos en los que el país de origen del proveedor (domicilio social) coincide con el país que efectúa la compra. Al igual que el año anterior, el cálculo de este indicador se realiza en base a las facturas recibidas a lo largo del año.

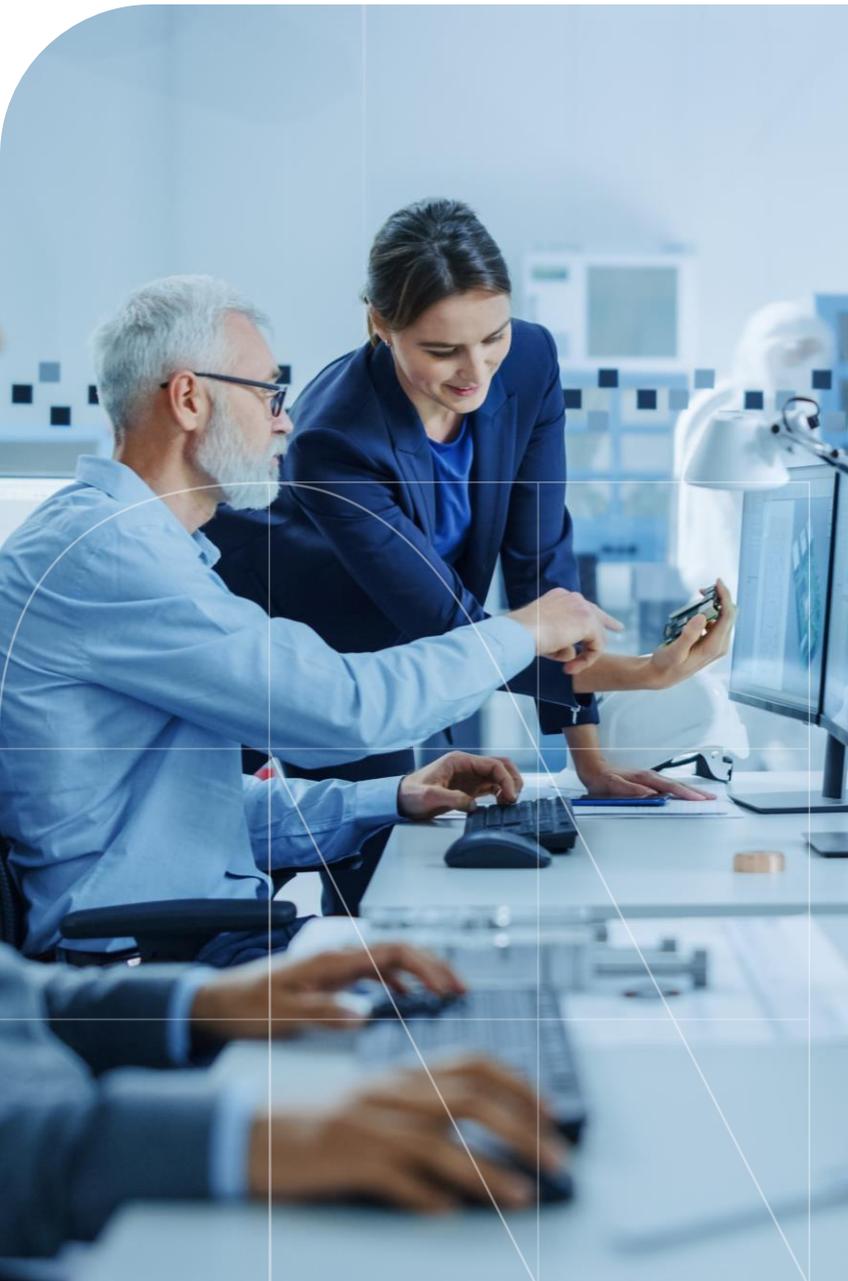
País*	Porcentaje de compras locales NTT DATA EMEAL	
	FY 23	FY 22
Alemania	84%	75%
Austria	84%	98%
Bélgica	52%	70%
España	73%	84%
Francia	97%	86%
Grecia	90%	99%
Italia	82%	87%
Luxemburgo	57%	75%
Países Bajos	14%	75%
Portugal	94%	90%
Reino Unido**	80%	83%
Rumanía	95%	94%
Serbia	69%	75%
Suiza	13%	99%
Argentina	83%	88%
Brasil	55%	99%
Chile	90%	91%
Colombia	83%	96%
México	90%	92%
Perú	84%	83%
USA	94%	93%
Marruecos	100%	100%

* No incluye los países de Croacia, Ecuador, Uruguay y Vietnam.

** Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

(06) Gobernanza





Compromiso con la cultura corporativa

NTT DATA EMEAL es una empresa comprometida con la cultura corporativa que se enmarca en un entorno en el que los valores de trabajo en equipo, previsión y la prioridad del cliente, son fundamentales. Las buenas prácticas, en línea con los principios de sostenibilidad y buen gobierno corporativo junto con la promoción de los principios de integridad, transparencia y la ética, así como los criterios y directrices de *Compliance*, y en materia de prevención de riesgos, asientan también las bases de la cultura corporativa en nuestra compañía.

Para promover este compromiso, el Consejo de Administración de NTT DATA EMEAL ha aprobado un **nuevo Código de Conducta** para la región, que es de obligado cumplimiento para todos los empleados, socios de negocio y terceros que actúen con la entidad o en nombre de la entidad. Asimismo, esta cultura se potencia a través del **Curso de *Compliance* global** elaborado por el área de Compliance EMEAL contribuyendo a expandir esta cultura.

Dentro de la organización existen determinadas áreas encargadas de promover esta cultura en la compañía, con carácter principal las áreas globales de *Compliance*, *People* y Auditoría Interna.

(06) Gobernanza

6.1

Órganos de gobierno



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

Consejo de administración

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

Este órgano, se configura como garante último de la función consistente en la identificación y gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales que afecten a la empresa y/o a sus grupos de interés.

A consecuencia de la estrategia de transformación y combinación de negocios, One NTT, el modelo de gobernanza podría adecuarse a la misma y por tanto la composición del Consejo.

Los miembros del Consejo de Administración con cargo vigente al cierre del FY23 son los siguientes:

Consejo de administración	
Presidente	Eduardo Serra Rexach
Consejero delegado del grupo NTT DATA EMEAL	Chieri Kimura
Consejeros independientes	Pedro Luis Uriarte Santamarina (Vicepresidente 2º) Pilar Zulueta de Oya Alejandro Ferreiro Yazigi Mónica de Oriol Icaza
Consejeros dominicales del grupo NTT DATA	Tsunehisa Okuno (Co-Presidente) Kei Anzai Miyuki Ide Patrizio Mapelli Robb Rasmussen
Consejero ejecutivo	Félix Bonmatí Fernández
Secretario del Consejo - no consejero	Antonio Gómez-Jarillo

Comisiones delegadas

En ejercicio de sus funciones de organización, el Consejo constituyó formalmente dos Comisiones Delegadas:

- la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento**
- la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

Asimismo, ha decidido constituir un **Comité Consultivo** denominado **Transformation Advisory Committee**, para hacer un seguimiento y supervisión pormenorizada de todas las actividades vinculadas a la integración que ha generado la nueva organización NTT DATA EMEAL.

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

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

A continuación, se indican los miembros con cargo vigente a la fecha de cierre del presente ejercicio FY23.

Cargo	Comisión de nombramientos y retribuciones	Comisión de auditoría y cumplimiento
Presidente	Pilar Zulueta de Oya	Alejandro Ferreiro Yazigi
Miembros	Pedro Luis Uriarte Santamarina Mónica de Oriol Icaza Kei Anzai Miyuki Ide	Pilar Zulueta de Oya Kei Anzai Miyuki Ide Pilar Zulueta de Oya
Secretario	Antonio Gómez Jarillo	Antonio Gómez Jarillo

Observador permanente: Chieri Kimura

El **Consejo de Administración**, delega específicamente en la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo**:

- Tareas de supervisión y control directo de la gestión global de los riesgos, que lidera el **Chief Risk Officer (CRO)**, junto con otros órganos de gobierno corporativo. Esta función implica la aplicación en la compañía de los principios de buen gobierno corporativo, de cumplimiento normativo y de control interno, así como la implementación efectiva de acciones e iniciativas concretas que promueve la Comisión.
- Durante la gestión de riesgos, analizar la información que ha podido ser obtenida a través de diferentes canales que la compañía tiene institucionalizados, como pueden ser aquellos vinculados a asesores y otros proveedores que puedan intervenir en la gestión de riesgos (*Broker de Seguros*) así como otros derivados de su pertenencia a asociaciones empresariales y su participación en foros de opinión vinculados a sus actividades.
- Elevar al Consejo, en su reporte regular de cada reunión, y específicamente al final de cada año fiscal, sobre sus conclusiones acerca de dichos trabajos del área de Auditoría Interna conforme al Plan de Auditoría Interna, así como sobre la mencionada evaluación de riesgos.
- Supervisar las incidencias y acciones que puedan resultar del desempeño de la función independiente por el área global de Auditoría Interna, en cuanto al control y eficacia de los procesos internos.

La **Dirección de Auditoría Interna** de NTT DATA EMEAL, por su parte, informa en cada reunión de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo, acerca de todos los trabajos desarrollados desde la última reunión de dicha comisión, incluyendo el reporte de sus trabajos de revisión, así como el seguimiento de las recomendaciones realizadas a las unidades o áreas auditadas.

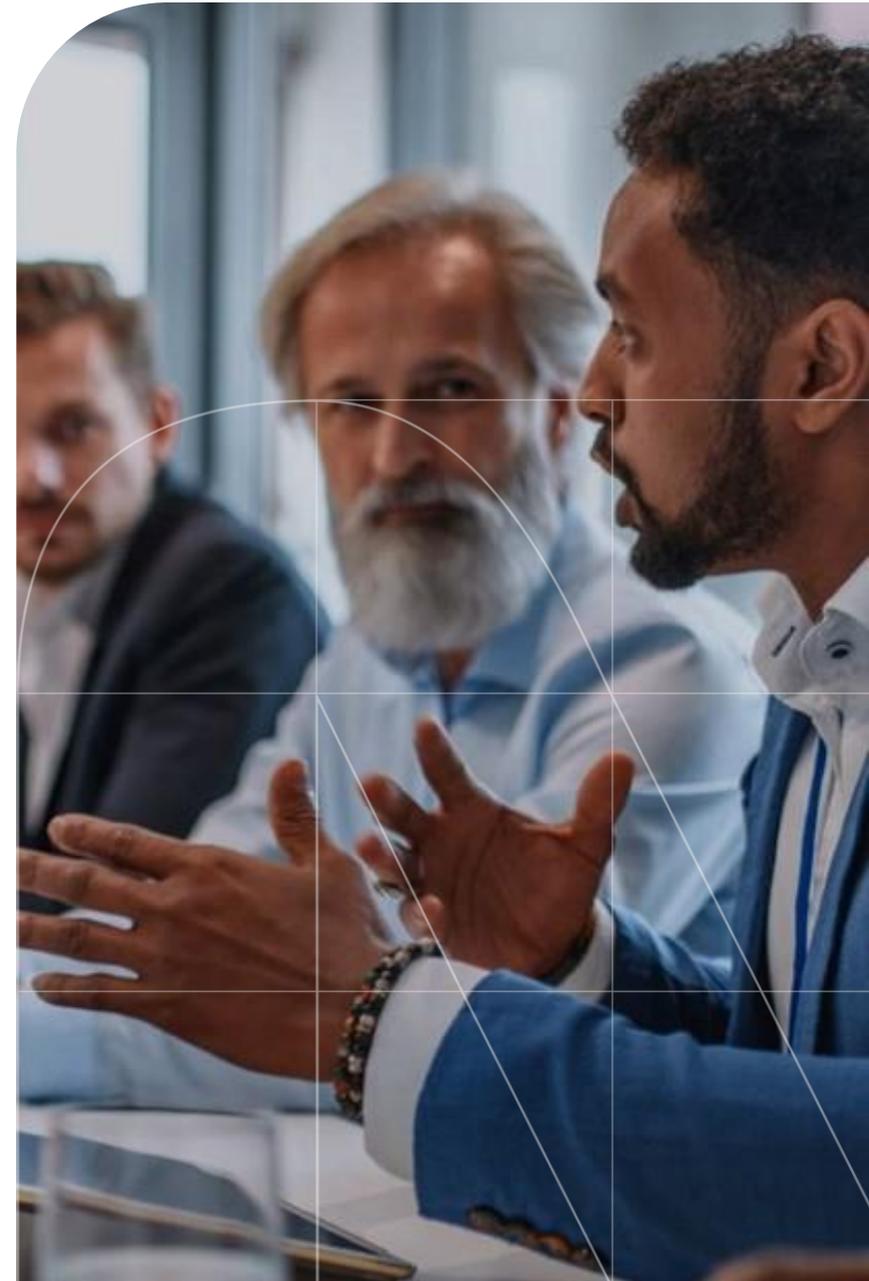
La frecuencia con la que el Consejo de Administración lleva a cabo la evaluación de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades es periódica, a lo largo de cada FY, y se realiza, como mínimo, con carácter bianual.

Auditoría Interna

El Departamento de Auditoría Interna del Grupo **NTT DATA EMEAL** desempeña un papel fundamental en la evaluación y mejora de las operaciones de la organización.

El propósito del Departamento de Auditoría Interna de NTT DATA EMEAL es revisar y evaluar objetivamente la eficiencia, operatividad y calidad de los sistemas de control interno, manteniendo la independencia de las áreas auditadas e informando al Comité de Auditoría y Cumplimiento.

El Departamento de Auditoría Interna del Grupo NTT DATA EMEAL mantiene informado al Comité de Auditoría y Cumplimiento sobre el progreso del plan de auditoría, los resultados de la auditoría interna y el estado del seguimiento de los planes de acción.



(06)
Gobernanza

6.2

Derechos Humanos



Proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos

NTT DATA EMEAL, en el desarrollo de su actividad, persigue no causar impactos negativos en el ámbito de los derechos humanos (DDHH), potenciando de forma continua su respeto, y **prohíbe el trabajo forzado y el trabajo infantil**.

De manera permanente, la compañía implementa un proceso continuo de gestión en materia de DDHH que permite identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos. Para lograrlo, a continuación, se presentarán una serie de políticas, instrumentos y mecanismos que NTT DATA EMEAL utiliza.

Código de Conducta de NTT DATA Group

Creado por la sociedad matriz japonesa, y se aplica a todas las unidades regionales de dicho grupo, potencia la defensa y protección de los derechos humanos en el seno de la organización y en toda interacción de la compañía con terceros. En ese código, se dedica una sección específica al respeto de los derechos humanos, apoyando plenamente la política del grupo en este ámbito (la NTT Group Global Human Rights Policy).

[ntt-data-group-code-of-conduct.pdf \(nttdata.com\)](https://nttdata.com/ntt-data-group-code-of-conduct.pdf)

NTT Group's Human Rights Charter

En la intranet global corporativa se continúa publicando este documento a fin de que se conozca y puedan acceder al mismo todos los empleados en la organización.

[Respect for Human Rights | CSR Theme | United NTT | Sustainability | NTT \(group.ntt\)](#)

Código de Conducta para la sostenibilidad en la cadena de suministro de NTT DATA Group (NTT DATA Group Guidelines for Sustainability in Supply Chain).

[codigo-de-conducta-para-proveedores-es.pdf \(nttdata.com\)](https://nttdata.com/codigo-de-conducta-para-proveedores-es.pdf)

En este FY23 y en el marco de refuerzo de las acciones vinculadas con la gestión de proveedores del NTT DATA Group, NTT DATA EMEAL ha adoptado íntegramente el texto de este código, el cual refleja los principios y directrices en materia de sostenibilidad, derechos humanos, laboral y protección del medioambiente, que deben seguir todos los proveedores del grupo, y cuyo fin es asegurar procesos de compra éticos y responsables de acuerdo con las políticas de compras de NTT DATA Group. El código se ha traducido a todos los idiomas aplicables en la región NTT DATA EMEAL y se ha publicado en la web corporativa de cada país.

Código de Ética y Conducta Profesional

Como novedad en este FY23 compartimos que el área global de Compliance ha preparado un **nuevo Código de Ética y Conducta Profesional**, propio para la región NTT DATA EMEAL, plenamente alineado con el Código de Conducta de NTT DATA Group.

Este nuevo código incluye un apartado específico vinculado al respeto a los derechos humanos, donde se establece que cada entidad filial de **NTT DATA EMEAL** garantizará el cumplimiento de los más altos estándares de protección de los derechos humanos, de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Para ello, con independencia del país en el que opere, cada entidad filial de NTT DATA EMEAL, deberá actuar de manera diligente y responsable para prevenir, detectar o mitigar situaciones que puedan comprometer los derechos humanos, de acuerdo con la política global interna existente, así como evitar impactos negativos medioambientales, en su cadena de valor, ya se den en el contexto de sus actividades o en aquellas encomendadas a socios de negocio.

Se prevé comunicar a toda la organización este nuevo Código de Conducta de NTT DATA EMEAL, que ha sido aprobado por el Consejo en fecha 20 de marzo de 2024, a principios del FY siguiente.

[Codigo-de-etica-y-conducta-profesional-NTT-DATA.pdf \(nttdata.com\)](#)

NTT DATA EMEAL - Código de Ética y Conducta Profesional

3.2. Respeto de los Derechos Humanos

En cada Entidad de *NTT DATA EMEAL* garantizaremos el cumplimiento de los más altos estándares de protección de los Derechos Humanos, de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Es imprescindible que en cada Entidad de *NTT DATA EMEAL*, independientemente del país en el que opere, actuemos de manera diligente y responsable para prevenir, detectar o mitigar situaciones que puedan comprometer los Derechos Humanos, de acuerdo con la Política Global interna existente, así como que evitemos impactos negativos medioambientales, en su cadena de valor, ya se den en el contexto de sus actividades o en aquellas encomendadas a socios de negocio.

3.3. Nuestro entorno de trabajo

Compromiso con el talento

En *NTT DATA EMEA* promovemos el desarrollo de nuestras Personas, haciendo nuestros mejores esfuerzos, yendo más allá de las obligaciones puramente profesionales.

Nos enorgullece y enriquece la diversidad de nuestra plantilla y la singularidad de cada uno de nuestros profesionales, por lo que promovemos iniciativas clave como las consideradas en nuestra Política global de Diversidad e Inclusión.

Además, en cuanto a la formación, en *NTT DATA EMEAL* hemos impulsado programas formativos para que nuestros empleados puedan continuar desarrollando todo su potencial, y apoyamos la participación de nuestras Personas en congresos, conferencias o seminarios; promovemos la publicación de artículos, estudios y libros, así como la impartición de cursos sobre cualquier materia en la que tengan especial conocimiento e interés; siempre que no se incluya información que pueda constituir un secreto empresarial, confidencial o restringida de los clientes, otros terceros, o de *NTT DATA EMEAL*.

Compromiso con la calidad y la innovación

En *NTT DATA EMEAL* perseguimos la consecución de la máxima satisfacción de todos nuestros líderes de opinión y clientes, proporcionando productos y servicios de máxima calidad que se anticipen y respondan a sus necesidades.

De acuerdo con los criterios de nuestro sistema de calidad, esperamos que todas las *Personas de NTT DATA EMEAL*:

- ✓ Orienten su actividad a la satisfacción de las necesidades del cliente, aportándole el máximo valor, aportándole el máximo valor, principalmente a través de la innovación y una constante escucha activa.
- ✓ Se comprometan con la práctica diaria de la mejora continua, obligándose a cumplir con los estándares de calidad establecidos.
- ✓ Realicen actividades de prevención de errores operativos y se orienten a la producción sin deficiencias, como forma de maximizar la calidad.
- ✓ Manifiesten predisposición y colaboración activa para optimizar la gestión de los procesos de trabajo.

La preocupación y el compromiso con la calidad es responsabilidad de todos nosotros. Por ello, compartimos el conocimiento para crear una cultura empresarial común que permita adaptarse a las nuevas exigencias del negocio, al mismo tiempo que contribuya a reducir costes y mejorar la eficiencia y posición competitiva en el mercado, conforme a los más adecuados estándares y prácticas homologadas.

Protocolos y medidas contra el acoso

NTT DATA EMEAL cuenta con un **protocolo corporativo contra el acoso sexual y moral**, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas, que es gestionado a través de las áreas de People y administración de personal.

Este protocolo dispone de los correspondientes procedimientos de gestión y la colaboración del mediador y comisión de control y prevención. Para ello, el grupo **NTT DATA EMEAL** pone a disposición de los profesionales y terceros, el canal global de denuncias o Sistema de *Whistleblowing*, para la comunicación anónima de este tipo de supuestos.

Asimismo, todos los países se rigen bajo los principios del Código de Ética y Conducta Profesional de la compañía. No obstante, algunos incorporan otras medidas específicas para prevenir el acoso, la violencia y fomentar la convivencia, entre las que se pueden encontrar:

País	Medidas específicas para la prevención del acoso
Alemania	<i>eLearning's</i> obligatorios sobre el Código de Conducta y la Ley General de Igualdad de Trato (<i>Allgemeines Gleichstellungsgesetz</i>)
Austria	<i>eLearning's</i> obligatorios sobre el Código de Conducta
Bélgica	Procedimiento de carga psicosocial
Brasil	Formación obligatoria sobre prevención del acoso
Chile	Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral
Colombia	Comité de convivencia
España	Protocolo contra el acoso moral en el ámbito de trabajo y Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo
Francia	Prohibición del acoso moral, conforme al artículo L.1152-1 del Código de Trabajo Francés
Grecia	Política contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo
Luxemburgo	Política de acoso
Marruecos	Protocolo contra el acoso sexual o de carácter sexual y Protocolo contra el acoso psicológico
México	Regulación interna del lugar de trabajo y Protocolo anti-acoso
Perú	Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual y procedimiento interno para la creación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual
Portugal	Guía de conducta local y comité de conducta
Reino Unido	Política contra el acoso y el <i>bullying</i>
Rumanía y Serbia	Política de dignidad en el trabajo
Estados Unidos	Medidas en el Manual para empleados (<i>Employee Handbook</i>)

Canal de denuncias (*Whistleblowing*)

El **canal de denuncias o Sistema de Whistleblowing**, de alcance global, es confidencial y anónimo (esto último si así lo quiere el denunciante), habilitado en la web corporativa de cada país, y accesible a todos los empleados de la región, así como a terceros (clientes, proveedores, etc.) que actúen en nombre de la empresa o que, de cualquier modo, interactúen o colaboren con ella.

Este canal global es efectivo desde el 1 de mayo de 2022, lo que se comunicó adecuadamente a todos los empleados de la organización en su momento. A este comunicado se acompañó una sencilla guía facilitando información útil sobre el canal, informando cómo se puede acceder para formular denuncias y qué se puede reportar concretamente, tanto en lo referente a posibles incumplimientos de la normativa externa como de la interna que resultan aplicables a NTT DATA EMEAL, promoviendo su libre uso.

A través del canal de denuncias, en FY23 se han recibido un total de 59 denuncias. Al igual que sucedió el año anterior, gran parte de estas comunicaciones se vinculan al ámbito de People (Laboral), ya que implican presuntas incidencias en la gestión de personas, en el ámbito de proyectos, y sin conexión específica con aspectos de Compliance. Adicionalmente, un total de nueve denuncias se vinculan con la igualdad de género, y, en concreto, cinco de ellas impactan más en el ámbito de derechos humanos. Estas comunicaciones se han gestionado internamente, siguiendo los procedimientos aplicables, y se han redirigido a las unidades de People y competentes, respectivamente, para llevar a cabo la correspondiente investigación y adopción, en su caso, de las medidas disciplinarias necesarias, dentro del marco legal en vigor.

Acceso al canal de denuncias web NTT Data EMEAL: [Home - BKMS System \(bkms-system.net\)](https://it.nttdata.com/whistleblowing)

Sobre el Canal de denuncias:

- Es objetivo y **se gestiona, de forma independiente**, a través de un Despacho de Abogados español de prestigio, contratado al efecto.
- Está alojado en **una plataforma externa tecnológica avanzada**, ubicada en Alemania, manteniendo sus características de canal confidencial y anónimo, con arreglo a adecuados parámetros de confidencialidad, privacidad y seguridad.
- Toda información que se comunica queda **encriptada** y únicamente puede acceder a ella un número muy limitado de personas del equipo del Despacho de Abogados asignado.

El 20 de marzo de 2024, el Consejo ha aprobado el **procedimiento interno**, que regula el funcionamiento de este canal, e incluye tres anexos específicos que se han elaborado para España (de conformidad con Ley 2/2023, de 20 de febrero, sobre la **protección de las personas** que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y que traspone la Directiva de la UE en este ámbito), Italia y Rumanía (estos dos últimos de acuerdo a la normativa local aplicable en la materia). Adicionalmente, se encuentra actualmente en fase de análisis determinar si es necesario redactar un anexo específico para Alemania, con arreglo a su legislación local en este ámbito.

Nuevo canal de denuncias local, aplicable en Italia

Durante el FY23 se ha creado en la entidad NTT DATA Italia SpA (filial de NTT DATA EMEAL), para dar cumplimiento a los requerimientos normativos de la legislación italiana en este ámbito y que transpone la Directiva de la UE en materia de *Whistleblowing* (Ley 24/2023).

Este canal de denuncias local utiliza la misma plataforma que está operativa para el canal de denuncias global, así que se encuentra bajo las mismas medidas de seguridad, confidencialidad y privacidad. Para la recepción de las denuncias a través de este canal, se ha formado un órgano colegiado local denominado *Comitato Segnalazioni*, integrado, entre otros miembros, por el Chief Compliance Officer de NTT DATA EMEAL y por el Head of Legal & Compliance de Italia.

Acceso: ([La nostra piattaforma di whistleblowing | NTT DATA](https://it.nttdata.com/whistleblowing) (<https://it.nttdata.com/whistleblowing>))

Canal de denuncias de NTT DATA Corporation (*Whistleblowing reporting line*)

Los empleados de NTT DATA EMEAL también pueden utilizarlo, ya que es aplicable a todas las Unidades Regionales del Grupo NTT DATA, a través de la dirección de correo electrónico: nttdata_whistleline@ogaso.com que se ha distribuido internamente, a nivel global. Este canal de denuncias se gestiona por un Despacho de Abogados externo, ubicado en Japón.

Protección al denunciante o informante en los canales de denuncia

NTT DATA EMEAL muestra su compromiso firme en proteger a los denunciantes de buena fe contra cualquier tipo de intimidación, acoso, daño reputacional, trato desfavorable, discriminación y represalias (en cualquier forma) en caso de denuncia comunicada a través del canal de denuncias o Sistema de *Whistleblowing*.

La **protección al denunciante o informante** que comunique cualquier información que pueda constituir un presunto incumplimiento de la normativa externa (incluidos delitos) o de la normativa interna, se reconoce de forma expresa, tanto en el Código de Conducta de NTT DATA Group, como en el nuevo Código de Ética y Conducta Profesional de NTT DATA EMEAL. En este sentido, el Código de NTT DATA Group así lo establece en su apartado 5.6 “*Reporting concerns*”. Por su parte, el nuevo Código de NTT DATA EMEAL pauta en su sección 4 “Canal de denuncias (Sistema de *Whistleblowing*)” que no se tolerarán represalias contra la persona que presente una denuncia de buena fe por una conducta presuntamente inapropiada o que coopere con una investigación interna o de las autoridades, conforme a la legislación aplicable.

Dicha protección también se recoge en el último procedimiento interno que se ha elaborado por el área global de Compliance, que regula el funcionamiento del canal de denuncias global de NTT DATA EMEAL. Este procedimiento tiene en cuenta además de los criterios internos de Compliance y estándares internacionales aplicables, la Directiva de la UE sobre *Whistleblowing*, poniendo foco especial en que se prohíbe cualquier forma de represalia. Esta misma protección se pone de manifiesto en el Protocolo de Investigaciones Internas, a aplicar en la región, con ajuste a lo dispuesto en el estándar internacional correspondiente (ISO 37008) y que también se prevé comunicar a la organización a principios del FY siguiente.

Asimismo, otra medida que utiliza la compañía para evitar cualquier tipo de represalia hacia el denunciante, es gestionar cuidadosamente, con la debida sensibilidad, cualquier situación de conflicto de interés que pueda generarse en el marco de la correspondiente denuncia, adoptando cuantas medidas internas resulten necesarias para su resolución, sin que se obstaculice la investigación, velando por la adecuada seguridad y confidencialidad de la información comunicada, y demás garantías del proceso.

El mensaje de la prohibición de represalias contra el denunciante o informante se potencia a través del curso global anual de compliance de NTT DATA EMEAL, que se ha lanzado en este FY23, diseñado por el área global de Compliance y de realización obligatoria para todos los empleados. Este curso ha permitido reforzar la formación al empleado sobre los canales de denuncias existentes en la organización, así como el que la misma prohíbe cualquier tipo de represalia, en línea con lo ya señalado anteriormente.

Comunicación y formación

En el marco del curso global obligatorio anual de *Compliance* de NTT DATA EMEAL de realización obligatoria para todo empleado, durante el FY23 se ha llevado a cabo una acción concreta de **formación sobre los canales de denuncias** EMEAL y el habilitado por NTT DATA Group (*Whistleblowing reporting line*).

Con esta acción, que cubre a toda la organización, la compañía ha querido reforzar el mensaje de promoción de estos canales, así como el fomento de su uso, aportando información útil y práctica al empleado.

El departamento de *Global Governance Headquarters*, de NTT DATA Group, ha lanzado durante este FY un curso de Compliance y de Seguridad, en formato online, a realizar por todos los *CEOs* y directores de las unidades regionales, así como por algunos *officers* y miembros del área de Compliance. Tras su realización, se ha informado por *el Chief Compliance Officer* de la región que la formación se ha completado satisfactoriamente, y en plazo.

Durante el FY23, al igual que en el FY anterior, NTT DATA EMEAL ha sido objeto de una **due diligence** o revisión específica en materia de derechos humanos, impulsada por el Departamento de Sostenibilidad / Oficina de Derechos Humanos de NTT DATA Group, como parte de las iniciativas que lleva a cabo en este ámbito, mostrando una evolución y la importancia de la materia.

(06)
Gobernanza

6.3

Gestión de riesgos



NTT DATA EMEAL en virtud de sus principios de buen gobierno y control interno, cuenta con un área global de Gestión de Riesgos y Seguros, dirigida y gestionada por el *Chief Risk Officer* (CRO).

Dentro de las funciones de gestión de riesgos, en coordinación con el Comité de Auditoría y Cumplimiento, el CRO identifica y evalúa los riesgos corporativos.

Estos riesgos se recogen en el catálogo de riesgos de NTT DATA EMEAL, basado en el Catálogo Global de Riesgos facilitado por NTT DATA Group, que incluye todos aquellos relacionados con las actividades del grupo, además de otros relacionados con áreas de negocio, sostenibilidad y procesos específicos de NTT DATA EMEAL para este FY23.

La actividad de evaluación de riesgos de NTT DATA EMEAL no ha identificado riesgos adicionales y específicos que sean de aplicación a nivel regional y distintos de los riesgos recogidos en el Catálogo Global de Riesgos facilitado por NTT DATA Group. Ningún riesgo fue clasificado como material (alta probabilidad y alto impacto) para la Compañía.

Metodología de gestión de riesgos

Fase 1: Identificación de riesgos

Al inicio del ejercicio se realiza la evaluación de riesgos, identificando los riesgos materiales o más críticos, y definiendo las medidas que se consideren oportunas para el ejercicio en curso, con el objetivo de prevenirlos y/o reducir su impacto.

Fase 2: Evaluación intermedia

A mitad del correspondiente ejercicio se reporta un informe que considera el estado de implantación de las medidas (previstas o no), así como los incidentes que se hayan podido producir en las mismas áreas de riesgo y una evaluación de su impacto.

Fase 3: Evaluación final

Cuando termina el ejercicio se realiza una evaluación final en la que se contempla el grado de implantación de las medidas adoptadas para su prevención y/o mitigación, así como las medidas que se estima que continúen o se adopten en el siguiente ejercicio fiscal, junto con los incidentes ocurridos y su evaluación.

El proceso global de gestión de riesgos implica a todas las entidades de NTT DATA EMEAL; la evaluación de riesgos, la evaluación intermedia y la evaluación final se llevan a cabo a nivel de país/clúster regional, y los resultados relacionados se combinan con el fin de tener una visión de la situación de EMEAL, e informar de ello.

Proceso de gestión de riesgos

El proceso de gestión de riesgos tiene como objetivo identificar las áreas que necesitan intervención y dar a las acciones relacionadas una prioridad basada en el nivel de riesgo. Todos los riesgos se abordan y gestionan en EMEAL con una graduación de esfuerzos y recursos "basada en el riesgo". Además, las acciones pueden ser cualquier tipo de iniciativa, dependiendo del factor de riesgo específico.

Este proceso pretende demostrar la capacidad de la empresa para gobernar sus propios riesgos, considerando diversas alternativas, como eliminar la fuente de riesgo, actuar sobre la probabilidad o sobre las consecuencias del evento, compartir el riesgo (por ejemplo, a través de contratos, compra de seguros, etc.), hasta retener el riesgo por decisión informada.

Los factores de riesgo del catálogo de riesgos de EMEAL, y las acciones para prevenir, mitigar o monitorizar dichos riesgos, han sido revisados y definidos por el CRO en el FY23, con la colaboración de otras áreas implicadas en la organización, para comprobar si es necesario ajustarlo debido a la evolución de las actividades del grupo y a la aparición de nuevos factores o circunstancias externas que afecten al grupo.

Resultados de la gestión de riesgos

En los resultados de la evaluación de riesgos, tanto a nivel local como de EMEAL, se establecen las prioridades para la planificación e implantación de acciones para contrarrestar los riesgos, considerando tanto la implantación de nuevos controles, para prevenir o mitigar los riesgos, como simplemente el seguimiento de los controles ya implantados y los indicadores que proporcionan sobre el estado del riesgo.

Los resultados de la evaluación de riesgos del ejercicio 2023 confirmaron que ninguna de las situaciones identificadas constituía realmente un riesgo material para EMEAL, debido a los controles ya implantados, y también teniendo en cuenta la naturaleza de nuestras actividades.

Trabajamos constantemente con tecnologías y soluciones para prevenir y controlar situaciones como los ciberataques y las posibles fugas de información, que se encuentran entre las amenazas a las que estamos más expuestos.

Otra categoría relevante de situaciones en las que se han planificado acciones son las relacionadas con los cambios en las leyes y reglamentos, aplicables a nivel nacional o internacional; esto requiere adaptar o reforzar nuestras políticas y procedimientos actuales, como en el caso de la denuncia de irregularidades, en el que actualizamos las políticas y procedimientos relacionados para cumplir, país por país, con la adopción de la última directiva de la UE, durante el ejercicio FY23.

La Ciberseguridad y Privacidad de la información han sido identificados como potenciales riesgos para **NTT DATA EMEAL**, ante un entorno cada vez más complejo, donde cada año se incrementan sensiblemente el número y la sofisticación de los ciberataques.

NTT DATA EMEAL trabaja de forma continua para minimizar y neutralizar los riesgos de los ciberataques y otras amenazas, mejorando las herramientas y capacidades de los equipos para estar preparados.

Ciberseguridad

En el ámbito de la ciberseguridad, mejoramos constantemente las herramientas y competencias de nuestros equipos para prepararnos para un entorno cada vez más exigente y regulado. Estamos aplicando una estrategia de seguridad basada en el concepto de confianza cero.

Como resultado, aunque el número y la sofisticación de los ciberataques sigue aumentando cada año, **NTT DATA EMEAL** logró evitar todos los intentos de ataque a lo largo del año sin causar incidentes importantes ni afectar a la infraestructura de la empresa.

En cuanto a formación, todos los empleados deben realizar un curso básico y obligatorio de formación en seguridad, que tuvo una participación del 85,8% en FY23. Además, cada dos meses se realizan campañas de concienciación para todos los empleados, que incluyen tarjetas de concienciación, juegos y una serie con episodios. Por último, cada usuario recibe un correo electrónico de simulación de phishing al menos dos veces al año para entrenarle en la detección de correos fraudulentos.



Security Awareness Campaign July 2023

Continuing with the awareness communications, we have started a new campaign, in which your participation, as always, is fundamental and essential to maintain and promote security in our company.

We remind you that you are required to complete these activities in the next 2 months:

- [The Inside Man: Season 1 Ep.08 - Taken \(Ransomware\)](#)

- [Ransomware Micro-module](#)

By clicking [here](#) you will access the external platform KnowBe4 to view and complete the activities in the **Training** tab.

We hope you have fun and that this content motivates you to practice security in your daily life!

Please note that these awareness activities are **mandatory** by corporate policy to help keep our company secure.

If you have pending tasks from previous months, remember that you must complete them and stay up to date. You can do this with the same link that we have provided to access the platform.

Best regards,

Corporate Security

NTT DATA
Trusted Global Innovator

Case # 81073 - [SECURITY OPERATIONS][EMA] [AUTO] [PHISHING] Report

SOC-ES
Para
CC: NTTDATA-ES-CERT; soc-es
27/10/2023

Desde **NTT DATA EMEAL Security Operations**, hemos analizado el siguiente correo que había sido reportado como un posible *phishing*.

- **Asunto del correo:** Payment Advice
- **Sender:** account@weloistecall.com

Le informamos de que se trata de un correo de **phishing** por lo que debe **eliminarlo**.

Un saludo.

Gracias por su colaboración

Corporate Security - SOC
NTT DATA Spain Security Office
Tel: +34 91 749 00 00

Novus Building, Cam. Fuente de la Mora 1
28050 Madrid, Spain
<https://es.nttdata.com>

NTT DATA

NTT DATA EMEAL se ha certificado en el marco de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) corporativo basado en los estándares ISO 27001, ENS (Esquema Nacional Seguridad) nivel alto, TISAX e ISAE con los siguientes objetivos:

- Información clasificada y bajo control. Garantizar la disponibilidad, confidencialidad e integridad de la información gestionada por la empresa.
- Riesgos gestionados. Demostrar que los riesgos asociados a los servicios prestados por la compañía están identificados, evaluados y gestionados, de forma que se garantice el acceso a la información respetando las estrategias definidas por la compañía y sus clientes.
- Concienciación. Proporcionar una concienciación interna sobre los temas relacionados con la seguridad de la información, de manera que se asegure que los actores implicados sepan evitar incidentes o bien sepan cómo actuar en caso de detectar alguno.
- Compromiso. Demostrar el compromiso de la organización con la seguridad de la información, en especial cuando se trata de gestionar la información de los clientes.
- Inversiones priorizadas. Priorizar las inversiones en controles de seguridad en función del valor que aportan al servicio y al nivel de seguridad que los clientes necesitan.

En la siguiente tabla se pueden observar algunas de las localizaciones donde cumplimos con las normas internacionales del mecanismo ISO 27001, ENS y TISAX que definen los requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad de la información de las empresas y organizaciones de las amenazas y riesgos contra la información.

Por su parte, ISAE (*International Standard on Assurance Engagements*) es una Norma internacional sobre los compromisos de garantía para los clientes, que no evalúa controles de seguridad física, salvo existencia del cuerpo documental (por ejemplo, Gestión de accesos a los CPDs).

Localizaciones	ISO/IEC 27001:2017	ENS (Alta)	TISAX	ISAE*
Alemania	X (10 centros)		X (5 centros)	X (10 centros)
Argentina	X			
Austria	X			
Brasil	X	X		
Colombia	X			
España				
• Alicante	X (2 centros)	X	X	
• Barcelona	X	X	X	
• Ciudad Real	X	X		
• Madrid	X	X	X	
• Murcia	X		X	
• Santander	X			
• Sevilla	X	X (2 centros)	X	
• Valencia	X	X		
Grecia	X			
Italia	X (3 centros)			
Marruecos	X		X	
Perú	X	X		
Reino Unido	X (2 centros)			
Rumanía	X (6 centros)		X (5 centros)	
Serbia	X (2 centros)		X (2 centros)	
Suiza	X			
USA	X			

Las ciudades donde se ubican los centros se pueden consultar en el capítulo de certificaciones.

Además, algunos centros a nivel internacional han obtenido otro tipo de certificados pero que también se engloban dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) corporativo que **NTT DATA EMEAL** está adquiriendo. Estos estándares se detallan a continuación:

Localizaciones	ISO/IEC 27005	ISO/IEC 27017	ISO/IEC 27018	ISO 20000	CE+	CE
Italia	X (3 centros)	X (3 centros)	X (3 centros)			
Reino Unido					X (1 centro)	X (3 centros)
Rumanía				X (6 centros)		
España				X (4 centros)		
Perú				X		
Brasil				X		
Chile				X		
México				X		

- **ISO 27005:** Suministra las directrices para gestionar los riesgos que puede sufrir la información de una empresa, principalmente se apoya en el ISO/IEC 27001.
- **ISO 27017:** Busca que se cumplan con todos los controles relacionados con la seguridad en los servicios en la nube.
- **ISO 27018:** Marco normativo en base a las mejores prácticas en materia de protección de la información e identificación del personal, ofrece una guía sobre cómo se debe conservar la información y cuál es su ciclo de vida.
- **ISO 20000:** Estándar de calidad que garantiza que los servicios de gestión y soporte TI siguen las mejores prácticas del mercado.
- **CE (Cyber Essentials) y CE+ (Cyber Essentials Plus):** es un estándar respaldado por el gobierno del Reino Unido que implica una autoevaluación que garantiza que las empresas tengan los controles técnicos necesarios para protegerse contra ataques cibernéticos. En el *Cyber Essential Plus*, se realiza una evaluación rigurosa realizada por un evaluador externo.

Privacidad

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

Este año se han actualizado varios procedimientos de protección de datos personales. Por ejemplo:

- Procedimientos para proveedores
- Política de conservación de datos
- Protección de datos por diseño y por defecto

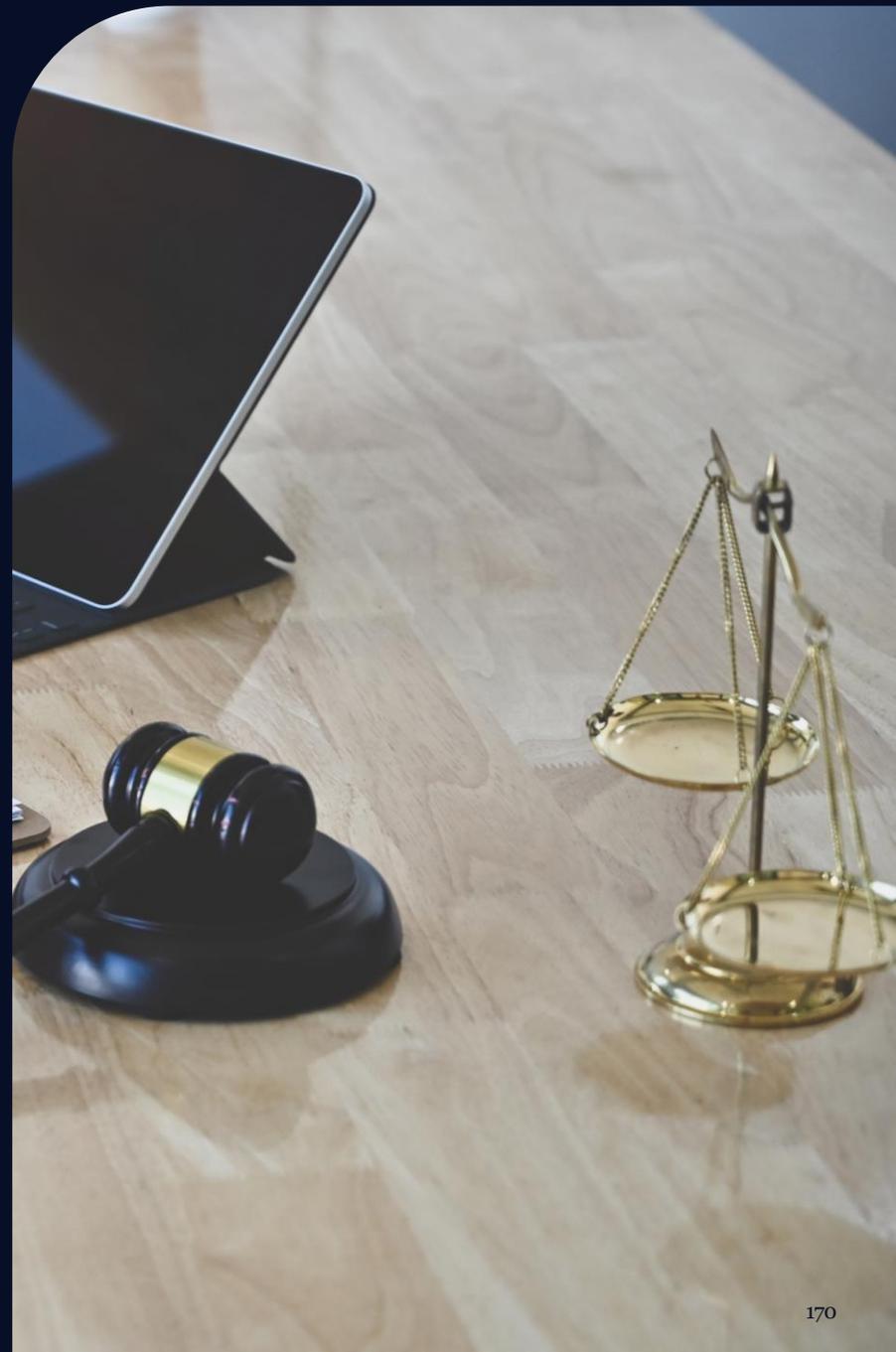
Durante el FY23 solo cabe destacar un incidente de seguridad que se solventó inmediatamente con la colaboración del cliente sin consecuencias para las personas.

En cuanto a formación, además del curso de formación básica que se imparte a todos los empleados, hay varios cursos y actividades de concienciación diseñados para mejorar la comprensión de la privacidad según nuestras necesidades y prácticas empresariales. Por ejemplo, realizamos cursos especializados para equipos de negocio, áreas de apoyo al negocio, directivos, etc.

(06)
Gobernanza

6.4

Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno



Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

NTT DATA EMEAL manifiesta su clara voluntad y propósito de cumplir con todas las leyes anticorrupción, prohibiendo expresamente en su seno cualquier tipo de corrupción, activa o pasiva, directa o indirecta.

En el marco de su **Programa de Compliance**, promueve diferentes acciones y medidas para evitar cualquier delito y, en especial, el de corrupción en cualquier forma. Tales acciones pueden clasificarse en:

- a) de formación;
- b) de comunicación;
- c) de prevención;
- d) de detección;
- e) de supervisión;
- f) de monitorización;
- g) de auditoría y
- h) correctivas.

En cumplimiento de la normativa que en cada momento resulte aplicable, **NTT DATA EMEAL** podrá implantar las **medidas anticorrupción y de control** que estime oportunas, a su discreción y en cumplimiento de la normativa que en cada momento resulte aplicable, sirviéndose de cualesquiera herramientas de carácter tecnológico o de otro tipo, en aras de **prevenir la comisión de cualquier delito o de su detección**, en el eventual supuesto de que el mismo se hubiera producido.

Para ello, la **Alta Dirección** adoptará las decisiones que estime pertinentes, encargando las funciones necesarias al área global de **Compliance** y que deberá contar, ineludiblemente, con la colaboración de todas las áreas de la organización, especialmente la de negocio, a través de sus responsables, que tendrán la consideración de conectores clave.

Las medidas adoptadas se revisarán y actualizarán, con carácter periódico, por el área global de Compliance en coordinación y con la colaboración del resto de áreas de la organización.



6.4

Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

Formación: Curso global de *compliance*

Se ha definido un nuevo material de formación en Compliance, pragmático, que cubre todas las entidades de **NTT DATA EMEAL**. Este material de formación está totalmente alineado con los criterios y directrices de Compliance de la sede central, y se centra principalmente en:

- el Código de Conducta del Grupo NTT DATA
- la prevención penal (incluida la lucha contra la corrupción y el soborno)
- la lucha contra prácticas anticompetitivas
- el sistema de denuncia de irregularidades

La formación utiliza tecnología de Inteligencia Artificial (IA) mediante la inserción de diferentes avatares que facilitan el aprendizaje de los contenidos formativos y promueven la diversidad en la organización.

El periodo del curso ha abarcado desde Mayo 2023 hasta Marzo 2024 y el porcentaje global alcanzado en esta formación de *Compliance* ha sido del 81%.

Comunicación y prevención

El área global de *Compliance* ha estado trabajando en la elaboración del **sistema de prevención penal y la política anticorrupción**, que establecen los principios y pautas de conducta que deben seguir en todo momento los empleados y terceros relacionados con la compañía durante el desarrollo de las actividades propias y relacionadas con **NTT DATA EMEAL**, con el objetivo de evitar la comisión de cualquier acto susceptible de ser calificado como corrupto.

Además, en el FY23 se ha continuado con la **divulgación del canal de denuncias** y se ha reforzado su uso a través de la implementación de un procedimiento interno del Sistema del canal Denuncias de **NTT DATA EMEAL** que establece principios generales de alto nivel, a escala mundial, y tiene en cuenta principalmente la legislación española (que es la aplicable a la sociedad matriz), también se permite la adaptación del procedimiento a cada país cuando así lo exija la legislación local.

Paquete de políticas de prevención penal

Este paquete de políticas está compuesto por:

- **Política Anticorrupción**, con el propósito de proteger a la organización y evitar cualquier tipo de corrupción.
- **Política de Regalos y Hospitalidades**, cuyo objetivo es regular las pautas de actuación relativas al ofrecimiento o recepción de regalos y hospitalidades por parte de los profesionales.
- **Política de Prevención Penal**, busca prevenir cualesquiera delitos (riesgos penales) en la organización que puedan vincularse directa o indirectamente a la actividad de la Compañía.

Código de ética y conducta profesional

Establece los principios de conducta y valores de compañía a seguir por todos los empleados en la organización, y es la base, normativa interna del programa de Compliance de **NTT DATA EMEAL**.

Compromisos anticorrupción en contratos

Durante este año fiscal y en línea con el año anterior, se continúa incluyendo los **compromisos de anticorrupción en todos los contratos** que se celebren con asesores externos e intermediarios comerciales (comisionistas, agentes, representantes y distribuidores).

Dicho compromiso busca asegurar el cumplimiento de toda la normativa anticorrupción aplicable hacia los terceros con los que el grupo interactúa.

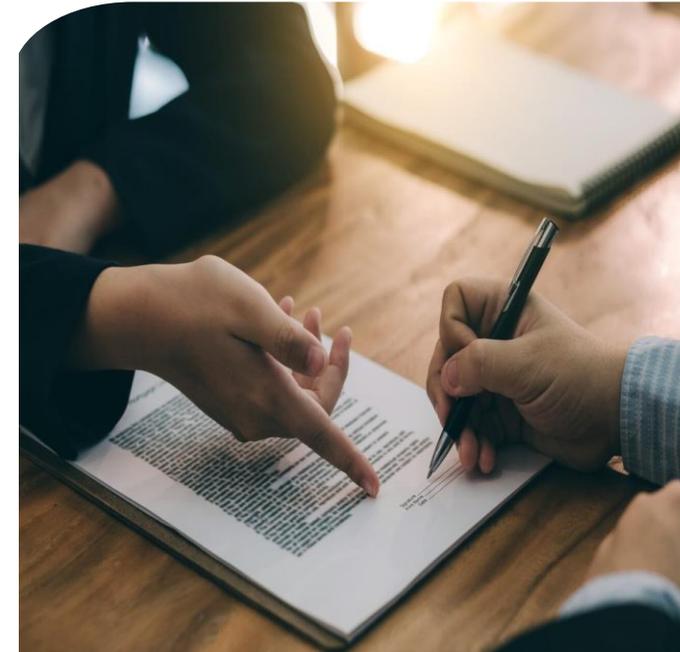
Como refuerzo, se analiza cada caso y cuando se está ante un contrato internacional, se incluyen también las cláusulas TRACE Antisoborno mencionadas en la Política Anticorrupción.

Lucha contra el blanqueo de capitales

Las medidas contra el blanqueo de capitales y la financiación al terrorismo se agrupan principalmente en torno a cinco áreas: Compliance, Finanzas, Auditoría Interna, Control Interno y Gobierno corporativo, y son las siguientes:

- **Compliance:** Política global penal, política global anticorrupción, política global de regalos & hospitalidad y la Matriz global de riesgos de Compliance.
- **Finanzas:** Controles financieros y de tesorería acordes con las normativas internacionales y locales.
- **Auditoría Interna:** Controles de Auditoría Interna.
- **Control interno y gobierno corporativo:** *Group Authority Matrix GAM*

Adicionalmente, vinculado a las acciones de buen gobierno de **NTT DATA EMEAL**, existe un relevante control interno y un proceso de validación y gobierno corporativo, a través de la *GAM (Group Authority Matrix)* y la *EMEAL Regional Authority Matrix (ERAM)*, así como del *Investments and Contractual Approval process (ICAP)*, que aseguran el adecuado cumplimiento en la organización de dichos criterios de gobierno corporativo alineados NTT DATA Group, y con los requisitos de auditoría, tanto internos como externos. Estas Matrices definen el proceso de autorizaciones y de toma de decisiones en la compañía, en función de las diferentes actividades que contemplan.



Medidas contra el uso inadecuado de los recursos tras las donaciones

Continúan en este FY23 las mismas medidas de prevención para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro que son de aplicación en **NTT DATA EMEAL**.

Prevención y detección: Protocolo de Investigaciones Internas

NTT DATA EMEAL, en este FY23, ha diseñado un nuevo **Protocolo de Investigaciones Internas**, documento interno global que fija las pautas en este ámbito, y que ha sido aprobado por el Consejo en fecha 20 de marzo de 2024.

Este Protocolo se enmarca en el Programa de Compliance de **NTT DATA EMEAL** y toma como referencia las especificaciones técnicas de la ISO 37008 sobre Investigaciones Internas en las organizaciones, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como la Directiva de la UE en materia de *Whistleblowing*.

Este Protocolo es plenamente apoyado por la alta dirección de la organización y, entre otros fines, persigue reforzar:

- la ética
- la cultura de Compliance en la organización,
- proteger su reputación y activos,
- identificar riesgos claramente, en especial aquellos que tengan naturaleza penal
- adoptar medidas disciplinarias de conformidad con la legislación aplicable

El Protocolo guía sobre cómo deben realizarse las investigaciones en la organización y las necesarias fases que debe cumplir el proceso con el fin de que se concluya por el equipo de investigación, formalmente asignado, si los hechos comunicados, objeto de la investigación, han ocurrido efectivamente o no.

Cualquier información relacionada a una supuesta conducta vinculada con la actividad empresarial o el negocio, comunicada a través de los canales de denuncia existentes, se investiga, siguiendo las directrices globales de este protocolo. La investigación de estos posibles supuestos puede llevarse a cabo por un equipo investigador interno, especialmente asignado, o contratando la ayuda (total o parcial, dependiendo de la situación) de un tercero externo experto, con conocimientos especializados.

Al margen de dicho protocolo, y con carácter adicional, la organización cuenta con un **mecanismo de control y de buen gobierno**, como son los diferentes **Comités de Negocio** en los que se revisan los diferentes proyectos u oportunidades de negocio, en función de su alcance, también geográfico, materialidad, importe económico, posibles implicaciones de Compliance o en otro ámbito y riesgos asociados, como pudieran ser potenciales riesgos de corrupción o soborno.

Supervisión y monitorización: Matriz global de riesgos de Compliance

La matriz global de riesgos de Compliance identifica presuntos incumplimientos normativos y/o delitos, asociados, entre otros posibles, a la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales, así como las medidas específicas para su prevención o evitación.

Esta Matriz identifica los riesgos penales que se pueden vincular directamente a la actividad del Grupo, atendiendo a la probabilidad de ocurrencia y su impacto.

En el FY23 se ha continuado manteniendo la priorización de los posibles delitos que se pueden asociar a dicha actividad y la categorización del riesgo de acuerdo a una escala de 1 a 5, considerando las categorías Baja (1), Baja/Media (2), Media (3), Media/Alta (4) y Alta (5).

En la citada Matriz, no se han identificado riesgos penales de categoría Alta y, dentro de la categoría Media/Alta, se han detectado los siguientes, que se corresponden con los tipos delictivos tipificados por el vigente Código Penal y que podrían derivar en responsabilidad penal de la Compañía si no gestionan: Propiedad Industrial e Intelectual, Corrupción en los negocios, Descubrimiento y revelación de secretos, Daños, Cohecho y Tráfico de influencias.

Acciones de control, correctivas, seguimiento y auditoría

El *Chief Compliance Officer* de la región, junto con el área global Compliance y el área global de Auditoría Interna llevan a cabo la implantación de medidas efectivas para detectar, supervisar y corregir, en su caso, conductas infractoras que impliquen delitos o riesgos de Compliance en la organización, vinculados a corrupción y conductas relacionadas.

En el desarrollo de estas acciones es también esencial la coordinación y la colaboración de los equipos de Compliance a nivel local (clúster regional y/o país).

Como parte de acciones en proceso, en este FY23, se ha contratado un proveedor externo, con alta especialización en Compliance y Derecho Penal, que nos ha prestado soporte en la preparación de una nueva **Política de Prevención Penal global** que alcanza a toda la región de **NTT DATA EMEAL**.

Esta Política va a implicar que, a principios del FY siguiente, se lleve a cabo una nueva evaluación de riesgos que considere los posibles delitos que pudieran cometerse en cada una de las diferentes jurisdicciones en las que la empresa está presente. Este nuevo ejercicio comenzará atendiendo a la legislación española (NTT DATA EMEAL matriz está domiciliada en España), pero también incorporará, en fases sucesivas, el debido contraste con sujeción a las correspondientes legislaciones locales que resulten de aplicación.

(06) Governanza

6.5

IA ética



Compromiso con una inteligencia artificial responsable

En **NTT DATA EMEAL** llevamos años dedicados al uso responsable de la Inteligencia Artificial (IA). Exploramos activamente sus riesgos potenciales y colaboramos con nuestro ecosistema (clientes, socios, fundaciones, asociaciones, etc.) para concienciar y trabajar juntos en la creación de soluciones responsables.

En esta materia, abordamos el uso ético de la IA desde dos ángulos:

- **Aplicación interna**, garantizamos una gobernanza responsable como empresa que utiliza sistemas de IA en nuestras operaciones cotidianas.
- Y **externamente**, incluyendo servicios de IA responsables en nuestra cartera, aplicando buenas prácticas en cada proyecto y apoyando a nuestros clientes en el desarrollo y la adopción de buenas prácticas.

<https://es.nttdata.com/documents/informe-labs-ia-spanish.pdf>

Junto con la Fundación Seres, gestionamos un IA Labs Responsible e Inclusiva a través del LabS de IA, un espacio de cocreación para empresas en el que cada año abordamos diversos temas relacionados con la **ética de la IA**. Durante el FY23, hemos abordado la ética en la IA desde la perspectiva de la Explicabilidad y la Equidad, lo que ha dado lugar al informe **'Triple E'**.

También hemos elaborado directrices internas para garantizar que toda nuestra empresa utilice las herramientas de IA generativa de forma responsable y de acuerdo con nuestras políticas internas y la normativa aplicable.

Además, estamos trabajando en una propuesta de valor relacionada con el control de la IA y las nuevas normativas, con la IA Responsable como base de nuestro marco de gobernanza de la IA.

LabS Inteligencia Artificial Responsable e Inclusiva

Triple E, Ética = Explicabilidad + Equidad

(06)
Gobernanza

6.6

Fiscalidad responsable



Fiscalidad responsable

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

NTT DATA EMEAL cuenta con una **Política Fiscal** aprobada por su Consejo de Administración, donde se establecen los principios y directrices que rigen la gestión de los asuntos fiscales de la compañía en todos los territorios donde se encuentra presente. Esta política se encuentra publicada en la intranet para que los miembros de la organización puedan acceder a la misma.

La Política Fiscal se encuentra alineada con la misión corporativa con el fin de asegurar una gestión responsable del negocio, protegiendo el valor que se aporta a los accionistas y considerando también a los grupos de interés.

Conforme a lo establecido en la Política Fiscal, el Consejo de Administración debe considerar los posibles impactos fiscales derivados de operaciones e inversiones que quedan sujetas a su aprobación.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento es el órgano encargado de la revisión periódica de la Política Fiscal. Asimismo, este órgano es el responsable de informar de forma periódica al Consejo de Administración del grado de cumplimiento de la Política Fiscal y de monitorizar el Marco de Control Fiscal del Grupo.

[Tax Governance and Advisory - EMEAL - All Documents \(sharepoint.com\)](#)

La Política Fiscal de NTT DATA EMEAL tiene el propósito de apoyar la estrategia empresarial mediante el cumplimiento de las obligaciones tributarias y la reducción de los riesgos fiscales

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

- Cumplimiento de la legislación internacional y local, de las obligaciones tributarias y de las obligaciones de *reporting* y de información que le sean de aplicación como consecuencia de sus actividades, realizando una interpretación razonable de la normativa y preservando su derecho de acudir a los tribunales cuando considere que se ha realizado una interpretación errónea de la legislación.
- Gestión de los riesgos fiscales de una manera diligente y dinámica.
- Información al Consejo de Administración de todas las operaciones significativas siguiendo lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital.
- La valoración de las transacciones con partes vinculadas se realiza a valor de mercado.
- El Grupo no opera en jurisdicciones no cooperativas ni utiliza procesos o sistemas de carácter opaco con fines elusivos.
- Desarrollar y mantener relaciones profesionales adecuadas con las autoridades fiscales al cumplir con las obligaciones tributarias y al responder a los requerimientos de forma transparente y profesional, de acuerdo con el Código de Ética y Conducta Profesional de **NTT DATA EMEAL**.
- Finalmente, la compañía participa en acciones vinculadas a la gestión de grupos de interés respecto a asuntos e iniciativas de carácter fiscal, tales como foros y asociaciones sectoriales.

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

- ❖ Proactividad
- ❖ Transparencia
- ❖ Buen gobierno

Norma de Marco de Control Fiscal

NTT DATA EMEAL dispone de una Norma Marco de Control Fiscal aprobada por su Consejo de Administración que aplica a todos los países EMEAL y que define los principales roles y responsabilidades en la gestión y control de los riesgos fiscales del Grupo, tomando como referencia el modelo de las tres líneas de defensa.

Estas etapas son lideradas por el área de EMEAL Tax en colaboración con los miembros de la primera línea de defensa.

Primera línea de defensa

Se encuentra formada por el área de EMEAL Tax, los denominados *Local Tax Connectors* y el resto de las áreas involucradas directamente en los procesos fiscales. Son los encargados de ejecutar los controles y de reportar a la segunda línea de defensa aquellas situaciones que pueden suponer un potencial riesgo.

Segunda línea de defensa

Está integrada por el área de EMEAL Tax, como responsable del marco de control fiscal, y por el responsable de riesgos corporativo CRO. Su rol consiste en promover el establecimiento y la actualización de controles en relación con las áreas de riesgo fiscal, así como en definir medidas para mitigarlas.

Asimismo, el CFO EMEAL (*Chief Financial Officer*), con la asistencia de los CFOs de los *clústers regionales (sub-regions)* supervisan la implantación y cumplimiento de los principios fiscales establecidos en la política fiscal y asisten en el desarrollo del Marco de Control Fiscal en todas las geografías de NTT DATA EMEAL.

Tercera línea de defensa

Está compuesta por Auditoría Interna cuya responsabilidad es verificar el correcto funcionamiento del Marco de Control Fiscal.

Ciclo de Control y Gestión de Riesgos

En la Norma Marco de Control Fiscal se articula también el Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales, que es el instrumento que se utiliza para gestionar y monitorizar los riesgos fiscales y cuyas etapas son: identificación, evaluación, respuesta, seguimiento y *reporting*.

El Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales se ejecuta cada ejercicio en los países seleccionados como *targets*.

Identificación y evaluación

La metodología de **NTT DATA EMEAL** para evaluar los riesgos fiscales en FY23 se basa en un enfoque de riesgo inherente y riesgo residual.

La identificación o reevaluación de los riesgos fiscales se realiza mediante la cumplimentación de los cuestionarios de autoevaluación por parte del responsable de los controles, la información proporcionada por Auditoría Interna y también, en su caso, mediante las denuncias que eventualmente se puedan recibir en el Canal de Denuncias de **NTT DATA EMEAL** donde los grupos de interés externos e internos pueden comunicar incumplimientos también relativos al ámbito fiscal. El Canal de Denuncias también da soporte como vía de recogida de información acerca de las inquietudes y opiniones de los grupos de interés en el ámbito fiscal.

La identificación o reevaluación de los riesgos fiscales es una fase del Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales que también se lleva a cabo durante todo el ejercicio en caso de que así sea necesario.

Respuesta, Seguimiento y Reporting

Se elaboran planes de acción para mejorar el entorno de control y mitigar los potenciales riesgos fiscales. El cumplimiento de los planes de acción de ejercicios previos es monitorizado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Los planes de acción pueden resultar en actividades formativas para los miembros de la primera y segunda línea de defensa y/o acciones de concienciación respecto a cambios normativos o legislativos dirigidas a los miembros de la organización que se definan como público objetivo.

A partir del resultado del mencionado ciclo, el área de **EMEAL Tax** elabora el Informe anual de la función fiscal para la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y para el Consejo de Administración sobre la gestión de los asuntos fiscales del ejercicio y sobre el funcionamiento del Marco de Control Fiscal del Grupo.

Durante el FY23, la Comisión de Auditoría tomó razón de las actividades de la función fiscal relativas al FY22 incluidas en el mencionado Informe Anual, así como de los siguientes hitos relativos al proceso de implantación y ejecución del Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales.

Beneficios obtenidos por el país

La siguiente tabla muestra el beneficio antes y después de impuestos por país. Encontrará una explicación más detallada en el informe financiero.

A efectos de presentación, se ha incluido un ajuste a la baja de 4,6 millones de euros en el beneficio antes de impuestos de España del ejercicio 22, al no incluir operaciones discontinuadas.

*DACH incluye datos de Alemania, Austria y Suiza.

**Por motivos de integración del negocio, los datos de Suiza se encuentran divididos en el clúster DACH y como unidad independiente.

***Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

País	Beneficios obtenidos antes de impuestos FY23 (€)	Beneficios obtenidos después de impuestos FY23 (€)	Beneficios obtenidos antes de impuestos FY22 (€)	Beneficios obtenidos después de impuestos FY22 (€)	Beneficios obtenidos antes de impuestos FY21 (€)	Beneficios obtenidos después de impuestos FY21 (€)
Europa	41.224.337	39.662.240	33.387.762	18.946.073	16.941.715	25.987.082
Andorra	-32.899	-32.899	-75.796	-75.796	22.914	22.914
Bélgica	3.295.514	-1.078.348	6.939.702	4.206.475	8.809.994	6.021.363
Croacia	200.671	173.474	72.070	59.200	50.332	45.395
DACH*	16.283.113	10.086.072	15.902.948	9.808.162	7.055.550	3.066.904
España	-20.159.016	3.777.324	-38.952.021	-31.327.589	-13.417.847	-1.600.011
Francia	-936.725	-850.070	-109.663	-198.199	228.228	182.084
Grecia	431.932	333.997	402.423	313.888	0	0
Italia	24.023.791	17.867.838	34.569.301	25.022.236	20.109.465	18.589.581
Luxemburgo	-1.051.883	-1.062.583	113.432	113.432	4.710	4.710
Países Bajos	3.815.361	2.830.683	2.482.927	1.755.595	4.573.387	3.231.776
Polonia	0	0	-23.587	-23.587	0	0
Portugal	6.039.542	3.495.145	-761.329	-1.228.610	3.271.385	2.267.841
Reino Unido***	4.779.699	306.641	10.096.089	8.733.598	-13.250.497	-5.066.909
Rumanía	1.506.270	1.281.329	1.218.749	742.023	-1.847.004	-1.750.723
Serbia	209.182	178.723	125.221	101.920	5.354	5.552
Suiza**	2.819.785	2.354.914	1.387.296	943.325	1.325.744	966.605
América	37.111.012	32.350.188	48.016.889	29.741.139	45.753.898	27.789.514
Argentina	-9.817.247	-8.132.243	-80.403	-1.472.594	3.917.360	2.228.953
Brasil	29.427.650	29.885.327	30.172.023	16.835.169	22.581.998	14.517.807
Chile	1.787.944	3.112.337	5.398.915	3.914.916	12.415.244	9.935.693
Colombia	1.388.514	334.065	-1.457.843	-2.268.813	584.463	-71.504
Ecuador	1.118.407	495.441	0	0	0	0
Estados Unidos	630.233	386.651	1.609.839	1.154.550	-582.153	-468.687
México	8.624.629	7.109.347	7.917.448	7.725.487	2.915.067	382.108
Perú	4.044.621	-746.998	4.456.910	3.852.424	3.921.919	1.265.146
Uruguay	-93.739	-93.739	0	0	0	0
África	590.237	486.102	444.309	289.710	382.405	192.683
Marruecos	590.237	486.102	444.309	289.710	417.512	227.789
Sudáfrica	0	0	0	0	-35.107	-35.107
Asia	1.156.379	922.010	0	0	0	0
Vietnam	1.156.379	922.010	0	0	0	0
Global	80.081.965	73.420.540	81.848.960	48.976.923	63.078.018	53.969.279

Impuestos sobre beneficios pagados

El siguiente cuadro muestra los impuestos pagados sobre los beneficios y las devoluciones de impuestos, así como el impuesto sobre la renta devengado.

En el ejercicio fiscal 2023, presentamos un nuevo indicador "Impuesto sobre beneficios devengado"

*DACH incluye datos de Alemania, Austria y Suiza.

**Por motivos de integración del negocio, los datos de Suiza se encuentran divididos en el clúster DACH y como unidad independiente.

***Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido.

País	Impuestos sobre beneficios pagados FY23 (€)	Devoluciones de impuestos sobre beneficios FY23 (€)	Impuesto sobre la renta devengado FY23 (€)	Impuestos sobre beneficios pagados FY22 (€)	Devoluciones de impuestos sobre beneficios FY22 (€)	Impuestos sobre beneficios pagados FY21 (€)	Devoluciones de impuestos sobre beneficios FY21 (€)
Europa	24.302.425	-2.211.069	2.824.506	15.975.260	-1.949.950	17.008.164	-4.062.586
Andorra	0	0	0	0	0	0	0
Bélgica	2.739.105	-5.697	4.373.861	5.188.685	-802.419	1.621.360	0
Croacia	10.277	0	27.197	600	0	3.870	0
DACH*	5.349.418	-45.133	6.197.041	390.039	0	411.428	-629.599
España	47.926	-50.397	-22.673.929	998.114	-105.225	5.602.959	-3.199.633
Francia	0	0	-86.655	0	0	1.406	-74.604
Grecia	0	0	97.935	0	0	0	0
Italia	12.476.969	0	6.155.953	3.657.453	0	4.490.431	0
Luxemburgo	194.760	0	10.700	389.520	-35.812	389.537	0
Países Bajos	1.386.254	-698.437	984.678	3.191.832	-784.759	971.836	-91.672
Polonia	0	0	0	0	0	0	0
Portugal	242.984	-71.083	2.544.397	9.906	-56.224	1.965.687	-22.108
Reino Unido***	642.693	-1.340.322	4.473.058	1.872.394	0	1.317.880	-44.970
Rumanía	955.755	0	224.940	212.811	-165.511	213.120	0
Serbia	0	0	30.459	0	0	0	0
Suiza**	256.284	0	464.871	63.906	0	18.650	0
América	12.260.697	-1.091.649	4.760.826	12.985.643	-4.213.329	15.954.873	-2.521.601
Argentina	0	0	-1.685.003	0	0	0	0
Brasil	3.772.320	0	-457.677	4.787.411	0	7.084.009	0
Chile	350.099	-744.361	-1.324.393	1.311.792	-2.267.337	3.324.806	0
Colombia	981.146	0	1.054.448	476.219	-1.926.250	484.180	-2.521.601
Ecuador	0	0	622.967	0	0	0	0
México	2.709.510	0	1.515.283	2.612.763	0	724.254	0
Perú	4.447.622	0	4.791.619	3.286.309	0	4.260.653	0
Uruguay	0	0	0	0	0	0	0
Estados Unidos	0	-347.288	243.582	511.149	-19.742	76.970	0
África	100.336	0	104.135	88.065	0	23.018	0
Marruecos	100.336	0	104.135	88.065	0	23.018	0
Asia	8.608.954	0	234.369	3.651.323	0	0	0
Vietnam	8.608.954	0	234.369	3.651.323	0	0	0
Global	45.272.412	-3.302.718	7.923.836	32.700.288	-6.163.279	32.986.056	-6.584.188

Subvenciones públicas recibidas

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

Se incluyen sólo los países a los que se han aplicado estas subvenciones.

País	Cobros por subvenciones públicas recibidas FY23(€)	Devoluciones FY23 (€)	Cobros por subvenciones públicas recibidas FY22(€)	Devoluciones FY22 (€)	Cobros por subvenciones públicas recibidas FY21(€)	Devoluciones FY21 (€)
EUROPA	7.071.614	65.070	1.844.740	0	2.098.056	0
Bélgica	95.179	34.459	86.222	0	495.117	0
España	2.260.208	30.611	986.345	0	1.380.306	0
Italia	1.069.727	0	362.986	0	0	0
Rumanía	3.646.500	0	409.187	0	222.633	0
AMÉRICA	61.113	0	0	0	165.888	0
Chile	0	0	0	0	165.888	0
Colombia	61.113	0	0	0	0	0
ÁFRICA	309.191	0	0	0	0	0
Marruecos	309.191	0	0	0	0	0
GLOBAL	7.441.918	65.070	1.844.740	0	2.263.944	0

(06)
Gobernanza

6.7

Premios y reconocimientos



Premios y reconocimientos en el ámbito de la gestión de personas

NTT DATA EMEAL ha recibido el premio *Top Employer* en **13 países** en 2024. De los 13 países que han conseguido esta victoria, 10 de ellos venían acumulando este reconocimiento varios años consecutivos. Sin embargo, es la primera vez que Francia, Grecia y Países Bajos se suman a las sedes de la compañía en ser reconocidos *Top Employer*.

Además, **NTT DATA EMEAL** ha sido una de las 17 compañías premiadas con el Sello Global del *Top Employer Institute*.



Los países en los que se ha recibido el reconocimiento son los siguientes:

País	Historial de obtención del premio
Europa	
Alemania	Premio obtenido por octavo año consecutivo
Bélgica	Premio obtenido por segundo año consecutivo
Francia	Premio obtenido por primera vez
Grecia	Premio obtenido por primera vez
Italia	Premio obtenido por tercer año consecutivo
Países Bajos	Premio obtenido por primera vez
Portugal	Premio obtenido por tercer año consecutivo
Rumanía	Premio obtenido por segundo año consecutivo
América	
Argentina	Premio obtenido por segundo año consecutivo
Brasil	Premio obtenido por noveno año consecutivo
Chile	Premio obtenido por tercer año consecutivo
Colombia	Premio obtenido por segundo año consecutivo
México	Premio obtenido por segundo año consecutivo

Premios y reconocimientos en el ámbito de la gestión de personas

Great Place To Work



NTT DATA Brasil:

- GPTW *Ranking* Nacional - 18ª posición
- GPTW *Ranking* IT - 3ª posición
- GPTW: *Ranking* LGBTI+ - 16ª posición

NTT DATA Perú:

- GPTW *Ranking* Nacional - 22ª posición
- GPTW *Ranking* "Desde Casa": 12ª posición
- GPTW *Ranking* DEI - 21ª posición

Best Place To Work



NTT DATA USA:

- *Best Place To Work*
- *Best Place To Work for Women*

Digital Innovation One



NTT DATA Brasil:

Transformación global de la fuerza laboral - Mujeres en la tecnología.

Employers For Youth



NTT DATA Brasil:

- EFY *Ranking* General: 14ª posición
- NTT DATA Perú:**
- EFY *Ranking* Femenino: 4ª posición

Asociación Portuguesa de Ética Empresarial



NTT DATA Portugal:

Premio "Estrategia de Responsabilidad Social y Sostenibilidad".

HIAS y ACNUR

NTT DATA Perú:
Por sumar a la empleabilidad de las personas refugiadas y migrantes en Perú.

Asociación de Buenos Empleadores



NTT DATA Perú:
Por sus prácticas de Recursos Humanos.

Premios y reconocimientos en el ámbito de comunicación y *marketing*

Premios EIKON



NTT DATA Chile: Premios a la excelencia en la comunicación institucional. Recibido por campaña de marketing externo: Camiseteadas por la tecnología.

Fundación Terzjus



NTT DATA Italia: Premio “Voluntari@work” por el proyecto “Olimpiadas Internacionales de la Tecnología” – 2024.

Best Agency To Work For



NTT DATA Portugal: Se sitúa como la 5ª mejor agencia para trabajar en lo referente a creatividad y medios digitales tras el estudio realizado por la consultoría Scopen.

Premios y reconocimientos en el ámbito de la diversidad, equidad e inclusión

Equipos y Talento

equipos&talento

NTT DATA España recibe, por parte de Equipos y Talento, los premios:

- *Empowering Womens Talent*, por ser una empresa comprometida con el empoderamiento del talento femenino y alineada con los principios de Equipos y Talento.
- *Diversity Leading Company*, por su compromiso con la diversidad, la inclusión y la igualdad.

Latam Inclusive Tech Awards

<Laboratoria>

Las sedes de **Perú, Colombia, Chile y México** de NTT DATA recibieron el premio LITA de Laboratoria en la categoría “Hackeando la Brecha” 2023 por contribuir a disminuir y eliminar la brecha de género en la tecnología.

Women’s Empowerment Principles (WEPs)



NTT DATA Perú: Reconocimiento entregado por Naciones Unidas por contribuir con buenas prácticas y beneficios hacia las mujeres.

Premios y reconocimientos en el ámbito de la diversidad, equidad e inclusión

Premios Alares 2023



NTT DATA España: Premio Nacional a la Excelencia en la Inclusión Laboral, otorgado por la Fundación Alares en reconocimiento al trabajo con el talento de personas con discapacidad.

Compromiso Migrante



NTT DATA Chile: Reconocimiento entregado por el Estado de Chile, de forma conjunta a través del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) y la Dirección del Trabajo (DT) en 2023 por la inclusión, el enfoque intercultural y la no discriminación en su composición interna, gestión y relación con el entorno.

Empresa Socialmente Responsable



NTT DATA México: Distintivo anual entregado por el Centro Mexicano para la Filantropía en reconocimiento a las mejores prácticas y niveles de madurez de algunas prácticas orientadas a los criterios ESG, incluido el ámbito de diversidad e inclusión.

Intrama



NTT DATA España:

- Premio *Top Diversity Company* 2023.
- Premio *Top GENDER Diversity Company* 2023.

Premios Factor Humà



NTT DATA España: La Fundació Factor Humà entrega el Premio Impacta por la iniciativa *WomenTogether*, un programa de empoderamiento dirigido a la Alta Dirección de la compañía, que impulsa el talento ejecutivo femenino.

Sello de DDHH y Diversidad y Sello de Igualdad Racial

NTT DATA Brasil: El gobierno de Sao Paulo reconoció a la compañía por su proyecto de impulso a las personas con discapacidad intelectual en noviembre 2023 y también este año se les otorgó el Sello de Igualdad Racial, para las empresas con más de 15% de personas negras en su plantilla distribuidos en niveles de gerencia.

Premios y reconocimientos como socios de referencia en el sector IT

Microsoft



NTT DATA Brasil.

Premio *Partner of the year 2023* en la categoría de modernización de aplicaciones. Premio Integrador de sistemas globales (GSI) - Transformación empresarial 2023

NTT DATA España.

Premio *Partner of the year 2023* en la categoría de modernización de aplicaciones.

NTT DATA México.

Reconocimiento en la categoría *Modern Work Awards 2023*.

NTT DATA Portugal.

- Premio *Industry Innovation Partner of the Year 2023*.
- Premio *SME Empowering Partner of the Year 2023*

Salesforce



Premio a NTT DATA EMEAL

en 2023 "*Partner Innovation Awards*" por segunda vez en la categoría "*Emerging Technology*".

IT Forum



NTT DATA Brasil

fue reconocida por *IT Forum* en el ranking de los 100+ Innovadores del país en 2023.

(06)
Gobernanza

6.8

Certificaciones



En 2023, **NTT DATA EMEAL** continúa su firme compromiso con la transparencia y defiende la difusión de información de acuerdo con estándares europeos e internacionales.

Esta dedicación sigue siendo fundamental para facilitar comparaciones transparentes de datos, fomentando así la mejora continua en la excelencia del servicio.

Al adherirse a los estándares establecidos, la organización no sólo subraya su responsabilidad, sino que también refuerza la confianza con sus grupos de interés. Este compromiso inquebrantable subraya la reputación de **NTT DATA EMEAL** como una entidad confiable y responsable en el panorama global.

A continuación, se incluyen algunos ejemplos de las certificaciones que tiene al día de hoy la compañía:

Certificaciones Globales

ISO 14064:2018 Huella de Carbono

NTT DATA EMEAL reporta la Huella de Carbono por país, y es verificada de manera externa por AENOR.



NTT DATA EMEAL ha obtenido una medalla de Bronce en la última evaluación ECOVADIS en reconocimiento a sus logros en sostenibilidad, obteniendo una puntuación de 64 puntos sobre 100, con un percentil de 84.

Esto significa que nuestra puntuación es igual o superior al 84% de todas las empresas evaluadas por ECOVADIS.

Desde la última evaluación la puntuación total ha aumentado gracias a la implementación de nuevas políticas y medidas adicionales por parte de la compañía.



NTT DATA EMEAL comunica sus datos medioambientales al grupo matriz NTT DATA Group Corporation.

NTT DATA Group, ha sido seleccionada como empresa "A List" de CDP Climate Change 2023 por segundo año consecutivo por una ONG internacional CDP*1 y ha sido reconocida por su liderazgo en transparencia y desempeño en divulgación de datos ambientales.

Más información: [NTT DATA Selected as a CDP Climate Change "A List" company for Second Consecutive Year | NTT DATA Group](#)



NTT DATA Group obtuvo una puntuación de 86 sobre 100 por su desempeño en 2023.

El S&P Global ESG Score mide el desempeño y la gestión de los riesgos, oportunidades e impactos materiales de una empresa basándose en una combinación de divulgaciones internas, medios de comunicación y análisis de partes interesadas.

Más información: <https://www.spglobal.com/esg/scores/results?cid=4217583>



La certificación EY *Global Equality Standard* (GES) es una de las primeras certificaciones DEI a nivel mundial que mide la madurez de **NTT DATA EMEAL** en el desempeño de DEI, incluida la igualdad de oportunidades en nuestro lugar de trabajo a nivel mundial.

También proporciona recomendaciones sobre próximas mejoras de DEI. La certificación es un proceso desafiante y requiere evidencia de prácticas integrales.

Certificaciones y sellos de calidad

Certificaciones locales

ISO

ISO 9001. Sistemas de Gestión de la Calidad

Norma internacional que ayuda a las organizaciones a mejorar sus flujos de trabajo y la administración de la empresa de forma continua.

España (Madrid, Coruña, Alicante, Barcelona, Murcia, Bilbao, Gran Canaria, Málaga, Ciudad Real, Sevilla, Valencia, Salamanca, Cantabria, Valladolid, Zaragoza) Alemania (Múnich, Hamburgo, Wolfsburg, Köln, Frankfurt, Main, Stuttgart, Ettlingen, Ingolstadt, Erfurt), Austria (Viena), Suiza (Zúrich), Bélgica (Bruselas), Italia (Milán, Roma), Reino Unido (Londres, Birmingham), Rumanía (Cluj-Napoca, Brasov, Bucarest, Sibiu, Iasi, Timisoara), Serbia (Sremska Kamenica, Novi Sad), Grecia (Atenas), Perú (Lima, Trujillo), Brasil (Sao Paulo, Uberlandia), USA (Washington), Marruecos (Tetuán, Casablanca), Colombia (Bogotá), Argentina (Buenos Aires), Chile (Santiago de Chile, Temuco), México (CDMX, León), Portugal (Lisboa)

ISO 14001. Sistema de Gestión Ambiental

Permite a las empresas demostrar el compromiso asumido con la protección del medio ambiente.

España (Madrid, Sevilla, Ciudad Real, Huesca), Reino Unido (Londres, Birmingham), Portugal (Lisboa), Italia (Milán), Rumanía (Cluj-Napoca, Brasov, Bucarest, Iasi, Sibiu, Timisoara), Chile (Santiago de Chile), Brasil (Sao Paulo), Perú (Lima)

ISO 14006. Mejora del comportamiento ambiental del producto

Proporciona a las organizaciones un marco sistemático para integrar prácticas de diseño sostenible en sus procesos de desarrollo de productos, manteniendo y/o mejorando la calidad y funcionalidad de los productos.

Italia (Milán)

ISO 18295. Servicios de atención al cliente

Establece los requisitos y directrices para la gestión y mejora de los centros de contacto con el objetivo de brindar un servicio al cliente de alta calidad.

España (Madrid, Barcelona)

ISO 20000. Servicios de gestión y soporte TI

Norma internacional sobre gestión de servicios de TI (ITSM) que establece un conjunto de requisitos y procesos de gestión para ofrecer servicios efectivos y de calidad.

Italia (Milán, Nápoles, Roma), Rumanía (Cluj-Napoca, Brasov, Bucarest, Sibiu, Iasi, Timisoara), Reino Unido (Birmingham), España (Madrid, Barcelona, Alicante, Ciudad Real), Perú (Lima), México (CDMX), Brasil (Sao Paulo), Chile (Santiago de Chile)

ISO 22301. Sistemas de gestión de la calidad del negocio

Especifica los requisitos para un sistema de gestión que protege a las organizaciones de incidentes que provoquen una interrupción en la actividad, reduciendo su probabilidad y garantizando su recuperación.

Reino Unido (Londres, Birmingham, Glasgow)

ISO 25010. Sistemas de seguridad y productos del sector TIC

Proporciona una guía para la evaluación de la calidad del software y los sistemas.

Italia (Milán, Roma, Nápoles)

Certificaciones y sellos de calidad

Certificaciones locales

ISO

ISO 27001. Sistemas de gestión de la seguridad de la información

Norma internacional que describe cómo gestionar la seguridad de la información en una empresa.

España (Madrid, Alicante, Barcelona, Murcia, Ciudad Real, Sevilla, Valencia, Cantabria)
Alemania (Múnich, Hamburgo, Wolfsburg, Köln, Frankfurt, Main, Stuttgart, Ettlingen, Ingolstadt, Erfurt), Austria (Viena), Suiza (Zúrich), Italia (Milán, Roma, Nápoles), Reino Unido (Londres, Birmingham), Rumanía (Cluj-Napoca, Brasov, Bucarest, Sibiu, Iasi, Timisoara), Serbia (Sremska Kamenica, Novi Sad), Grecia (Atenas), Perú (Lima), Brasil (Sao Paulo), USA (Virginia), Marruecos (Tetuán), Colombia (Bogotá), Argentina (Buenos Aires)

ISO 27005

Suministra las directrices para gestionar los riesgos que puede sufrir la información de una empresa, principalmente se apoya en el ISO/IEC 27001.

Italia (Milán, Roma)

ISO 27017

El principal objetivo de esta norma es el de cumplir con todos los controles relacionados con la seguridad en los servicios en la nube.

Italia (Milán, Roma, Nápoles)

ISO 27018

Aporta un marco normativo en base a las mejores prácticas en materia de protección de la información e identificación del personal. Esta norma ofrece una guía acerca de cómo se debe conservar la información y cuál es su ciclo de vida.

Italia (Milán, Roma, Nápoles)

ISO 30415. Gestión de Recursos Humanos en materia de diversidad e inclusión

Norma internacional que proporciona pautas y recomendaciones para las organizaciones que desean crear un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y diverso.

Italia (Milán, Roma)

ISO 37001. Lucha contra la corrupción

Ayuda a combatir el soborno mediante la implementación y certificación de Sistemas de Gestión Antisoborno en las empresas.

Perú (Lima), Italia (Milán, Turín, Pisa, Roma, Nápoles, Villorba, Rende, Bari)

ISO 45001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Norma internacional pensada para prevenir lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo o accidentes laborales, para así proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.

Alemania (Hamburgo, Wolfsburg, Köln, Frankfurt, Main, Stuttgart, Ettlingen, Ingolstadt, Erfurt), Austria (Viena), Italia (Milán, Roma, Nápoles), Reino Unido (Londres, Birmingham, Glasgow) Suiza (Zúrich), Colombia (Bogotá), Perú (Lima)

Certificaciones y sellos de calidad

Certificaciones locales

ISO

ISO 50001. Sistema de Gestión Energética

Norma internacional que establece los requisitos para implementar un sistema de gestión de energía en una organización.

España (Madrid, Barcelona)

ISO 56002. Gestión de proyectos de innovación y desarrollo tecnológico de Transformación digital

Norma internacional que ayuda a las organizaciones a impulsar la innovación de manera efectiva, proporcionando un marco sólido para la implementación de procesos y prácticas que fomenten la creatividad, la colaboración y la mejora continua.

España (Madrid)



BREEAM. Sostenibilidad en edificios

Método internacional desarrollado por la organización BRE Global de Reino Unido que permite evaluar el grado de sostenibilidad ambiental de cualquier tipo de construcción.

España (Madrid), Rumanía (Bucarest, Cluj-Napoca)



LEED. Sostenibilidad en edificios

Sistema de certificación de edificios ecológicos que fue creado en 1993 por el US Green Building Council.

España (Barcelona, Bilbao, Sevilla), Alemania (Múnich), Italia (Milán, Roma), Rumanía (Brasov, Iasi, Timisoara), Colombia (Bogotá), México (Ciudad de México), Brasil (Sao Paulo), Perú (Lima)



WELL. Sostenibilidad en edificios

La certificación WELL Building Standard es una hoja de ruta para crear y certificar espacios que promuevan la salud y el bienestar humanos y establece vías para lograrlo.

España (Madrid), Rumanía (Brasov)



NQC. Sostenibilidad en la cadena de suministro

Estándar que se refiere a la utilización de prácticas ambiental y socialmente sostenibles en cada etapa, protegiendo a las personas y el medio ambiente a lo largo de toda la cadena.

Alemania (Múnich)



FSC-STD-40-004 v3.1. Productor con origen en bosques manejados responsablemente, fuentes comprobadas o materiales recuperados

Estándar que establece los requisitos que garantiza que los productos certificados FSC provienen de bosques manejados responsablemente o de fuentes controladas.

Italia (Milán)



Ecovadis

Incluye la evaluación de los impactos de la empresa en el medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles.

Alemania (Múnich) – Sello de plata, Italia (Milán) – Sello de bronce

Certificaciones y sellos de calidad

Certificaciones locales



Capability Maturity Model Integration Development (CMMI-DEV ML2)

Marco de referencia para evaluar la madurez de las organizaciones en el desempeño de sus procesos de desarrollo Software/Gestión de Servicios y la mejora continua.

Italia (Nápoles y Rende)



Capability Maturity Model Integration Development (CMMI-SVC ML3)

Argentina, Bélgica, Perú, Brasil, Chile, Colombia, España, Marruecos, Portugal



Capability Maturity Model Integration Development (CMMI-DEV ML3)

Italia (Nápoles, Rende), Colombia, Argentina, Chile, Perú, México

Capability Maturity Model Integration Development (CMMI-DEV ML5)

Brasil, Chile, España, Marruecos, Perú, Portugal

CE y CE+. Protección contra ataques cibernéticos

Estándar respaldado por el gobierno del Reino Unido que implica una evaluación rigurosa realizada por un evaluador externo (CE+) o una autoevaluación (CE), que garantiza que las empresas tengan los controles técnicos necesarios para protegerse contra ataques cibernéticos.

Reino Unido (CE en Londres (2 centros), Birmingham y Glasgow, CE+ en Londres)



ENS (Esquema Nacional de Seguridad) Categoría Alta

Conformidad de los sistemas de información al servicio del cliente con el Esquema Nacional de Seguridad Español.

España (Madrid, Barcelona, Sevilla (2 centros), Ciudad Real, Alicante (2 centros), Murcia Valencia), Perú, Brasil



TISAX. Controles de seguridad para el intercambio de información (automoción)

Estándar de seguridad de la información para gestionar información de la industria automotriz basado en la norma ISO 27001 y promovido por la VDA12.

España (Madrid, Murcia, Barcelona, Alicante, Sevilla), Marruecos (Tetuán), Alemania (Stuttgart, Erfurt, Wolfsburg, Ingolstadt, Munich), Rumanía (Napoca, Timisoara, Sibiu, Brasov, Bucharest), Serbia (Novi Sad, Sremska Kamenica)

Certificaciones y sellos de calidad

Certificaciones locales



UNE 166002. Sistema para la Gestión de I+D+i

Norma que establece los requisitos para la gestión del I+D+i en España, proporcionando un marco sólido y estructurado.

España (Madrid)



Certificación EFR. Certificado en Conciliación

Reconocimiento con la Certificación EFR por el compromiso con la conciliación laboral y por el desarrollo integral de los empleados

España



Distintivo ESR. Empresa Socialmente Responsable® 2024

Reconocimiento otorgado anualmente en México por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi). Se basa en un autodiagnóstico de varias áreas de la empresa. Las organizaciones que superan el 75% del índice RSE reciben este distintivo, que acredita su compromiso público con la responsabilidad social.

México (Ciudad de Mexico)



Certificación Antisoborno. Empresarios por la Integridad

Estándar basado en el cumplimiento de los elementos mínimos que la legislación peruana promueve sobre el Modelo de Prevención del delito de soborno y corrupción.

Perú (Lima)



Certificado SA 8000. Cumplimiento de los derechos humanos en el trabajo.

Estándar internacional que se centra en evaluar y verificar que las organizaciones cumplen con los principios y requisitos necesarios para garantizar un lugar de trabajo ético y responsable.

Italia (Milán, Roma, Nápoles, Pisa, Turín)



ISAE3402 SOC1 Tipoll. Controles relativos al proceso de información financiera

Estándar de aseguramiento global para reportar sobre los controles de una organización que presta servicios a terceros.

Alemania (Múnich, Hamburgo, Wolfsburg, Köln, Frankfurt, Main, Stuttgart, Ettlingen, Ingolstadt, Erfurt)



SOC1 and SOC2 type II. Controles relativos al proceso de información financiera

Servicios en torno a la información financiera del cliente. SOC 1 se centra en la integridad de los controles financieros del cliente y la precisión de los datos financieros. SOC 2 se enfoca en controles internos que protegen los datos mediante cinco criterios del servicio de confianza.

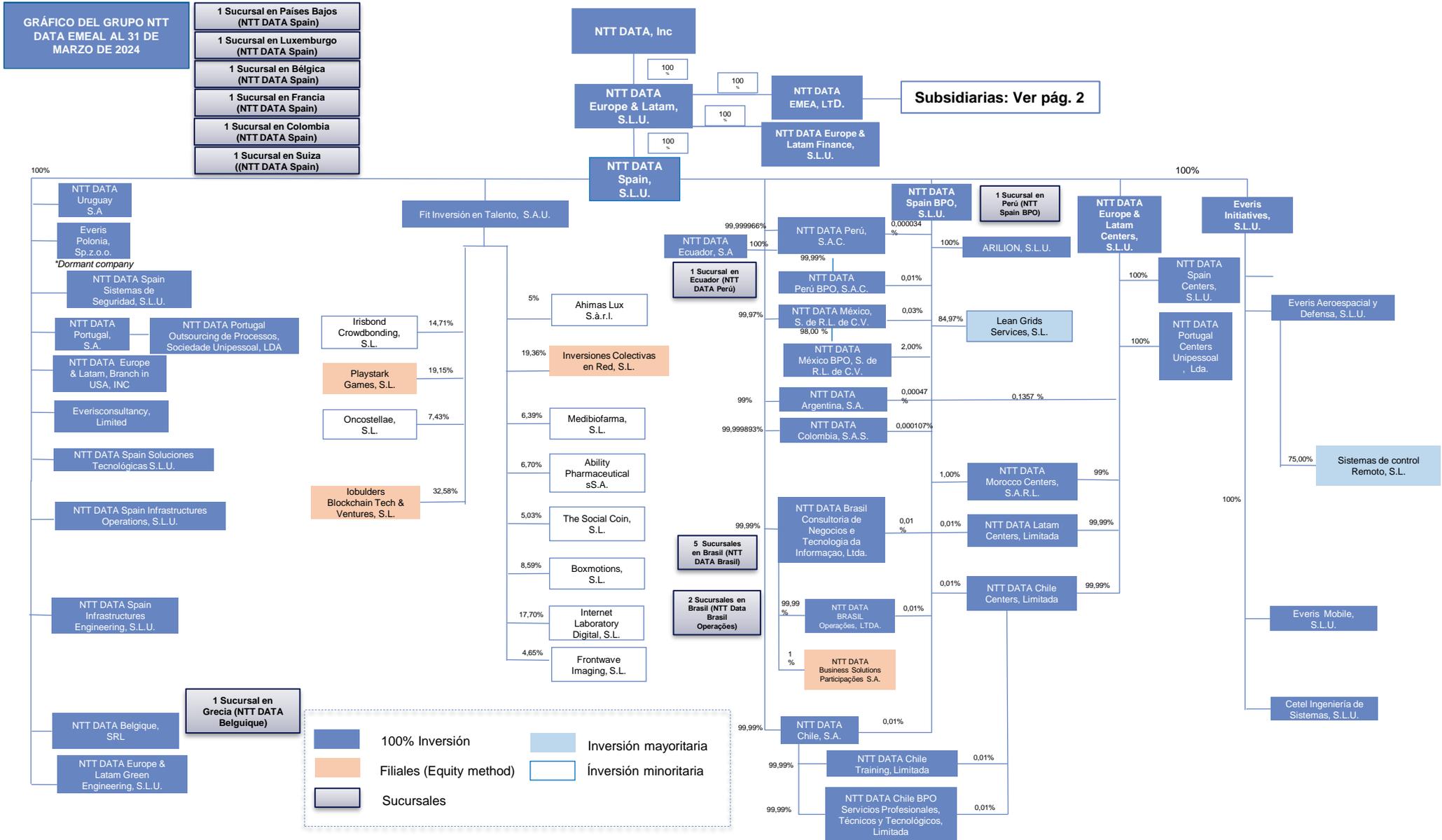
España

(07) Anexos

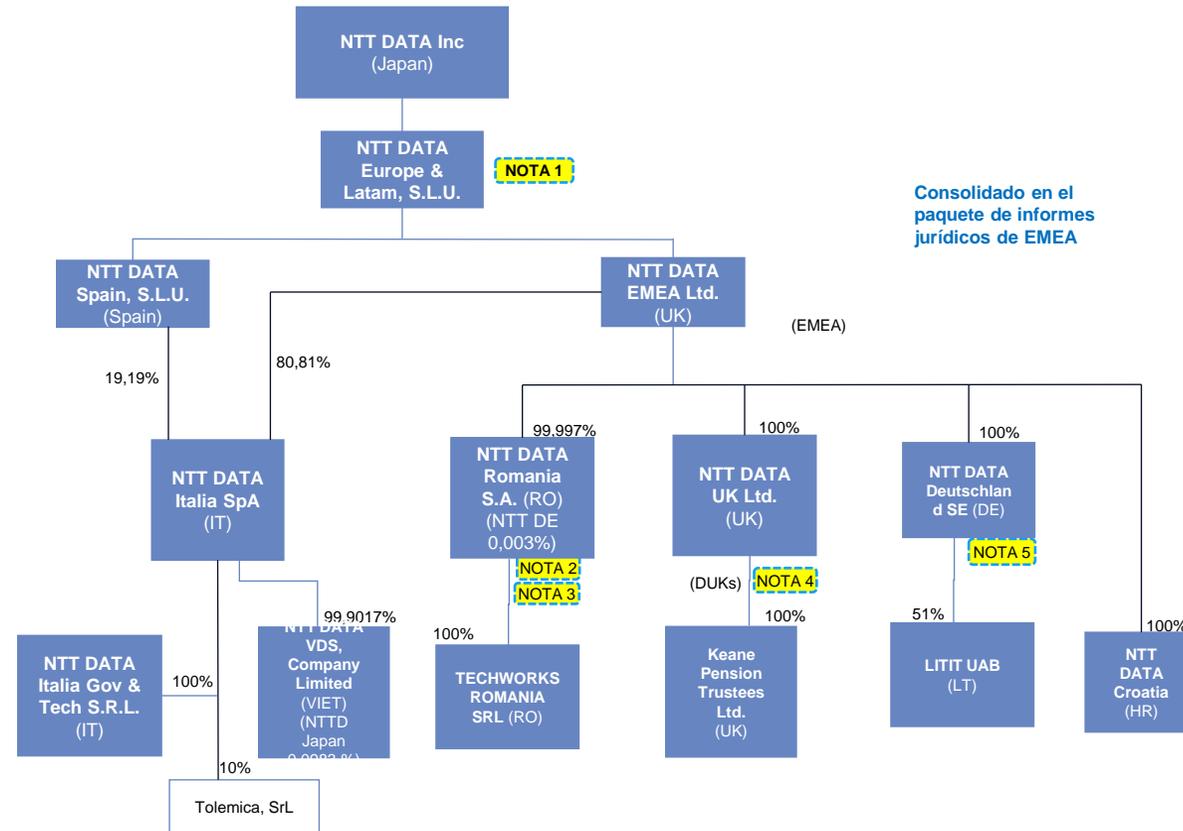


(07) **Anexos**
Anexo 1. Organigrama





↑
Subsidiarias: Ver pág. 1



Consolidado en el paquete de informes jurídicos de EMEA

NOTA 1

14 de septiembre del 2021: La totalidad del accionariado de EMEA se transfiere de NTT DATA Corp. a Everis Participaciones S.L.U. (renombrada como NTT DATA Europe & Latam S.L.U.)

NOTA 2

SUCURSAL en SERBIA

NOTA 3

SMART FACTORY ASSOCIATION (entidad legal) 20% de participación

NOTA 4

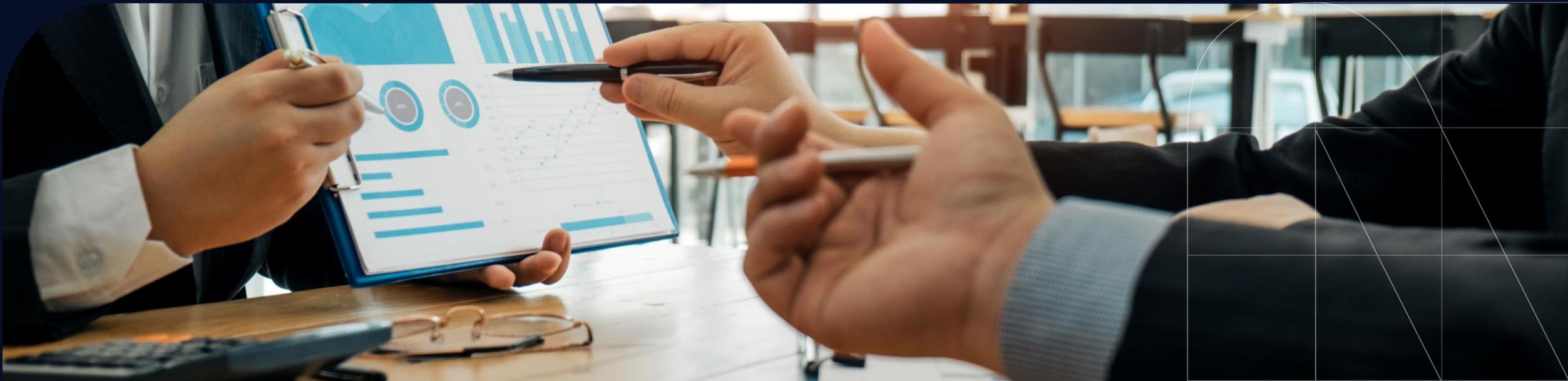
SUCURSAL en IRLANDA

NOTA 5

Sucursales en SUIZA (Zurich y Bern) y AUSTRIA (Viena)

(07) Anexos

Anexo 2. Desglose de indicadores no financieros



(07) Anexos

Anexo 2. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 1. Distribución de plantilla por país



**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ALEMANIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	5	64	69
	30 – 50	4	23	27
SENIOR MANAGER	> 50	22	153	175
	30 – 50	10	82	92
	< 30	1	0	1
MANAGER	> 50	33	208	241
	30 – 50	71	212	283
	< 30	2	3	5
PROFESSIONAL	> 50	76	145	221
	30 – 50	296	390	686
	< 30	94	113	207
JUNIOR	> 50	10	0	10
	30 – 50	35	58	93
	< 30	62	110	172
TOTAL ALEMANIA		721	1561	2282

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ARGENTINA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	2	2
	30 – 50	1	1	2
SENIOR MANAGER	> 50	1	3	4
	30 – 50	3	8	11
MANAGER	> 50	5	16	21
	30 – 50	43	57	100
	< 30	0	2	2
PROFESSIONAL	> 50	12	29	41
	30 – 50	124	269	393
	< 30	54	192	246
JUNIOR	30 – 50	23	51	74
	< 30	43	118	161
TOTAL ARGENTINA		309	748	1057

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



AUSTRIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	2	2
	30 – 50	0	1	1
SENIOR MANAGER	> 50	1	7	8
	30 – 50	2	3	5
MANAGER	> 50	1	4	5
	30 – 50	4	13	17
	< 30	0	1	1
PROFESSIONAL	> 50	1	7	8
	30 – 50	15	17	32
	< 30	5	7	12
JUNIOR	30 – 50	1	2	3
	< 30	5	7	12
TOTAL AUSTRIA		35	71	106

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 **BÉLGICA**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	1	1	2
	30 – 50	0	2	2
SENIOR MANAGER	> 50	0	8	8
	30 – 50	2	2	4
MANAGER	> 50	0	5	5
	30 – 50	10	14	24
	< 30	1	1	2
PROFESSIONAL	> 50	2	2	4
	30 – 50	27	19	46
	< 30	21	14	35
JUNIOR	> 50	2	18	20
	30 – 50	42	59	101
	< 30	32	17	49
TOTAL BÉLGICA		140	162	302

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	3	9	12
	30 – 50	1	9	10
SENIOR MANAGER	> 50	6	11	17
	30 – 50	10	42	52
MANAGER	> 50	25	43	68
	30 – 50	97	217	314
	< 30	8	11	19
PROFESSIONAL	> 50	68	178	246
	30 – 50	519	1200	1719
	< 30	217	663	880
JUNIOR	> 50	22	22	44
	30 – 50	368	515	883
	< 30	377	668	1045
TOTAL BRASIL		1721	3588	5309

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	1	1
	30 – 50	0	4	4
SENIOR MANAGER	> 50	2	1	3
	30 – 50	8	21	29
MANAGER	> 50	4	18	22
	30 – 50	46	121	167
	< 30	1	3	4
PROFESSIONAL	> 50	8	33	41
	30 – 50	166	460	626
	< 30	41	158	199
JUNIOR	> 50	9	1	10
	30 – 50	61	134	195
	< 30	43	199	242
TOTAL CHILE		389	1154	1543

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 COLOMBIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	1	1
	30 – 50	0	4	4
SENIOR MANAGER	> 50	3	1	4
	30 – 50	2	8	10
MANAGER	> 50	6	9	15
	30 – 50	58	71	129
	< 30	2	2	4
PROFESSIONAL	> 50	9	11	20
	30 – 50	128	144	272
	< 30	192	262	454
JUNIOR	> 50	9	11	20
	30 – 50	128	144	272
	< 30	192	262	454
TOTAL COLOMBIA		635	1080	1715

 CROACIA

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	30 – 50	1	0	1
PROFESSIONAL	30 – 50	4	8	12
	< 30	1	2	3
JUNIOR	30 – 50	2	1	3
	< 30	3	3	6
TOTAL CROACIA		11	14	25

 ECUADOR

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
SENIOR MANAGER	30 – 50	0	1	1
MANAGER	30 – 50	2	2	4
	< 30	0	1	1
	> 50	3	3	6
PROFESSIONAL	30 – 50	38	84	122
	< 30	9	33	42
	> 50	1	1	2
JUNIOR	30 – 50	12	33	45
	< 30	28	42	70
TOTAL ECUADOR		93	200	293

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ESPAÑA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	22	102	124
	30 – 50	17	130	147
SENIOR MANAGER	> 50	29	74	103
	30 – 50	93	266	359
MANAGER	> 50	86	174	260
	30 – 50	771	1528	2299
	< 30	26	60	86
PROFESSIONAL	> 50	248	457	705
	30 – 50	2393	4203	6596
	< 30	990	2293	3283
JUNIOR	> 50	232	128	360
	30 – 50	883	1425	2308
	< 30	736	3094	3830
TOTAL ESPAÑA		6526	13934	20460

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ESTADOS UNIDOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	1	1
	30 – 50	0	3	3
SENIOR MANAGER	30 – 50	1	7	8
MANAGER	> 50	0	2	2
	30 – 50	4	19	23
	< 30	0	1	1
PROFESSIONAL	> 50	1	6	7
	30 – 50	16	22	38
	< 30	1	3	4
JUNIOR	> 50	2	8	10
	30 – 50	5	5	10
	< 30	7	3	10
TOTAL ESTADOS UNIDOS		37	80	117

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 FRANCIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	1	0	1
SENIOR MANAGER	> 50	0	1	1
MANAGER	> 50	1	3	4
	30 – 50	4	7	11
PROFESSIONAL	> 50	0	3	3
	30 – 50	5	9	14
	< 30	6	3	9
JUNIOR	> 50	1	0	1
	30 – 50	1	2	3
	< 30	2	7	9
TOTAL FRANCIA		21	35	56

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 GRECIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	30 – 50	0	1	1
SENIOR MANAGER	> 50	0	1	1
	30 – 50	0	2	2
MANAGER	> 50	0	2	2
	30 – 50	0	8	8
PROFESSIONAL	> 50	0	1	1
	30 – 50	18	49	67
	< 30	3	12	15
JUNIOR	30 – 50	3	3	6
	< 30	3	2	5
TOTAL GRECIA		27	81	108

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ITALIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	8	45	53
	30 – 50	2	17	19
SENIOR MANAGER	> 50	21	89	110
	30 – 50	15	84	99
MANAGER	> 50	79	196	275
	30 – 50	147	353	500
	< 30	3	5	8
PROFESSIONAL	> 50	181	354	535
	30 – 50	640	1375	2015
	< 30	196	480	676
JUNIOR	> 50	12	32	44
	30 – 50	120	222	342
	< 30	275	824	1099
TOTAL ITALIA		1699	4076	5775

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 LUXEMBURGO

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	1	1
SENIOR MANAGER	> 50	0	1	1
MANAGER	> 50	0	1	1
	30 – 50	0	2	2
PROFESSIONAL	> 50	0	1	1
	30 – 50	5	2	7
JUNIOR	< 30	0	1	1
	> 50	1	6	7
	30 – 50	15	51	66
TOTAL LUXEMBURGO	< 30	0	10	10
		21	76	97

 MARRUECOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
SENIOR MANAGER	> 50	0	1	1
MANAGER	> 50	0	1	1
	30 – 50	0	6	6
PROFESSIONAL	30 – 50	43	64	107
	< 30	21	26	47
JUNIOR	> 50	1	1	2
	30 – 50	27	39	66
	< 30	131	133	264
TOTAL MARRUECOS		223	271	494

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	2	2
	30 – 50	0	4	4
SENIOR MANAGER	> 50	2	7	9
	30 – 50	4	17	21
MANAGER	> 50	3	22	25
	30 – 50	71	122	193
	< 30	1	12	13
PROFESSIONAL	> 50	12	17	29
	30 – 50	180	368	548
	< 30	85	219	304
JUNIOR	> 50	16	61	77
	30 – 50	208	304	512
	< 30	198	430	628
TOTAL MÉXICO		780	1585	2365

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 PAÍSES BAJOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	1	1
SENIOR MANAGER	> 50	0	4	4
	30 – 50	1	5	6
MANAGER	> 50	1	5	6
	30 – 50	5	16	21
PROFESSIONAL	> 50	0	1	1
	30 – 50	8	12	20
	< 30	2	5	7
JUNIOR	< 30	4	2	6
TOTAL PAÍSES BAJOS		21	51	72

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	4	4
	30 – 50	0	1	1
SENIOR MANAGER	> 50	2	7	9
	30 – 50	7	11	18
MANAGER	> 50	6	20	26
	30 – 50	71	149	220
	< 30	1	1	2
PROFESSIONAL	> 50	12	42	54
	30 – 50	403	1172	1575
	< 30	193	571	764
JUNIOR	> 50	2	8	10
	30 – 50	260	423	683
	< 30	507	896	1403
TOTAL PERÚ		1464	3305	4769

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 PORTUGAL

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	1	1
	30 – 50	1	9	10
SENIOR MANAGER	> 50	2	2	4
	30 – 50	14	29	43
MANAGER	> 50	2	13	15
	30 – 50	78	141	219
	< 30	4	4	8
PROFESSIONAL	> 50	3	18	21
	30 – 50	150	235	385
	< 30	210	250	460
JUNIOR	> 50	0	4	4
	30 – 50	50	71	121
	< 30	103	170	273
TOTAL PORTUGAL		617	947	1564

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 REINO UNIDO

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	2	6	8
	30 – 50	1	6	7
SENIOR MANAGER	> 50	6	55	61
	30 – 50	7	70	77
MANAGER	> 50	14	59	73
	30 – 50	49	130	179
	< 30	1	0	1
PROFESSIONAL	> 50	49	170	219
	30 – 50	303	640	943
	< 30	64	94	158
JUNIOR	> 50	2	3	5
	30 – 50	18	15	33
	< 30	10	36	46
TOTAL REINO UNIDO		526	1284	1810

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 RUMANÍA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	30 – 50	1	1	2
	> 50	12	15	27
SENIOR MANAGER	30 – 50	95	114	209
	< 30	0	2	2
MANAGER	> 50	3	7	10
	30 – 50	85	114	199
	< 30	10	19	29
PROFESSIONAL	> 50	6	2	8
	30 – 50	180	139	319
	< 30	77	101	178
JUNIOR	> 50	1	0	1
	30 – 50	18	23	41
	< 30	141	176	317
TOTAL RUMANÍA		629	713	1342

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



SERBIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
SENIOR MANAGER	> 50	0	1	1
	30 – 50	5	14	19
MANAGER	30 – 50	3	9	12
	< 30	1	1	2
PROFESIONAL	30 – 50	6	11	17
	< 30	3	4	7
JUNIOR	30 – 50	1	1	2
	< 30	2	3	5
TOTAL SERBIA		21	44	65

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 50	0	7	7
SENIOR MANAGER	> 50	1	3	4
	30 – 50	1	4	5
MANAGER	> 50	0	4	4
	30 – 50	4	10	14
	< 30	0	1	1
PROFESSIONAL	> 50	1	6	7
	30 – 50	4	11	15
	< 30	2	4	6
JUNIOR	> 50	0	1	1
	30 – 50	1	2	3
	< 30	1	0	1
TOTAL SUIZA		15	53	68

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS**

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

(A cierre de ejercicio fiscal)

 URUGUAY

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	30 – 50	0	1	1
TOTAL URUGUAY		0	1	1

 VIETNAM

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	30 – 50	0	3	3
SENIOR MANAGER	30 – 50	0	7	7
MANAGER	30 – 50	3	6	9
PROFESSIONAL	30 – 50	28	87	115
	< 30	42	120	162
JUNIOR	30 – 50	0	1	1
	< 30	0	9	9
TOTAL VIETNAM		73	233	306

(07) Anexos

Anexo 2. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2. Tasa de rotación de personal



**INDICADOR 2
TASA DE ROTACIÓN DE
PERSONAL**
**Tasa de rotación por
grupo de edad**

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

REGIÓN	GRUPO DE EDAD		
	< 30	30 - 50	> 50
GLOBAL	15,68 %	10,30 %	5,25 %
EUROPA	15,31 %	10,22 %	5,06 %
ALEMANIA	10,79 %	9,44 %	5,37 %
AUSTRIA	0,00 %	0,00 %	0,00 %
BÉLGICA	19,18 %	10,76 %	9,07 %
CROACIA	11,43 %	0,00 %	0,00 %
ESPAÑA	15,72 %	10,26 %	5,71 %
FRANCIA	17,65 %	14,72 %	11,43 %
GRECIA	11,65 %	18,10 %	35,29 %
ITALIA	12,92 %	8,62 %	1,97 %
LUXEMBURGO	8,96 %	8,55 %	0,00 %
PAÍSES BAJOS	34,95 %	13,73 %	8,39 %
PORTUGAL	17,17 %	12,76 %	0,00 %
REINO UNIDO*	18,24 %	11,70 %	9,99 %
RUMANÍA	16,25 %	10,60 %	4,89 %
SERBIA	39,67 %	20,37 %	0,00 %
SUIZA	0,00 %	9,90 %	4,40 %
AMÉRICA	16,07 %	10,43 %	5,99 %
ARGENTINA	20,93 %	14,12 %	7,66 %
BRASIL	11,05 %	7,59 %	4,47 %
CHILE	12,71 %	10,68 %	2,70 %
COLOMBIA	19,43 %	10,57 %	15,93 %
ECUADOR	16,37 %	7,26 %	0,00 %
ESTADOS UNIDOS	0,00 %	1,18 %	5,61 %
MÉXICO	16,18 %	11,04 %	6,54 %
PERÚ	19,38 %	12,97 %	5,20 %
URUGUAY	0,00 %	0,00 %	0,00 %
ÁFRICA	12,18 %	11,94 %	31,58 %
MARRUECOS	12,18 %	11,94 %	31,58 %
ASIA	30,31 %	10,20 %	0,00 %
VIETNAM	30,31 %	10,20 %	0,00 %

* Los datos de Irlanda están incluidos en Reino Unido

(07) **Anexos**

Anexo 2. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por países



INDICADOR 3 ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES POR PAÍS Y GÉNERO

Las fórmulas para el cálculo de Índice de Gravedad y de frecuencia utilizadas son las que se encuentran disponibles en el ministerio de Empleo y Seguridad Social de España:

El índice de frecuencia (IF) representa cada cuántas horas de trabajo se produce un accidente con baja en un periodo determinado. Para calcularlo se ha utilizado la siguiente fórmula:

IF = N° accidentes / (N° horas trabajadas por año x promedio de trabajadores) * 1.000.000

El índice de gravedad (IG) relaciona el tiempo no trabajado a consecuencia de accidentes de trabajo, con el tiempo trabajado por los trabajadores expuestos al riesgo.

IG = N° jornadas perdidas de baja/ (N° de horas trabajadas por año* promedio de trabajadores) * 1000 horas

No se han incluido los accidentes in itinere.

PAÍS*	ACCIDENTES		TOTAL ACCIDENTES	ÍNDICE DE FRECUENCIA		ÍNDICE DE GRAVEDAD		ENFERMEDAD PROFESIONAL TOTAL	
	M	H		M	H	M	H	M	H
EUROPA									
ALEMANIA	1	2	3	0,78	0,73	0,001	0,0031	0	0
AUSTRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BÉLGICA	0	1	1	0	3,35	0	0	0	0
ESPAÑA	2	6	8	0,17	0,24	0,02	0,01	2	1
FRANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRECIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ITALIA	1	1	2	0,31	0,13	0,03	0,001	0	0
LUXEMBURGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PAÍSES BAJOS	0	1	1	0	9,94	0	0,4	0	1
PORTUGAL	2	1	3	1,96	0,63	0	0,01	0	0
REINO UNIDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RUMANÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SERBIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUIZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AMÉRICA									
ARGENTINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BRASIL	2	1	3	0,93	0,21	0,01	0	0	0
CHILE	1	1	2	1,32	0,46	0,04	0	0	0
COLOMBIA	3	0	3	3,04	0	0,01	0	0	0
ECUADOR	0	1	1	0	3,41	0	0,01	0	0
ESTADOS UNIDOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MÉXICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PERÚ	0	1	1	0	0,13	0	0	0	0
ÁFRICA									
MARRUECOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*De los 29 países que conforman la compañía, no se presentan datos de Andorra y Polonia por estar en proceso de liquidación. Irlanda y Uruguay están iniciando operaciones y tienen prevista la contratación de nuevos profesionales que le permitirá crecer en los próximos años. No se presentan datos de Croacia y Vietnam.

(07) Anexos

Anexo 3. Contribución a los ODS



Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

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

En **NTT DATA EMEAL** se ha realizado un ejercicio para determinar los ODS con los que la empresa contribuye en los distintos ámbitos económico, social y ambiental. Y se identificó que la compañía está generando una contribución mayor en 9 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13 Y 17).

A continuación, se presentan algunos ejemplos de iniciativas desarrolladas en la compañía que ayudan a avanzar estos objetivos.



Temas materiales	Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	Cómo contribuye NTT DATA EMEAL con este ODS	
Conciliación de la vida familiar y personal, bienestar y beneficios	<p>ODS 3.</p> <p>Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades</p>	<p>NTT DATA EMEAL promueve el bienestar de sus empleados con iniciativas y programas para cuidar de la salud emocional, mental y física a través de iniciativas sociales y de bienestar.</p>	
Gestión del talento. Plan de formación y desarrollo de carrera	<p>ODS 4.</p> <p>Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje permanente</p>	<p>Desde NTT DATA EMEAL se han realizado sucesivas inversiones en el desarrollo de los empleados y otros colectivos (comunidades escolares, alumnos universitarios, etc.), permitiendo así la capacitación profesional continua de éstos y la mejor empleabilidad actual y futura en habilidades STEAM.</p>	
Igualdad	<p>ODS 5.</p> <p>Plan de igualdad y Diversidad. Política de Diversidad, Equidad e Inclusión</p>	<p>Los planes de igualdad, con medidas y objetivos concretos, están dirigidos a poner fin a cualquier tipo de discriminación de la mujer. Asimismo, la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, tiene el propósito de alinear nuestra compañía con el enfoque de diversidad para garantizar la equidad y la inclusión de nuestros profesionales, al tiempo que se convierte en un activista positivo dentro de nuestra comunidad.</p>	
Creación de empleo	<p>ODS 8.</p> <p>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente</p>	<p>En este año fiscal se ha incrementado el número de empleados pasando de 50.199 en el FY22 a 52.101 profesionales. Además, se ha producido a nivel global un total de 11.496 nuevos contratos. Este compromiso con la creación de empleo supone un crecimiento económico en las comunidades en las que la compañía está presente</p>	
Sostenibilidad económica		<p>Hemos completado el año con crecimiento, alcanzando ingresos superiores a 3.600 millones de euros y seguimos siendo un importante generador de empleo cualificado en la mayoría de los países en los que tenemos presencia.</p>	
Política retributiva			
Voluntariado y emprendimiento	<p>ODS 10.</p> <p>Reducir la desigualdad en y entre los países</p>	<p>Desarrollamos proyectos encaminados a mejorar y profesionalizar el tercer sector, mediante la prestación de servicios profesionales en organismos gubernamentales y la realización de trabajos pro bono que ayuden a incrementar el impacto de nuestras actividades.</p>	
	<p>ODS 17.</p> <p>Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible</p>	<p>Generamos alianzas con diferentes organizaciones en diversos sectores como la tecnología, la diversidad e inclusión, el impacto medioambiental para trabajar conjuntamente a fin de contribuir a la consecución de los ODS.</p>	

Temas materiales	Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	Cómo contribuye NTT DATA EMEAL con este ODS	
Medidas de conciliación y teletrabajo	<p>ODS 10.</p> <p>Reducir la desigualdad en y entre los países</p>	<p>Dentro del modelo <i>Be Flex</i>, se ha ofrecido a los empleados tres modalidades de trabajo flexible para poder aprovechar las oportunidades que ofrecen el teletrabajo y la hiperconectividad, a fin de mejorar las condiciones laborales y la conciliación de nuestros profesionales.</p>	
Políticas y certificaciones ambientales	<p>ODS 13.</p> <p>Adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos</p>	<p>Desde NTT DATA EMEAL trabajamos para proteger el medioambiente reduciendo el impacto de nuestra actividad y avanzando hacia nuestro objetivo de ser neutros en carbono fijados alineados con la estrategia corporativa de NTT DATA.</p>	
Cambio climático. Huella de carbono.		<p>Con la intención de demostrar con datos y hechos el compromiso ambiental adquirido con nuestro entorno, cada año se calcula la Huella de Carbono consolidada por país, siendo este año de 36.200 tCO₂e, que equivale a 0,70 tCO₂/empleado, basándonos en un enfoque de mercado y compensación de emisiones.</p>	
Sistema de gestión energético	<p>ODS 7.</p> <p>Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna</p>	<p>El 23% de la superficie NTT DATA EMEAL está certificada bajo el estándar ISO 50001. Durante FY23 NTT DATA EMEAL ha alcanzado un total del 76% de energía renovable eléctrica consumida, frente al 56% de energía renovable certificada consumida en FY22. España representa el 36 % del total del consumo eléctrico, con un 89 % de origen renovable. Con respecto al gas natural, el edificio NOVUS Novus (España) representa un 44% del consumo total centrado los esfuerzos de reducción de consumo de gas natural en esta sede.</p>	
Economía circular	<p>ODS 11.</p> <p>Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles</p>	<p>Contribuimos a la economía circular donando equipos electrónicos. Asimismo, estamos ampliamente certificados en nuestros compromisos de desempeño ambiental relacionados con la producción y el consumo responsable, comunicando estas políticas y estrategias a nuestros empleados a través de boletines y en las comunidades Doorways, sensibilizándolos e involucrándolos.</p>	
I+D+I responsable e inclusiva	<p>ODS 9.</p> <p>Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación</p>	<p>La innovación y el progreso tecnológico son fundamentales para encontrar soluciones sostenibles a los desafíos económicos y medioambientales, como el aumento de la eficiencia energética y la gestión de recursos. NTT DATA EMEAL desarrolla y ofrece soluciones de empresariales, incluyendo estrategia, transformación digital, mantenimiento de aplicaciones tecnológicas y <i>outsourcing</i> en diversos sectores.</p>	

(07) Anexos

Anexo 4. Contenido del estado de información no financiera

Ley 11/2018 Indicadores GRI



Contenido del estado de información no financiera. Ley 11/2018. Indicadores GRI

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018			GRI STANDARD	SECCIONES
MODELO DE NEGOCIO	DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá los detalles organizacionales, su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	1	1. Introducción
			2-1	2.1. Descripción de la compañía
			2-6	2.2. Negocio
			2-2	2.3. Alianzas
			2-24	4.3. Economía Circular
			2-25	6.3. Gestión de riesgos
POLÍTICAS	POLÍTICAS APLICADAS POR EL GRUPO	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	2-23	6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
			2-24	6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
			205-2	6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
			2-23	6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
PRINCIPALES RIESGOS	PRINCIPALES RIESGOS RELACIONADOS CON CUESTIONES VINCULADOS A LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2-25	
			2-26	6.3. Gestión de riesgos
			418-1	
INFORMACIÓN SOBRE MEDIOAMBIENTE	GENERAL	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	2-24	
			2-25	
			3-1	4.3. Economía Circular
			3-3	
			2-24	
			2-25	6.8. Certificaciones
			2-27	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-25	3.2. Líneas de acción y gestión sostenible	
	Aplicación del principio de precaución	2-23	3.2. Líneas de acción y gestión sostenible	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-25	3.2. Líneas de acción y gestión sostenible	

Contenido del estado de información no financiera. Ley 11/2018. Indicadores GRI

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018		GRI STANDARD	SECCIONES
INFORMACIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE	CONTAMINACIÓN	2-4	
		302-4	4.1. Plan de Acción Climática
		305-5	
		302-5	
		305-5	4.3. Economía circular
		305-7	
		305-5	4.6. Biodiversidad y Contaminación
	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	301-1	
		301-2, 301-3	
		303-3, 306-1	4.3. Economía circular
		306-2, 306-3	
			4.3. Economía circular
	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	301-1, 301-2	
		303-3	4.3. Economía circular
301-1, 301-2			
301-3		4.3. Economía circular	
302-1, 302-2		4.2. Consumos eficientes y sostenibles	
	302-3, 302-4		
	302-5	4.3. Economía circular	
CAMBIO CLIMÁTICO	305-3	4.1. Plan de Acción Climática	
	2-25, 3-3		
	201-2, 305-5	4.1. Plan de Acción Climática	
	3-3	4.1. Plan de Acción Climática	

Contenido del estado de información no financiera. Ley 11/2018. Indicadores GRI

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018		GRI STANDARD	SECCIONES
INFORMACIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	304-2 4.6. Biodiversidad y Contaminación
		Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas.	304-1 4.5. Compromiso medioambiental
INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL	EMPLEO	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7,405-1 5.1. Profesionales Anexo 2. Indicador 1
		Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.	2-7 5.1. Profesionales
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7, 405-1 5.1. Profesionales
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1 5.1. Profesionales
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	405-2 5.1. Profesionales 5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
		Brecha salarial.	405-2 5.1. Profesionales
		Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	 5.1. Profesionales
		Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción disgregada por sexo).	2-19 5.1. Profesionales
		Implantación de políticas de desconexión laboral.	 5.2. Organización del trabajo
		Personas con discapacidad	405-1 5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

Contenido del estado de información no financiera. Ley 11/2018. Indicadores GRI

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018		GRI STANDARD	SECCIONES	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Organización del tiempo de trabajo.	5.2. Organización del trabajo	
		Número de horas de absentismo.	5.2. Organización del trabajo	
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores.	5.3 Conciliación, compensación y bienestar	
	SALUD Y SEGURIDAD	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1	5.1. Profesionales
		Fomento de salud a los trabajadores	403-6	5.3 Conciliación, compensación y bienestar
		Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.	403-9	5.1. Profesionales Anexo 2. Indicador 4
	RELACIONES SOCIALES	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).		5.3 Conciliación, compensación y bienestar
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.		5.1. Profesionales
		Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo).	403-1 403-4	5.1. Profesionales
	FORMACIÓN	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	404-2	5.5 .Formación
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	5.5 .Formación Anexo 2. Indicador 3
	ACCESIBILIDAD	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
	IGUALDAD	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).		3-3	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	

Contenido del estado de información no financiera. Ley 11/2018. Indicadores GRI

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018		GRI STANDARD	SECCIONES	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	IGUALDAD	Medidas adoptadas para promover el empleo.	3-3, 404-2	5.1. Profesionales 5.5 Formación 5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	3-3	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI) 6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI) 6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.	3-3	6.2. Derechos humanos
		Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	3-3	6.2. Derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	411-1	6.2. Derechos humanos
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3	5. Social 6.2. Derechos humanos
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA LUCHA CONTRA EL SOBORNO		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3, 205-2	6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3	6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	3-3	5.7.4. Donaciones 6.4. Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

Contenido del estado de información no financiera. Ley 11/2018. Indicadores GRI

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018		GRI STANDARD	SECCIONES	
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, poblaciones locales y el territorio.	203-1, 413-1 4.5. Compromiso medioambiental 5.5. Formación 5.6. Diversidad, equidad e inclusión (DEI) 5.7. Comunidad y compromiso social	
		Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	5.1. Profesionales 5.8. Clientes 5.9. Proveedores	
		Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28 4.5. Compromiso medioambiental 5.7. Comunidad y compromiso social	
	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	3-3, 308-1, 308-2, 414-1	5.9. Proveedores
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	3-3, 308-1, 308-2, 414-1	5.9. Proveedores
		Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de las mismas.	308-2	5.9. Proveedores
	CONSUMIDORES	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	416-1	5.8. Clientes
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	418-1	5.8. Clientes
		Los beneficios obtenidos país por país.	207-4	6.6. Fiscalidad responsable
		Las subvenciones obtenidas por país		6.6. Fiscalidad responsable
		Los impuestos sobre beneficios pagados.	207-4	6.6. Fiscalidad responsable

(07) Anexos

Anexo 5. Registro en el MITERD de la huella de carbono global FY22






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 2022
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, consumo de electricidad por teletrabajo, consumo de agua y tratamiento de aguas residuales domésticas.

Límites Se incluyen las actividades de consultoría de IT que desarrolla la organización desde sus 75 oficinas en régimen de alquiler ubicadas en España.



Valvanera V

Valvanera Ulargui Aparicio
 Directora General
 Oficina Española de Cambio Climático
 Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 01/02/2024
 Cód. huella de carbono: 2023-a3177

(07) Anexos

Anexo 6. Informe de verificación independiente



