

NTT DATA EMEAL Informe de Sostenibilidad

Estado de Información No Financiera 22/23
ESG (Environmental, Social & Governance)



00

ÍNDICE



CONTENDIDO

01. Introducción _____ 04

1.1 Carta del Presidente	05
1.2 Introducción al Informe de Sostenibilidad	07
1.3 Compromiso con los ODS de la ONU	09
1.4 Análisis de Materialidad	13
1.5 Indicadores clave de rendimiento	17

02. Nuestro negocio _____ 19

2.1 Descripción de la compañía	20
2.2 Tendencias y estrategia de negocio	22
2.3 Negocio	25
2.4 Alianzas	27

03. Medioambiental _____ 31

3.1 Política ambiental y energética	34
3.2 Certificaciones ambientales	36
3.3 Sistema de gestión ambiental	38
3.4 Sistema de gestión energética	40
3.5 Estrategia del cambio climático	42
3.6 Economía circular	51
3.7 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	58
3.8 Biodiversidad	61
3.9 Compromiso medioambiental	63

04. Social _____ 70

4.1 Profesionales	71
4.2 Organización del trabajo	83
4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales	89
4.4 Formación y educación digital	97
4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	105
4.6 Compromiso social	124
4.6.1 Compromiso social de NTT DATA EMEAL	125
4.6.2 NTT DATA Europe & Latam Foundation	137
4.6.3 Donaciones	139
4.7 Crecimiento económico	141
4.7.1 Clientes	142
4.7.2 Proveedores	150
4.7.3 Emprendedores	155

05. Gobernanza _____ 158

5.1 Órganos de gobierno	159
5.2 Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	164
5.3 Lucha contra el blanqueo de capitales	172
5.4 Gestión de riesgos	174
5.5 Derechos humanos	179
5.6 Prevención del acoso	183
5.7 Fiscalidad responsable	185
5.8 Certificaciones	191

06. Premios y reconocimientos a NTT DATA _____ 194

07. Anexos _____ 198

Anexo 1. Organigrama	199
Anexo 2. Contribución a los ODS	202
Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros	206
Anexo 4. Contenidos del Estado de Información No financiera Ley 11/2018. Indicadores GRI	384
Anexo 5. Registro en el MITERD de la huella de carbono global FY21	391
Anexo 6. Informe de verificación independiente	393

01

INTRODUCCIÓN



01

INTRODUCCIÓN

1.1 Carta del Presidente



CARTA DEL PRESIDENTE

Les presento el **Informe de Sostenibilidad de NTT DATA EMEAL** correspondiente al ejercicio 2022 (1 de abril de 2022 a 31 de marzo de 2023), en el que recogemos nuestro desempeño medioambiental, social y económico de acuerdo con los indicadores de la Guía de *Global Reporting Initiative* y alineado con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, de cuyo Pacto Global formamos parte.

Me gustaría destacar que, a pesar del impacto que está teniendo la guerra de Ucrania y los desafíos tecnológicos que enfrentamos y están transformado nuestros modelos de trabajo, hemos completado el año con un crecimiento en ingresos de dos dígitos y hemos incorporado 3.000 profesionales cualificados, lo que nos convierte en los mayores generadores de empleo en algunos de los países en los que tenemos presencia.

Iniciativa que nos ha ayudado a ser reconocidos con el certificado *Top Employer* en 14 países y a incrementar (a más del 80%) el índice de satisfacción de las personas que forman parte de **NTT DATA EMEAL**.

En esta línea, y de acuerdo a nuestra estrategia, donde el talento es el centro de nuestras decisiones, hemos impulsado el trabajo híbrido (40% de presencia / 60% de teletrabajo) para ofrecer a nuestros profesionales una mejor conciliación, hemos incrementado nuestra inversión en formación (25 millones de euros) y, como parte de nuestro propósito, estamos impulsando la diversidad y la inclusión.

En este sentido destacar que, a pesar de la escasez de talento femenino en nuestro sector, durante este año hemos incrementado de un 20% a un 24% el número de mujeres en la capa ejecutiva.

El conocimiento y la experiencia de los profesionales en las nuevas tecnologías ha hecho posible que la confianza de nuestros clientes siga creciendo (8,6 sobre 10) y nos sigan valorando y eligiendo para acompañarlos en los retos que deben abordar.

Asimismo, parte de nuestro desempeño a lo largo del año ha sido promover un desarrollo y uso responsable y ético de la tecnología a través de nuestro 'Laboratorio de Inteligencia Artificial Ética' y avanzar en nuestro compromiso de ser neutros en carbono en 2030, creciendo en el uso de energía verde en más países (76% este año).

Por último, agradecer el compromiso de nuestros profesionales, que han participado en iniciativas sociales, especialmente en el ámbito de la educación, y que están contribuyendo a la reducción de la brecha digital y por tanto al crecimiento y mejora de nuestro entorno.

Muchas gracias,



Eduardo Serra Rexach
Presidente del Consejo de Administración
de NTT DATA EMEAL



01

INTRODUCCIÓN

1.2 Introducción al Informe de Sostenibilidad



1.2 Introducción al Informe de Sostenibilidad

El presente informe detalla el Estado de Información No Financiera del Grupo **NTT DATA EMEAL** para el ejercicio fiscal 2022/2023 (en adelante FY22), que se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 y el 31 de marzo de 2023.

El informe ha sido elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

NTT DATA EMEAL está trabajando en la divulgación del Reglamento de Taxonomía Europea 2020/852, publicado en junio de 2020, que establece el marco formal para la clasificación de las inversiones consideradas sostenibles, y en concreto de los dos actos delegados que lo complementan (UE 2021/2139 y UE 2021/2178) en los que se establecen los criterios técnicos aplicables para la evaluación de impacto y la clasificación de los objetivos de mitigación y adaptación del cambio climático y se especifica el contenido y la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.



Este informe, junto con el Informe de Gestión, ha sido formulado por el Consejo de Administración, y refleja su compromiso, como órgano superior de representación de la Compañía, con la gestión y la supervisión de los aspectos no financieros relevantes de las actividades del Grupo.

En su redacción, se han seguido los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

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

01

INTRODUCCIÓN

1.3 Compromiso con los ODS de la ONU



1.3 Compromiso con los ODS de la ONU



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

Líneas de acción estratégicas de **NTT DATA EMEAL**:

 <p>Tecnología para el planeta</p>	<p>Impulsar el uso y desarrollo de soluciones tecnológicas que reduzcan el impacto en el clima y mejoren el planeta.</p>
 <p>Educación digital, diversidad e inclusión</p>	<p>Fomentar la educación digital para acelerar el crecimiento económico y crear un mundo más diverso e inclusivo.</p>
 <p>Gobernanza digital</p>	<p>Promover el uso responsable de la Inteligencia Artificial, la seguridad, la privacidad de los datos y la ética en la gestión de la información de todos nuestros <i>stakeholders</i>.</p>

ODS sobre los que generamos un mayor impacto:

<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> 	<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> 	<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> 
<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 	<p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p> 	<p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> 
<p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> 	<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 	<p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> 

1.3 Compromiso con los ODS de la ONU

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.



Salud y bienestar

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



Educación de calidad

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



Igualdad de género

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



Trabajo decente y crecimiento económico

A través de nuestro desempeño contribuimos al desarrollo local de las comunidades en las que tenemos presencia, creando empleo de calidad, apoyando a nuestros proveedores y cumpliendo con las expectativas de nuestros clientes.



Industria, innovación e infraestructura

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

1.3 Compromiso con los ODS de la ONU



Reducción de las desigualdades

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



Ciudades y comunidades sostenibles

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



Acción por el clima

Trabajamos amparados por el compromiso adquirido con nuestra Política Ambiental y Energética para reducir nuestra huella de carbono, fomentar el uso de energías limpias, eliminar el plástico, apoyar el transporte sostenible y promover la economía circular a través de la donación de nuestros aparatos electrónicos.



Alianzas para lograr los objetivos

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

01

INTRODUCCIÓN

1.4 Análisis de Materialidad



1.4 Análisis de materialidad

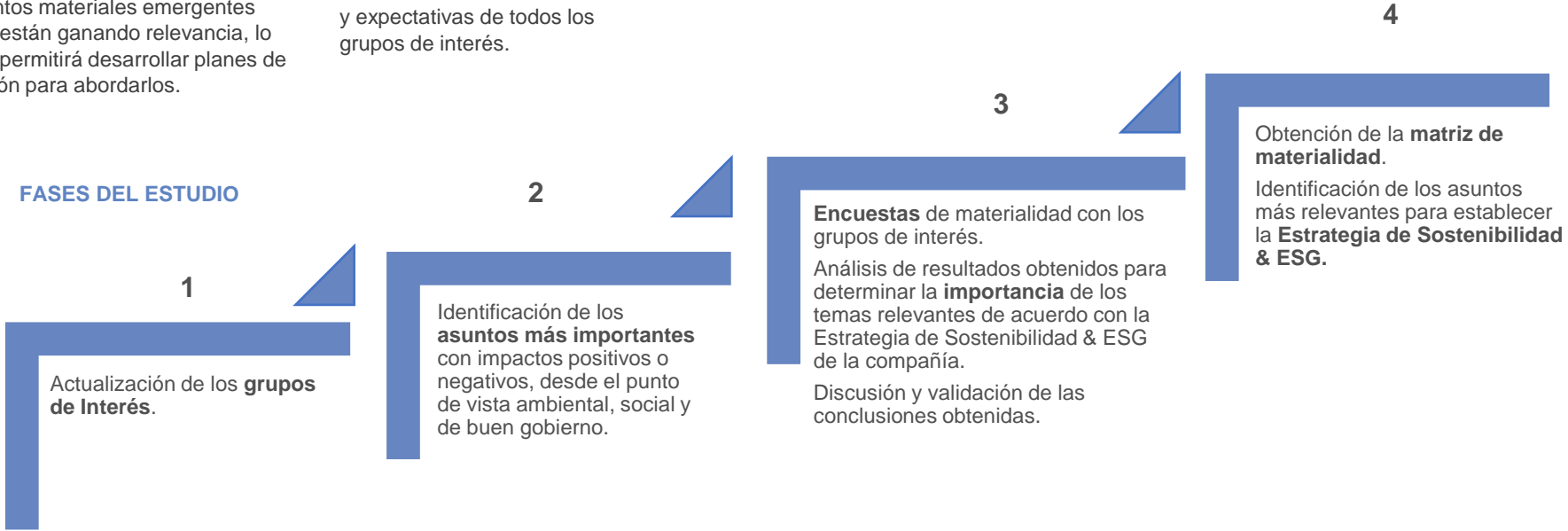
NTT DATA EMEAL actualiza todos los años su análisis de materialidad para conocer los temas relevantes, inquietudes o preocupaciones de la compañía y sus grupos de interés en materia ESG. Este análisis pretende comprender cuáles son los asuntos materiales emergentes que están ganando relevancia, lo que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

Los resultados obtenidos del análisis contribuyen al diseño de la **Estrategia de Sostenibilidad & ESG**, involucrando a todas las áreas de la compañía. Asimismo, se realiza un seguimiento de su evolución, con el fin de responder con éxito a las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés.

GRUPOS DE INTERÉS

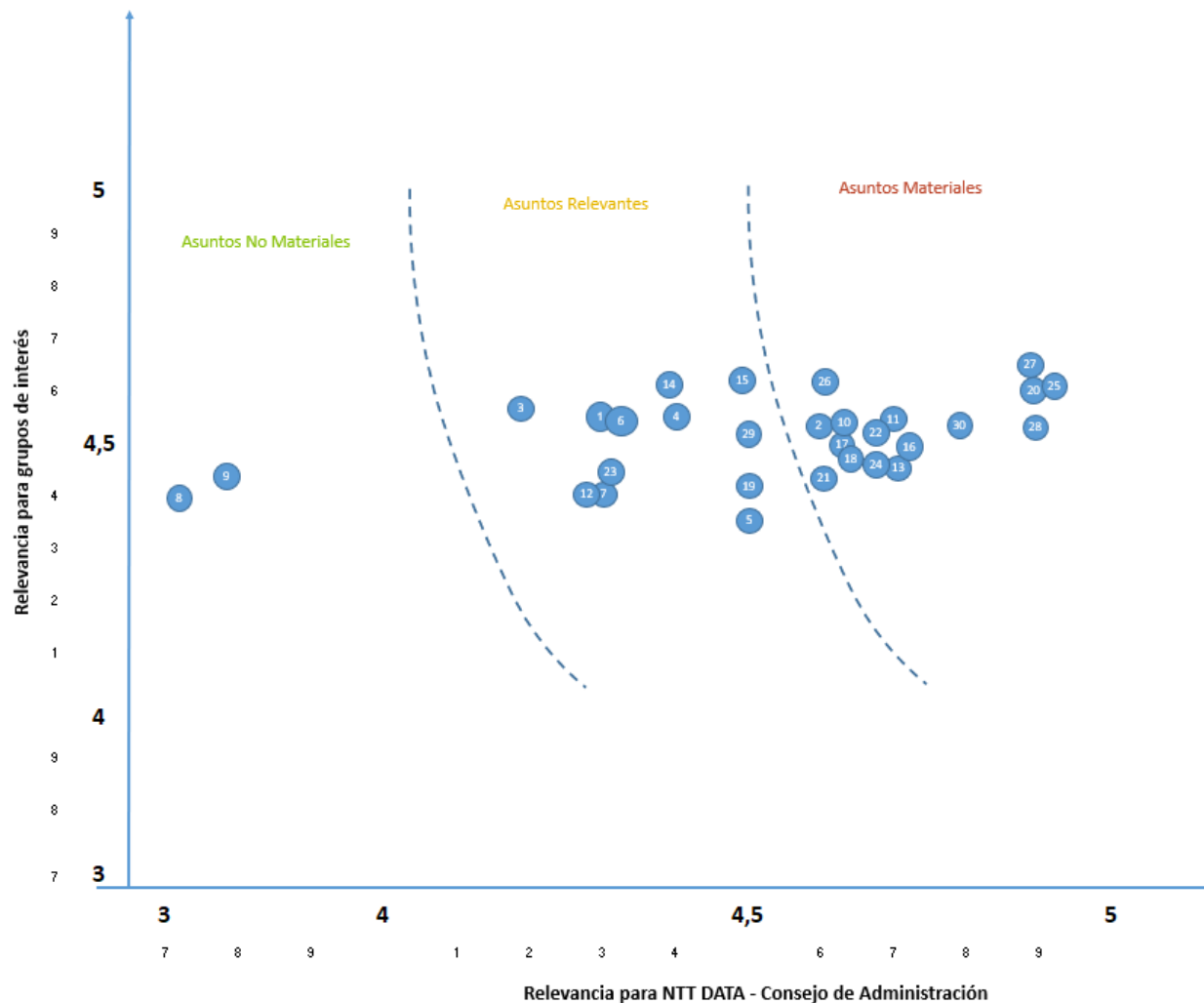
- Empleados
- Consejo de Administración
- CEOs y Alta dirección
- Clientes
- Proveedores
- Asociaciones profesionales / Instituciones académicas
- ONGs / Fundaciones

Los temas **materiales** resultantes se han alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.



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 contiene 30 preguntas sobre asuntos potencialmente materiales distribuidas en tres bloques ESG, las tres grandes dimensiones de la sostenibilidad empresarial (Medioambiental, Social y Gobernanza).

1.4 Análisis de materialidad



En base a las valoraciones obtenidas se calcula la matriz de materialidad, enfrentando en el eje de abscisas (eje X), con las valoraciones del Consejo de Administración de **NTT DATA EMEAL**, contra el eje de ordenadas (eje Y), que contiene las valoraciones del resto de grupos de interés.

Además, se designan los umbrales a partir de los cuales se consideran los asuntos materiales, asuntos relevantes o asuntos no materiales.

- Los asuntos materiales son aquellos que presentan una alta relevancia tanto para **NTT DATA EMEAL** como para los grupos de interés.
- Los asuntos relevantes presentan una relevancia intermedia, bien para **NTT DATA EMEAL**, bien para los grupos de interés.
- Los asuntos no materiales son aquellos que, tanto para **NTT DATA EMEAL** como para los grupos de interés, presentan una baja relevancia.

Como resultado se obtienen 16 asuntos materiales, 12 asuntos relevantes y 2 asuntos no materiales.

1.4 Análisis de materialidad

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

ASUNTOS MATERIALES	SEGUIMIENTO
27. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS	Capítulo 5.4. Gestión de riesgos
20. SATISFACCIÓN DE CLIENTES	Capítulo 4.7.3. Crecimiento Económico. Clientes
25. CUMPLIMIENTO NORMATIVO, PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO, CÓDIGO ÉTICO	Capítulo 5. Gobernanza
28. RESPONSABILIDAD FISCAL Y FINANCIERA	Capítulo 5.7. Fiscalidad responsable
30. REPUTACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA	Capítulo 5. Gobernanza
22. TRANSPARENCIA INFORMATIVA	Capítulo 5. Gobernanza
11. GESTIÓN DEL TALENTO	Capítulo 4.4 Formación y educación digital
16. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Capítulo 4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
10. CREACIÓN DE EMPLEO	Capítulo 4.1. Profesionales
17. IGUALDAD DE GÉNERO	Capítulo 4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
18. DISCAPACIDAD	Capítulo 4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
24. GESTIÓN DE RIESGOS	Capítulo 5.4. Gestión de riesgos
13. POLÍTICA RETRIBUTIVA	Capítulo 4.1. Profesionales
26. DERECHOS HUMANOS Y DEBIDA DILIGENCIA	Capítulo 5.5. Derechos humanos
2. CAMBIO CLIMÁTICO	Capítulo 3.5. Estrategia de cambio climático
21. INTEGRIDAD CON PROVEEDORES	Capítulo 4.7.2. Crecimiento Económico. Proveedores
ASUNTOS RELEVANTES	
15. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL, BIENESTAR Y BENEFICIOS	Capítulo 4.3. Conciliación, compensación y beneficios sociales
29. CANALES DE DENUNCIA	Capítulo 5.2. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.
19. COMPROMISO SOCIAL	Capítulo 4.6. Compromiso social
5. EVALUACIÓN Y CONTROL DE PROVEEDORES EN ASUNTOS MEDIOAMBIENTALES	Capítulo 4.7.2 Crecimiento Económico. Proveedores.
14. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Capítulo 4.1. Profesionales
4. GESTIÓN Y REDUCCIÓN DE RESIDUOS	Capítulo 3.3. Sistema de gestión ambiental
1. DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL	Capítulo 3. Medioambiente
6. NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA MINIMIZACIÓN DE LOS IMPACTOS AMBIENTALES	Capítulo 3.4. Sistema de gestión energética
23. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	Capítulo 4.3. Conciliación, compensación y beneficios sociales
7. PARTICIPACIÓN Y CONCIENCIACIÓN AMBIENTAL	Capítulo 3.4. Sistema de gestión energética
3. CONSUMO RESPONSABLE DE RECURSOS	Capítulo 3.6. Economía circular
12. I+D+I RESPONSABLE E INCLUSIVA	Capítulo 2.1. Descripción de la compañía
ASUNTOS NO MATERIALES	
9. MOVILIDAD SOSTENIBLE	Capítulo 3.4. Sistema de gestión energética
8. CAPITAL NATURAL Y BIODIVERSIDAD	Capítulo 3.8. Biodiversidad

01

INTRODUCCIÓN

1.5 Indicadores clave de rendimiento






1.5 Indicadores clave de rendimiento ESG

NTT DATA EMEAL está trabajando en el Reporting de información sobre la doble materialidad de cara al próximo año fiscal.

Con motivo del proceso de armonización vinculado con la integración de varias compañías en el perímetro EMEAL, los indicadores están aún en proceso de homogeneización, por lo que todavía no se dispone de información comparativa respecto de todos los países **NTT DATA EMEAL**.

A partir del próximo año, se fijará una nueva tabla de Indicadores para el periodo FY23-FY25.

DIMENSIÓN	ASUNTO MATERIAL	KPI	FY20	FY21****	Objetivo FY22	FY22*	
AMBIENTAL 	CAMBIO CLIMÁTICO	Huella de carbono/ empleado	0,11 t	0,19 t	0,65*****	0,23 t	▲
		% Energía renovable	-	72%	73%	76%	▲
SOCIAL 	GESTIÓN DEL TALENTO	Número de cursos de formación por empleado	5,3	5,4	5,4	6,7	▲
		Satisfacción profesional del empleado	84%	78%	>80%	82%	▲
	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN • IGUALDAD DE GÉNERO • DISCAPACIDAD	% de mujeres en plantilla	28,79%	29,87%	30%	31,48%	▲
		% de mujeres ejecutivas	-	20,7%	23%	24,1%	▲
		% de mujeres Top executives	-	13%	13%	12%	▼
		% de mujeres en el Consejo	27%	27%	27%	27%	=
		% de personas con discapacidad**	0,70%	1,20%	2%	1,31%	▲
	CREACIÓN DE EMPLEO	Número de contrataciones	9.241	18.989	N/A	15.367	▼
	SATISFACCIÓN DE CLIENTES	Satisfacción del cliente	8,4/10	8,5/10	>8,5/10	8,6/10	▲
INTEGRIDAD CON PROVEEDORES	Proveedores locales	84%	85%	>80%	85%	=	
GOBERNANZA 	TRANSPARENCIA INFORMATIVA	Consejeros independientes	36%	36%	36%	36%	=
	CUMPLIMIENTO NORMATIVO, PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO, CÓDIGO ÉTICO	% de empleados que han realizado el curso de <i>Compliance</i> ***	96,67%	88,91%	>90%	-	
		SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS	% de empleados que han realizado el curso de seguridad	-	91%	>90%	92%

- ▲ 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
- ▼ No se ha mejorado ni alcanzado el objetivo
- = Se mantienen los valores del año anterior y los objetivos

*En color verde se reportan los datos de los países antes de la integración y en color azul son datos globales de **NTT DATA EMEAL**
 **Cuando no se consigue contratar las personas con discapacidad necesarias para cumplir los ratios, es posible cumplir los requerimientos legales mediante la contratación de servicios con proveedores homologados para la inclusión de personas con discapacidad o donaciones a entidades que promueven la inclusión.
 ***Se está trabajando en la homogenización de los sistemas y no se dispone de este dato.
 ****Los datos de indicadores en FY21 correspondían a NTT DATA former everis. Estos datos han sido actualizados al ámbito NTT DATA EMEAL en aquellos indicadores que había información disponible, con el fin de ver su evolución.
 *****Estimación hecha en base a los objetivos prepandemia.

02

NUESTRO NEGOCIO



02

NUESTRO NEGOCIO

2.1 Descripción de la Compañía



2.1 Descripción de la compañía

Un Grupo

Actualmente, la compañía la componen 50.199 profesionales repartidos en más de 23 países de Europa, Estados Unidos, Latinoamérica y África, y abarca todos los sectores del ámbito económico, habiendo facturado en el último ejercicio fiscal 3.483 millones de euros.

En España, la compañía es una de las mayores empleadoras en el sector tecnológico, con casi 20.000 profesionales repartidos en más de 20 oficinas por toda la geografía.

Somos una multinacional especializada en servicios de consultoría tecnológica, que continúa sumando territorios en los que seguir innovando a través de las tecnologías emergentes, con el objetivo de desarrollar proyectos innovadores que contribuyan a mejorar la vida de las personas.

Para ello, ofrecemos a nuestros clientes servicios de consultoría estratégica, aplicaciones, infraestructuras y servicios de BPO, ayudándoles a superar los retos de hoy y de mañana.

NTT DATA EMEAL pertenece a **NTT DATA**, quinta compañía de Servicios IT en el mundo que, con sus más de 140.000 profesionales, opera en más de 200 ciudades de más de 50 países, generando innovación y ofreciendo a los clientes la máxima calidad.

A su vez, nuestra matriz **NTT DATA** pertenece al **Grupo NTT**, una de las mayores empresas tecnológicas del mundo. Ofrece una gama de servicios de comunicaciones, infraestructura informática y soluciones empresariales a través de NTT DATA, NTT Docomo, NTT East, NTT West, NTT Urban Solutions, NTT Anode Energy, NTT R&D, NTT Venture Capital e incluye muchas otras empresas y actividades relacionadas con la tecnología.

El **Grupo NTT** lo componen más de 330.000 profesionales ubicados en más de 80 países de Asia-Pacífico, Oriente Medio, Europa, Latinoamérica y Norteamérica.

Este último año, los ingresos han ascendido a 108.000 millones de dólares, con una inversión en I+D de 3.600 millones de dólares.



02

NUESTRO NEGOCIO

2.2 Tendencias y estrategias de negocio



2.2 Tendencias y estrategias de negocio

Estrategia Corporativa

A pesar de la incertidumbre económica por el impacto que está teniendo la guerra de Ucrania en el ámbito económico, hemos completado un año con un crecimiento de dos dígitos (17%), por encima de la media del mercado (en torno al 7% según Gartner).

Para conseguir los resultados que nos hemos marcado en el **Plan Estratégico** a año fiscal 2025, un mejor equilibrio entre crecimiento y rentabilidad, debemos abordar algunos riesgos de mercado:

- Desde la perspectiva económica, una alta inflación, la incertidumbre económica europea, el riesgo de recesión y el aumento de la regulación que hace que los clientes ralenticen o pospongan las decisiones de inversión.
- La escasez de talento en nuestro sector, de consultoría y tecnología, con un aumento de los salarios *STEAM* y de la rotación no deseada debido a la agresiva estrategia de atracción de talento de competidores y clientes.
- El contexto social y político en Latinoamérica, que tiene un impacto muy alto en el tipo de cambio.

De ahí que la estrategia de la compañía pase por impulsar una oferta que combine el profundo conocimiento del sector con unas capacidades tecnológicas avanzadas que dé mayor valor a nuestros clientes a través de:

- 1.** Ofertas clave digitales: Nube, D&I y Ciberseguridad (identificadas por GBS) + CX&Diseño y Automatización.
- 2.** Alianzas clave y soluciones de terceros: - SAP y Servicenow, Microsoft, AWS, Google, Salesforce, Adobe y Outsystems (líderes en áreas digitales de rápido crecimiento).
- 3.** Consultoría y productos basados en activos: aprovechar los activos junto con los recursos de consultoría en un modelo híbrido, más exponencial que invierte en productos y activos de alto valor y permite una propuesta de valor única y nuevos flujos de beneficios

Conseguir el **Plan de Negocio** que nos hemos marcado pasa por completar el proceso de Integración (former everis) con algunos países de Europa (former NTT DATA) para tener “una sola compañía” orientada a los clientes en la que estén involucrados todos nuestros profesionales. Para ello estamos trabajando en estas 4 líneas:

- 1.** Alineación de todas las líneas de negocio.
- 2.** Homogeneización del modelo de gobierno. Establecer un único **NTT DATA EMEAL** a través de las directrices corporativas.
- 3.** Alineación BSA. Estandarizar y capturar sinergias de las áreas de soporte.
- 4.** Solapamiento de países. Integrar las estructuras jurídicas, las operaciones y las organizaciones del Reino Unido e Italia.

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

**2.2
Tendencias
y estrategias
de negocio**

Generamos el cambio con nuestra visión estratégica y nuestra avanzada tecnología

Industrias

- Banca
- Energía y Servicios Públicos
- Sanidad
- Infraestructuras, Servicios y *Real Estate*
- Seguros
- Bienes de Consumo
- Industria y Automoción
- Sector Público
- Retail
- Telecom y Medios
- Viajes, Transporte y Logística
- Green Deal* e Ingeniería Sostenible

¿Cómo llevamos a cabo nuestra digitalización?

Cloud e Infraestructuras

Ciberseguridad

Puesto de trabajo digital

Automatización

Experiencia del cliente y Diseño

Tecnologías emergentes
Metaverso, Realidad Virtual,
5G, IA, IoT, *Low Code*,
Blockchain

Data e Inteligencia

Tecnologías

02

NUESTRO NEGOCIO
2.3 Negocio



NTT DATA EMEAL es una consultora multinacional con 50.199 profesionales, que ofrece soluciones de negocio, estrategia, transformación digital, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones tecnológicas y *outsourcing* en todos los sectores: banca, seguros, *telecom & media*, sector público, salud, *utilities & energía*, infraestructuras, gran consumo, turismo, logística y transporte, automoción y aeroespacial.

2.3 Negocio

CONSULTORÍA

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

Ingresos **24,70%**

OUTSOURCING

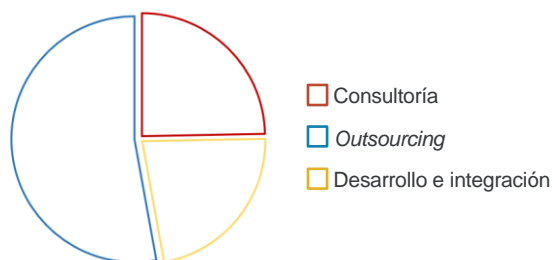
- *Outsourcing* de Tecnologías de la Información (ITO)
- Servicios de Gestión de Aplicaciones (AMS)
- *Outsourcing* de Procesos de Negocio (BPO)

Ingresos **52,85%**

DESARROLLO E INTEGRACIÓN

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

Ingresos **22,45%**



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

INGRESOS POR SECTOR	INGRESOS
INDUSTRIA	21,9%
BANCA	22,6%
SEGUROS	8,6%
SECTOR PÚBLICO Y SALUD	16,0%
TELECOMUNICACIONES	18,8%
SERVICIOS	10,3%
OTROS	1,8%

02

NUESTRO NEGOCIO
2.4 Alianzas



2.4 Alianzas

La confianza de trabajar con los mejores

NTT DATA EMEAL

Para poder afrontar los grandes retos del presente y el futuro en todos los sectores mencionados anteriormente, nos apoyamos en un ecosistema de socios formado por partners tecnológicos y alianzas estratégicas.

Alianzas IT



NTT DATA EMEAL & Amazon Web Services

Acuerdo de asociación estratégica firmado en diciembre de 2020, con una duración de cuatro años. Se aplica a todas las geografías de **NTT DATA EMEAL**, y proporciona una oferta de proveedor de servicios administrados de próxima generación y un enfoque conjunto de comercialización con acceso privilegiado a la ingeniería de AWS.

- **+700 Profesionales certificados**
- **Socio Consultor Avanzado**
- **Proveedor de servicios gestionados, desde febrero de 2019**
- **Competencia de servicios de migración**
- **Autoridad para operar**
- **Prestación de servicios de AWS Redshift**
- **Prestación de servicios de AWS Lambda**



NTT DATA Microsoft

NTT DATA tiene todas las designaciones de *Solution Partner* en el *Microsoft Cloud Partner Program*, lo que demuestra las capacidades técnicas, la experiencia y la capacidad de **NTT DATA** para generar resultados exitosos para los clientes alineados con MSFT.

+3.000 Profesionales certificados

NTT DATA tiene 4 especializaciones avanzadas:

- **Modernización de Aplicaciones Web**
- **Kubernetes en Microsoft Azure**
- **Desarrollo de aplicaciones de Low Code.**
- **Gestión de identidad y acceso**



Salesforce & NTT DATA

Desde el equipo de *Salesforce* de **NTT DATA** ayudamos a nuestros clientes en los procesos de transformación digital donde el cliente es el protagonista, ya sea para la digitalización de sus procesos de venta desde la generación de leads hasta los procesos de oferta y contratación, como para la evolución y optimización de su proceso de atención al cliente.

+2.000 Profesionales certificados



SAP & NTT DATA

Del equipo de **SAP NTT DATA**, somos *Global Strategic Partner* y *Platinum Partner*, con un equipo de más de 3.600 personas en la Región EMEAL, repartidas en 25 países, que nos permiten ofrecer una amplia variedad de consultoría, transformación de negocios, implementación de proyectos y servicios de operaciones. Estamos presentes en más de 17 tipos de industrias, y líderes en *Garther* para SAP S4/HANA gracias a *Magic Quadrant*.

+7.200 certificaciones totales mantenidas



EMEAL Premier Partner
Infrastructure - services



Platinum Partner



Silver Business Partner



ES Salesforce ONE



Authorized Reseller



Elite Partner



Premier Partner



Gold Certified Partner



Platinum Partner



Platinum Solution Partner



Enterprise Platinum Partner



Premier Partner

Alianzas ESG (Sostenibilidad Empresarial)



Socios del Pacto Mundial de Naciones Unidas tanto a nivel EMEAL así como a nivel local en algunos países (Portugal, Alemania y Brasil).



Parte de los más de 350 CEOs que firmaron *el Call to Action* de CRS Europe comprometiéndonos a aportar valor y beneficios sostenibles a la sociedad. (EMEAL)



Socios de Forética, organización dedicada a la integración ESG en la estrategia de sus empresas asociadas. (EMEAL)



Miembros de Fundación SERES en calidad de Patronos, para el desarrollo de la Sostenibilidad Social Empresarial (EMEAL)



Patronos Miembros Consejeros de Fundación COTEC para promover la innovación como motor de desarrollo económico y social

Alianzas Compromiso Social



Patronos fundadores de Fundación *Teaming*, la plataforma de microdonaciones solidarias. (EMEAL)



Aliados para la mejora de las condiciones de las personas vulnerables. (España)

Alianzas Formación y Educación Digital



United Way España

Aliados de *United Way*, para el fomento de iniciativas con orientación a las profesiones TECH que ayuden a reducir el abandono escolar. (España)



Miembros de la alianza Reto 3 de Fundación *Exit*, para reducir el abandono educativo temprano y mejorar la empleabilidad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad. (España)



Aliados de la Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires, para la formación y contratación de alumnos de carreras universitarias afines a la tecnología. (Argentina)



Aliados del Instituto Superior Técnico en Portugal para ayudar a los proyectos de investigación a transferir tecnología al mercado. (Portugal)



Aliados de *Technovation Girls*, para la lucha contra la brecha digital y de género a través del fomento del interés de las niñas en la tecnología. (España)



Aliados de *Blue Road Academy*, para la contratación de profesionales junior provenientes de grupos infrarrepresentados. (DACH)



Aliados de Lisboa 42, para la formación de talentos en tecnologías de la información como complemento al sistema educativo tradicional. (Portugal)



Aliados de *Factoría 5* para la formación en competencias digitales (España)

2.4 Alianzas

Alianzas DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)



Aliados de Laboratorio, para empoderar y e incorporar en plantilla a mujeres para que prosperen en el mundo de la tecnología. (Chile)



Aliados de *Specialisterne*, para poner en valor las especiales características de las personas con autismo o neurodivergentes. (Bélgica e Italia).



Aliados de Fundación Luzón para la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por ELA. (España)



Aliados de Fundación Alares para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. (España)



Aliados de Fundación Eurofirms para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. (España)



Aliados de Fundación Prodis para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. (España)



Aliados de Fundación Juan XXIII para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. (España)



Aliados de Fundación ONCE para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. (España)



FUNDACIÓN ADECCO

Aliados de Fundación Adecco para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. (España)

Alianzas Compromiso Medioambiental



Aliados de Ocean Alive en Portugal, organización que trabaja con las comunidades costeras para transformar los comportamientos en pro de la protección de los océanos. (Portugal)

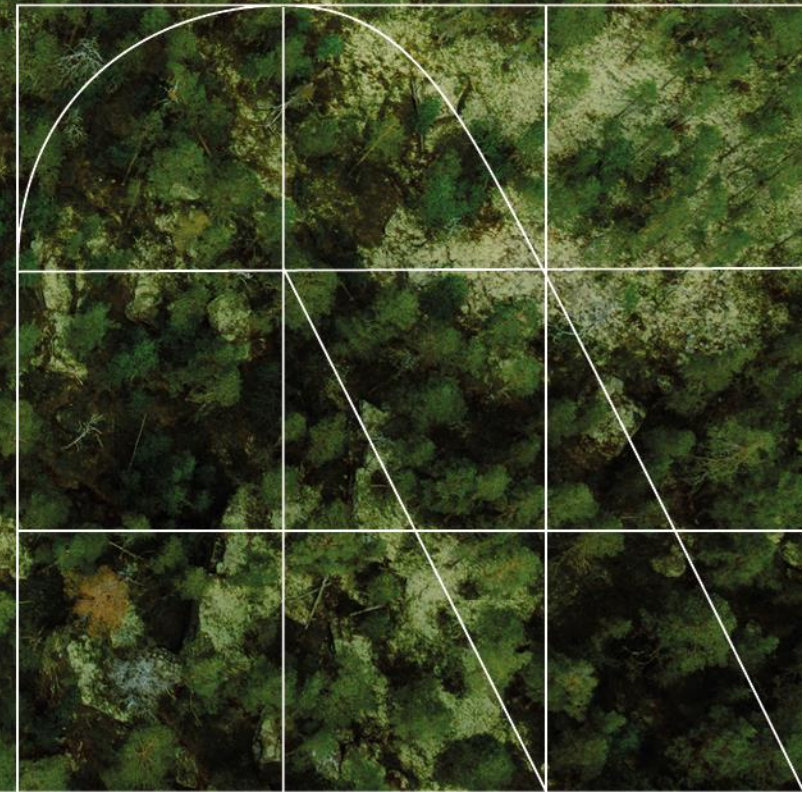
03

MEDIOAMBIENTAL

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 fijado en 2030, apoyándonos para ello en los objetivos de reducción de emisiones marcados por el Grupo a través de la iniciativa *Science Based Targets* (SBT).

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

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





MEDIOAMBIENTAL

La estrategia de **NTT DATA EMEAL** en relación a la gestión ambiental y energética, 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.

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

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.



MEDIOAMBIENTAL

Tras la integración entre everis y NTT DATA EMEA el año pasado, se siguen consolidando las sinergias entre los distintos países y oficinas asociadas, con el fin de establecer estrategias comunes a nivel grupo **NTT DATA EMEAL**.

PAÍSES DENTRO DEL ALCANCE



NTT DATA EMEAL	FY21	FY22	% Variación
Nº de países	21	22	5%
Nº de empleados	44.837	49.764 (**)	11%
Superficie (m ²)	191.796	254.234	33%

(*) La región de DACH incluye oficinas en Alemania, Austria y Suiza. Para los datos de instalaciones de Benelux, solo se han tenido en cuenta Bélgica y Luxemburgo, si bien se han considerado en términos de emisiones indirectas distintas a la energía importada los datos de Francia, Países Bajos, Suiza y Grecia.

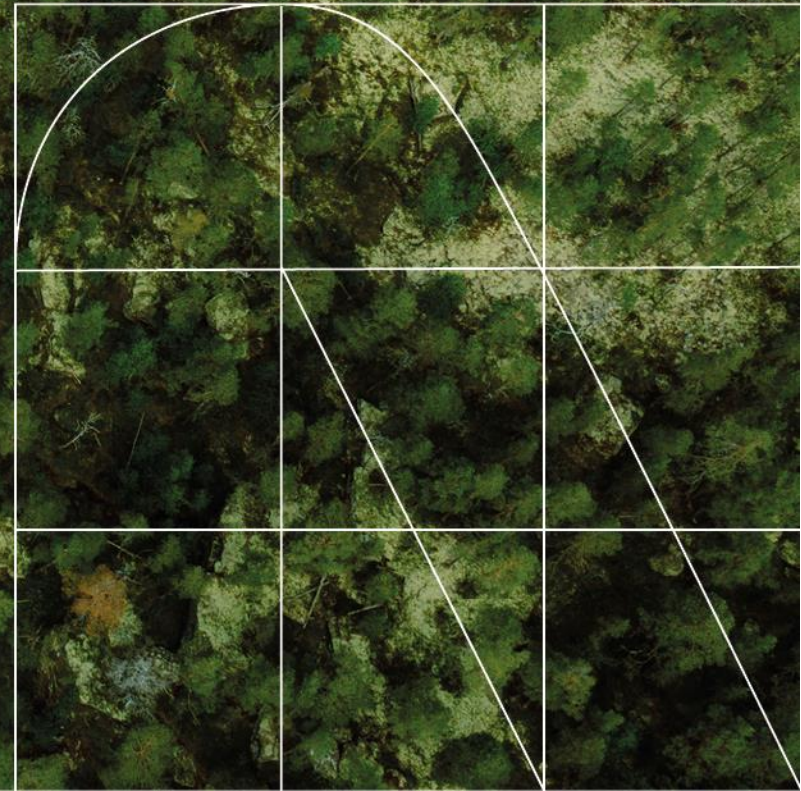
(**) En relación al número de empleados, que asciende a 50.199 en 23 países, para el cálculo de la huella de carbono no se han incluido en el alcance los empleados de Ecuador (86 empleados) y del resto de EMEA (349 empleados).

(*) Para el tratamiento de la información ambiental disponible, se toma como referencia los 22 países indicados. La región de DACH, incluye centros de trabajo en Alemania, Austria y Suiza.

03

MEDIOAMBIENTAL

3.1 Política ambiental y energética



3.1 Política ambiental y energética

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

Puede consultar la política aquí:

<https://es.nttdata.com/documents/politica-ambiental-y-energetica.pdf>

La comunicación de esta política a todas las partes interesadas se ha realizado a través de la web y también en los siguientes documentos y plataformas:

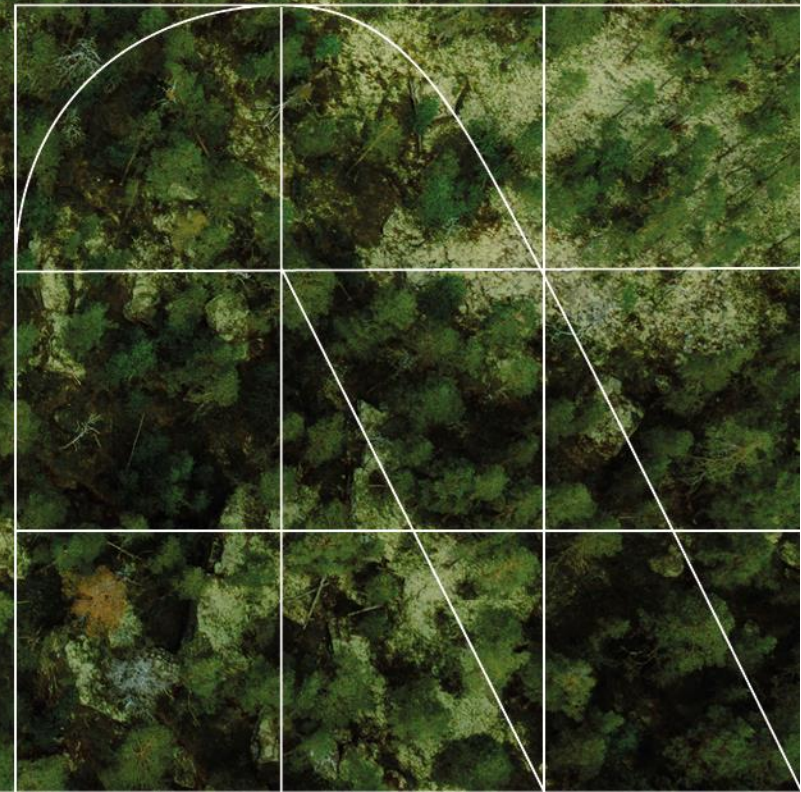
- *Wellcome Pack* para las nuevas incorporaciones
- Formulario de homologación de proveedores
- Plataforma de formación corporativa
- SharePoint de “*Energy Management*”
- En el *site* de “*Environmental • Management*”
- En las cafeterías de las oficinas dentro del alcance del Sistema de Gestión Ambiental.



03

MEDIOAMBIENTAL

3.2 Certificaciones ambientales



3.2 Certificaciones ambientales

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

SOSTENIBILIDAD EN EDIFICIOS: WELL



España (Madrid)

SOSTENIBILIDAD EN EDIFICIOS: BREEAM



España (Madrid)



Rumania (Bucarest, Cluj-Napoca)

SOSTENIBILIDAD EN EDIFICIOS: LEED



España (Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla)



Alemania (Múnich)



Milán, Roma



Rumania (Brasov, Iasi, Timisoara)



Colombia (Bogotá)



México (Ciudad de México)



Brasil (Sao Paulo)



Perú (Lima)

HUELLA DE CARBONO: ISO 14064

NTT DATA EMEAL

SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICA: ISO 50001



España (Madrid)

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL: ISO 14001



España (Madrid, Sevilla, Ciudad Real, Huesca)



Reino Unido (Londres, Birmingham)



Italia (Milán)



Portugal (Lisboa)



Rumania (Cluj-Napoca, Brasov, Bucarest, Iasi, Sibiu, Timisoara)



Chile (Santiago de Chile)

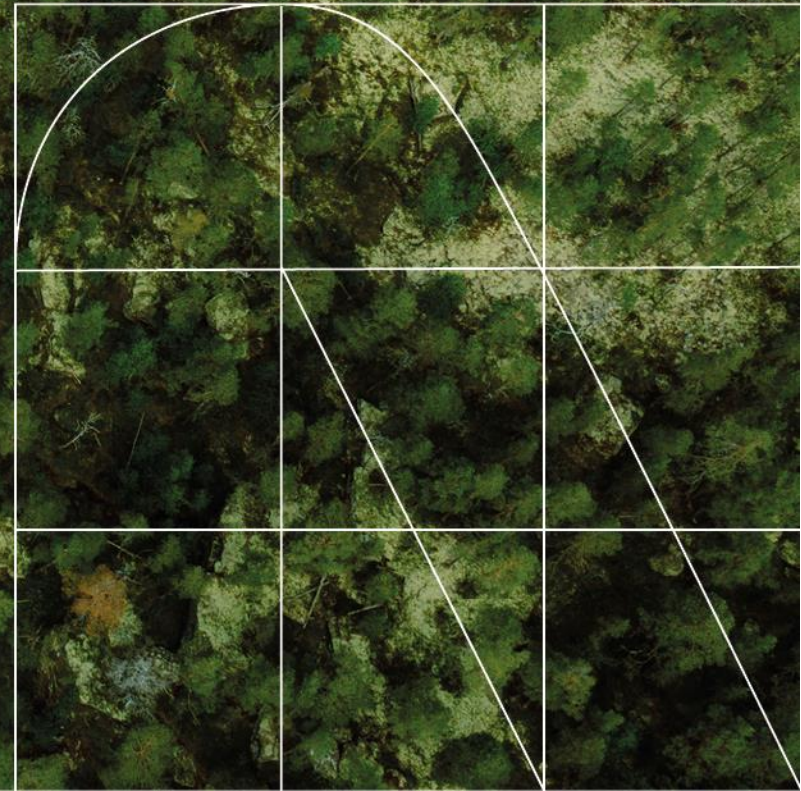


Brasil (Sao Paulo)

03

MEDIOAMBIENTAL

3.3 Sistema de gestión ambiental



3.3 Sistema de gestión ambiental

ISO 14001: SGA

NTT DATA EMEAL cuenta con la implantación de un sistema de gestión ambiental (SGA) basado en la norma internacional ISO 14001:2015, donde adquirimos los siguientes compromisos ambientales:

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

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 (España)
- **Sevilla:** C/ Gonzalo Jiménez de Quesada, 2 Edificio Torre Sevilla, 41092 Sevilla (España)
- **Ciudad Real:** Ronda de Toledo, 19, 13005 Ciudad Real (España)
- **Huesca:** Carretera Nacional 240 km134, 22500, Binéfar, Huesca (España)

Portugal:

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

Chile:

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

Brasil

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

Rumanía:

- Sede Central. Cluj Napoca – Tower 1 – Str. Constanta, nr. 19-21, 400158, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- Sede de Lucru: Cluj Napoca –Tower 2 – Str. Ploiesti, nr. 11, 400157, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- Cluj Napoca – Tower 3 – Str Ploiesti, nr. 9, 400157, municipiul Chuj-Napoca, jud, Cluj
- B-dul. 15 noiembrie, nr. 78, 500097, municipiul Brasov, jud. Brasov
- B-dul. Corneliu Coposu, nr. 6-8, 030606, sector 3, Bucuresti
- Str. Palas, nr. 5C, UBC6, 700051, municipiul salli, jud. Lasi
- Str. Fabricii, nr. 2, format din subsol, subsol 1, parter, etaj nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, Comp. RLD Suprem Invest, municipiul Sibiu, jud. Sibiu
- Str. Oituz, nr. 35D, 550337, municipiul Sibiu, jud. Sibiu
- Piata Consiliul Europei, nr. 2E, UBC3, 300254, municipiul Timisoara, jud. Timis

Italia:

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

Reino Unido:

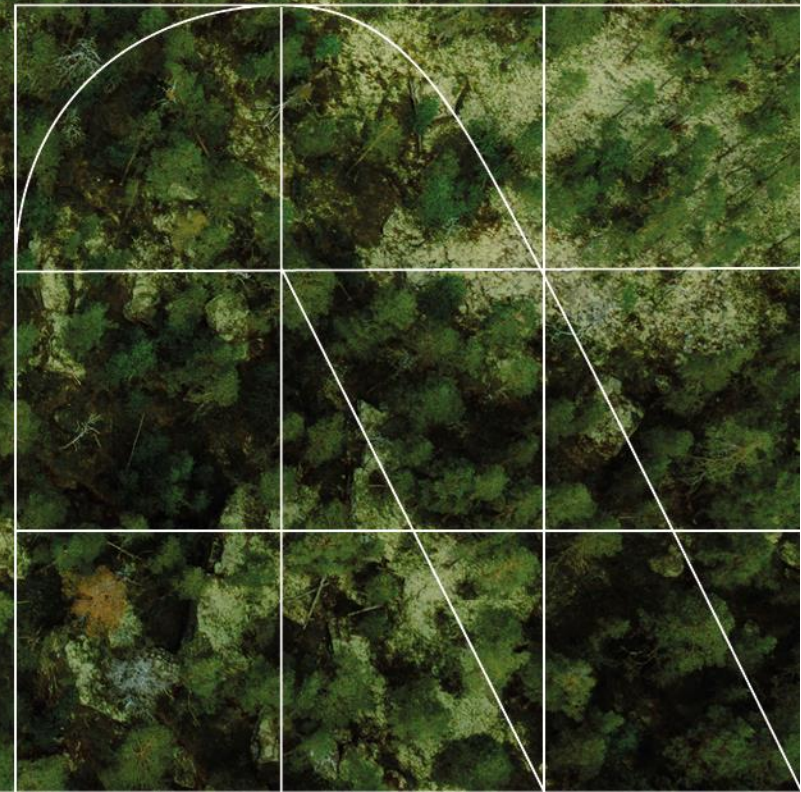
- Londres: UK House, 180 Oxford Street, London W1D 1NN (Inglaterra)
- Head Office. 1 Royal Exchange, London, EC3V 3DG,
- London Epworth. 25 Epworth House, London, EC1Y 1AA,
- Birmingham. 4020 Lakeside, Solihull Parkway, Birmingham Business Park, Birmingham, B37 7YN,

El **37%** de nuestra superficie (m²) está certificada bajo el estándar ISO 14001

03

MEDIOAMBIENTAL

3.4 Sistema de gestión energética



3.4 Sistema de gestión energética

ISO 50001: SGE

ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICA ISO 50001: 2018

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

Camino Fuente de la Mora nº1, 28050 (Madrid), Edificio Novus.

14% de nuestra superficie (m²) certificada bajo el estándar ISO 50001

Durante FY22, el edificio de Novus en Madrid (España) ha supuesto:

- el 18% del total de energía eléctrica consumida por la compañía en España.
- el 21% del total de la energía eléctrica con Garantía de Origen renovable (GDO) consumida por la compañía en España.
- el 74% del consumo total de gas natural por la compañía en España..

Gracias al Sistema de Gestión Energética, en **NTT DATA EMEAL** trabajamos para controlar y gestionar de manera eficiente los consumos energéticos, estableciendo objetivos de reducción de consumos y medidas de ahorro energético.

Proyecto Habitát

Durante 2022 la optimización del uso de los espacios se ha controlado a través de Habitát.

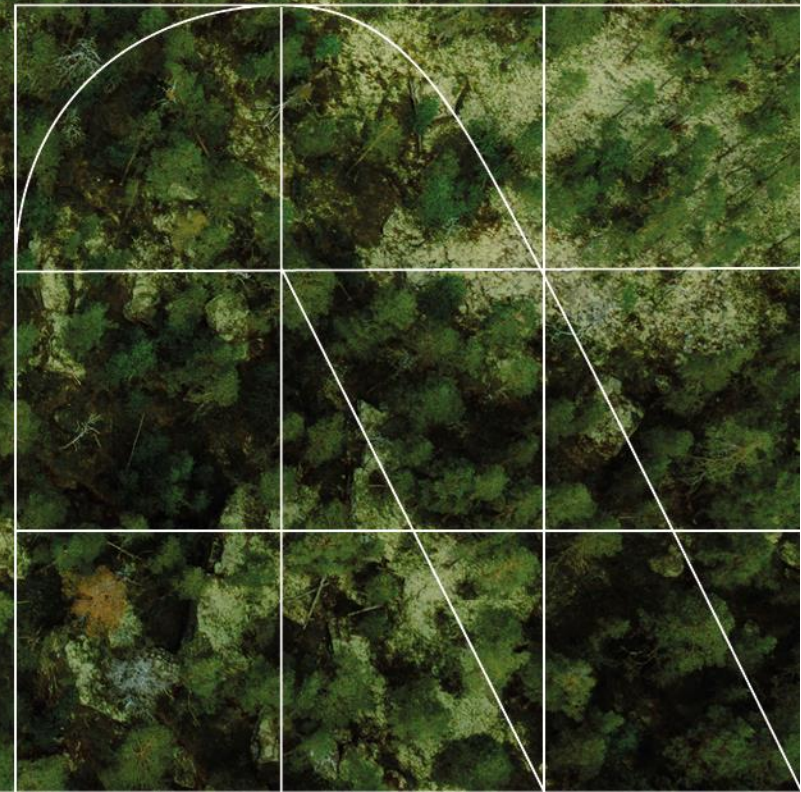
Esta herramienta se basa en la presencia de sensores en los puestos de trabajo, así como de una plataforma *online* que permite la reserva de los espacios disponibles. De este modo se consigue tener el control de la ocupación en tiempo real, lo que facilita la gestión más eficiente de las instalaciones, optimizando los espacios y consumos.



03

MEDIOAMBIENTAL

3.5 Estrategia de cambio climático



3.5 Estrategia de cambio climático

ROAD TO NET ZERO: neutros en carbono para 2030



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

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

NTT DATA EMEAL, como parte del grupo NTT DATA, apuesta por un uso responsable de la tecnología por un presente y un 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*) para 2030, adquiridos por el grupo NTT DATA.



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 estratégicas:

1. **Satisfaciendo la demanda de consumo eléctrico de sus oficinas con electricidad 100% renovable para 2030.**
 - Durante FY22 se ha alcanzado el 76% (*) de energía renovable a nivel global.
2. **Reduciendo las emisiones asociadas a los viajes de negocios de nuestros profesionales.**
 - Estableciendo nuevos modelos de contrato de teletrabajo que reducen 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.
3. **Compensando las emisiones restantes que no se han podido reducir invirtiendo en proyectos y soluciones basados en la naturaleza, eliminando así directamente el carbono de la atmósfera.**

(*) 56% de energía eléctrica renovable con Certificado de Garantía de Origen (GDO) + 20% de energía eléctrica renovable, proveniente del mix eléctrico de los países ámbito EMEAL.

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



3.5 Estrategia de cambio climático

Durante FY22 cuatro países más se han sumado a la compra de energía renovable por Certificado de Garantía de Origen (GDO).

GDO FY21	GDO FY22
Alemania	Alemania
España	Suiza (DACH)
Italia	Bélgica
Portugal	Luxemburgo
	España
	Italia
	Portugal
	Reino Unido

Esto supone un 43% de aumento del consumo de energía eléctrica renovable total (MWh) con GDO respecto al consumo eléctrico renovable total (MWh) de FY21. Esto implica la reducción a cero emisiones de un consumo eléctrico equivalente a casi 9.500 MWh en FY22.



ROAD TO NET ZERO: neutros en carbono para 2030

LOGROS FY22

Italia dispone en su oficina de Calindri sistemas de autoconsumo por placas fotovoltaicas, las cuales, durante FY22, han podido reducir a cero las emisiones de un consumo eléctrico de más de 63.000 kWh al año.

Portugal se presenta como el primer país de NTT DATA EMEAL, en conseguir ser NET ZERO

gracias a la reducción sus emisiones de consumo eléctrico (100% de energía eléctrica renovable con GDO) y a la compensación del resto de sus emisiones de FY21 (146 tCO₂e) mediante proyectos de reforestación certificados.

En relación a los viajes de negocios, **NTT DATA EMEAL**, ha comenzado a trabajar con proveedores más sostenibles que ofrecen servicios bajos en carbono. En FY22:

- DACH ha compensado las emisiones de tCO₂e de:
 - ✓ + de 3.600.000 kms recorridos en tren.
 - ✓ + de 725.000 kms recorridos en avión.
- Argentina ha compensado sus emisiones tCO₂e equivalentes a recorrer 21.717 km en desplazamientos de negocios por tráfico rodado.
- Colombia ha compensado sus emisiones tCO₂e equivalentes a recorrer 31.809 km en desplazamientos de negocios por tráfico rodado.
- Perú ha compensado sus emisiones de tCO₂e equivalentes a recorrer 37.950 km en desplazamientos de negocios por tráfico rodado.

3.5 Estrategia de cambio climático

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



ROAD TO NET ZERO: neutros en carbono para 2030

ESTRATEGIA DE REDUCCIÓN DE EMISIONES DE NTT DATA EMEAL

EMISIONES EN OFICINAS

- Implementar criterios de sostenibilidad en los edificios.
- Mejora de la eficiencia energética en consumo eléctrico y climatización, mediante la optimización del control del porcentaje de ocupación de las oficinas a través del proyecto Habität.
- Sustitución de gases refrigerantes de equipos de climatización por otros gases con menor Potencial de Calentamiento Global, siempre que sea viable.
- Mejora de los procedimientos de gestión y mantenimiento.
- Ampliación de las certificaciones ambientales.
- Contratación de suministro eléctrico renovable.
- Separación de residuos en origen.
- Eliminación de los plásticos de un solo uso.
- Reducción de consumo eléctrico, agua y papel.

OTRAS EMISIONES

- Reducción de desplazamientos a oficina.
- Fomento del teletrabajo y videoconferencias.
- Reducción de vuelos nacionales y fomento del uso del tren, siempre que sea posible en tiempo y forma.
- Contratación de proveedores de servicio de transporte más sostenibles.
- Inclusión de criterios de sostenibilidad en la compra de equipos IT.
- Reutilización y reciclado de equipos de IT, móviles y mobiliario de oficina.





3.5
Estrategia de cambio climático

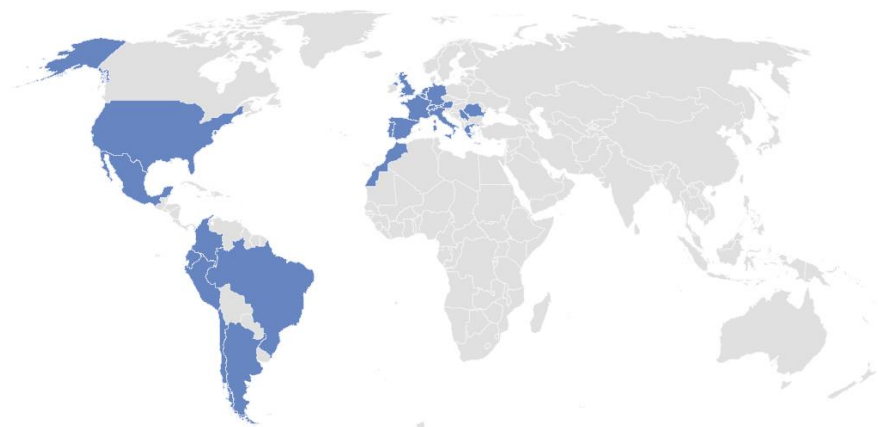
ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

DATOS DE LA HUELLA DE CARBONO MUNDIAL

ISO 14064: Huella de carbono

Emisiones totales basadas en un enfoque de mercado, compensación de emisiones y emisiones evitadas

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



Durante FY22 se ha consolidado el cálculo de huella de carbono por país, el cual ha sido **verificado externamente por AENOR**.



11.339 tCO₂e



0,23 tCO₂/empleado



0,01 tCO₂/m²

En el Indicador 8 del Anexo 3 puede verse más información sobre las tCO₂e desglosadas por categoría para cada una de las regiones/países durante el FY22

(*) La región de DACH agrupa las emisiones de Alemania, Austria y Suiza. / (**) En relación a la superficie de México, sólo se ha tenido en cuenta la oficina de Torre Reforma Latino porque el resto son de coworking. / (***) La región de Benelux agrupa las emisiones de Bélgica, Luxemburgo completas, y Francia, Países Bajos, Suiza Benelux y Grecia solo en términos de emisiones indirectas distintas a la energía importada, ya que se trata de espacios de *coworking*. / (****) En relación a la superficie reportada por las oficinas de Chile, durante FY22 solo se ha incluido en el reporte el edificio DUSA de Temuco. El motivo es que la baja ocupación de la oficina no justificaba el impacto ambiental y económico que suponía su apertura, por lo que se decidió venderla y mantener a los profesionales trabajando 100% en remoto.

3.5 Estrategia de cambio climático

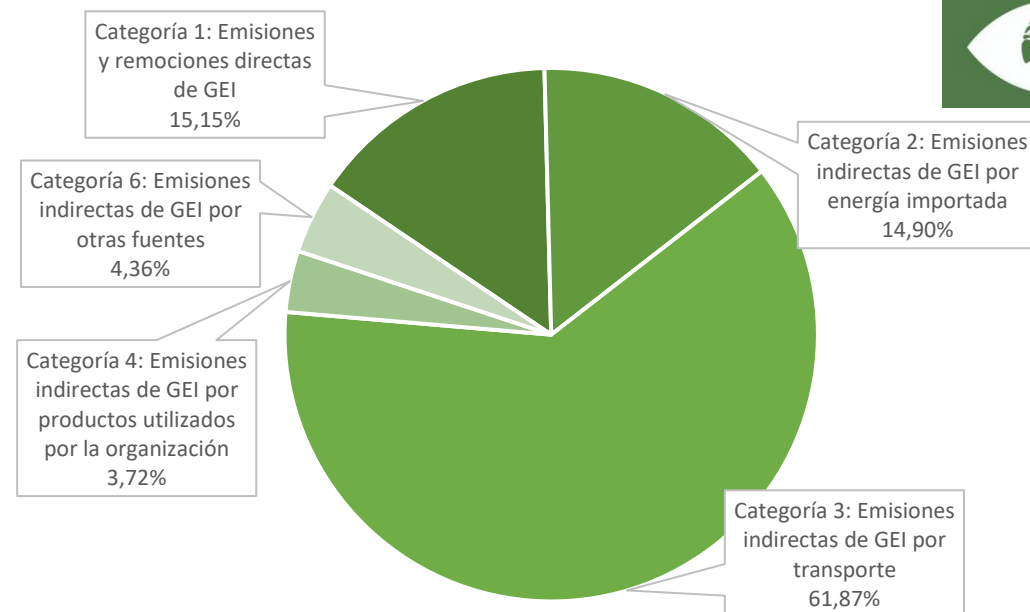
DATOS DE LA HUELLA DE CARBONO MUNDIAL ISO 14064: Huella de carbono

Emisiones totales basadas en un enfoque de mercado, compensación de emisiones y emisiones evitadas.

NTT DATA EMEAL	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: Emisiones y remociones directas	1.718,00
1.1. Gases refrigerantes	764,28
1.2. Consumo de gas natural	909,92
1.3. Flota propia	43,80
CATEGORÍA 2: Emisiones indirectas de GEI por energía importada	1.689,25
2.1. Consumo eléctrico	1.689,25
CATEGORÍA 3: Emisiones indirectas de GEI por transporte	7.014,83
3.1. Viajes de negocios realizados en vehículos	506,30
3.2. Viajes de negocios realizados en transporte aéreo	6.108,97
3.3. Viajes de negocios realizados en transporte ferroviario	399,56
CATEGORÍA 4: Emisiones indirectas de GEI por productos utilizados por la organización	421,97
4.1. Compras de ordenadores portátiles	412,95
4.2. Compras de papel	9,02
CATEGORÍA 6: Emisiones indirectas de GEI por otras fuentes	493,94
6.1. Teletrabajo	464,93
6.2. Consumo de agua	10,03
6.3. Tratamiento de agua	18,98
Global de emisiones	11.338,54



% tCO₂e FY22: NTT DATA EMEAL



El gráfico no incluye la categoría 5 de emisiones, que se corresponde con las emisiones indirectas de GEI asociadas con el uso de productos de nuestra organización por parte de terceros, ya que **NTT DATA EMEAL** no produce este tipo de emisiones.

Debido al modelo de negocio de **NTT DATA EMEAL** basado en la consultoría de servicios de IT, los viajes de negocios se presentan como la categoría con mayor relevancia en el total de las emisiones (61,87%), donde los viajes en avión agrupan prácticamente el total de emisiones de esta categoría (87,91%).

No todas las oficinas cuentan con calderas de gas natural. La demanda energética de aquellas que sí las poseen y las recargas de los equipos de aire acondicionado para climatización suponen una fuente relevante de emisiones (15,15%).

Si bien la compra de energía Renovable con GDO (Garantía de Origen) ha reducido las emisiones derivadas del consumo eléctrico aproximadamente 3.000 tCO₂e, la vuelta a la actividad en las oficinas de **NTT DATA EMEAL** alcanzan al consumo eléctrico como la tercera categoría de emisiones a nivel global (14,90%) debido principalmente a la mayor ocupación de espacios, la climatización de las oficinas en épocas de olas de calor y debido también a que se suplente la demanda energética en épocas frías para aquellas oficinas que no cuentan con calderas de gas natural.

A causa de las nuevas modalidades de contrato de teletrabajo se comenzó a contabilizar las emisiones derivadas del consumo eléctrico de los equipos de los profesionales de **NTT DATA EMEAL** por teletrabajo. Solo estas emisiones suponen un 4,10% de las emisiones totales a lo largo de toda la compañía.



ISO 14064: Huella de carbono

3.5 Estrategia de cambio climático

DATOS DE LA HUELLA DE CARBONO MUNDIAL

Emisiones totales basadas en un enfoque de mercado, compensación de emisiones y emisiones evitadas

En cuanto al peso de las emisiones, las oficinas de Europa concentran el 75% de las emisiones globales de **NTT DATA EMEAL** debido a la mayor presencia en número de personas y superficie de oficinas en esta región.

Los países que más contribuyen a las emisiones globales de **NTT DATA EMEAL** son los siguientes:

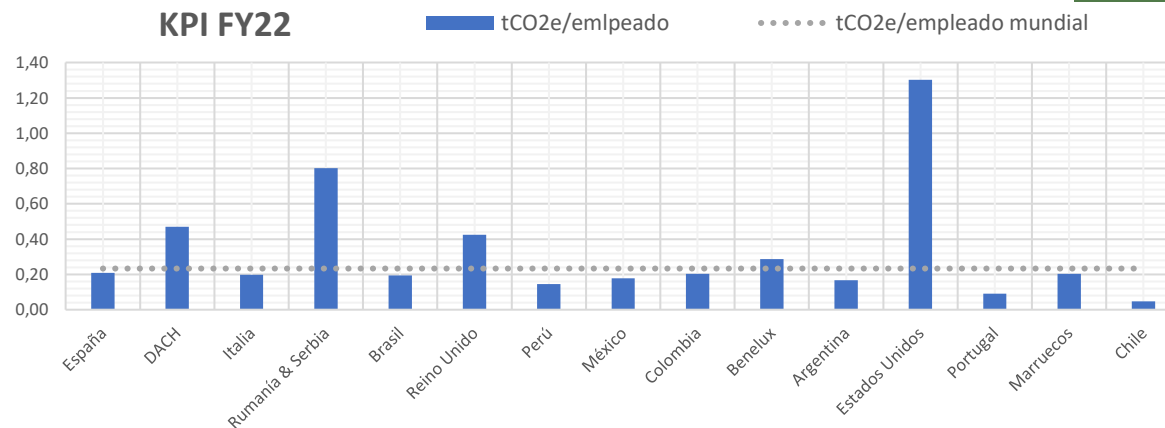
- España (36,6%)
- DACH (10,1%)
- Italia (9,9%)
- Rumanía y Serbia (8,8%)
- Brasil (8,7%)

NTT DATA EMEAL (*)	FY21	FY22	% Variación
Nº de empleados	44.837	49.764	10,99%
Superficie (m ²)	191.796	254.234	32,55%
Total emisiones (tCO ₂ e)	8.439	11.339	34,36%
tCO ₂ e/empleado	0,19	0,23	21,43%
tCO ₂ e/m ²	0,0186	0,0134	-27,58%

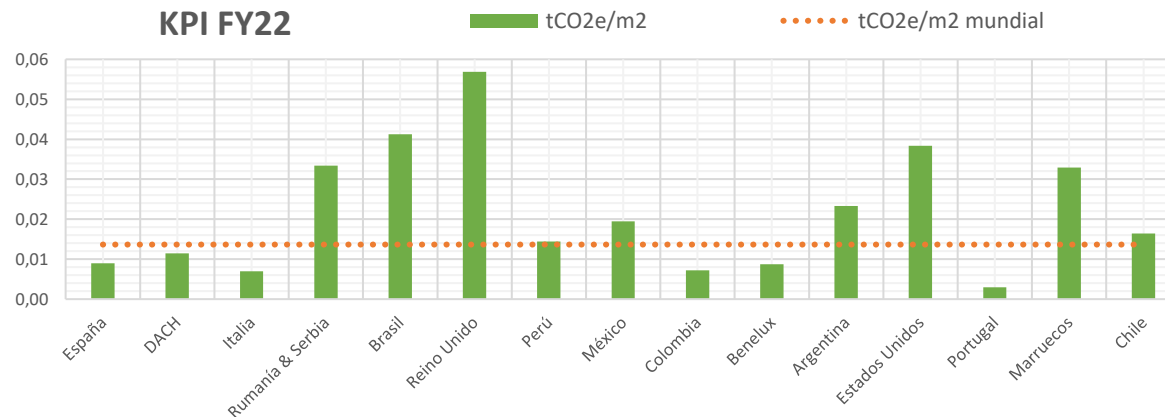
(*) En el caso del FY21 se ha tenido en cuenta a Portugal como Net Zero.

Para el caso de las emisiones por superficie solo se tienen en cuenta aquellas categorías de emisiones que dependen de los centros de trabajo.

KPI FY22



KPI FY22



Durante el FY22, debido a la reactivación de la actividad comercial de consultoría IT y a los viajes de negocios asociados, se mantuvo el indicador de 0,65 tCO₂e/empleado establecido en el FY21. Si bien se ha aumentado en un 21,43% este KPI respecto a FY21, nos situamos 65% por debajo del objetivo marcado.

En relación a las tCO₂ por m², pese a haber aumentado la superficie de oficinas en un 32,55%, se ha mejorado el indicador en un 27,58% respecto a FY21, gracias principalmente al aumento de compra de energía eléctrica renovable con Garantía de Origen renovable.



3.5 Estrategia de cambio climático

ISO 14064: Huella de carbono

Emisiones totales basadas en un enfoque de mercado y compensación de emisiones

HUELLA DE CARBONO ESPAÑA

Debido al volumen que supone en términos de personas, superficie y número de oficinas, España se establece como el país con un mayor aporte a las emisiones de **NTT DATA EMEAL**, con un 36,6% del total.

	FY22 EMEAL	FY22 ESPAÑA
t CO ₂ e total	11.339	4.146
t CO ₂ e/empleado	0,23	0,21
t CO ₂ e/m ²	0,0137	0,0089

España ha reducido sus emisiones por empleado un 74% en el FY22, respecto a sus emisiones del FY17, con el valor añadido de haber incluido nuevas categorías de emisiones al cálculo de huella de carbono (compra de ordenadores portátiles, compra de papel, gestión de residuos, teletrabajo y consumo y tratamiento de agua), y haber aumentado el número de profesionales y el número de centros de trabajo.

	tCO ₂ e	Nº empleados	tCO ₂ e/empleado
FY 17	9.250	11.529	0,80
FY 18	10.526	13.093	0,80
FY 19	10.508	14.483	0,73
FY 20	1.802	15.697	0,11
FY 21	2.007	18.089	0,11
FY 22	4.146	19.789	0,21

Como parte de la estrategia recogida en el Plan de Reducción España, la compañía cuenta con un **82% de energía renovable con certificado de garantía de origen**, frente al 50% que disponía en FY21.

Asimismo, cuenta con contratos con empresas de servicios de transporte sostenible para reducir sus emisiones por viajes de negocios y medidas para reducir los desplazamientos, como distintas modalidades de contratos de teletrabajo, sistemas de videoconferencias, etc., así como otra serie de medidas orientadas a reducir las emisiones asociadas a la climatización de sus oficinas.

Durante FY21, **NTT DATA EMEAL** en España, recibió el **sello de Cálculo** del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD).

En FY22, el cálculo de huella de carbono ha sido verificado por tercera parte independiente, si bien a fecha de redacción de esta memoria todavía no ha finalizado el proceso administrativo de inclusión de la huella de carbono corporativa en el Registro de Huella de Carbono del MITERD.





3.5 Estrategia de cambio climático

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

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



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

NTT DATA Spain S.L.U. elaboró en el FY21 su informe de riesgos y oportunidades derivados del cambio climático y, dada la importancia que están tomando los riesgos ambientales y climáticos, está trabajando para actualizar el informe, incluyendo a los nuevos países que forman parte de **NTT DATA EMEAL**.

Los elementos centrales de divulgación de TCFD son: Gobernanza, Estrategia, Gestión de riesgos y Métricas y objetivos.



Gobernanza

NTT DATA EMEAL, comprometida con el cambio climático, está trabajando para incorporar funciones y responsabilidades de la Alta Dirección en esta materia. El área *Sustainability & ESG* (*Environmental, Social and Governance*) que gestiona la estrategia de la compañía, es la responsable ejecutiva en materia de cambio climático.

La función del Consejo de Administración (máximo órgano de gobierno) de **NTT DATA EMEAL** en lo que se refiere a la identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales, es la de garante último, asumiendo la supervisión y control de la gestión global de riesgos que efectúa el *Chief Risk Officer* ("CRO") y otros órganos de gobierno corporativo de la sociedad.

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 año fiscal, y se realiza, como mínimo, con carácter bimestral.

Estrategia

NTT DATA EMEAL está trabajando en ampliar la descripción realizada en el FY21 sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y el impacto sobre los negocios, la estrategia y la planificación de la compañía, así como la resiliencia de **NTT DATA EMEAL** en diferentes escenarios, de forma que incluya los nuevos países que forman ahora parte de la compañía.

Gestión de riesgos

El riesgo global relacionado con el cambio climático se gestionará junto con los demás riesgos de la compañía descritos en la *sección 5.4. Gestión de Riesgos*, como un aspecto más dentro de los comités, políticas y áreas ya existentes.

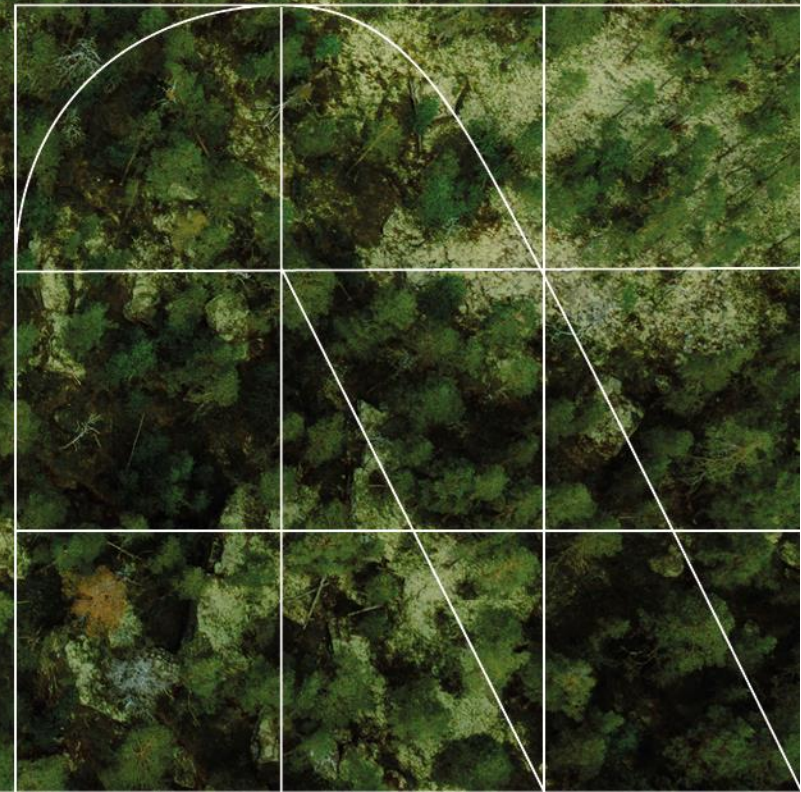
Métricas y objetivos

NTT DATA EMEAL mide y divulga todos los años su Huella de Carbono, de 0,23 tCO₂e/empleado, verificada por una entidad certificadora independiente. La Huella de Carbono correspondiente a España se encuentra inscrita en el Registro de Huella de Carbono y Proyectos de Absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, contribuyendo así a informar de las emisiones de la empresa de manera transparente a sus grupos de interés.

03

MEDIOAMBIENTAL

3.6 Economía circular



3.6 Economía circular



USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS

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

El consumo de agua actualmente no recibe la consideración de material para **NTT DATA EMEAL**, atendiendo a la escala de nuestro impacto en estas áreas y la importancia relativa que las partes interesadas asignan a otras cuestiones. No obstante, se revisa de forma periódica el consumo de agua, **reportando los datos de aquellas oficinas donde se tiene acceso a dicha información** por parte de la propiedad.

Consumo energético y de materias primas: otra de las medidas planificadas en la Política ambiental y Energética consiste en concienciar a todos los trabajadores 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.

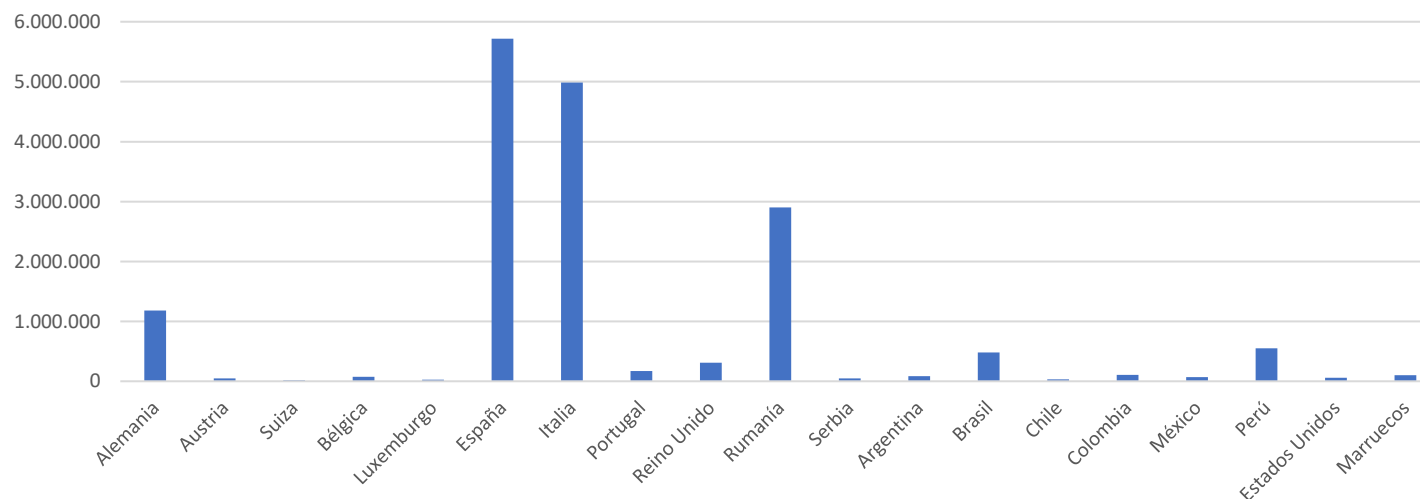
En relación a este aspecto **NTT DATA EMEAL** pone a disposición de todas sus nuevas incorporaciones y sus empleados el **Welcome Pack Ambiental**, consistente en un curso en formato 'Trivial' y una serie de **buenas prácticas ambientales**.

3.6 Economía circular

NTT DATA EMEAL, como parte de **NTT DATA** matriz, apuesta por un uso responsable de la tecnología por un presente y un futuro sostenibles, fijando el objetivo de consumo de energía eléctrica 100% renovable para 2030.

Electricidad	FY21	FY22 (*)	% Variación
Nº de Países	21	19	-10%
Nº de empleados	44.837	49.547	11%
Superficie m ²	191.796	254.234	33%
kWh	13.891.268,01	16.973.945,56	22%
kWh/empleado	309,82	342,58	11%
kWh/m ²	72,43	66,77	-8%

Consumo eléctrico (kWh) por país FY22



CONSUMO ELÉCTRICO

La vuelta paulatina a las oficinas con las nuevas modalidades de contrato, el aumento de la plantilla de profesionales y la apertura de nuevas oficinas de gran superficie como NTT DATA TOWERS (Barcelona, España), han generado un aumento del consumo eléctrico en el perímetro de **NTT DATA EMEAL** con respecto al FY21.

En relación al consumo eléctrico, durante el FY22, España se presenta como el país con un mayor consumo de energía eléctrica (34%) debido principalmente a la apertura de la nueva oficina de NTT DATA Towers (20.667 m²) y al edificio Novus (34.537 m²). Ambos edificios tienen la mayor superficie a nivel global y juntos agrupan el 14% del consumo eléctrico total de **NTT DATA EMEAL**.

Por países, España con un 34%, Italia con un 29% y Rumanía con un 17%, agrupan principalmente el consumo eléctrico de la compañía (80%).

En relación a la intensidad energética (kWh/m²), Colombia se presenta como el país más eficiente (29,83 kWh/m²).

Como hito importante a destacar, durante el FY22 se ha consumido un total de 76% de energía renovable, siendo un 56% procedente de certificados de garantía de origen y un 20% proveniente de la red del mix eléctrico de cada país.

Actualmente Portugal, Suiza (DACH) y Luxemburgo disponen del 100% de consumo de energía renovable con Certificados de Garantía de Origen.

El indicador 10 del Anexo 3 muestra el consumo e intensidad energética de fuentes no renovables

(*) En relación al consumo de instalaciones, durante FY22, solo se han tenido en cuenta los datos de Benelux de Bélgica y Luxemburgo, debido a que el resto de países se trata de oficinas de *coworking* sin calidad del dato.



3.6 Economía circular

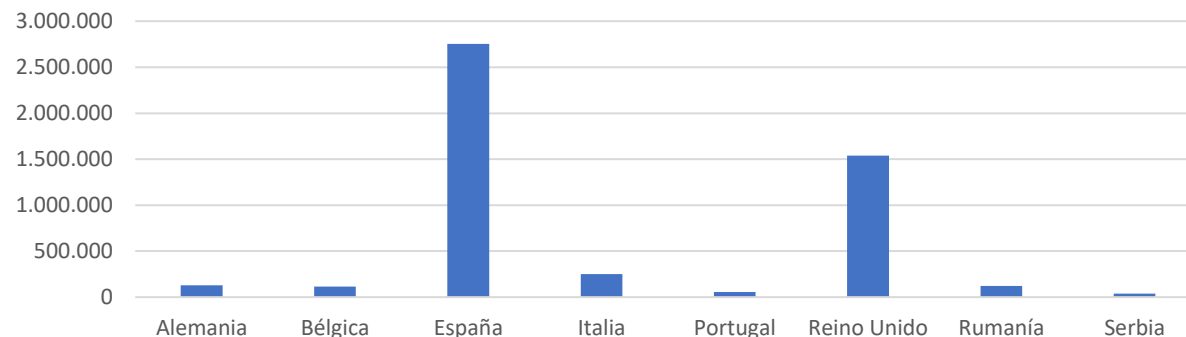
CONSUMO DE GAS

NTT DATA EMEAL dispone de calderas de gas natural para la climatización de sus oficinas.

Al igual que sucede con el consumo eléctrico, la vuelta paulatina a las oficinas con las nuevas modalidades de contrato, el aumento de la plantilla de profesionales y el reporte de nuevas oficinas con calderas, como las oficinas de Alemania, Inglaterra y parte de España, han aumentado el consumo de gas natural en el perímetro de NTT DATA EMEAL con respecto al FY21.

Gas Natural	FY21	FY22	% Variación
Nº de Países	7	8	14%
Superficie m ²	74.517	83.080	11%
kWh	3.600.632,14	5.009.500,04	39%
kWh/m ²	48,32	60,30	25%

Consumo de gas (kWh) por país FY22



En relación al consumo de gas, durante el FY22 España se presenta como el país con un mayor consumo de gas natural (55%) debido al edificio Novus (34.537 m²), edificio con mayor superficie a nivel global, al tiempo que agrupa el 41% del consumo de gas natural de NTT DATA EMEAL.

Por países, España con un 55% y UK con un 31%, agrupan el 86% del consumo de gas natural de NTT DATA EMEAL.

En relación a la intensidad energética (kWh/m²), el edificio de Saldanha en Portugal se presenta como el edificio más eficiente (14,41 kWh/m²).

El indicador 10 del anexo 3 muestra el consumo e intensidad energética de fuentes no renovables.

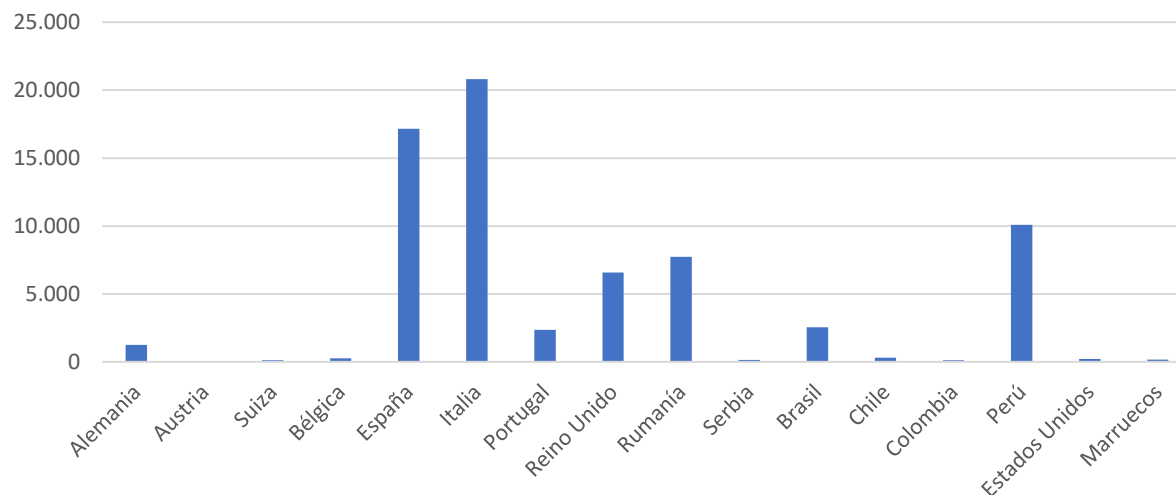
3.6 Economía circular



CONSUMO DE AGUA

Gracias al desempeño en la mejora de la transparencia en la difusión de sus datos ambientales, y en aras de poder establecer medidas de ahorro y reducción de consumo de agua a nivel oficina, este año **NTT DATA EMEAL** ha aumentado en 5 los países que reportan consumo de agua.

Consumo de agua (m³) por país FY22



Durante el FY22, de los 16 países que han reportado datos de agua, prácticamente el 90% del consumo de agua se reparte principalmente entre los 5 países siguientes:

- Italia (30%)
- España (25%)
- Perú (14%)
- Rumanía (11%)
- Reino Unido (9%)

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

En relación a la intensidad (m³/m²), Colombia se presenta como el país más eficiente (0,04 m³/m²).

Agua (*)	FY21	FY22	% Variación
Nº de Países	11	16	45%
Nº de empleados	21.316	46.265	117%
Superficie m ²	96.782	250.831	159%
m ³	42.719,32	70.053,66	64%
m ³ /empleado	2,00	1,51	-24%
m ³ /m ²	0,44	0,28	-37%

(*) Datos exclusivos de aquellos países que han reportado consumo de agua.

El Indicador 9 del Anexo 3 muestra el consumo de materias primas.

3.6 Economía circular

CONSUMO DE PAPEL

Consumo de papel	FY21	FY22	% Variación
Nº de países	21	22	5%
Empleados	44.837	49.764	11%
t totales	7,37	10,06	36%
t/empleado	1,64*10 ⁻⁴	2,02*10 ⁻⁴	23%

Parte de la estrategia en economía circular de **NTT DATA EMEAL**, pasa por avanzar hacia oficinas con cero consumo de papel.

En FY22 ya hay 5 regiones/países que han reportado 0 toneladas de compra de papel:

- Benelux
- Reino Unido
- Argentina
- Chile
- Colombia

En aquellos países que sí han reportado compra de papel, Italia (33%), España (30%) y Brasil (19%) se agrupa el 82% del consumo de papel durante FY22, siendo Portugal el país con un menor consumo de papel por empleado (1,81*10⁻⁵).

El Indicador 9 del anexo 3 muestra el consumo de materias primas

3.6 Economía circular

RESIDUOS PELIGROSOS

Residuos peligrosos	FY21	FY22	% Variación
Nº de países	10	11	10%
Nº de oficinas	16	42	163%
Superficie m ²	125.717,96	175.720,80	40%
t totales	6,97	6,79	-3%
t/m ²	5,54*10 ⁻⁰⁵	3,73*10 ⁻⁰⁵	-30%

RESIDUOS NO PELIGROSOS

Residuos no peligrosos	FY21	FY22	% Variación
Nº de países	10	11	10%
Nº de oficinas	16	42	163%
Superficie m ²	125.717,96	175.720,80	40%
t totales	477,77	623,89	31%
t/m ²	3,80*10 ⁻⁰³	3,55*10 ⁻⁰³	-7%

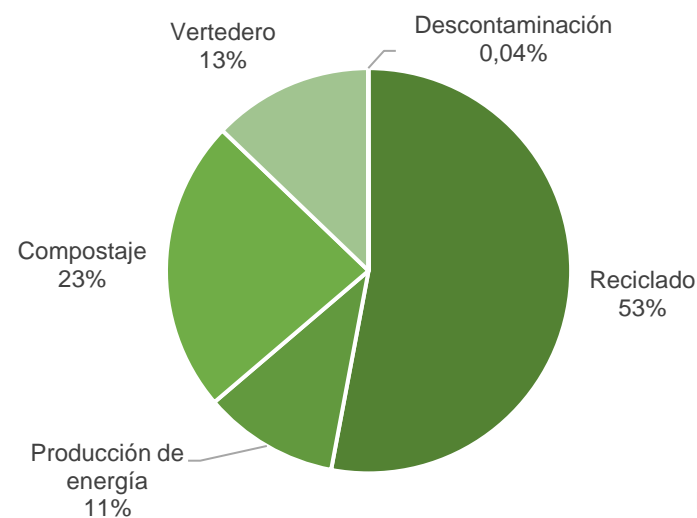
Durante el FY22, se ha puesto el foco de manera directa en la monitorización de los residuos de las oficinas de **NTT DATA EMEAL**, de cara a establecer líneas estratégicas en economía circular que puedan establecer una línea base sólida para avanzar hacia el residuo cero.

Debido al volumen que representa a nivel de empleados (40%) y en términos de superficie (43%), se ha puesto en primer lugar el foco en España, donde se ha pasado de monitorizar 2 oficinas reportadas en el FY21 a 14 oficinas en el FY22.

Este año, han sido las delegaciones de Brasil las que han tenido una mayor contribución al volumen total de residuos de la compañía (39% del total de los residuos) con un total de 0,05 t/m².

Durante el FY22, el tratamiento que han recibido los residuos peligrosos y no peligrosos se distribuye de la siguiente manera en el gráfico:

% Destino final del total de los residuos del FY22



Como parte de su estrategia de economía circular, durante el FY22 la compañía ha donado casi 200 equipos informáticos, más de 120 monitores y 20 televisores y proyectores, a 10 entidades beneficiarias.

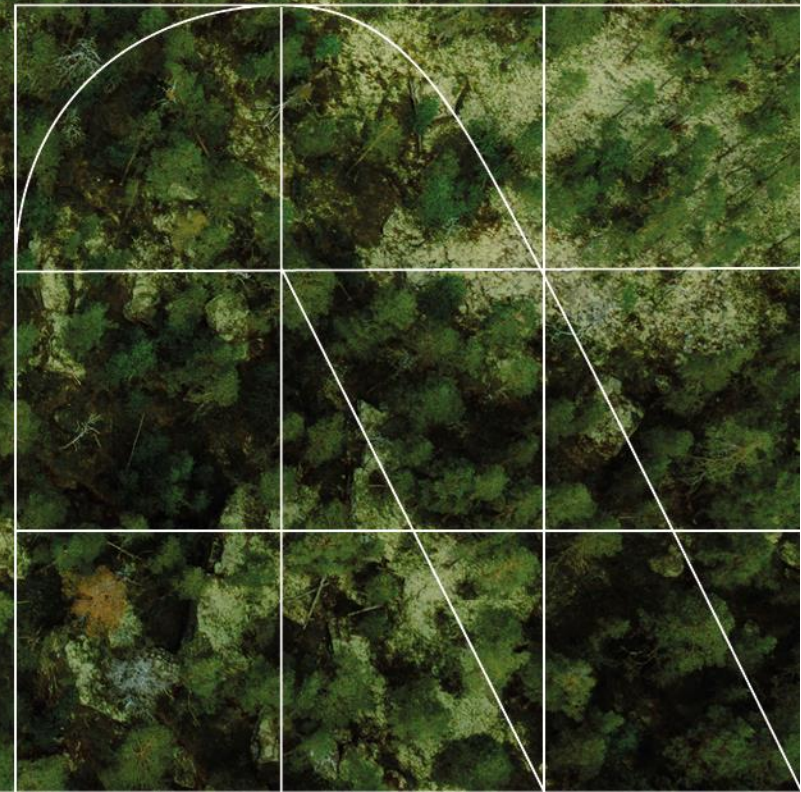
Si bien no todos los países dentro del alcance han reportado información relativa a los residuos, **NTT DATA EMEAL** está trabajando en mejorar la monitorización de los mismos a nivel global.

El Indicador 7 del Anexo 3 muestra la generación de residuos separada por clases.

03

MEDIOAMBIENTAL

3.7 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica



3.7 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

El ruido y la contaminación lumínica no 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. De todos modos, cabe destacar las certificaciones en materia de sostenibilidad de edificios de las que dispone **NTT DATA EMEAL**, ya que en ellas se valoran aspectos como la calidad del aire, la iluminación y el ruido.

NTT DATA EMEAL cuenta con certificaciones de Sostenibilidad LEED en 14 oficinas de 8 países (España, Alemania, Italia, Rumanía, Colombia, México, Brasil, y Perú), BREEAM en 3 oficinas (una en Madrid y 2 en Rumanía) y WELL en Madrid.

La inclusión de los edificios de **NTT DATA EMEAL** en esta tipología de certificaciones promueve dos mejoras:

- La concentración de iluminación externa en las zonas apropiadas.
- La minimización de la iluminación ascendente para reducir la contaminación lumínica, el consumo de energía, que no sean de carácter estrictamente necesario y las molestias por ruido para las propiedades vecinas,.

El **51%** de nuestra superficie (m²) cuenta con certificación en edificios sostenibles





3.7 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

Gracias a su diseño, la recientemente inaugurada sede de **NTT DATA EMEAL** en Barcelona ha obtenido la certificación LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*), el estándar en construcción sostenible con mayor prestigio de todo el mundo, consiguiendo la puntuación más alta de Europa en su modalidad. Por ello, ha sido reconocida como la oficina más sostenible de Europa, y la segunda del mundo.

Este reconocimiento ha sido otorgado tras evaluar el impacto ambiental del diseño y la construcción del edificio, donde se han identificado significativos ahorros energéticos y en consumo de agua. Además, el 82% de los residuos de construcción han sido reciclados y se ha priorizado la utilización de materiales más sostenibles, como aquellos con declaraciones ambientales de producto y bajas emisiones de COVs (compuestos orgánicos volátiles).

Por otra parte, el diseño interior de las oficinas está centrado en reducir la huella de carbono, fomentar el uso de energías limpias y eliminar el plástico, cuidando así del medioambiente.

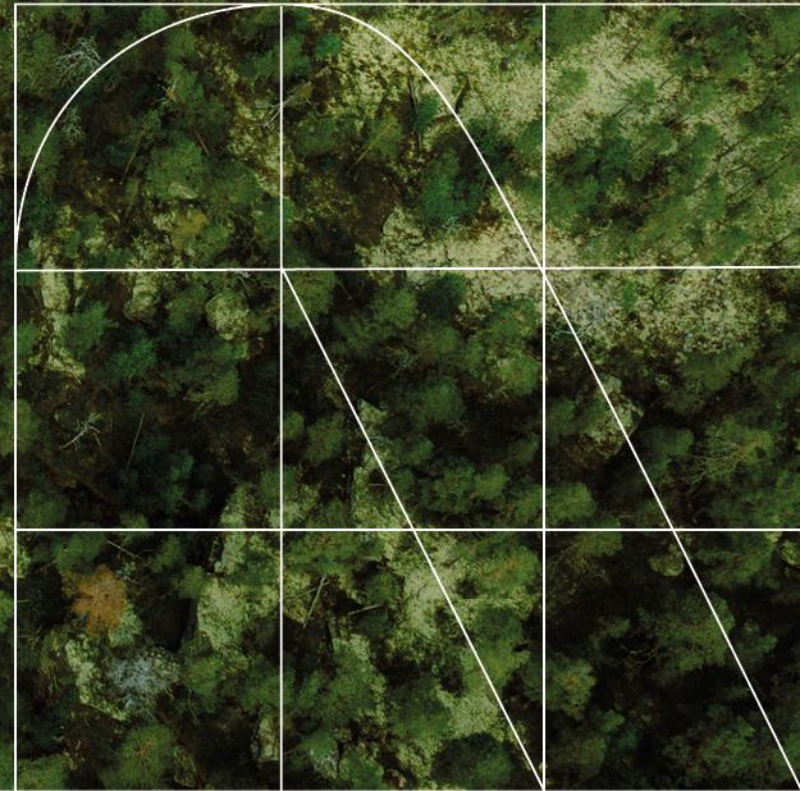
La certificación LEED se divide en prerequisites obligatorios y créditos opcionales que otorgan puntos. La puntuación de 91 puntos obtenida por **NTT DATA EMEAL**, la más alta de Europa en su modalidad, demuestra su liderazgo en la sostenibilidad y su compromiso con el medioambiente.

La certificación LEED es de uso voluntario y tiene por objetivo avanzar en la utilización de estrategias que permitan una mejora global en el impacto medioambiental de la industria de la construcción.

La sede de **NTT DATA** en Barcelona, reconocida como la oficina más sostenible de Europa

03

MEDIOAMBIENTAL
3.8 Biodiversidad



3.8 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 FY22 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.

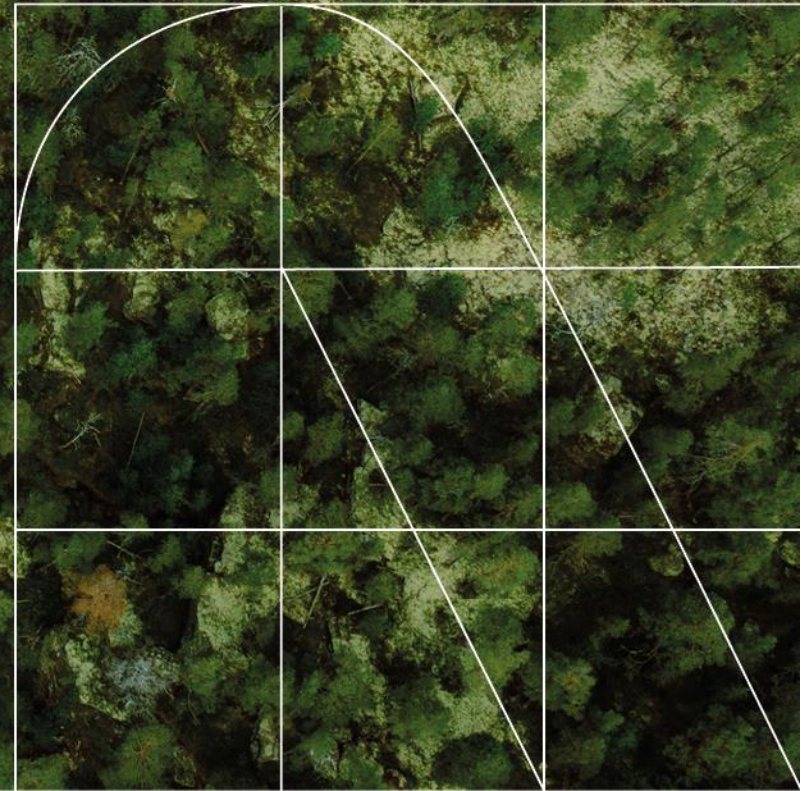
NTT DATA EMEAL, en su compromiso hacia un modelo de negocio más sostenible ha desarrollado la herramienta **VALUES**. Se trata de un sistema de gobernanza de la naturaleza, que permite a los usuarios digitalizar, georreferenciar, evaluar, contabilizar y gestionar el Capital Natural. De esta forma, las empresas pueden efficientar los reportes de información que demandan las normativas regulatorias, así como los distintos grupos de interés, internos y externos.

Está dirigido a todas aquellas empresas y entidades públicas que tienen una relación directa con los recursos naturales y servicios ecosistémicos presentes en el territorio, y que están comprometidas con la sostenibilidad de su negocio.



03**MEDIOAMBIENTAL****3.9 Compromiso medioambiental**

NTT DATA EMEAL apuesta por el impulso de la sostenibilidad ambiental y la protección del entorno a través del desarrollo de acciones que impactan positivamente en la conservación de los ecosistemas naturales y la lucha activa contra el cambio climático.



3.9 Compromiso medioambiental

INICIATIVAS DE COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

SUSTAINABLE DIGITAL CLEANUP

Click, Delete and Save the Planet!

EMEAL

Este año hemos lanzado [Sustainable Digital Cleanup](#), un proyecto de carácter global que pretende alcanzar uno de los retos principales que tenemos como compañía: concienciar sobre el uso responsable de la tecnología y reducir la gran cantidad de residuos que generamos en nuestro día a día, la basura digital. *Sustainable Digital Cleanup* cuenta con comunicaciones periódicas, así como acciones puntuales, borrado de datos y mantenimiento de los servidores limpios, que ayuden a la estrategia de reducción de huella de carbono global de **NTT DATA EMEAL**.

755 kg CO₂

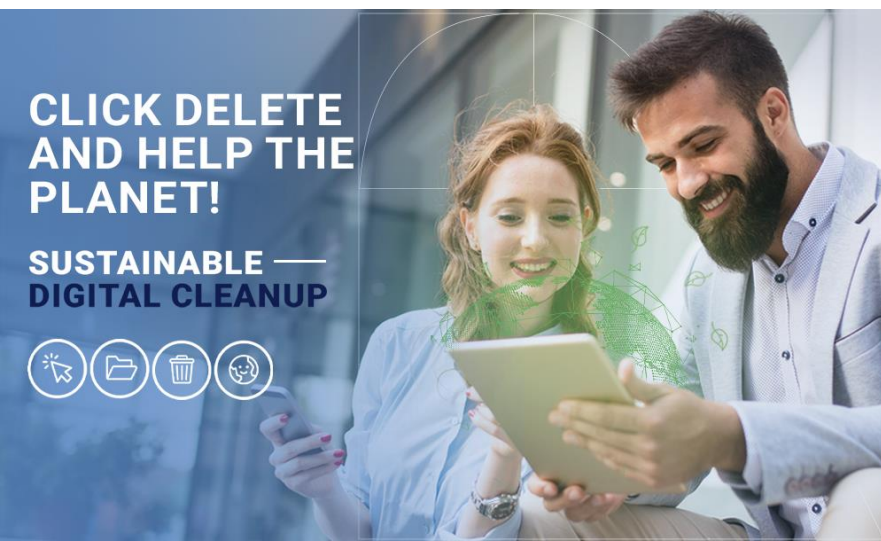
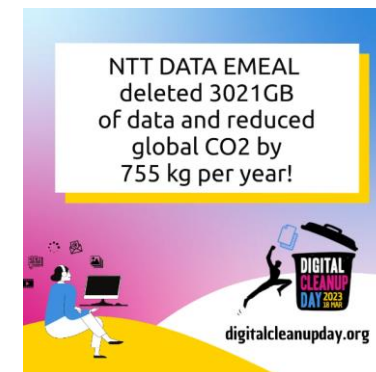
Eliminados

3021 GB

Borrados

289

Participantes



3.9 Compromiso medioambiental

LIMPIEZA DE PLAYAS, ELS BANYETS (EL CAMPELLO)

ESPAÑA 

En abril de 2022 comenzamos el nuevo año fiscal con la limpieza de playas y posterior separación de residuos de las costas próximas a Els Banyets en Alicante, España.

20

Voluntarios



CONCIENCIACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y LIMPIEZA DE PLAYAS EN MALLORCA

ESPAÑA 

Posteriormente, con motivo del retiro del equipo *International Organizations* de Sector Público celebrado en Mallorca, se organizó una limpieza de playas precedida por una charla de concienciación sobre la gestión de residuos y la crisis de la *Posidonia oceánica*.

36

Voluntarios



3.9 Compromiso medioambiental



PROYECTO PRO BONO 'OCEAN ALIVE'

PORTUGAL



Continuando con las actuaciones sobre costas y mares, hemos colaborado con *Ocean Alive*, la primera cooperativa portuguesa dedicada a la protección de los océanos a través de proyectos de educación marina y actividades que fomentan la transformación de comportamientos. Nuestra labor ha consistido en evaluar los procedimientos de negocio de *Ocean Alive* y adaptarlos para cumplir con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y los requisitos para los controles de seguridad de la información. Además, realizamos un análisis de carencias y definimos un plan de iniciativas a implementar.

4

Empleados asignados al proyecto



16.000

€ de valor del *pro bono*

412

Horas dedicadas



PROYECTO PRO BONO PARA 'ANP|WWF'

PORTUGAL



En materia de lucha por la diversidad biológica, **NTT DATA EMEAL** ha desarrollado para ANP|WWF (*Associação Natureza Portugal / World Wildlife Fund*) la campaña de sensibilización 'Sin ti, este animal se convertirá en un NFT' (*Token No Fungible*) para llamar la atención sobre un problema muy tangible: la necesidad de proteger la diversidad faunística del planeta.

6

Empleados asignados al proyecto



92

Horas dedicadas



3.9 Compromiso medioambiental



REFORESTACIÓN EN BOBALNA



En lo que respecta a la recuperación de hábitats y la lucha contra la desertificación, hemos colaborado con la plantación de especies arbóreas que actúan como sumideros de carbono, siendo los bosques nuestros principales aliados en la lucha contra el cambio climático. Como ejemplo, el pasado 29 de octubre, 10 compañeros de **NTT DATA Rumanía** participaron en la reforestación de una colina en Bobalna en apoyo a *Beard Brothers*, una asociación que participa activamente en la vida social de Cluj-Napoca y organiza actividades de sostenibilidad en la ciudad.

10

Voluntarios de NTT DATA Rumanía

+300

Voluntarios de otras entidades



REFORESTACIÓN EN IZTA POPO Y LA PATIÑA



Una vez al año, en julio, cuando la tierra es más fértil, los profesionales de **NTT DATA México** colaboran realizando plantaciones de árboles. Durante este año fiscal, 100 compañeros de **NTT DATA** han participado en dos acciones encaminadas a la preservación del entorno natural. La primera consistió en una reforestación en Ciudad de México en la reserva forestal del parque nacional Izta Popo, donde 60 profesionales, acompañados por sus familias, plantaron 1000 pinos. La segunda fue una jornada de restauración de bosques en La Patiña, Área Natural Protegida en el municipio de León Guanajuato, a la que acudieron 40 voluntarios.

100

Voluntarios de NTT DATA México

1000

Árboles plantados



3.9 Compromiso medioambiental



PARTICIPACIÓN EN 'GREENIFY.WORK'

DACH



Comenzamos el año 2023 con el lanzamiento de un piloto en colaboración con **Greenify.work**, un proyecto de investigación de la Universidad de Coblenza-Landau que investiga si los empleados se sienten motivados para adoptar comportamientos sostenibles en el lugar de trabajo. Para ello se utilizó una app que tiene como objetivo fomentar la implicación y el compromiso activo de nuestros profesionales con la sostenibilidad a través de la demostración de que su comportamiento individual puede influir en la huella climática global. Con apoyo de la gamificación, la app trata de realizar un seguimiento diario de las actividades que reducen la cantidad de residuos y ahorran energía, agua y CO₂.

53

Voluntarios

+69

Kilogramos de residuos
reducidos

+10

Toneladas de CO₂ evitadas

+16.500

Litros de agua ahorrados

+11.200

kWh de energía ahorrados

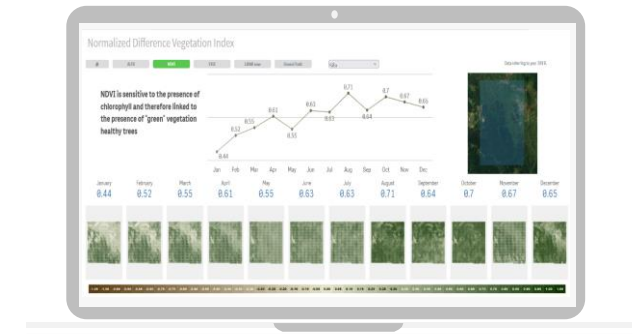
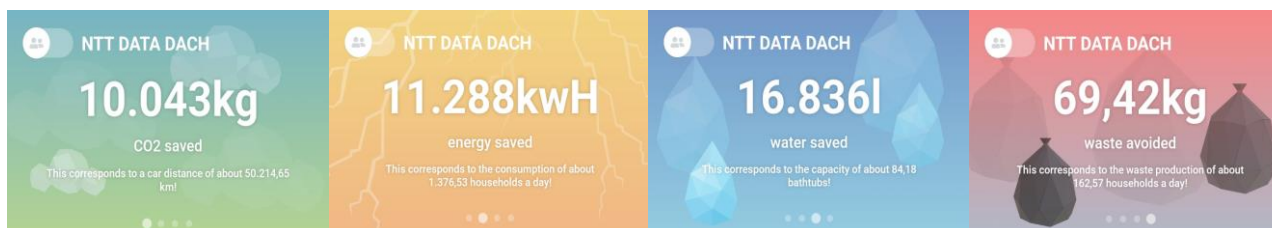


CO2SINK

ITALIA



Las solicitudes de créditos de carbono forestal aumentan continuamente, con un potencial de mercado de 50.000 millones de dólares para 2030. Sin embargo, las tecnologías reales utilizadas para la medición forestal no son precisas. Esta incertidumbre provoca poca transparencia y escepticismo hacia el mercado de créditos de carbono forestal. En Italia contamos con **CO2Sink**, una plataforma forestal inteligente basada en la nube y en las metodologías y tecnologías científicas más precisas (*IA, IoT, Blockchain*) para medir y monitorizar el carbono almacenado en los bosques.



3.9 Compromiso medioambiental

INFORMACIÓN AMBIENTAL

Finalmente, con el objetivo de informar e interactuar con sus grupos de interés sobre la mejora continua del desempeño ambiental, **NTT DATA EMEAL** se apoya en los sistemas de comunicación interna y externa de la compañía como la *Community de Sustainability & ESG*, *Doorways Update* o las *newsletter* globales y locales.

Doorways Update 15/11/2022 16:34

¡A las 17:00 comienza la charla Blockchain: Trazabilidad + Sostenibilidad!

Logos: EY Green Living Lab, innCub3, NTT DATA, innovate & talk

Blockchain: Trazabilidad + Sostenibilidad

Fernando Monzón
Primary Sector Manager, Green Deal & Sustainable Engineering



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

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

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

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

Gradualmente iremos incorporando contenido adicional a esta ruta formativa.

Blog

16/11 OCTUBRE 2022

Accelerating the clean energy transition: how digitalisation can support the transition to energy efficiency

18/11 MARZO 2022

NTT DATA obtiene el reconocimiento de Proveedor de Soluciones con Acreditación de Oro de CDP

Es la primera empresa japonesa en recibir un reconocimiento por su innovación en materia ecológica para contribuir a la descarbonización de la sociedad mundial.

NTT DATA EMEAL @nttdataemeal - Follow

Climate change is disrupting our environment. This is something the business world cannot ignore. That is precisely why we at NTT DATA have committed to changing our habits to move towards decarbonization and protecting the environment. sustainabilityemealreport.com/en/

Watch on Twitter

11:31 AM · Dec 14, 2022

3 Reply Share

[Read more on Twitter](#)



Accede a la Cloud Academy Cloud4executives en Learning Paths nivel Begginer.



Entra a la píldora de Sostenibilidad

Fórmate ahora

Escribe al buzón de [beCloud](#) para cualquier consulta o inquietud.

04

SOCIAL

En NTT DATA EMEAL estamos firmemente comprometidos con las comunidades locales donde desarrollamos nuestra actividad para fomentar el crecimiento económico y el bienestar social.

Uno de nuestros objetivos clave consiste en acelerar la educación digital para atraer y desarrollar el talento de nuestro activo más valioso, las personas que van a ayudarnos a crear un mundo mejor, más diverso e inclusivo, a través de la tecnología.



04

SOCIAL 4.1 Profesionales

Nos hemos esforzado por cuidar de nuestros empleados para garantizar el cumplimiento con sus necesidades porque gracias a ellos innovamos por un futuro mejor.



4.1 Profesionales

- Diversidad, equidad e inclusión.** Nuestra apuesta por la singularidad de cada uno de nuestros profesionales se manifiesta a través de iniciativas clave como nuestras políticas de diversidad e inclusión. Llevamos tiempo poniendo el foco en las personas que trabajan en **NTT DATA EMEAL** para ser esa compañía que recomiendas a un amigo porque fomenta de verdad la diversidad y apoya el desarrollo personal y profesional con proyectos como *Uniqueness* o *The Parenthood Experience* y acciones como *WomanTogether*.
- Desarrollo del talento.** Con las iniciativas de *Envolving Talent*, se genera una mayor identidad de rol para que cada trabajador pueda ver una descripción de su misión, responsabilidad, funciones y competencias, y así poder trazar un itinerario personalizado y propio de desarrollo dentro de la compañía.



NTT DATA EMEAL, por encima de todo, cree en las personas, en su desarrollo integral y en el talento que representan. Con una plantilla internacional de **50.199 profesionales**, existen cinco ingredientes clave que nos hacen destacar:

- Nuestra estrategia innovadora para captar el mejor talento.** La capacidad de atraer el mejor talento es una carrera de fondo en **NTT DATA EMEAL**. Por eso, la atracción y desarrollo de nuestros profesionales nos empuja a ser innovadores en los procesos de *recruiting*, con herramientas como el *inbound recruiting*, mediante el cual ponemos al candidato en el centro, generando experiencias de valor digitales para despertar su interés por unirse a nuestra compañía. Gracias a esto, hemos conseguido duplicar el ratio de conversión a contrato de nichos de talento pasivo.
- Un modelo híbrido de *On-Boarding*.** Hemos adaptado con éxito el proceso de *on-boarding* de las nuevas incorporaciones, según un modelo híbrido: presencial / en remoto y a la vez síncrono / asíncrono, consiguiendo una acogida cercana y personalizada que garantiza la correcta integración de todo nuestro talento.
- Nuestro modelo híbrido de trabajo.** Este año se ha seguido implantando y expandiendo nuestro modelo de desarrollo profesional único *Be Flex*, una iniciativa diseñada para que cada persona pueda decidir el formato de trabajo que desea, de acuerdo a sus necesidades.

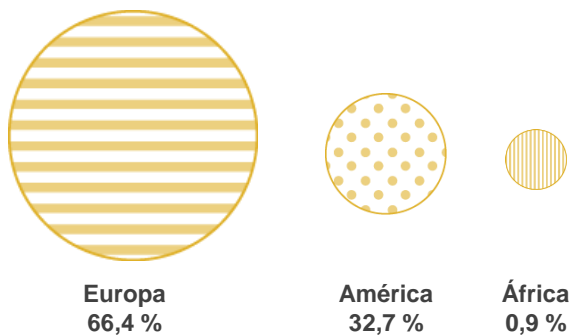


4.1 Profesionales

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS Y DISTRIBUCIÓN

El número total de empleados en los más de 23 países donde **NTT DATA EMEAL** desarrolla negocio asciende a 50.199 personas, a cierre del FY22. Destacan los centros de España, que en conjunto suman 19.789 empleados, lo que representa un 39% del total.

Distribución de empleados en plantilla por continente



El Indicador 1 del Anexo 3 muestra el número total de empleados desglosado por sexo, edad, país y clasificación profesional.

PAÍS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
Europa					
Bélgica	123	144	267	239	169
DACH*	779	1.646	2.425	2.231	-
España	6.221	13.568	19.789	18.089	15.697
Francia	17	34	51	33	18
Grecia	16	55	71	-	-
Italia*	1.691	3.983	5.674	5.253	936
Luxemburgo	22	70	92	74	68
Países bajos/Holanda	30	47	77	69	52
Portugal	523	856	1.379	1.312	1.100
Reino Unido*	567	1.336	1.903	1.599	316
Resto de EMEA*	87	262	349	329	-
Rumanía*	597	646	1.243	1.219	-
Suiza*	4	14	18	10	8
América					
Argentina	281	661	942	690	474
Brasil	1.501	3.545	5.046	5.178	3.633
Chile	446	1.322	1.768	1.817	1.759
Colombia	497	954	1.451	1.828	975
México	745	1.503	2.248	2.169	1.220
Perú*	1.419	3.430	4.849	4.476	3.633
USA	31	71	102	98	85
África					
Marruecos	207	248	455	346	206
TOTAL	15.804	34.395	50.199	46.478	30.349

*DACH incluye los datos de Alemania, Austria y Suiza (NTT DATA EMEA), Italia y Reino Unido incluyen los datos agregados de former everis y former NTT DATA EMEA, Resto de EMEA incluye Croacia, Genius (Alemania) y Vietnam. Rumanía incluye los datos de Rumania, Serbia y Turkmenistán (NTT DATA EMEA). Suiza incluye datos de former everis. Perú incluye los datos de Perú y Ecuador.

De la fusión entre everis y NTT DATA EMEA en FY21 dio como resultado NTT DATA EMEAL donde surgieron países con oficinas de ambas organizaciones como son Italia, Reino Unido y Suiza. A estos países con oficinas de everis nos referimos como 'former everis' y a los países nuevos de EMEA los nombramos como 'former NTT DATA EMEA'.

4.1 Profesionales



REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

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

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

La relación del Consejero Delegado está regulada en un contrato mercantil, conforme a los requisitos del artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los Consejeros con carácter ejecutivo, tienen un importe fijo y un variable referenciado al Bono o retribución variable que aplica a los directivos del grupo. A partir de este FY22, el Presidente sólo tiene un componente fijo en su remuneración.

Considerando el proceso de armonización vinculado con la integración de varias compañías en el perímetro EMEAL, los esquemas retributivos están aún en proceso de homogeneización, por lo que todavía no se dispone de información comparativa respecto de los Directivos de máximo nivel.

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS*	MUJERES FY22	HOMBRES FY22	MUJERES FY21	HOMBRES FY21	MUJERES FY20	HOMBRES FY20
CONSEJEROS EJECUTIVOS / OTROS EJECUTIVOS		1.238.366 €		1.499.852 €		733.889 €
CONSEJEROS INDEPENDIENTES	145.162 €	173.801 €	150.667 €	150.432 €	97.500 €	89.000 €
REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS	519.110 €		600.317 €		306.796 €	

*No se ha considerado a los Consejeros dominicales del Grupo NTT DATA ni al Co-Presidente al no tener estos, remuneraciones por parte de NTT DATA EMEAL.

Consejeros ejecutivos / Otros externos: Comprende al Presidente del Consejo y al Consejero Delegado

RATIO DE REMUNERACIÓN MEDIA DE MUJERES FRENTE A HOMBRES	FY22	FY21	FY20
CONSEJEROS EJECUTIVOS/ OTROS EXTERNOS	N/A*	N/A*	N/A*
CONSEJEROS INDEPENDIENTES	0,84**	1,002	1,096

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

**El aumento de diferencia salarial entre el salario de las mujeres frente a los hombres es como consecuencia de que los hombres han realizado más viajes para asistir a las comisiones, con las correspondientes dietas de viajes, incrementando el gasto en remuneraciones.

4.1 Profesionales

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 GRUPO ETAREO

Grupos etarios (former everis) FY22						
Categoría	> 60	51-60	41-50	31-40	21-30	<20
Partner	146.155	151.293	135.911	103.774	-	-
Executive Director	110.371	110.299	106.130	111.321	-	-
Director	114.436	101.179	92.399	88.584	-	-
Manager	53.059	68.044	64.798	58.787	52.439	-
Leader	40.365	46.480	44.278	40.487	35.381	-
Staff	27.493	28.116	25.550	21.828	17.807	9.483
Total valor medio	38.821	46.147	41.437	28.901	19.036	9.483

Grupos etareos (NTT DATA former EMEA) FY22						
Categoría	> 60	51-60	41-50	31-40	21-30	<20
Top Executive	166.134	157.866	167.099	126.620	-	
Executive	95.800	98.491	96.843	68.895	47.067	
Middle Management	79.297	74.889	77.007	70.187	59.048	
Professional	56.663	50.033	48.005	49.323	48.077	27.389
Junior	42.761	37.520	32.309	34.832	32.339	25.848
Total valor medio	77.897	73.454	65.680	51.802	38.905	26.002

4.1 Profesionales

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

Categoría profesional (former everis) FY22				
Categoría	Femenino	Masculino	*Ratio FY22	*Ratio FY21
Partner	126.467	142.104	0,89	0,82
Executive Director	97.948	111.775	0,89	0,97
Director	87.060	95.975	0,91	0,89
Manager	61.244	63.238	0,97	0,98
Leader	40.376	41.899	0,96	0,95
Staff	19.482	21.041	0,93	0,94
Total valor medio	26.148	29.372	0,89	0,83

*Ratio de remuneración media de mujeres frente a hombres.

Categoría profesional (NTT DATA former EMEA) FY22			
Categoría	Femenino	Masculino	*Ratio FY22
Top Executive	146.106	161.999	0,90
Executive	72.556	97.478	0,74
Middle Management	67.244	76.082	0,88
Professional	46.153	50.722	0,91
Junior	32.751	33.014	0,99
Total valor medio	48.093	59.056	0,81

NTT DATA former EMEA 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 former everis. Estamos trabajando para homogeneizar los sistemas de todos los países y unificar los datos.

BRECHA SALARIAL

La política remunerativa en **NTT DATA EMEAL** garantiza la equidad sin hacer ninguna distinción relativa a género o cualquier otra variable de diversidad. A igual categoría profesional la retribución es la misma tanto en hombres como en mujeres.

Sin embargo, no se alcanza un ratio de 1 en la remuneración media de las distintas categorías profesionales por distintos motivos:

- El bajo porcentaje de mujeres o la no existencia de mujeres ejecutivas en para determinados niveles en algunos países (EEUU, Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido,) donde los salarios son muy altos respecto al resto de la organización, penaliza el ratio global que agrega a más de 20 países.

- En los últimos años, el ratio de promoción de mujeres directivas ha subido, lo que hace que haya más mujeres que antes, que pasan de un nivel donde estaban en el top salarial, al siguiente nivel de evolución en posiciones de inicio, penalizando el ratio global.
- Las unidades de BPO (*Business Process Outsourcing*) y de BSA (*Business Support & Advisory*) tienen un porcentaje más alto de mujeres que el resto de unidades dado que no es necesario contratar profesionales STEAM, son unidades donde los salarios de media son más bajos que en las áreas de consultoría.

BRECHA DE GÉNERO	FY22	FY21	FY20
FORMER EVERIS	4,2%	4,6%	4,5%
NTT DATA EMEAL*	4,8%	-	-

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

La brecha de género se calcula dividiendo el sueldo bruto anual por el número de horas de jornada completa.

*El dato obtenido de **NTT DATA EMEAL** corresponde al total de la integración de varias compañías en el perímetro EMEAL y, por tanto, es el primer año que se dispone de este dato global que servirá como punto de partida para ver su evolución en los próximos años.

4.1 Profesionales

NÚMERO DE CONTRATACIONES

En este ejercicio, se han realizado a nivel **NTT DATA EMEAL** un total de **15.367 nuevos contratos**, habiendo disminuido con respecto al año anterior en 3.622 contrataciones.

EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES EN NTT DATA EMEAL

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

En Europa, el 62% de las contrataciones han tenido en lugar en España (5.702), mientras que, en América, los países con mayor número de contrataciones han sido Perú (2.050), Brasil (1.428) y México (894).

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



NTT DATA EMEAL

DISTRIBUCIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATO

En lo que respecta al número total y la distribución de las modalidades de contrato de la compañía, la tabla siguiente muestra el porcentaje promedio anual de cada tipo, donde más del 90% de los contratos son indefinidos, al igual que el año anterior.

TIPOS CONTRATOS (%) NTT DATA EMEAL

TIPO DE CONTRATO	% CONTRATOS FY22	% CONTRATOS FY21
INDEFINIDOS	92,0%	91,1%
TEMPORAL Y PARCIAL	8,0%	8,9%

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



4.1 Profesionales

DESVINCULACIONES

En el presente año fiscal se han registrado un total de 1.947 desvinculaciones en **NTT DATA EMEAL**.

Siendo el número de profesionales a cierre del FY22 de 50.199 empleados, las desvinculaciones suponen un 3,8% de los profesionales. España es el país con mayor número de desvinculaciones, alcanzando el 30% del total.

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).

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

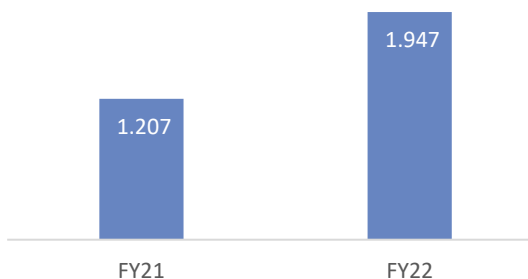
JUBILACIONES

Durante el FY22 se han producido 50 jubilaciones (16 mujeres y 34 hombres), con la siguiente distribución: 38 en Alemania, 2 en España, 1 en Portugal, 2 en Rumanía, 3 en Chile y 4 en Colombia.

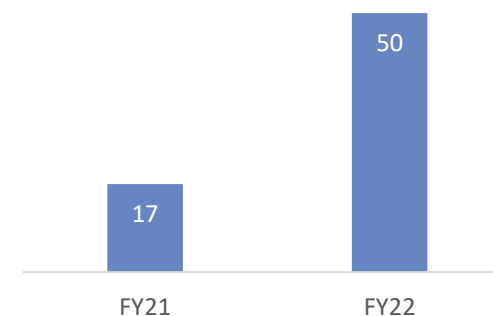
NTT DATA EMEAL tiene actualmente el mayor número de trabajadores en la franja de 21 a 30 años, suponiendo un 36% del total. Un 1,16% de los empleados tienen más de 60 años y un 0,28% tienen menos de 20, siendo la edad media de los trabajadores de la compañía de 36 años.

En **NTT DATA EMEAL** no existen programas destinados a la transición de empleados que se jubilan. Algunos países como México cuentan con una guía con información de interés para los profesionales que desean jubilarse a través de los planes de pensión gubernamentales.

DESVINCULACIONES



JUBILACIONES

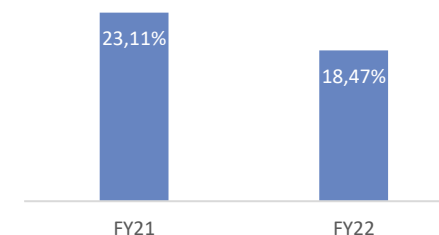


4.1 Profesionales

ROTACIÓN DE PERSONAS

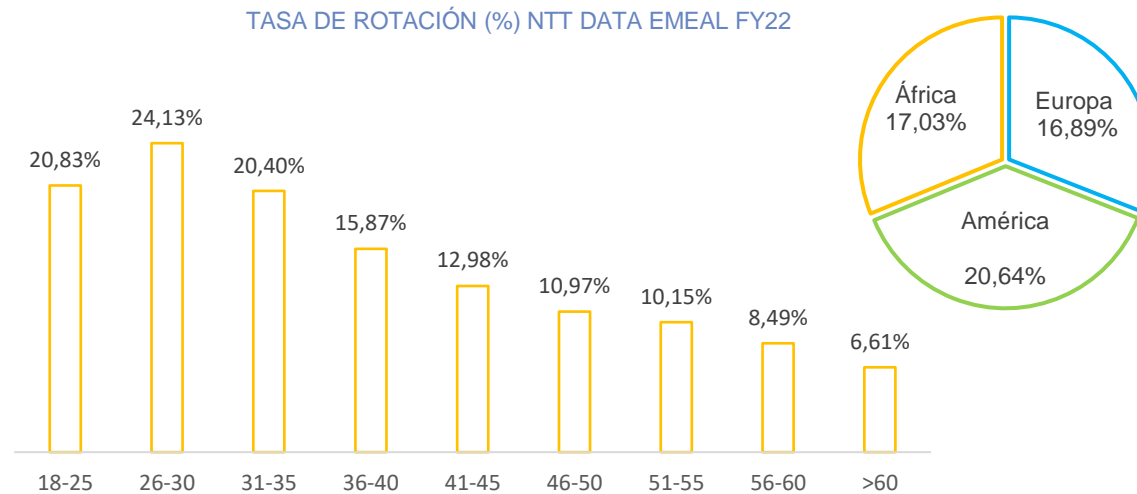
La tasa global de rotación de personas ha disminuido del 23% al 18% siendo significativamente mayor en los profesionales más jóvenes, de entre 26 a 30 años (24,13%) y más elevada en hombres (19,84%) que en mujeres (15,33%).

TASA DE ROTACIÓN



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

TASA DE ROTACIÓN (%) NTT DATA EMEAL FY22



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

El número total y la tasa de rotación del personal durante el FY22, desglosado por grupo de edad, sexo y región, se puede consultar en el **Indicador 4.2 del Anexo 3**.



4.1 Profesionales



TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAS (%) NTT DATA EMEAL

PAÍS	FY22	FY21	FY20
EUROPA			
BÉLGICA	17,66	27,73	12,35
DACH*	13,00	10,67	-
ESPAÑA	17,03	17,24	9,33
FRANCIA	19,05	13,15	16,46
ITALIA (FORMER EVERIS)	18,45	22,8	12,11
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	13,46	14,58	-
GRECIA	15,03	-	-
LUXEMBURGO	9,42	0	0
PORTUGAL	19,73	23,3	15,06
PAÍSES BAJOS/HOLANDA	14,62	26,93	0
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	20,28	24,11	13,02
REINO UNIDO (FORMER EMEAL)	16,13	21,73	-
RUMANÍA*	25,38	26,07	-
RESTO DE EMEA*	24,08	30,78	-
AMÉRICA			
ARGENTINA	23,03	41,01	37,19
BRASIL	17,59	33,06	28,11
CHILE	15,91	27,97	22,4
COLOMBIA	20,93	28,42	17,87
MÉXICO	23,40	30,53	15,41
PERÚ*	21,90	30,91	19,71
USA	17,69	20,91	0
ÁFRICA			
MARRUECOS	17,03	19,95	13,54
GLOBAL NTT DATA EMEAL	18,47	23,11	14,81

***DACH** incluye los datos de Alemania, Austria y Suiza (NTT DATA EMEA), **Italia y Reino Unido** incluyen los datos agregados de former everis y former NTT DATA EMEA, **Resto de EMEA** incluye Croacia, Genius (Alemania) y Vietnam. **Rumanía** incluye los datos de Rumanía, Serbia y Turkmenistán (NTT DATA EMEA). **Perú** muestra la tasa de rotación media entre Perú (24,07%) y Ecuador (19,74%).

4.1 Profesionales

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 (%)	NOMBRE DEL CONVENIO COLECTIVO O LEY
EUROPA		
ALEMANIA	98%	<i>Workers Council</i>
AUSTRIA	99%	<i>Workers Council</i>
BÉLGICA	100%	CP 200
FRANCIA	100%	SYNTEC (CP)
ESPAÑA	100%	<ul style="list-style-type: none"> Convenio colectivo del sector de empresas de Ingeniería y oficinas de estudios técnicos Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de <i>contact center</i> (antes <i>Telemarketing</i>) Convenio Colectivo del grupo <i>Naturgy</i> Convenio Colectivo Arilion, S.L.U.
ITALIA	100%	<ul style="list-style-type: none"> Convenio Colectivo Nacional para trabajadores de empresas del sector terciario de distribución y servicios Contrato para Ejecutivos Terciarios
LUXEMBURGO	100%	<i>Workers Council</i>
PORTUGAL	95%	<ul style="list-style-type: none"> Convenio Colectivo NTT DATA Portugal Convenio Colectivo NTT DATA BPO/Centros
RUMANÍA	100%	Ley 62/2011, Labor Code
AMERICA		
BRASIL	100%	Sindp, Federación Y, Sindicatão Y, Sindeap.

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

En la mayoría de los países donde **NTT DATA EMEAL** desarrolla negocio no aplican convenios colectivos en el campo de la salud y la seguridad. No obstante, destacan países como Italia, España, Portugal, Brasil y Chile, que sí cuentan con convenio colectivo particularizado.

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

Los únicos países que cuentan con sindicato son México, llamado Sindicato blanco o de protección (Federación Obrera Sindical –FOS-) y Reino Unido -*Union and prospect* -.

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Los sistemas de gestión se auditan cada cuatro años e incluyen los 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 (especial atención a la discapacidad y el embarazo), medición del trabajo, campañas de reconocimientos médicos, formaciones de primeros auxilios, talleres de liderazgo y gestión emocional (gimnasio emocional: desarrollo de habilidades para poder ayudar a los riesgos psicosociales) así como aprender a gestionar las frustraciones.

En la Universidad Corporativa se desarrollan píldoras en otros 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 H&S al uso, puedan beneficiarse de ellas.



4.1 Profesionales



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, 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.).

El número de accidentes y enfermedades profesionales desglosadas por sexo y país puede consultarse en el **Indicador 6 del Anexo 3**.

PAÍS	ACCIDENTES FY22	ACCIDENTES FY21	ACCIDENTES FY20
EUROPA			
ALEMANIA	7	7	-
AUSTRIA	0	-	-
BÉLGICA	0	0	0
ESPAÑA	9	5	4
FRANCIA	0	0	0
GRECIA	0	-	-
ITALIA	1	1	-
LUXEMBURGO	0	-	-
PAISES BAJOS/HOLANDA	0	-	-
PORTUGAL	6	6	1
REINO UNIDO*	-	0	0
RUMANÍA	0	-	-
SERBIA	0	-	-
SUIZA (BENELUX)	0	-	-
SUIZA (DACH)	0	-	-
AMERICA			
ARGENTINA	0	0	0
BRASIL	0	0	2
CHILE	2	0	1
COLOMBIA	0	0	0
MÉXICO	0	-	-
PERÚ	0	-	-
USA	0	-	-
GLOBAL NTT DATA EMEAL	25	19	8

*No se han incluido los datos de Reino Unido.

04

SOCIAL

4.2 Organización del trabajo

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.



4.2 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.

La compañía, en sus distintos países, ofrece además facilidades a la conciliación, como Alemania, Austria y Suiza, que permiten a cada trabajador disponer de hasta 40 días no pagados al año. Otros, como Argentina, permiten un regreso progresivo al trabajo al finalizar licencias de paternidad y maternidad.

México ofrece tiempo libre para conciliar con estudios, mientras que Brasil, Colombia y Perú lo otorgan en los días de cumpleaños de cónyuges e hijos.

Tal y como se ha comentado, actualmente, y dentro del modelo **Be Flex**, se ha ofrecido a las personas trabajadoras 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.

El teletrabajo y el trabajo híbrido constituyen ya el modelo fundamental de trabajo en la compañía. De esta manera, incluso aquellos países que no se rigen todavía por el modelo **Be Flex**, han podido ofrecer a la plantilla la posibilidad de teletrabajar gracias a la continua mejora de las herramientas y capacidades de los equipos para estar preparados ante un entorno cada vez más exigente y regulado.

Gracias a la estrategia **Be Flex** podemos mantener a la persona en el centro de la toma de decisiones.

Esta estrategia contempla las **diferentes modalidades** existentes de prestación de servicios del trabajo a distancia y teletrabajo en la compañía.

Siempre que las características de la actividad lo permitan, la compañía apuesta por un modelo híbrido de prestación de servicios del 60% en teletrabajo y 40% en presencial, en un período de referencia de tres meses, en atención a combinar las ventajas de ambas modalidades.

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.

Modelo Be Flex



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



Consolidación de Teletrabajo, y cumplimiento de normativa



Compensación, evolución de nuestro modelo, apuesta por la flexibilidad

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, calculado en este ejercicio fiscal, por primera vez para todo **NTT DATA EMEAL**, fue de 1.281.910 horas.

Dado que el número de profesionales es de 50.199 empleados, el absentismo por empleado y año corresponde a una media de 25 horas.

JORNADA LABORAL

En todos los países en los que **NTT DATA EMEAL** desarrolla su actividad se actúa siempre conforme a la legislación local vigente. Siguiendo con nuestra filosofía de *Smart Working*, en aquellos países donde es posible, **NTT DATA EMEAL** dispone de un horario flexible, salvo en algunos países como Brasil, Colombia y Argentina donde existe un horario fijo.

Para el cómputo, se han considerado como absentismo aquellas horas que han sido imputadas por los empleados directamente en el sistema de gestión de tiempo de trabajo de **NTT DATA EMEAL** al concepto de "Sickness" (ausencia por enfermedad, con o sin baja médica justificada), y no se incluyen excedencias, bajas médicas justificadas, permisos por maternidad y paternidad, entre otros, o vacaciones y horas de libre disposición.

Destacan también países como España, Portugal, y Marruecos con horarios específicos de verano - jornadas intensivas de 7 horas, para permitir a los empleados conciliar mejor su tiempo libre. Además, en Marruecos se realizan jornadas de 43 horas semanales excepto durante el mes del Ramadán y en verano, que se trabajan 35 horas semanales.



Alemania	40 h/semana
Argentina	40 h/semana
Austria	38,5 h/semana
Bélgica	40 h/semana
España	40 h/semana
Francia	39 h/semana
Países Bajos	40 h/semana
Italia	40 h/semana
México	40 h/semana
Portugal	40h/semana
Reino Unido	40h/semana



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

4.2 Organización del trabajo





4.2 Organización del trabajo

REGULACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA

Con motivo de la publicación en España del Real Decreto 8/2019 de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral, que entró en vigor el 12 de mayo de 2019, **NTT DATA EMEAL** ha formado varios equipos con profesionales de las áreas de Desarrollo y Talento, Relaciones Laborales (RRLL) y Sistemas, con el objetivo de crear una herramienta que respete la propuesta de valor al talento que está cimentada y afianzada en un liderazgo de confianza basado en la gestión por objetivos.

Mediante el hábito “mecánico” de registrar la jornada, los profesionales utilizan esta herramienta diariamente, como establece la ley, sin que cambie el liderazgo de confianza, la gestión por objetivos y la apuesta por medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo que forman parte de la propuesta de valor al talento.



OneERP, la herramienta corporativa diseñada con estos objetivos, está ya implantada en los distintos centros de la compañía.

DESCONEXIÓN DIGITAL

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

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

4.2 Organización del trabajo

DESCONEXIÓN DIGITAL

PAÍS	FY22
Alemania	Existe el derecho al descanso ininterrumpido de al menos 11 horas tras finalizar la jornada de trabajo recogido en la Ley de horas de trabajo (<i>Arbeitszeitgesetz</i>).
Austria	Existe el derecho al descanso ininterrumpido de al menos 11 horas tras finalizar la jornada de trabajo recogido en la Ley de horas de trabajo (<i>Arbeitszeitgesetz</i>).
Brasil	Programa <i>equilibra</i> que tiene como objetivo la calidad de vida y desconexión de los medios digitales.
Chile	Ley de Teletrabajo N° 21.220 de 26 de marzo de 2020, que establece un derecho a desconexión de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, cultura de <i>Home Office</i> con buenas prácticas, embajadores, iniciativas de desconexión y comunidades, que tiene como propósito promover la flexibilidad, a través de nuestra cultura y valores, específicamente la Libertad Responsable, la cual entrega flexibilidad y a la vez exige responsabilidad de autogestión del trabajo, no solo de horas de trabajo sino también de su ubicación, donde prevalece el desarrollo de las jornadas de trabajo por el cumplimiento de objetivos. “No importa donde estés, siempre estaremos cerca y conectados”.
Colombia	Existe el Derecho a la Desconexión laboral regulado por la Ley 2191 de 2022.
España	Protocolo de desconexión; procedimiento de jornada y vacaciones; flexibilidad.
Bélgica	Existe el derecho a desconectar recogido en la Política <i>Be Flex</i> desde octubre del 2022.
Grecia	Existe el derecho a desconectar recogido en la Política <i>Be Flex</i> .
Francia	Existe el derecho a desconectar recogido en la Política <i>Be Flex</i> .
Italia	El trabajador está obligado a respetar los tiempos de descanso y, en particular, a tomar no menos de 11 horas consecutivas de descanso cada 24 horas y al menos 24 horas consecutivas de descanso cada 7 días. Más allá de las horas de trabajo acordadas, el trabajador puede desactivar los dispositivos utilizados para llevar a cabo la prestación laboral. El servicio en modo de trabajo inteligente debe realizarse, también para garantizar los tiempos de descanso y desconexión, dentro del periodo de tiempo comprendido entre las 8:00 y las 20:00 horas.
Suiza (DACH)	Existe el derecho al descanso ininterrumpido de al menos 11 horas tras finalizar la jornada de trabajo recogido en la Ley de horas de trabajo (<i>Arbeitszeitgesetz</i>).
México	Dentro de la política de teletrabajo se incluyen incisos importantes referentes a la desconexión digital. Apartado 4.3 “Respetar el derecho a la desconexión al término de la jornada laboral”; Apartado 5.1 Descripción de las reglas para el colaborador en la ejecución del programa: “El colaborador deberá cumplir con su horario normal de trabajo, respetando NTT DATA México los tiempos de descanso y/o toma de alimentos”, “Mantener conexión activa a la red, <i>Teams</i> y correo electrónico, así como su disponibilidad en los teléfonos de contacto (celular y línea fija) única y exclusivamente durante su jornada de trabajo.”
Perú	Decreto Urgencia 127-2020: esta norma establece que NTT DATA Perú no puede exigir al trabajador la realización de tareas fuera de su horario laboral.
Portugal	Portugal ha aprobado, pero aún está en proceso de regulación, una ley para proteger la desconexión: los empleadores no deben contactar con ningún empleado fuera de las horas de trabajo.
Reino Unido	<i>Annual Leave policy</i> .

4.2 Organización del trabajo



INICIATIVAS RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

NEW WORK @ NTT DATA



El impulso de la globalización y la digitalización provocado por la pandemia del COVID-19 ha cambiado fundamentalmente la forma de trabajar y ha transformado los requisitos y las necesidades de los empleados y, por tanto, la forma en que se diseña el trabajo en las empresas.

La iniciativa **New Work @ NTT DATA** pretende aumentar el empoderamiento de los empleados y mejorar su experiencia y rendimiento, proporcionando y promoviendo nuevas formas de trabajar mediante el fortalecimiento de un liderazgo abierto e inspirador, el aumento sostenible del valor de la cooperación y la creación de un entorno y una experiencia de trabajo digital y presencial atractivos para nuestro personal.

Con el objetivo de hacer frente a los retos del mercado laboral de DACH, **New Work @ NTT DATA** desarrolla acciones en 4 dimensiones:

- **Liderazgo**, con talleres para capacitar a los profesionales hacia la búsqueda de resultados.
- **Comunicación**, con eventos de intercambio que permiten compartir experiencias.
- **Colaboración**, con almuerzos de aprendizaje o reducción de tiempos de reunión.
- **Infraestructura**, creando y rediseñando los espacios de trabajo para adaptarlos al futuro.

11

‘Almuerzos de Aprendizaje’
lanzados

665

Asistentes a los ‘Almuerzos
de Aprendizaje’



04

SOCIAL

4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

La consolidación del teletrabajo y la flexibilidad horaria como principal modelo organizativo ha sido la palanca principal de la compañía para permitir una conciliación de la vida familiar y personal real. Se trata por tanto de uno de los grandes beneficios de trabajar en NTT DATA EMEAL y que queda patente en el diálogo constante con los empleados.



4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

CONCILIACIÓN, SALUD Y BIENESTAR

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

NTT DATA EMEAL es una empresa centrada en las personas. Ponemos a nuestros profesionales en el centro de nuestra estrategia, ofreciendo políticas de trabajo personalizadas, híbridas y flexibles que creen experiencias de trabajo únicas donde la conciliación con la vida familiar y personal esté asegurada.

Aunque la compañía dispone de un amplio abanico de acciones encaminadas a mejorar la salud y bienestar de las personas que trabajan en **NTT DATA EMEAL**, como aquellas que focalizan en la conciliación laboral, familiar y personal; desde los países se ponen en marcha iniciativas locales focalizadas en la idiosincrasia de cada territorio.

Bélgica, Francia, Grecia, Luxemburgo, Países Bajos y Suiza disponen de *Energy Breaks* (sesiones de bienestar cada dos semanas), campañas de salud mental y *OpenUp*, aplicación que permite a los profesionales hablar con un psicólogo. En el caso de Países Bajos, también existe *Take 20*, sesión realizada cada dos semanas en la hora del almuerzo para ayudar a las personas a desconectar. Suiza, además, ofrece actividades deportivas, como yoga, *running*, fútbol, etc.

España posee medidas enfocadas a mejorar la calidad en el empleo, como *Somos Energy* (cuidado de salud emocional, mental y física), *Everbuy* (descuentos en productos y servicios) y seguros de vida, médicos y de accidentes, entre otras. También ofrece medidas de apoyo a las familias de las personas empleadas, como ayudas escolares, acumulación de lactancia o elección de vacaciones en familias monoparentales.

Los *Energyclubs* son iniciativas que buscan la conexión entre profesionales más allá del entorno laboral. Se trata de grupos de profesionales que comparten una afición, como los grupos de *energyrunning*, *energypadel*, *energyfutbol*, *energygaming*, etc.

Alemania y Austria ofrecen a sus trabajadores actividades de bienestar físico, como yoga, *running* o fútbol, además de poner a su disposición un médico de la compañía.

Italia proporciona a sus todos sus trabajadores la membresía en *Gympass*, red de gimnasios, estudios y aplicaciones de bienestar.

Rumanía y Serbia ofrecen también acceso al gimnasio a sus trabajadores.

Portugal dispone de varios programas: *Wellbeing*, con actividades remotas o presenciales de ejercicio y nutrición. *Pulso*, mediante el cual proporciona soporte en finanzas, asuntos legales y psicología, entre otros, a través de un equipo de técnicos especializados disponibles 24/7. Y *Multicare Vitality*, app conectada al seguro médico que genera dinero para los trabajadores en función de la cantidad de ejercicio que realicen.

Marruecos ofrece a sus trabajadores clases con un *coach* para asuntos específicos de salud y bienestar. Según la región, dispone también de actividades, como clases de yoga o excursiones, entre otras.

Estamos plenamente concienciados con la necesidad de proteger la salud de los trabajadores, garantizando su “tiempo de descanso, permisos y vacaciones”, así como de proteger su “intimidad personal y familiar.

Chile ofrece el portal de medicina *Teledoc*, mediante el cual los trabajadores pueden hacer consultas gratuitas de medicina general, nutrición y psicología.

Colombia hace uso de los *Energyclubs* donde los trabajadores realizan actividades para la desconexión orientados a la familia y el colaborador (cocina, actividades para la familia y los niños, bingos, desarrollo de talentos artísticos, etc.) y del *Off meeting-Day*, espacio en el que el trabajador puede bloquear sus horas para el no agendamiento de reuniones. También se imparten talleres y charlas específicos de *wellbeing*, como las de manejo del *Burnout*, y otras para niños y adolescentes de seguridad informática, manejo de emociones o *bullying* en el colegio.

México proporciona servicios de nutrición, atención médica y psicológica de apoyo emocional. Además, dispone del programa de *Wellness*, con charlas sobre bienestar, y del club de *runners* para los trabajadores.

Perú dispone de *Smart Doctor* para sus trabajadores, una plataforma gratuita que les brinda soporte de profesionales en psicología, nutrición y medicina general, además de otros programas de cuidado de salud mental y general.

4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

En lo que respecta a la compatibilidad de la paternidad / maternidad con el trabajo, se trata también de un asunto que se pretende mejorar promoviendo la corresponsabilidad y mejoras de los requerimientos legales de cada país.

- En Argentina, la Política *NTT Family* permite al padre un regreso progresivo a su puesto de trabajo, así como licencia de maternidad y paternidad extendida.
- En Brasil, los empleados que sean padres tienen derecho a 20 días naturales consecutivos de permiso parental.
- En España, la prestación por paternidad, derecho nacional, ha sido ampliada a 16 semanas para equipararla con la maternidad. Asimismo, la compañía amplía una semana más los 15 días naturales por ley de permiso de lactancia.
- En Italia, el permiso parental aumenta a 10 días de permiso obligatorio más 1 día de permiso opcional (si no lo utiliza la madre).
- En Perú está implantada la política de vigilancia a la colaboradora en periodo de gestación y lactancia.

INICIATIVAS DE CONCILIACIÓN

THE PARENTHOOD EXPERIENCE

ESPAÑA 

Ejemplo de nuestra apuesta por la conciliación familiar y el bienestar de nuestros empleados son programas como *The Parenthood Experience*, que ofrece una red de apoyo a madres y padres de la compañía. *The Parenthood Experience* entiende este momento desde una perspectiva sistémica con efecto del momento vital tanto para las propias personas con hijos como para los equipos en los que trabajan, y ahondando en nuestras medidas de flexibilidad y conciliación, que 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.

872

Visualizaciones de las guías del programa

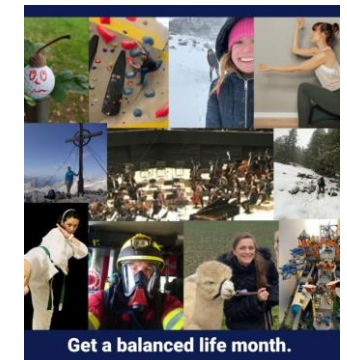
246

Participantes en la comunidad de *Teams*

GET A BALANCED LIFE MONTH

DACH 

Coincidiendo con el 'mes de la vida equilibrada', que se celebra todos los años en enero para promover la generación de buenos hábitos, desde **NTT DATA DACH** se animó a los empleados a que compartieran con imágenes cómo concilian el trabajo y la vida personal.



4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales



INICIATIVAS DE SALUD Y BIENESTAR

NTT DATA EMEAL

OFERTAS DEPORTIVAS

DACH

A lo largo del año, desde **NTT DATA DACH** han organizado sesiones deportivas *in situ* para apoyar la salud y el bienestar de los empleados en las sedes de Ettlingen, Karlsruhe, Munich, Stuttgart, Vienna, Wolfsburg y Zurich. Las ofertas deportivas incluían sesiones de *running SUP*, *boulder*, ciclismo y bádminton.

23
Ofertas deportivas

144
Empleados participantes



VIRTUAL CHALLENGE

NTT DATA EMEAL, a través de la aplicación *United Heroes*, ha propuesto una serie de retos y actividades diversas que monitorizan el esfuerzo de los participantes y lo traduce en km. Así, todas las personas participantes han podido unirse para lograr un reto en común: dar la vuelta al mundo (41.098 km) en 28 días.

97.000
Km recorridos

2
Vueltas al mundo

2.546
Participantes

15
Actividades corporativas



TORNEO DE PÁDEL PARA EMPLEADOS NTT DATA

ESPAÑA

En Madrid se celebra la final del torneo de pádel para empleados de **NTT DATA**, donde los ganadores de cada ciudad se disputan el puesto de número 1 de la compañía.

15
Ciudades españolas

1.400
Empleados participantes



PATROCINIOS DEPORTIVOS

ESPAÑA

- Somos patrocinadores oficiales del circuito *World Padel Tour*, el más importante del mundo del pádel y, a su vez, patrocinamos a 8 jugadores profesionales, de los cuales 3 de ellas se están compitiendo el número 1 mundial.
- Patrocinamos a la campeona de triatlón paraolímpica Susana Rodríguez



4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales



DIÁLOGO CON LOS PROFESIONALES

La importancia de la participación de los trabajadores en la vida de la empresa, tanto a través de los órganos de representación legal como de otras formas y cauces de participación implementados por el propio Grupo, es compartida por todas las sociedades del Grupo **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. Esta información es facilitada de forma periódica y excepcional cuando las circunstancias así lo requieren, siempre en los términos previstos en la legislación aplicable en cada país donde **NTT DATA EMEAL** tiene presencia.

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' ('communities') 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.

Doorways, además, ha desarrollado la aplicación de **Doorways Update**, una solución integrada que acerca el *digital workplace* a la aplicación de colaboración MS *Teams*, transmitiendo mensajes a múltiples equipos e individuos a través de publicaciones de canales y mensajes de chat.

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



Doorways

Publicado por everis

Versión 1.7.1

4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales



DIÁLOGO CON LOS PROFESIONALES

GET TO KNOW OUR CEOs

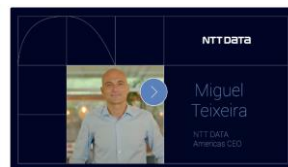
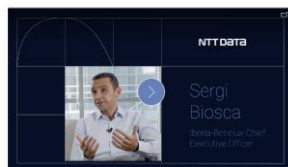
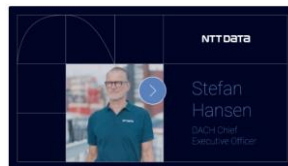
¿Quiénes son los CEOs de **NTT DATA EMEAL**?

A través de la comunidad *One EMEAL* los más de 50.000 empleados de la organización pueden conocer más acerca de los 5 CEOs de **NTT DATA EMEAL**, la contribución 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.

+1.000

Visualizaciones de cada vídeo



A FEW MINUTES WITH...

¿Quiénes son nuestros líderes en **NTT DATA EMEAL** y cuál es su visión?

Además de los CEOs hay otras figuras clave en la organización, quienes también han tenido la oportunidad de mostrarse de una forma más cercana ante los trabajadores. Todo ello a través de vídeos en la comunidad de *One EMEAL*, en los que hablan tanto de su visión de los sectores que dirigen, como de lo que les gusta hacer fuera del trabajo.



ALL HANDS

Hemos puesto el broche final al FY22 con un encuentro que nos ha permitido compartir, comunicar y promover nuestro orgullo de pertenencia con las personas que forman parte de **NTT DATA España**, demostrando, una vez más, que somos un gran equipo.

El evento se retransmitió de manera *online* y se habilitaron diferentes espacios en las oficinas para visionar el encuentro de manera presencial. La sesión fue grabada en "*The Kitchen Club*" y fue dinamizada por Miki Nadal, ganador de la 6ª edición de *MasterChef Celebrity*, quien realizó varias entrevistas a los participantes para hablar de los proyectos en los que estamos trabajando, las tendencias tecnológicas del momento, los retos para este nuevo FY y nuestra apuesta por el talento.

+2.700

Profesionales siguieron la retransmisión



4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales



DIÁLOGO CON LOS PROFESIONALES

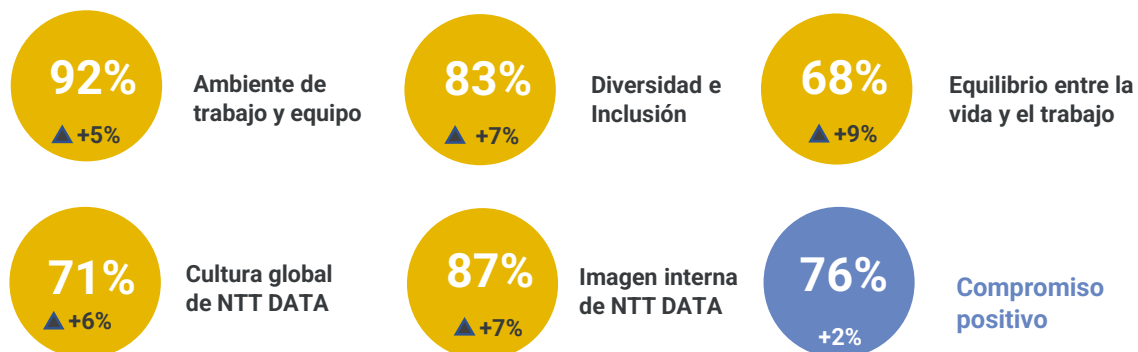
One Voice, la herramienta con la que cuenta **NTT DATA EMEAL** a disposición de sus trabajadores, es una encuesta que se realiza a nivel global, cada dos años, dentro de todas las empresas que conforman el grupo **NTT DATA EMEAL**, en la que se valora la percepción interna de los empleados, así como su grado de satisfacción y vinculación. La encuesta fue enviada a una muestra, de entre el total de trabajadores, durante el periodo comprendido entre el 14 de noviembre al 16 de diciembre de 2022, obteniendo respuestas de un total de 2.212 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 que han mejorado destacan los siguientes:

El 68% de los empleados considera que existe un buen balance entre la vida y el trabajo, un 84% considera que existe una buena promoción e inclusión de la diversidad en términos de género, el 82% en cultura o etnia, y un 94% de los empleados valora positivamente que la compañía sea un grupo globalmente activo. 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.



La participación en la encuesta durante este ejercicio fiscal fue del 53%, lo que permite tener una visión global e identificar aquellas áreas en las que tenemos que centrarnos para mejorar nuestra empresa.

4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales

Todos los edificios donde se ubican las oficinas de **NTT DATA EMEAL** cumplen con la normativa vigente de accesibilidad. En cuanto a los espacios privativos de **NTT DATA EMEAL** dentro de esos edificios, igualmente se cumple con toda la normativa relativa a edificación y PRL.



ACCESIBILIDAD

Todos los países, en la medida de lo posible, están tratando de facilitar el acceso a las oficinas de los trabajadores con discapacidad.

Los edificios de las oficinas de España cumplen con la legislación de accesibilidad, de PRL 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 desde el área de edificios, así como el alquiler de plazas cercanas.

Desde el área de PRL se analiza, según normativa, la adecuación de los dispositivos de emergencia y evacuación de acuerdo con las necesidades presentadas por las personas asignadas a dicho edificio.

Otros países como Alemania, Italia, Portugal, Rumanía, Suiza, México y Perú plantean medidas adicionales como botones de ascensores en formato braille.

En Brasil se dispone de un piso específico adaptado para los empleados con discapacidad visual. También se ofrece la asesoría de un fisioterapeuta para la adaptación del puesto de teletrabajo, medida implementada también en Colombia.

Dentro de las medidas aplicadas por **NTT DATA España** está la de ofrecer plaza de garaje, adaptar el puesto de trabajo, ofrecer teletrabajo, así como soporte con personal especializado para las personas con discapacidad en aquellos casos en los que el profesional lo solicite.

04

SOCIAL

4.4 Formación y educación digital

Este año, de nuevo hemos impulsado programas formativos para que nuestros empleados puedan continuar desarrollando todo su potencial, apoyando a la vez la formación de personas externas a la organización para contribuir a reducir la brecha digital asociada a la tecnología.



4.4 Formación y educación digital

INVERSIÓN EN FORMACIÓN

Durante el FY22, **NTT DATA EMEAL** invirtió 25 millones de euros en la formación del talento interno de la compañía, lo que supone 4 millones de euros más que el año anterior. En España la inversión fue de 15 millones de euros, uno más que el año anterior.

El número de horas de formación de **NTT DATA EMEAL** ha aumentado con respecto al año anterior, alcanzando más de 900.000 horas. En España ha aumentado significativamente las horas de formación gracias a la amplia oferta de cursos y su difusión interna mediante correos electrónicos.

Todas las categorías profesionales de former everis realizaron algún curso de formación en el año con un promedio de cursos realizados de 6,7 por persona, superior al año anterior (5,4 por persona). Este es un indicador clave del compromiso con el ODS 4 de Educación de calidad.

Los cursos más demandados son Privacidad desde el diseño y por defecto (PbD), *Workshop: Gestión de Alcance*, *Workshop: Gestión de Riesgos*, Privacidad para el negocio y *Mentoring First-Steps*

HORAS DE FORMACIÓN

PAÍS	FY22	FY21	FY20
Europa			
Bélgica	1.810	1.195	2.722
DACH	89.214	-	-
España	408.870*	343.074	446.700
Francia	441	273	196
Grecia	740	-	-
Italia	10.850	197.233	19.575
Luxemburgo	225	136	194
Países Bajos	1.065	601	925
Portugal	21.077	37.608	15.996
Reino Unido	2.422	2.459	3.222
Rumanía	63.134	1.783	-
Serbia	5.491	0,5	-
Suiza	109	22	82
América			
Argentina	11.029	13.180	8.758
Brasil	132.059	121.924	106.554
Chile	23.644	20.047	38.878
Colombia	42.287	17.100	12.197
México	35.471	24.789	15.966
Perú	51.676*	43.847	46.383
USA	458	292	395
África			
Marruecos	2.701	1.570	764
Global	904.773	827.134	719.906

*España proporciona los datos de sus horas de formación (408.860) más las horas de formación de Andorra (10). Perú incluye los datos de sus horas de formación (50.378) más las horas de formación de Ecuador (1.298).

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

4.4 Formación y educación digital



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

UNIVERSITY COMMUNITY

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

Además, gracias a la plataforma **Ulearn**, los trabajadores pueden gestionar sus cursos fácilmente, ya sean cursos “Face to face” o cursos en modalidad “online”.

Su canal cuenta con más de 6.000 seguidores (2.000 más que el año anterior).

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

- **Metodológico & Certificaciones.** *MethodSquare* nace de la mano de *Global Delivery Network (GDN)* y *University* con la ambición de constituir un nuevo canal más ágil de acceso al conocimiento metodológico.
- **Habilidades.** Espacio en los que encontrar todos los cursos de formación sobre competencias.
- **Unidades & sectores.** Ofrece cursos de formación organizado por unidades y sectores de la compañía.
- **Área de Lenguaje.** Con gran oferta formativa y posibilidad de cursar una o varias al mismo tiempo.
- **Activos NTT DATA.** Ofrece 3 itinerarios formativos: Bienvenida, Básicos y Herramientas.

- La **University Spain** ofrece 2 iniciativas para facilitar el aprendizaje a todas las personas de la Compañía:
 - **Learning Bites.** Con la premisa de ofrecer una formación ágil, ponen a disposición del profesional vídeos, podcasts, infografías... seleccionando el mejor formato para facilitar el aprendizaje.
 - **Mi Plan.** Adaptado a cada profesional, ofrece rápidamente un plan personalizado, así como los planes disponibles para el equipo. Algunos de los planes formativos que se pueden encontrar en ‘Mi Plan’ son:
 - **League of Learning:** plan formativo orientado al talento joven sin experiencia focalizado en potenciar el oficio de consultoría.
 - **Univerflix:** plan formativo orientado al talento joven con experiencia focalizado en continuar desarrollando su carrera profesional en base a sus expectativas de crecimiento.

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

4.4 Formación y educación digital



WELCOME TO NTT DATA!

La comunidad de **ONBOARDING** 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.



4.4 Formación y educación digital

FOMENTO DE LA EDUCACIÓN DIGITAL

e-learning para frenar cualquier brecha

Dado que las tecnologías de la información y la comunicación se han convertido en el nuevo paradigma del siglo XXI que sustenta la base material de nuestras vidas, trabajos y relaciones sociales, **NTT DATA EMEAL** apuesta por el *e-learning* como herramienta para afrontar nuevos procesos de aprendizaje y formación y, en definitiva, promover una educación de calidad que acerque a los colectivos más vulnerables hacia una igualdad plena de oportunidades.

4.4 Formación y educación digital

INICIATIVAS DE EDUCACIÓN DIGITAL

ALIANZA CON *TECHNOVATION GIRL*

Un total de diecinueve equipos de **NTT DATA EMEAL** se han presentado a la nueva edición de *Technovation Girls*, la competición internacional que promueve el talento *STEAM* en niñas a través del desarrollo de aplicaciones con propósito social o medioambiental.



15

Países representados

19

Equipos

179

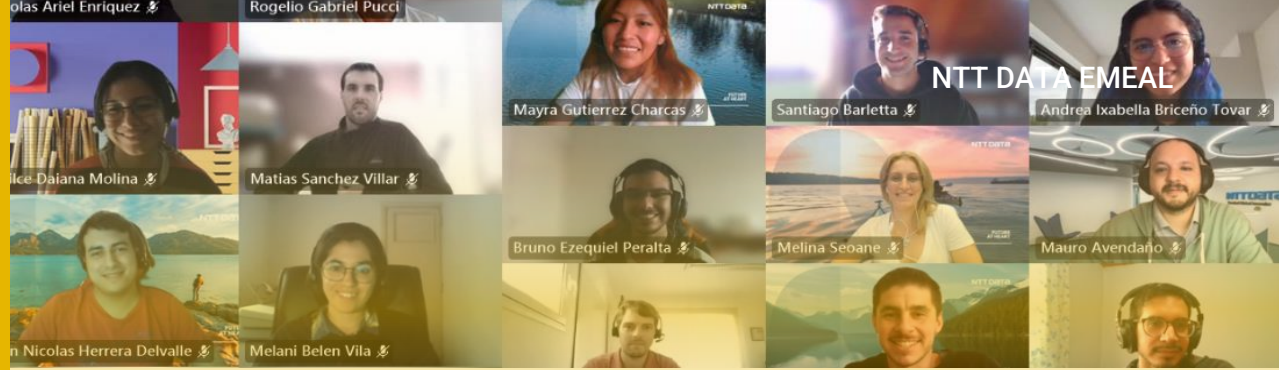
Registros:

73 Niñas
67 Mentores/as
39 Jueces



[Technovation Girls 2023 - YouTube](#)

4.4 Formación y educación digital



SECURITY NINJA

ITALIA



A través de 'Security Ninja', los expertos en seguridad de **NTT DATA Italia** conciencian a los niños y a sus familias sobre los principales riesgos a los que pueden enfrentarse al utilizar Internet, las redes sociales, los chats y los juegos en línea. Con un método de enseñanza sencillo y atractivo, nuestros expertos explican los fundamentos de un comportamiento correcto online y cómo divertirse en la red con seguridad.

67

Meetings

+1.300

Alumnos*



272

Horas lectivas

40

Profesores

49

Centros educativos



TALENT CAMPS

ARGENTINA



En Argentina, también se han desarrollado los *Talent Camp*, itinerarios de formación integrada que, en colaboración con la Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires, han permitido entrenamiento técnico en *.NET Inicial.*, *FullStack* y *Java* a personas que estén cursando carreras universitarias afines al área de tecnología, con el acompañamiento de personas referentes en tecnología pertenecientes a la universidad.

Tras un proceso de selección, los estudiantes son contratados formando parte de nuestra plantilla al mismo tiempo que son capacitados sobre lenguajes de programación (*JAVA*, *.NET*, *Fullstack*) en colaboración con profesores de referencia de la Universidad Tecnológica de Buenos Aires (UTN), y otras capacidades menos técnicas (*soft skills*), gracias al apoyo de la *University* de **NTT DATA EMEAL**.

68

Personas participando en el programa



PRÁCTICAS PROFESIONALES

ARGENTINA



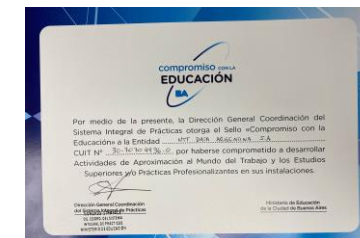
Este año se ha firmado un Acuerdo con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para que **NTT DATA Argentina** sea uno de los entornos privados que proporciona prácticas educativas profesionales a alumnos de 5º año. La alianza refuerza nuestro compromiso con una educación de calidad, brindando oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional a los jóvenes.

16

Alumnos en prácticas



UTN.BA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL BUENOS AIRES



*Número calculado con una media estimada de 20 alumnos por reunión.

4.4 Formación y educación digital



PROYECTOS COACH Y EDUO

ESPAÑA 

Un año más **NTT DATA EMEAL** ha vuelto a participar en el Proyecto *Coach* y el Proyecto *eDuo* de Fundación *Éxit*, dos programas que tienen como objetivo ayudar a jóvenes en situación de vulnerabilidad social, motivándoles, inspirándoles y mostrándoles las oportunidades y salidas en el marco profesional para evitar su abandono escolar y el desempleo juvenil.

46

Participantes

23

Jóvenes

23

Voluntarios

4

Ciudades

Madrid · Barcelona ·
Sevilla · Zaragoza



BLUE ROAD ACADEMY

DACH 

Blue Road Academy tiene como misión crear una comunidad de profesionales técnicos más diversa, inclusiva e integrada que proporcione a grupos infrarrepresentados, como los refugiados, formación en *Salesforce* para ayudarles a introducirse en el mercado laboral. Gracias al acuerdo con este *partner*, la compañía tiene previsto contratar a varios de estos alumnos como profesionales junior durante los próximos dos años.

3

Voluntarios

6

Alumnos



25k

Inversión

04

SOCIAL

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

En NTT DATA EMEAL creemos que cada persona es única y entre todas y todos podemos ofrecer un futuro más diverso e inclusivo en el que las nuevas generaciones puedan ser lo que quieran ser. Por ello, seguimos impulsando proyectos que garanticen la igualdad de oportunidades y la integración de personas independientemente de su raza, cultura, orientación sexual, religión, edad, género, discapacidad o cualquier otra dimensión de la diversidad.



4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

NTT DATA EMEAL ha desarrollado una Estrategia Global de DEI para el periodo 2023-2025 como parte de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la compañía, cuyo propósito es alinear la organización con el enfoque de diversidad para generar un impacto positivo en la vida de las personas que forman parte de la compañía y en la sociedad que nos rodea.

Somos una compañía tecnológica líder del sector de consultoría centrada en las personas, trabajando por su bienestar integral, el desarrollo de su talento y la calidad de vida. En este contexto entendemos la Diversidad, Equidad e Inclusión, como pilares básicos. Desde la creencia de que todos los profesionales son únicos, y su diversidad propia suma, se busca potenciar la cultura inclusiva, donde cada persona se sienta participe por ser quién es y se desarrolle entre todos un entorno seguro en el que las personas puedan aportar lo mejor de sí mismas.

En ese sentido, **NTT DATA EMEAL** cuenta con una Política de Diversidad Equidad e Inclusión que ha dado lugar a una estrategia y marco de actuación global desde 2019 y se basa en poner en valor la aportación de cada uno desde su unicidad y sus fortalezas. **Uniqueness** es nuestro compromiso para garantizar la libertad para ejercer y mostrar la singularidad, creando un lugar psicológicamente seguro y ofreciendo de forma justa igualdad de oportunidades, así como medidas para el mejor **equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.**

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

- Crear una organización en la que cada empleado reciba un trato justo, se comprometa en su función, centrándose en todos los aspectos de la diversidad.
- Valorar la singularidad de los empleados y conectar nuevas perspectivas e ideas creadas por los miembros de nuestro equipo global para brindar servicios a una amplia gama de clientes.
- Fomentar un entorno inclusivo donde los empleados puedan aportar su verdadero yo al trabajo, armonizando las demandas sociales y convirtiéndose en un país avanzado y empresa responsable que contribuye a las comunidades locales y globales.

Los principales indicadores con los que **NTT DATA EMEAL** mide la diversidad, equidad e inclusión son:

- Porcentaje de mujeres en plantilla
- Porcentaje de mujeres Top Executive
- Número de personas con discapacidad.

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

La Estrategia Global de DEI (2023/2025) se basa en las siguientes pautas:

- Conciencia
- Enfoque especial en procesos clave: reclutamiento y promoción
- Universidad | Capacitación
- Equidad de género
- Personas con discapacidad | Accesibilidad
- Raza, etnia y nacionalidad
- Diversidad generacional
- Comunidad LGBTQI+
- Impulsar y alinear acciones locales
- Comunicación

Y los dos objetivos prioritarios para la compañía en esta materia son, por un lado, incrementar la presencia de mujeres en la capa ejecutiva, equilibrando el número de mujeres en todos los niveles de la organización y, por otro lado, favorecer la inclusión de personas con discapacidad.

4.5
Diversidad,
equidad
e inclusión
(DEI)

La proporción de mujeres en plantilla a cierre del FY22 en **NTT DATA EMEAL** suponen un 31,48%.

Por categorías profesionales, la distribución de mujeres dentro de la plantilla global se muestra en la tabla:

IGUALDAD DE GÉNERO

Nuestro reto en diversidad de género es **ser la mejor empresa para las mujeres IT en Europa**. Somos conscientes de la magnitud del reto de lograr la equidad en la alta dirección, atraer todo el nuevo talento posible y cuidar desarrollando el de las mujeres que forman parte de la compañía. Desde hace años trabajamos para que esta situación de falta de equidad en los puestos directivos que estaba sucediendo cambie, por lo que ahondamos en la eliminación de las posibles barreras y sesgos, revisando nuestros procesos porque 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.

CATEGORÍA (FORMER EVERIS)	% MUJERES EN PLANTILLA FY22	% MUJERES EN PLANTILLA FY21	% MUJERES EN PLANTILLA FY20
PARTNER	10,22%	10,85%	10,73%
EXECUTIVE DIRECTOR	20,87%	22,45%	25,35%
DIRECTOR	21,45%	18,60%	16,15%
MANAGER	30,87%	30,01%	28,09%
LEADER	30,08%	29,63%	29,31%
STAFF	32,04%	29,70%	29,13%

(FORMER NTT DATA EMEA)	% MUJERES EN PLANTILLA FY22
TOP EXECUTIVE	9,55%
EXECUTIVE	24,54%
MIDDLE MANAGEMENT	24,11%
PROFESSIONAL	36,73%
JUNIOR	33,30%

NTT DATA former EMEA 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 former everis. Estamos trabajando para homogeneizar los sistemas de todos los países y unificar los datos.

Dentro del Consejo de Administración, el 23% está formado por mujeres y el 77% por hombres. Todos sus componentes son mayores de 50 años excepto dos personas que se sitúan en el rango de edad de entre 30-50 años.

(FORMER EVERIS)	FY22	FY21	FY20
MUJERES EN PLANTILLA	31,30%	29,40%	28,80%
MUJERES TOP* EXECUTIVE	13,82%	14,50%	14,50%

*Incluye los datos de Partner y Executive Director.

(FORMER NTT DATA EMEA)	FY22	FY21
MUJERES EN PLANTILLA	32,25%	31,70%
MUJERES TOP** EXECUTIVE	9,55%	12,20%

**Incluye los datos de la categoría Top Executive.

Además, se hace un seguimiento en *OneVoice* del indicador de diversidad. En 2022 el porcentaje de satisfacción de los empleados con la gestión que **NTT DATA EMEAL** realiza de la diversidad fue de 83%.

NTT DATA EMEAL	FY22	FY21
Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	509*	555

*No se han incluido los datos de Reino Unido.

En el **indicador 1 del anexo 3** se puede ver la distribución por plantilla de cada país por categoría profesional, sexo y rango de edad.

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

España cuenta con el Plan de Igualdad para el periodo 2022-2026 que contiene 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.

PLAN DE IGUALDAD

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

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

En España, cada sociedad está trabajando en un Plan de Igualdad para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el resto de 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.



Recruiting

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



Desarrollo

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



Formación

- Sensibilización y formación para colectivos clave.
- Revisión y adaptación de los contenidos formativos.



Conciliación

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



Retribución

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



Prevención del acoso

- Actualizar y difundir el vigente protocolo de acoso.

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

INICIATIVAS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

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

BRASIL



En Brasil, gracias al esfuerzo de la compañía por implementar acciones en materia de DEI, **NTT DATA** comenzó el año fiscal con el Premio a la 3ª mejor empresa con una estrategia de *Employer Branding* aliada con la inclusión y la diversidad, la adhesión a la Iniciativa Empresarial por la Igualdad Racial, la incorporación a ONU Mujeres y a REIS (Red Empresarial para la Inclusión Social). Además, participamos en la conferencia anual *Women in Data Science Worldwide*, tuvimos presencia en el stand de la diversidad en *Better Together* y patrocinamos el *Laboratoria Hackaton*.

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

En julio lanzamos las *DiversiNews* y participamos en la creación y ponencia del primer '*Trans In Tech*'. Se ha puesto en marcha una formación obligatoria sobre alfabetización racial, se ha creado el Comité de Diversidad, las *Talks Days*, los *Diversity Bootcamps*, participamos en el *Women Together Americas* con tutoría para 22 mujeres ejecutivas de Brasil. Se ha lanzado la serie *PodcastNov* consistente en formación obligatoria sobre accesibilidad, se ha actualizado la declaración étnico-racial, se ha puesto en marcha y se ha reestructurado el Taller de Asistencia donde gran parte de los regalos de *marketing* los elaboran internamente personas con discapacidades graves.

Diálogo e Relações Multigeracionais

NTT DATA

Data: 10.02.2023
Horário: 9h às 10h

Diversas gerações juntas, qual o impacto nos negócios e na vida pessoal?
Você concorda com as falas sobre cada geração?

Convidamos o CEO da Maturi para um bate-papo sobre as transformações que estão acontecendo na população e no mercado de trabalho, e trazer dicas práticas para desmistificar as Relações Multigeracionais.

Mórris Litvak
CEO da Maturi

Jane Monteiro
NTT DATA

Fundador e CEO da Maturi, plataforma de recolocação e desenvolvimento profissional. Professor do curso de Diversidade da Escola de Negócios da ABERJE, e da pós-graduação em gerontologia dos Hospitais Albert Einstein e Sírio Libanês.

Coordenadora do time de Formação (People) e Líder do Grupo de Alimidade Geracional.

Comunidade LGBTQI+

NTT DATA

Convidamos toda equipe de Recruiting para conversar sobre a comunidade LGBTQI+ e o ambiente corporativo.

Um pouco mais do que vamos abordar:

- Conteúdo da comunidade LGBTQI+, sua história e realidade no Brasil;
- Significado das letras, sigla que seguimos, cores e bandeiras;
- A importância da diversidade no mercado de trabalho e as dificuldades da comunidade LGBTQI+;
- Tratativas para com as pessoas da comunidade LGBTQI+ no ambiente corporativo;
- Variação linguística: linguagem neutra e inclusiva.

Eduardo Corrêgas Fernandes (eledele)
Homem cisgênero, gay,
Líder do grupo de Alimidade LGBTQI+
Programador de Sistemas de Informação - Digital Experience.



4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

DEI TRAININGS

DACH 

En **NTT DATA DACH** se han identificado las necesidades de formación continua de los profesionales de la compañía en temáticas de diversidad, equidad e inclusión y se han desarrollado módulos específicos.

16

Asistentes en la formación 'Entrevistas profesionales - sin prejuicios'

545

Asistentes en la formación 'Mentalidad, Cultura y Liderazgo – DEI', como parte de las Jornadas de bienvenida a las nuevas incorporaciones.



35

Asistentes en la formación 'Comunicación intercultural I y II'

68

Asistentes en la formación 'Liderazgo inclusivo', como parte del Programa de Liderazgo

2.332

Asistentes en la formación 'Ley General de Igualdad de Trato'

CONTINUING LEADERSHIP ACADEMY

ARGENTINA 

La *Continuing Leadership Academy* está estructurada en módulos cortos, que se presentan una vez al mes y recorren diferentes temáticas, repitiéndose a lo largo del año. Fue diseñada para potenciar distintas habilidades que permiten a los profesionales de la compañía contar con más herramientas a la hora de liderar a sus equipos, profundizar en el conocimiento del negocio, gestionar la diversidad o entrenar las habilidades de negociación, entre otras temáticas.

61

Asistentes en la formación 'Liderazgo inclusivo y gestión de la diversidad'



4.5
Diversidad,
equidad
e inclusión
(DEI)



INICIATIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

El pasado 8 de marzo en **NTT DATA EMEAL** se lanzó una acción global para conmemorar la singularidad de cada mujer. Además, se desarrollaron acciones locales de sensibilización sobre los problemas actuales e intemporales que limitan el crecimiento de las mujeres en la sociedad y en el trabajo, y las iniciativas que les aportan reconocimiento. Se trata de un día en el que se organizan gran cantidad de actividades que permiten reconocer a las mujeres en sus diferentes roles dando visibilidad a la desigualdad de género.

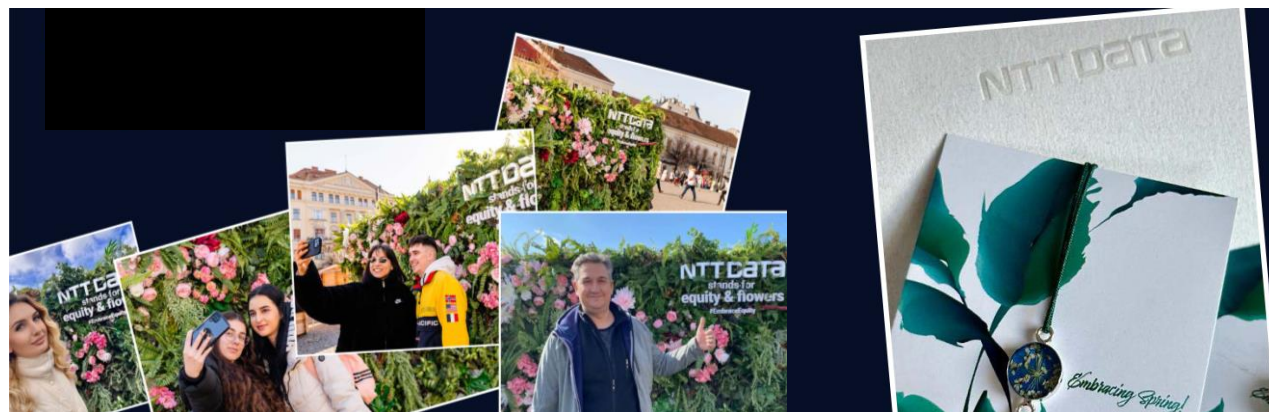
RUMANÍA



En Rumanía los profesionales de **NTT DATA EMEAL** conmemoraron el Día Internacional de la Mujer asociándolo al *Mărțișor*, una tradición que se celebra al comienzo de la primavera, en el mes de marzo. Para ello entregaron 640 *mărțișoare*, unos brazaletes que llevaban un doble mensaje implícito: *#EmbracingSprint* y *#EmbraceEquity*.

NTT DATA EMEAL celebra también el **Día de la Mujer y la Ciencia**, así como el **Día Internacional de las Niñas en las TIC**, fechas acompañadas de iniciativas que tienen como objetivo romper cualquier brecha y empoderar a niñas y mujeres para que lleguen tan lejos como sus sueños.

Además del despliegue de su campaña, que vistió con murales de flores algunos lugares estratégicos como Unirii Square en el corazón de Cluj-Napoca, el estadio del CFR Cluj o el Aeropuerto Internacional de Cluj, 425 compañeros participaron en los actos de *CelebratingUs*, organizados simultáneamente en las 6 filiales (Brasov, Bucharest, Novi Sad (Serbia), Iasi, Sibiu y Timisoara) y la sede central de **NTT DATA EMEAL**.



4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



En marzo también, Brasil conmemoró el Día Internacional de la Mujer con una charla de la presentadora y periodista brasileña Mari Palma y continuó a lo largo del mes con el lanzamiento de tutorías para mujeres líderes o el encuentro Mujeres y Tecnología.



En Argentina, Sandra Bruno, Directora de Recursos Humanos de Crowe, especializada en consultoría y gestión de talento con perspectiva de género hizo reflexionar a los asistentes a la charla sobre conceptos clave de diversidad y equidad como camino hacia la igualdad.



147

Asistentes

Día Internacional de la Mujer

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

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

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

Inscríbete y recibe el link a la charla

¡Seguinos, comentá y compartí!



4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)



GIRLSGONNA

EMEAL

Girlsgonna es una iniciativa de alcance global para **NTT DATA EMEAL** que nace con el objetivo de reducir el sesgo de género asociado a la tecnología y transformar el mundo a través de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Este año volvimos a romper estereotipos y eliminar la brecha de género en los campos *STEAM* transformando el mundo a través de la ciencia, la tecnología, la innovación y la sostenibilidad, de la mano de nuestra iniciativa educativa '*girlsgonna*'.

+ 260

Participantes, niños, niñas, profesores y voluntarios

80

Familias acudieron a los talleres

Talleres impartidos dentro de la iniciativa *Girlsgonna*:

Girls in ICT

Taller de 45 minutos sobre tecnología y *Ada Lovelace* para colegios cercanos a la oficina de Zaragoza.

50 Asistentes niños/niñas y profesorado

Navidad sostenible

Dos talleres prácticos de 45 minutos de duración sobre sostenibilidad, con especial hincapié en la protección del medioambiente.

50 Familias participantes

Taller de Sostenibilidad

Taller práctico de 1 hora sobre temáticas ESG y progreso social para participantes y mentores del programa *Technovation Girls* en España.

60 Asistentes niñas y voluntarios/as

Friends and Family Day ISDI

Taller de 1 hora para familias sobre Inteligencia Artificial organizado para el ISDI

30 Familias participantes

Día de la mujer en la Ciencia

Charla inspiradora de 30 minutos a aulas desde 3º de primaria a 3º de la ESO sobre diversidad e igualdad de género.

Tecnología y brechas

Taller de 45 minutos sobre programación, accesibilidad y disminución de brecha de género en el marco de las Olimpiadas de Tecnología de la *NTT Europe & LatAm Foundation*.

150 Niños y niñas participantes

#girlsgonna_



DIVERSITY TALKS

A través de 'Diversity Talks', la compañía focaliza en la generación de conciencia y consistencia sobre las diferentes diversidades que la componen, y en ampliar la cultura inclusiva a base de generar conocimiento interno. En **NTT DATA EMEAL** creemos que el primer paso para fomentar la Diversidad, equidad e inclusión es sensibilizando a las personas sobre las circunstancias que pueden originar discriminación consciente o inconsciente y los privilegios de algunos grupos.

Por ello, invertimos en el desarrollo de actividades específicas junto con entidades de referencia y profesionales que nos sensibilizan e impactan. En formatos presenciales, virtuales y mixtos hablamos con profesionales externos y debatimos internamente siendo también trampolín para mostrar nuestro talento diverso. Realizamos al menos 6 impactos al año, algunos de ellos coincidiendo con los meses de referencia y las campañas globales de comunicación.

+10.000

Participantes

53

Talks

7

Países



Benelux / Brasil / Chile / Colombia / DACH / Italia / Perú

DACH



En febrero, el **NTT DATA Ensō**, un espacio para creadores dedicado a temas en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión, reunió a 50 personas en una sesión de *networking* con Esra Himmel, Directora de Operaciones en *goetzpartners*. Esra trató temas como mujer y liderazgo o familia y carrera profesional al compartir su propia experiencia tras convertirse en COO (*Chief Operating Officer*) a la edad de 36 años, tan sólo 5 meses después de dar a luz a su primer hijo, con un pasado social difícil y de inmigración.

50 Asistentes

ESPAÑA



En el marco del Día Internacional de la Mujer, **Laia Arcones**, experta en liderazgo y visibilidad femenina, trajo conceptos imprescindibles de la equidad de género.

30 Asistentes presenciales

+245 Asistentes *online* en toda España

Susana Rodríguez, campeona paralímpica en Tokio, encantó a los asistentes con una lección sobre liderazgo enmarcada en su propia narrativa.

+60 Asistentes



Diversity Talk: The Gender Challenge

22 de marzo
12:30h a 14h
Zona Polivalente
(Torre B, Planta 0, Moncloa)

Laia Arcones
Experta en Liderazgo y Visibilidad Femenina
Autora del libro *Mamaboss*

¿Ya te has apuntado?

4.5
Diversidad,
equidad
e inclusión (DEI)

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)



PROGRAMA PÚLSAR

En Portugal y Brasil, conscientes de la necesidad de contribuir a la reducción de la brecha de género, han implementado ‘Púlsar’, un programa originario de la **NTT DATA Europe & LatAm Foundation** dirigido a chicas adolescentes con alto potencial que, por diferentes motivos, se ven limitadas en la consecución de sus objetivos de vida.

De este modo, a través de mentores individuales, mujeres líderes en diferentes ámbitos actúan como modelos 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 la tecnología.

El programa acaba de ser reconocido por ‘**INCoDE 2030**’, un programa gubernamental portugués para promover las competencias digitales.



Mentoras ProgramaPúlsar



PORTUGAL 

- 9 Alumnas
- 1 Colegio
(Escola Secundário
António Padre Vieira)
- 9 Mentoras
- 4 Madrinas

BRASIL 

- 104 Alumnas
(453 alumnas desde el inicio del programa)
- 146 Horas de mentoría
- 2 Mentoras
- 6 Ediciones



4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

INSPIRING GIRLS

ESPAÑA



Gracias al programa de empoderamiento para niñas y adolescentes liderado por *Inspiring Girls*, a lo largo de distintas sesiones y de la mano de ponentes de referencia, hemos derribado sesgos inconscientes y creencias limitantes con perspectiva de género en las niñas participantes para potenciar su desarrollo integral y contribuir a la reflexión sobre su futuro, vital y profesional.

25

Niñas

12

Voluntarias



WOMEN TOGETHER

EMEAL

Women Together está diseñado para empoderar y orientar a las mujeres en la categoría de directivas en su camino para convertirse en altas ejecutivas, al tiempo que se desarrolla una mentalidad más abierta e inclusiva en los altos ejecutivos actuales.

103

Participantes

3

Ediciones

7

Países





4.5
Diversidad,
equidad
e inclusión
(DEI)

JURADO EN EL ‘GENDER AND AI CHALLENGE’



En nuestro camino para el impulso del talento femenino en carreras *STEAM* hemos participado como jurado del *challenge* de *IDB Lab* ‘Género e Inteligencia Artificial’, una iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo (IDB) que apoya soluciones basadas en IA que abordan brechas de desigualdad de género en Latinoamérica y el Caribe en las áreas de IA, emprendimiento, negocios e impacto social.

66

Propuestas recibidas

11

Soluciones seleccionadas

Inicio programas el 24 de noviembre hasta el 24 de marzo



4.5
Diversidad,
equidad
e inclusión
(DEI)

INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

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

Con una perspectiva más global estamos también impulsando de manera muy destacada el plan de Inclusión de Personas con Discapacidad *Hidden Talents*, del que estamos también consiguiendo grandes logros, en el último año hemos duplicado el número de personas con discapacidad que incorporamos. Adicionalmente, estamos trabajando también en programas y estrategias que atienden a otras diversidades como la red de *Allies* LGTBQA+(grupo de más de 200 personas aliadas que coordinan actividades, publicaciones, mesas redondas de *networking*, etc.)

** NTT DATA Spain Soluciones Tecnológicas no aplica justificación de medidas alternativas hasta el año del certificado, 30/09/2023

*** Media de empleados en el FY22, número de personas con discapacidad contratados a 31/03/2023

**** Media empleados desde el inicio de la actividad 01.10.2022, número personas con discapacidad contratados a 31/03/2023

SOCIEDADES ESPAÑA	MEDIA DE EMPLEADOS	EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	CUOTA 2%	DIFERENCIA VALOR ABSOLUTO	CUMPLIMIENTO DE CUOTA (%)	OBLIGATORIO MEDIDAS ALTERNATIVAS EN EUROS	REAL	DIFERENCIA A FAVOR *
NTT DATA Spain Soluciones Tecnológicas**	434	7	8	1	87,50	N/A		
NTT DATA Spain BPO	2.061	19	41	22	46,34	425.965,98	530.501,84	-104.535,86
NTT Data Spain	8.283	54	165	111	32,73	2.149.191,99	4.140.068,83	-1.990.876,84
NTT DATA Spain Centers	3.394	38	67	29	56,72	561.500,61	756.028,94	-194.528,33
NTT DATA Spain Infraestructures Engineering	868	7	17	10	40,32	203.364,00	207.145,83	-3.781,83
NTT DATA Spain Infraestructures Operations	501	3	10	7	29,94	146.399,42	370.873,92	-224.474,50
NTT DATA Europe & LatAm Green Engineering, S.L.U. ***	140	4	2	-2	100	N/A		
everis Aeroespacial***	65	1	1	0	100	N/A		
Lean Grids Services, S.L.	144	12	2	-10	100	N/A		
UTE Línea Madrid****	456	15	9	-6	100	N/A		

*Empresas Españolas sujetas al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece que al menos un 2% de la plantilla para empresas de 50 o más empleados sean trabajadores con discapacidad.

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

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

SOCIEDADES ESPAÑA*	Nº TOTAL DE EMPLEADOS**	EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD		
			DEL 33% AL 65%	DEL 33% AL 65% CON AYUDAS	IGUAL O SUPERIOR AL 65%
NTT DATA Spain Soluciones Tecnológicas, S.L.U.	447	7	5	1	1
NTT DATA Spain BPO, S.L.U.	2639	28	24	1	3
NTT DATA Spain	9683	86	68	4	14
NTT DATA Spain Centers	4379	56	42	8	6
NTT DATA Spain Infraestructures Engineering	1011	12	9	1	2
NTT DATA Spain Infraestructures Operations	624	4	4	0	0
NTT DATA Europe & LatAm Green Engineering, S.L.U.	149	4	2	2	0
everis Areroespacial	90	1	0	1	0
Lean Grids Services, S.L.	139	12	7	2	3
UTE Línea Madrid	509	15	15	0	0

*Empresas españolas sujetas al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Se establece que al menos un 2% de la plantilla para empresas de 50 o más empleados sean trabajadores con discapacidad.

** Empleados a cierre del 31 de marzo de 2023. No incluye los empleados de sociedades de menos de 50 trabajadores.

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Alemania aplica la ley 154 SGB IX con un porcentaje de cuota del 5%. En plantilla hay 43 empleados con discapacidad compensando los empleados que faltan (71) para cumplir la cuota con medidas alternativas mediante pagos de 174.000 euros anuales en la oficina de empleo.

Brasil tiene la Ley de Cuotas – Ley Nº8.213/91 y la Instrucción Normativa Nº20/2001 del Ministerio de Trabajo para determinar la base de cálculo para las empresas, por lo que, según la legislación, el porcentaje de cuota del 5% supone 254 personas. Actualmente, la cifra de personas con discapacidad en Brasil es de 166.

Francia aplica la ley “loi hândicap”; en empresas de más de 20 empleados, la cuota es del 6%, sin embargo, aunque a cierre de FY22 hay 51 empleados solo 1 de ellos tiene discapacidad.

Italia aplica la ley específica L.68/1999 siendo el porcentaje de cuota del 7%, lo que supone 397 empleados. Dado que el número de empleados con discapacidad es de 28, se utilizan medidas alternativas para compensar la cuota. Italia tiene un plan de inclusión centrado en la contratación de profesionales con discapacidad del sector tecnológico, apoyándose en *partners* especializados en el *recruiting* de estos perfiles.

En **Colombia**, la Ley estatutaria 1618 de 2013, establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. El objeto de esta ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad. Aunque no existe un porcentaje de cuota mínima, hay contratadas 4 personas con discapacidad.

En **Portugal**, al ser una empresa con más de 250 empleados, debe tener una cuota del 2% de empleados con discapacidad declarada dentro de la plantilla. Esta cuota debe calcularse en función de la media de empleados del año anterior. Actualmente, tiene contratados 10 empleados con discapacidad, superando los requerimientos. Portugal trabaja con varias instituciones locales para el *recruiting* de personas con discapacidad, por ejemplo: *associação salvador*, Valor T (institución creada por SCML y que va a funcionar como una plataforma de empleo para personas con discapacidad), APSA, OED y CADIN.

Rumanía aplica las leyes Lg 448 / 2006 y Lg 53/2003 con un porcentaje de cuota del 4% siendo el número de empleados con discapacidad de 6. Utiliza un pago para discapacidad como medida alternativa.

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

En **Perú** es de aplicación la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo Nº 002-2014-MIMP del 07/abr/2014, que establece la obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que en este caso supone 149 personas. El número de personas con discapacidad en la compañía, 7 personas, está lejos de cumplir la normativa, por lo que se están desarrollando planes específicos de actuación.

Chile, en aplicación de la Ley 21.015, con un porcentaje del 1%, tiene que cumplir con la cuota numérica de 10 personas en Santiago y 6 en Centro, siendo actualmente el número de empleados con discapacidad de 11 en Santiago, cumpliendo así con la cuota, y de 4 en Centro, donde faltarían 2 empleados con discapacidad para cumplir con la cuota. La compensación se debe hacer al cierre del año calendario por cada trabajador mensual en que la compañía no haya cumplido la cuota. Para su cumplimiento se ha realizado una donación. Dicha donación correspondiente a 2 ingresos mínimos mensuales (definidos por ley) por mes de incumplimiento por cada colaborador que falte.

En **México** cuentan con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Este documento no señala un mínimo de personas con discapacidad a contratar por parte de la empresa privada, sino que simplemente busca fomentar esta práctica. No obstante, México cuenta con 2 empleados con discapacidad en plantilla.

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

En la tabla a continuación, se muestran los países donde **NTT DATA EMEAL** tiene sociedades con perfiles con discapacidad contratados, aunque no tengan requisito legal en materia de obligación de inclusión. **NTT DATA EMEAL**, en estas sociedades, presenta al cierre del FY22, 660 empleados con discapacidad, lo que supone un 1,31% del total.

PAÍS	PORCENTAJE DE CUOTA NUMÉRICA EXIGIDO POR LEY	Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD FY22	Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD FY21	Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD FY20
Europa				
Alemania	5%	43	39	-
Austria	4%	0	0	-
Bélgica	-	1	1	-
España	2%	225	139	115
Francia	6%	1	0	-
Grecia	8%	0	-	-
Italia	7%	179	177	25
Luxemburgo	2-4%	0	0	-
Países Bajos	-	0	0	-
Portugal	2%	10	6	3
Reino Unido*	-	-	10	-
Rumanía	4%	6	5	-
Serbia	2%	0	0	-
Suiza	-	0	0	-
América				
Argentina	-	0	0	2
Brasil	5%	166	148	55
Chile	1%	15	18	6
Colombia	-	4	7	0
México	-	2	0	-
Perú	3%	7	5	7
USA	-	-	0	-
África				
Marruecos	-	1	0	-

*No se han incluido los datos de Reino Unido.

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)



INICIATIVAS DE INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

UNIQUECAMP

ESPAÑA



Uniquescamp es el primer *bootcamp* digital específico para personas con discapacidad de **NTT DATA EMEAL**, en colaboración con *Eurofirms* y Factoría F5. Tras un proceso de selección en el que inicialmente participaron 270 personas con una discapacidad igual o mayor al 33%, finalmente fueron 25 los candidatos que entraron a formar parte del proyecto piloto lanzado en España en la primera edición. La formación de 850 horas durante seis meses (de febrero a septiembre de 2022) ha estado centrada en *FullStack Web Development*. Tras una segunda edición de *Uniquescamp*, con 15 participantes, finalmente, 28 de los alumnos que superaron la evaluación final se han incorporado a la plantilla de la compañía como desarrolladores web.

850

Horas de formación

2

Ediciones

40

Alumnos

8

Ciudades

28

Contrataciones

4.5 Diversidad, equidad e inclusión (DEI)



TEAM ESPADA



NTT DATA EMEAL, en su apuesta por la Diversidad e Inclusión Social y su apoyo de la Mujer en la Ciencia, continúa tiñendo las calles de Madrid de azul con los corredores y voluntarios que acompañan en la Maratón a Carlos García Espada, *Partner Director* de la compañía afectado por la enfermedad del ELA y líder del equipo de *running* Team Espada, junto a Susana Rodríguez, referente como la mejor triatleta paralímpica del mundo y medalla de oro en Tokio, así como una de las primeras médicas en el mundo con discapacidad visual.

150

Corredores

+60

Voluntarios



II TORNEO DE PÁDEL BENÉFICO CONTRA LA ELA



El pasado octubre patrocinamos el torneo de pádel en el Club Deportivo Somontes de Madrid, a beneficio de adELA, la Asociación Española de Esclerosis Lateral Amiotrófica centrada en dar una mejor calidad de vida y oportunidades a las personas afectadas por la ELA y otras enfermedades de la motoneurona. Dos parejas de jugadores de NTT DATA EMEAL participaron en el torneo y nuestro compañero y embajador de diversidad de inclusión, Carlos García Espada, aportó valor a la jornada con su testimonio de vida.

2

Parejas de jugadores de NTT DATA

+700

Personas acudieron al evento



04

SOCIAL
4.6 Compromiso social

Este año hemos fortalecido aún más nuestro objetivo de transformar la vida de las personas mediante el desarrollo de una línea de acciones encaminadas a la reducción de las desigualdades sociales en los territorios donde tenemos presencia.

Además, desde [NTT DATA Europe & LatAm Foundation](#) y desde el área global de [Sustainability & ESG](#) se ha fortalecido este compromiso con el fomento de la participación de un gran número de profesionales de la compañía como voluntarios.

04

SOCIAL

4.6 Compromiso social

4.6.1 Compromiso social de NTT DATA EMEAL

Para contribuir a la consecución del ODS 10 de Reducción de las Desigualdades Sociales, NTT DATA EMEAL cuenta con 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 apoyo de la tecnología para el cumplimiento de los derechos humanos.

Uno de esos valiosos *partners* es la Fundación *Teaming*, de la que NTT DATA es patrono fundador y que ha recaudado desde su creación más de 42 millones de euros destinados a la puesta en marcha de miles de iniciativas solidarias.

Al mismo tiempo, toda la oferta de voluntariado de la compañía y de la NTT DATA *Europe & LatAm Foundation*, se canaliza a través de '*The Blue Wave*', el portal de voluntariado de NTT DATA EMEAL.

4.6.1 Compromiso Social de NTT DATA EMEAL

PORTAL DE VOLUNTARIADO 'THE BLUE WAVE'

EMEAL

The Blue Wave es la plataforma online para la gestión de las actividades de voluntariado de **NTT DATA EMEAL** que se impulsa con la fuerza, el talento diverso y el trabajo en equipo de todos los profesionales de la compañía para crear un mundo mejor. Se trata de un espacio pensado para los empleados donde pueden encontrar toda la información sobre las iniciativas que desde **NTT DATA EMEAL** se están promoviendo para **ayudar a construir un mundo mejor a través del talento diverso y la tecnología responsable**, con el fin de favorecer a los colectivos más necesitados y colaborar con la conservación del medioambiente.

Actualmente se está trabajando para dar mayor cobertura de actividad a los países europeos, así como en su traducción al portugués brasileño.

8.814

Visitantes

36

Actividades de Voluntariado publicadas desde el lanzamiento del portal

783

Usuarios Registrados

648

Voluntarios participantes





4.6.1 Compromiso Social de NTT DATA EMEAL

Europa

TEAMING

Teaming, iniciativa fundada y sustentada por **NTT DATA EMEAL**, es la mayor plataforma de microdonaciones online de España con 8,7 millones de euros recaudados en 2022 y un crecimiento anual del 13%. La iniciativa ayuda gratuitamente -con la herramienta y formación- a más de 9.000 entidades a financiar y dotar de sostenibilidad proyectos esenciales con 'S' de Social, que mejoren la vida de las personas. En *Teaming* cualquier persona, independientemente de su situación económica, puede ayudar a una causa con 1€ al mes y al mismo tiempo, las entidades sin ánimo de lucro pueden encontrar una herramienta *online* gratuita y formación para conectar con nuevos donantes.



8,7 M €

Recaudados en FY22

13%

Aumento de la recaudación en 2022

9.697

Proyectos Solidarios

359.506

Teamers activos

+42 M€

Recaudados desde su inicio

94.364

Teamers nuevos en Año Fiscal 22

4.6.1 Compromiso Social de NTT DATA EMEAL



NTT DATA EMEAL

MI ABUELO ES UN HACKER

ESPAÑA



Este año hemos colaborado con la asociación 'Adopta un Abuelo' participando en actividades lúdicas que ayudan a reducir la brecha digital existente en el colectivo de personas más mayores.

+40

Participantes

+20

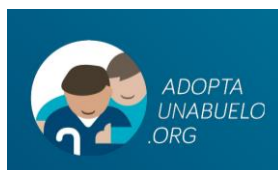
Voluntarios

+20

Personas mayores

2

Ciudades (Madrid y Sevilla)



ALIANZA CON UNITED WAY

ESPAÑA



Gracias a nuestra alianza con *United Way*, seguimos colaborando en iniciativas que reducen el abandono escolar con orientación a las profesiones TECH.

Programas llevados a cabo:

- Mujeres TECH (10 voluntarias), donde mujeres ingenieras comparten su experiencia en el mundo STEAM. [MUJERES TECH](#)
- Tech4Change (11 voluntarios), donde se combate el abandono escolar en estudiantes de Secundaria a través del uso de la tecnología. [TECH 4CHANGE](#)
- Finance4Change (5 voluntarios): donde el alumnado puede aprender de otros referentes del mundo empresarial. [FINANCE4CHANGE](#)
- Iniciación al Pensamiento Computacional (6 voluntarios): donde los alumnos aprenden que la tecnología puede cambiar vidas y convertirse en una oportunidad formativa y laboral. [INICIACIÓN AL PENSAMIENTO COMPUTACIONAL](#)
- Feria de Profesiones (23 voluntarios y + de 120 estudiantes de ingeniería): donde el alumnado aprende a encontrar su vocación laboral mediante la toma de decisiones formativas. [FERIA DE PROFESIONES](#)

127

Estudiantes de secundaria

55

Voluntarios inscritos



United Way España

4.6.1 Compromiso Social de NTT DATA EMEAL



PORTUGAL 'MAIS IMPACTO'

En Portugal, desde 2020, el programa 'Mais Impacto' tiene como objetivo reducir las desigualdades digitales proporcionando herramientas tecnológicas a organizaciones sin ánimo de lucro para que puedan ser más eficientes en la consecución de sus objetivos y aumentar su impacto. Se trata de democratizar la tecnología para contribuir a la mejor gestión de las ONG y que con ello puedan aumentar su impacto en las causas para las que trabajan.

<u>5</u>	<u>150.000 €</u>
Programas implantados en ONG desde el inicio del proyecto	Valor de los recursos empleados desde el inicio del proyecto
<u>25</u>	
Empleados implicados en la ejecución de proyectos desde el inicio del proyecto	



'LAB2MARKET'

Seguimos asociándonos con IST e i-Deals para promover 'Lab2Market', una iniciativa que trata de apoyar a equipos de investigadores mientras desarrollan sus proyectos y patentes, transformándolos en productos que puedan salir al mercado como forma de aportar valor real a la sociedad. Desde su inicio en 2014, NTT DATA EMEAL ha apoyado alrededor de 40 proyectos.

<u>4</u>	<u>4</u>
Proyectos apoyados	Equipos
<u>25.000 €</u>	<u>4</u>
Valor de los recursos empleados	Mentores de NTT DATA



'ESCOLA 42'

NTT DATA EMEAL continúa apoyando el desarrollo de talento STEAM en Portugal a través de 'Lisboa 42', una institución educativa con un modelo pedagógico innovador dedicada a la formación de talentos en tecnologías de la información. Se presenta como una escuela sin clases, sin horarios, sin profesores, 100% gratuita y que garantiza oportunidades profesionales a todos sus alumnos y como complemento al sistema educativo tradicional.

25.000 €

Donación





INSCRIPCIÓN EN LA BASE DE DATOS ALEMANA DE DONANTES DE MÉDULA ÓSEA

Aprovechamos los eventos de verano en nuestras sedes de DACH para llamar la atención sobre el importante tema de las donaciones de médula ósea, porque cada 12 minutos una persona en Alemania recibe el devastador diagnóstico de cáncer de la sangre, que sigue siendo la causa más común de muerte infantil relacionada con el cáncer. Muchos pacientes no pueden sobrevivir sin una donación de células madre que les salve la vida, y la búsqueda de donantes adecuados es siempre una carrera contrarreloj. Un total de 91 profesionales de **NTT DATA DACH** se registraron en la base de datos alemana.

91

Inscritos



COOPERACIÓN *AUGUSTINUM*

En relación a la estrategia de Diversidad e Inclusión y en concreto, con el objetivo de mantener a las personas con discapacidad mental activas en la sociedad, **NTT DATA EMEAL** apoya desde hace más de 20 años en Alemania al "*Heilpädagogisches Centrum Augustinum*", un centro de rehabilitación que ofrece servicios de atención a jóvenes y adultos con discapacidades psíquicas y múltiples, y ofrece asesoramiento y orientación integral a familiares. De este modo, cada tres semanas, 6 personas del *Augustinum* acuden a la oficina de Múnich.

6

Personas participantes



4.6.1 Compromiso Social de NTT DATA EMEAL



VISITA AL INSTITUTO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA SAMUEL HEINICKE

El equipo de CX CRM de DACH visitó el Instituto de Enseñanza Secundaria *Samuel Heinicke*, un colegio alemán para estudiantes con discapacidad auditiva. Durante la jornada, los profesionales de la compañía crearon un refugio para abejas e insectos además de un parque infantil, que también puede utilizarse como aula verde exterior. Al mismo tiempo, impartieron cursos para preparar a los niños y niñas de cara a sus primeras entrevistas de trabajo y les explicaron el rol de los profesionales informáticos dentro de la compañía.

100

Estudiantes

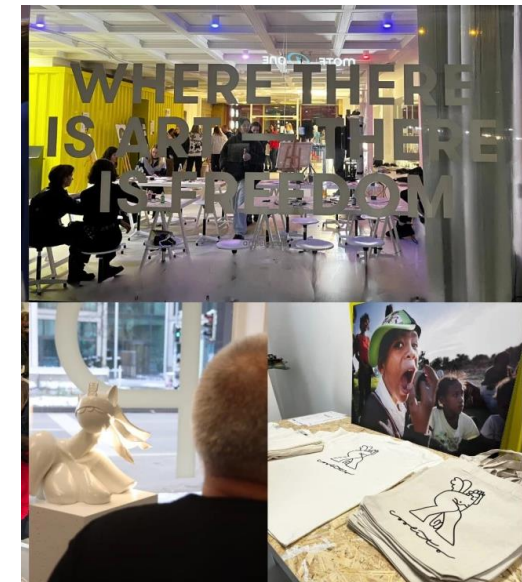
5

Jardineros del
Augustinum



EXPOSICIÓN BENÉFICA DE ARTE 'ARTHELPS'

En Alemania, **NTT DATA EMEAL** ha colaborado con la exposición benéfica de arte organizada por 'ARTHELP', una empresa sin ánimo de lucro de artistas y creativos que ayudan a las personas más necesitadas a través del arte. ARTHELP han creado una plataforma donde los usuarios pueden liberar su potencial creativo. Al exponer y vender dichas creaciones y productos, se hacen públicas las esperanzas y miedos personales de la gente. Los ingresos generados por exposiciones, campañas o incluso libros se invierten directamente en nuevos proyectos sociales, en lugares como Ucrania, Irak, Brasil y algunos países de África.



4.6.1 Compromiso Social de NTT DATA EMEAL



PROYECTO 'HOT MEAL'

RUMANÍA 

En una cocina comunitaria en un espacio cedido por el Ayuntamiento de Cluj-Napoca se preparan unas 250 comidas calientes diarias destinadas a alimentar a niños asistidos por varias ONG locales, los residentes del Centro Social de Emergencia para adultos y personas vulnerables sin hogar que acuden a la plaza *Cipariu* a las 15.00 horas. Durante el mes de febrero diecisiete compañeros de **NTT DATA Rumanía** colaboraron elaborando los menús diarios.



17

Voluntarios

NAVIDAD NTT DATA EMEAL

De nuevo, en **Navidad**, los profesionales de **NTT DATA EMEAL** han intentado cumplir con los deseos de las personas que más necesitan de su solidaridad. Los niños más desfavorecidos y las entidades sin ánimo de lucro que trabajan con colectivos vulnerables se han beneficiado de las diferentes acciones implementadas, como la campaña global de Navidad que donó un total de **25.000 euros** a entidades de todos los países EMEAL.

I MERCADILLO NAVIDEÑO SOLIDARIO

Un total de 45 ONG participaron y se beneficiaron de los fondos recaudados en el 'I Mercadillo Solidario' de **NTT DATA EMEAL** organizado en las diferentes oficinas de España.



45
ONG



Listado de ONG participantes:

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



4.6.1
Compromiso
Social de NTT
DATA EMEAL



NAVIDAD NTT DATA EMEAL

REYES MAGOS DE VERDAD



Es un proyecto sin ánimo de lucro en el que colaboran cientos de personas de forma desinteresada para devolver la ilusión a los niños, ancianos y personas más vulnerables a través de un **regalo de Reyes**. Mediante esta iniciativa pudimos entregar cartas anónimas a nuestros profesionales para que pudieran convertirse por un día en Melchor, Gaspar y Baltasar y enviar anónimamente los regalos deseados por los destinatarios.

817

Voluntarios



LLUVIA DE REGALOS



Desde hace 15 años, todas las Navidades, los empleados de **NTT DATA DACH** ayudan a organizaciones que apoyan a niños con entornos sociales difíciles cumpliendo sus deseos con regalos, vacaciones para sus familias o donaciones a entidades sin ánimo de lucro que disponen de comedores infantiles y apoyo educativo.

119

Deseos
cumplidos

15

Ediciones



4.6.1 Compromiso Social de NTT DATA EMEAL



CARRERAS SOLIDARIAS

Este año, **NTT DATA EMEAL** ha seguido promoviendo el deporte como medio para fomentar el bienestar de los profesionales y fortalecer el espíritu de equipo y orgullo de pertenencia a la organización, apoyando además diferentes causas sociales que han impactado en un gran número de colectivos desfavorecidos.

Así, sumado al reto del *Team Espada*, **NTT DATA EMEAL** ha conseguido que en el presente año fiscal **1.936 profesionales** sumen kilómetros en carreras solidarias.



INTERNATIONAL SIBIU MARATHON

El pasado 4 de junio de 2022, 25 compañeros de **NTT DATA Rumanía** participaron en la maratón de Sibiu, una competición filantrópica donde diferentes ONG presentan proyectos solidarios que los corredores pueden elegir apoyar con su cuota de participación, así como movilizar a un grupo de simpatizantes que compartan el mismo deseo.

26

Corredores de NTT DATA Rumanía

4.636

Participantes en la carrera



BRASOV HEROES

El 3 de septiembre, 18 compañeros de **NTT DATA Rumanía** participaron en la carrera de obstáculos de *Brasov Heroes* en *Lake Noua* donde, al igual que la Maratón de Sibiu, los corredores eligen una causa por la que competir.

18

Corredores de NTT DATA Rumanía

1.601

Participantes en la carrera



4.6.1 Compromiso Social de NTT DATA EMEAL



NTT DATA EMEAL

AMÉRICA

LOS DIGITAL LOVERS CORREN POR LOS ODS

Este año, cerca de 2.000 profesionales de **NTT DATA EMEAL** se sumaron al reto global de correr 7.700.000.000 segundos, uno por cada habitante del planeta, para hacer una llamada de atención sobre la necesidad de realizar acciones que impacten positivamente en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

1.722

Corredores

21.200.000

Segundos corridos

8 países

Argentina, Brasil, Chile, México, Perú, EEUU, Ecuador, Colombia.



DACH

TURN THE WORLD BLUE Y CARRERA POR LA MUJER

Continuamos promoviendo el deporte para apoyar a causas sociales con la participación de los profesionales de DACH en 2 carreras benéficas: la carrera "Turn the World Blue" en noviembre de 2022, para concienciar sobre la dramática situación de muchos niños en todo el mundo y apoyar su bienestar a través del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; y la "Carrera del Día de la Mujer", en marzo de 2023, para apoyar a distintas organizaciones benéficas en favor de mujeres y niñas con situaciones vitales difíciles.

154

Km corridos en 'Turn the world blue'

20

Corredores en total

60

Km corridos en la carrera del 'Día de la mujer'



ESPAÑA

TUS KILÓMETROS NOS DAN VIDA

NTT DATA EMEAL continúa apoyando desde su inicio a la Fundación SEHOP a través de "Tus Kilómetros nos dan Vida", una carrera solidaria para la lucha contra el cáncer infantil que este año ha celebrado su 10ª edición en Sevilla.



04

SOCIAL

4.6 Compromiso social

4.6.2 NTT DATA Europe & Latam Foundation

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 y adolescentes. Gracias al compromiso altruista de voluntarios, consiguen que la tecnología se convierta en una herramienta esencial para generar valor en todos los países donde estamos presentes.

Tecnología al servicio de la sociedad

COMPROMETIDOS CON EL EMPRENDIMIENTO
Y LA EDUCACIÓN DIGITAL

eAWARDS Y YOUR SOCIAL AWARDS

Apoyo a los emprendedores de propuestas tecnológicas innovadoras, escalables y Sostenibles.

(Ver epígrafe 2.7.3)

OLIMPIADAS DE TECNOLOGÍA

La **NTT DATA Europe & Latam Foundation** impulsa, bajo la premisa “*Play and Make it*”, iniciativas para reducir la brecha digital, fomentar el pensamiento computacional y acercar a niños y jóvenes a la programación y a la tecnología no sólo como consumidores, sino también como creadores.

Ejemplo de ello son las Olimpiadas Internacionales de Tecnología, una competición online de programación que permite a niños y adolescentes crear y diseñar sus propios videojuegos a través de una plataforma de aprendizaje. El proyecto acaba de ser reconocido en Portugal por INCoDE 2030, una iniciativa del gobierno portugués para promover competencias digitales.



+1.600
Participantes

5
Idiomas

+300
Voluntarios

10
Países

50
Centros educativos

ESCUELA DE TALENTO DIGITAL

Dado que el desfase entre la demanda y la oferta del mercado laboral en las labores básicas de programación continúa en aumento a nivel mundial la **NTT DATA Europe & Latam Foundation** ha creado un *bootcamp* de programación, online y gratuito, enfocado a la empleabilidad para formar a personas sin conocimientos previos en las labores de programación más demandadas por el entorno.

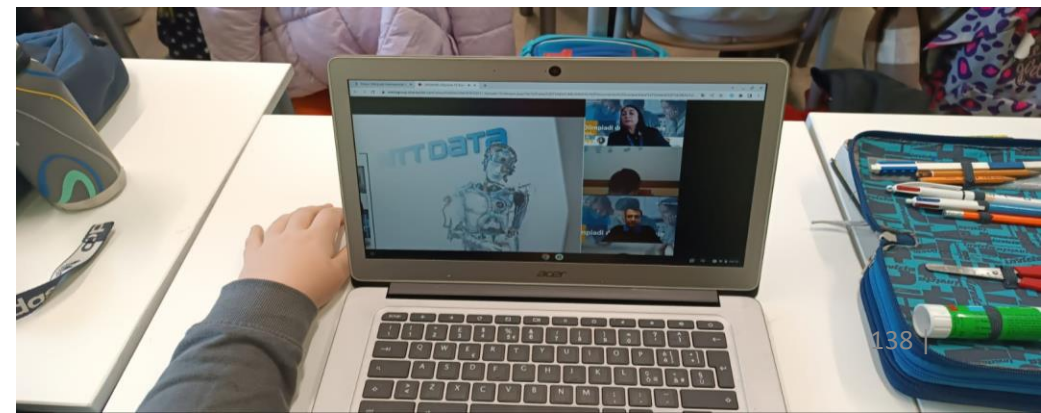


+ 6.700
Inscritos

90
Participantes

6
Países

75
Mentores



04

SOCIAL

4.6 Compromiso social

4.6.3 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 sobre organizaciones sin ánimo de lucro que las canalizan para apoyar a colectivos vulnerables, tanto en su trabajo diario como parte de su razón social, así como en situaciones puntuales de emergencia humanitaria en la que se requiere de una rápida respuesta.



4.6.3 Donaciones

Durante el año fiscal 22, **NTT DATA EMEAL** ha donado un total de **728.299€** a entidades sin ánimo de lucro que trabajan en causas alineadas a la estrategia de ESG de la compañía. Al mismo tiempo, concretamente en España, la compañía ha donado casi 200 equipos informáticos, más de 110 monitores y 20 televisores y proyectores, a 10 entidades beneficiarias que han podido continuar con el desarrollo de su labor social.

A la hora de realizar una donación, el criterio de selección de las entidades beneficiarias está íntimamente relacionado con el alineamiento de su razón social a las principales áreas de impacto ESG de la compañía, así como con los 9 ODS estratégicos marcados. Al mismo tiempo, dicho criterio de selección está también influenciado por parte de nuestros *stakeholders* principales, puesto que tanto empleados como clientes suelen tener la oportunidad de participar activamente en la decisión final de aportación de donaciones.



04

SOCIAL

4.7 Crecimiento Económico

Un año más hemos podido seguir contribuyendo al desarrollo local creando empleo de calidad, apoyando tanto a nuestros proveedores como emprendedores y cumpliendo con las expectativas de nuestros clientes.



04

SOCIAL

4.7 Crecimiento Económico

4.7.1 Clientes



4.7.1 Clientes

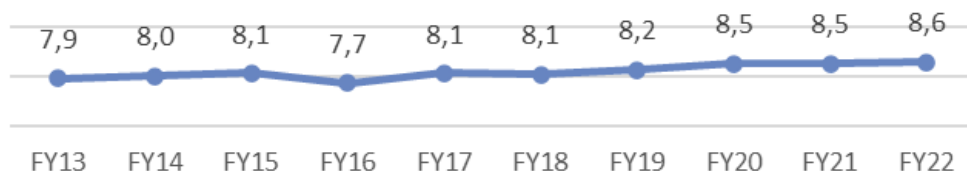
La política de trabajo de **NTT DATA EMEAL** con los clientes se basa en dos aspectos fundamentales: la cercanía y las soluciones innovadoras, integrales y de alta calidad. Para ello, a cada cliente le es asignado un gerente responsable de todas las actividades que le repercuten, desde la identificación de necesidades hasta la ejecución de los proyectos.

Para conocer el grado de satisfacción de los clientes con respecto a la calidad del servicio prestado por **NTT DATA EMEAL**, se han articulado diferentes vías de comunicación con los mismos:

- Informe de satisfacción de clientes.** Como todos los años, elaboramos un informe donde recogemos las respuestas que nuestros clientes han dado en las encuestas que realizan. 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. Todos los años la satisfacción ha sido siempre superior a 7,7 puntos sobre 10, con una tendencia de mejora. Este FY22 se ha obtenido un valor anual para la satisfacción de los clientes de 8,6, manteniendo la tendencia positiva de años anteriores.

La metodología llevada a cabo ha consistido en la realización de entrevistas *online* a 417 contactos, sobre 531 proyectos, lo que representa el 8,4% del total de cuentas de proyectos con trabajos ejecutados durante el año. Esta valoración representa un 45,7% de clientes estratégicos encuestados.

Entre los aspectos más valorados por los clientes destaca la "Calidad de los profesionales" (con un 17,1% de respuestas) la "Responsabilidad y Compromiso" (16,5%), seguido de la "Relación con el cliente, (15,5%). En cuanto a los aspectos de mejora figuran, la "Rotación" (15,6%) y la "Capacidad de gestión" (14,6%)".



- Gestión de Clientes.** Para cada uno de nuestros clientes existe la figura del *Client 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 Reclamaciones.** Este proceso se encuentra bajo la responsabilidad del área Legal de **NTT DATA Spain** que envía periódicamente al área de Calidad la recopilación de Quejas o Reclamaciones de clientes que hayan recibido desde proyecto. Se entiende por Queja o Reclamación todos los precontenciosos, contenciosos, litigios o conflictos relacionados con la calidad del proyecto. Durante este FY22 no se ha reportado ninguna reclamación legal por parte de nuestros clientes.
- Dichas reclamaciones son registradas para su control y posterior análisis, por si se pudiera obtener alguna lección aprendida para incluirla en la metodología o definir alguna acción a nivel corporativo para la mejora del entregable.
- Antes de que se convierta en una queja y esta llegue al departamento de Legal, la compañía dispone de un mecanismo de escalado que siguen los responsables de los proyectos de forma que se pueda evaluar la situación no conforme y proporcionar las soluciones y respuestas necesarias para cumplir con las expectativas del cliente y mantener así sus niveles de satisfacción. Este mecanismo de escalado incluye a los responsables de cuentas, unidades de negocio y sector.
- Además, de forma periódica se solicita información sobre las comunicaciones recibidas a través de las redes sociales relacionadas con Calidad y Medioambiente al área de *Brand and Communications*.

4.7.1 Clientes



Los contratos suscritos por **NTT DATA EMEAL** proporcionan al cliente sistemas y servicios de acuerdo con lo ofertado y estipulado.

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

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

- Propuestas de negocio y su seguimiento.
- Actividades de desarrollo de negocio.
- Eventos: congresos y conferencias.
- Encuestas de satisfacción.
- Reporte de sostenibilidad anual.

4.7.1 Clientes

BBVA implanta una solución integral en la nube para la gestión automatizada de sus datos medioambientales

NTT DATA EMEAL

BBVA

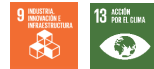
CASOS DE ÉXITO CON CLIENTES

BANCA SOSTENIBLE

La sostenibilidad en el sector financiero se posiciona cada vez más como uno de los pilares transformadores de las compañías. Es por ello que desde **NTT DATA EMEAL** trabajamos con grandes entidades bancarias, ofreciéndoles servicios alineados con la sostenibilidad a través de proyectos relacionados con la financiación basada en el consumo y las hipotecas verdes, el desarrollo de herramientas para el cálculo de la huella de carbono, servicios de consultoría para operaciones financieras verdes, etc.

BBVA, concretamente, aplica la sostenibilidad como prioridad estratégica en todos sus ámbitos de actuación, incluyendo la gestión y mejora de sus centros de trabajo. La compañía apuesta por soluciones que conduzcan hacia una transición verde sostenible, y, bajo esta premisa, ha implantado *Net Zero Cloud* de *Salesforce*, un desarrollo *Cloud* para la gestión integral de los datos medioambientales de sus edificios corporativos. Con esta iniciativa, la entidad optimizará sus procesos para la medición de su huella de carbono y eliminará procedimientos manuales.

Para integrar esta solución, BBVA ha apostado por **NTT DATA EMEAL**, especializada en integración de sistemas.



NET ZERO CLOUD PARA UNA MAYOR SOSTENIBILIDAD

La solución desarrollada por **NTT DATA EMEAL** plantea un sistema que, a través de *Net Zero Cloud* de *Salesforce*, automatiza la entrada de datos y cálculos, ayuda a obtener un análisis granular y transversal de los consumos de los inmuebles de BBVA a nivel global y define alertas en los indicadores clave.

Esta Solución integral en la nube permitirá a la entidad financiera simplificar el proceso de envío y validación de información, proporcionando indicadores de huella de carbono y cifras de seguimiento de reducción de emisiones.

Los beneficios para la organización incluyen:

- Capacidad de hacer un seguimiento de la evolución de los principales indicadores medioambientales de sus edificios corporativos y su red comercial de oficinas en los países donde opera.
- Generación de diferentes escenarios para analizar la evolución de sus indicadores frente a sus compromisos ambientales.

RECONOCIMIENTO

SALESFORCE PARTNER INNOVATION AWARD

NTT DATA EMEAL ha logrado el premio *Salesforce Partner Innovation Award* en la categoría de “*Net Zero*”, donde se reconoce a las mejores iniciativas destinadas a mejorar la sostenibilidad de las empresas.

Con este premio se reconoce la capacidad de **NTT DATA EMEAL** para asesorar a sus clientes en la responsabilidad de alinear sus planes empresariales con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Además, el vicepresidente ejecutivo de Alianzas y Canales de *Salesforce*, señaló que los ganadores este premio, como **NTT DATA EMEAL**, ayudan a los clientes a crecer más rápido y llegar más lejos en esta nueva economía digital.

La solución permitirá a BBVA realizar una gestión activa y basada en datos de sus políticas de sostenibilidad.

4.7.1 Clientes



CASOS DE ÉXITO CON CLIENTES

TRANSICIÓN ENERGÉTICA

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) es una institución financiera que apoya el desarrollo en América Latina y el Caribe, promoviendo el crecimiento económico y mejorando la calidad de vida. Desde 2018, el BID ha sido un actor clave en la promoción de la descarbonización, la transición energética y el desarrollo de tecnologías de hidrógeno en Costa Rica.

Por ello, el BID encargó a **NTT DATA EMEAL** el desarrollo de una Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde para identificar las oportunidades, brechas y plan de acción necesarios para desarrollar el mercado de hidrógeno verde en Costa Rica.

ESTRATEGIA NACIONAL DE HIDRÓGENO DE COSTA RICA

La Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde de Costa Rica se basó en múltiples estudios preexistentes financiados por el BID sobre el potencial para la producción y adopción de hidrógeno verde en el país, y se centró en el desarrollo de iniciativas, una línea de acciones críticas y la identificación de actores clave para materializar las oportunidades del país en torno a este nuevo vector energético.

En respuesta a la necesidad de integración de hidrógeno en Costa Rica, el enfoque de **NTT DATA** se centró en revisar estudios previos, incluido el análisis de mercado que evalúa los costes de producción de hidrógeno, identificando aplicaciones prioritarias alineadas con los objetivos de descarbonización. También se analizaron facilitadores regulatorios, incentivos y referencias internacionales para la producción, almacenamiento, transporte y utilización de hidrógeno.

Los escenarios se llevaron a cabo utilizando fuentes de energía renovables disponibles a nivel nacional para producir hidrógeno a lo largo del tiempo, con el objetivo a largo plazo de lograr la neutralidad de carbono de Costa Rica para 2050.

Los esfuerzos realizados apuntaron a sentar las bases para una economía de hidrógeno sostenible e integrada en Costa Rica, incluyendo aspectos como la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) en la Cadena de Valor del Hidrógeno Verde.

RESULTADOS ESPERADOS PARA 2030

18.000

Empleos a tiempo completo creados por la industria del hidrógeno

1.900

Millones de dólares de inversión esperada

+400.000

Toneladas de CO₂e evitadas al año por adopción de hidrógeno

CASOS DE ÉXITO CON CLIENTES

SOSTENIBILIDAD ALIMENTARIA

Avanzar hacia un sistema alimentario más sostenible constituye una de las prioridades para lograr una Europa climáticamente neutra en 2050, protegiendo al mismo tiempo el medioambiente y preservando la biodiversidad (estrategia "Farm to fork"). Para ello, el papel que juega la agricultura ecológica es esencial, ya que fomenta la adopción de técnicas de producción respetuosas con el medioambiente, la circularidad y el bienestar animal.

En este contexto, el objetivo de la política de calidad alimentaria de la Unión Europea es proteger los nombres de productos específicos para promover sus características singulares vinculadas a su origen geográfico, así como los conocimientos técnicos tradicionales. Sin embargo, dado su innegable valor, estos productos alimentarios con etiqueta de calidad son a menudo propensos a la adulteración y el fraude mediante el uso indebido y la falsificación de etiquetas, lo cual supone un gran problema para productores y consumidores.

PROYECTO THEROS

Así surge *THEROS*, un proyecto que pretende acabar con este tipo de fraude alimentario mediante la implantación de un nuevo conjunto de herramientas integrado capaz de verificar las etiquetas de los alimentos ecológicos y su origen geográfico. En concreto, ideará soluciones de bajo coste, digitales y escalables que se basen en la observación de la Tierra, la fotónica, el internet de las cosas (IoT) y los métodos de autenticidad de ADN, combinados con analíticas avanzadas, aprendizaje automático e inteligencia artificial.

Se trata de un proyecto a 3 años financiado por la Unión Europea, en el que participan 17 socios de diferentes países, entre los que se encuentra **NTT DATA EMEAL**.

La participación de **NTT DATA EMEAL** en *THEROS* consiste en el desarrollo de trazabilidad *Blockchain* integrando cuatro tecnologías IoT diferentes que proporcionan información sobre la composición, procedencia y calidad de los productos agroalimentarios, así como la verificación final proporcionada por las agencias de certificación participantes.

4.7.1 Clientes



Co-funded by
the European Union

CASO PRÁCTICO

MEJILLÓN DE GALICIA



Se llevarán a cabo cuatro proyectos piloto orientados a garantizar el origen y la calidad de distintos productos con el fin de poder implementar un sistema multi-tecnológico capaz de proporcionar un "Pasaporte Digital de Producto". En España, se centrará en los productos con denominación de origen protegida (DOP).

La DOP *Mexillón de Galicia* es el organismo oficial encargado de proteger la producción y el comercio del mejillón gallego, un producto que debido a la combinación de la especie recolectada (*Mytilus galloprovincialis*), con el entorno en el que se cultiva, ha sido reconocido como un producto de muy alto valor, con la DOP que asegura su procedencia y calidad según los estándares de la UE.

El papel de **NTT DATA EMEAL** consistirá en la gestión de la trazabilidad de las diferentes partes interesadas en la cadena de suministro del mejillón, utilizando como técnica de verificación un kit de autenticidad de ADN que permite verificar la procedencia.

Una caja de herramientas integrada para mejorar la verificación y prevención de adulteraciones e incumplimientos en la cadena de suministro de alimentos con indicaciones geográficas y orgánicas

4.7.1 Clientes

CASOS DE ÉXITO CON CLIENTES

MOVILIDAD SOSTENIBLE

La movilidad sostenible es un concepto que cobra cada vez más peso en nuestra sociedad, y que se relaciona con el cambio en la forma en que nos movemos, pasando de modelos de transporte tradicionales, como el vehículo privado y los combustibles fósiles, a otros basados en fuentes renovables y con menores emisiones de CO₂. Además, la movilidad sostenible también se preocupa por la inclusión y acceso a la movilidad, independientemente de los ingresos o la ubicación de los usuarios.

En línea con todo ello, desde **NTT DATA EMEAL** se llevan a cabo proyectos relacionados con servicios de emisión de billetes e información en el transporte público, gestión de zonas de bajas emisiones en ciudades, gestión de la recarga de vehículos eléctricos, recopilación y procesamiento de datos relacionados con la movilidad para permitir una movilidad sostenible, planificación de la movilidad urbana, y un largo etcétera.



CASO PRÁCTICO



DESARROLLO DE LA PLATAFORMA Y APLICACIÓN dōcō

En el último año, además de los servicios ya mencionados, **NTT DATA EMEAL** junto con *Siemens Mobility* ha desarrollado una aplicación integral de movilidad para la empresa de transporte ferroviario española Renfe.

Se trata de dōcō, una aplicación de movilidad diseñada para responder a las preguntas “¿dónde voy?” y “¿cómo voy?” ofreciendo al usuario las múltiples opciones que tiene para realizar el desplazamiento que desee, ya que en dōcō se puede combinar tren, moto, taxi, VTC o patinete.

Ya sea para el día a día o para viajes de ocio, dōcō permite especificar las preferencias de viaje del usuario, dando la opción a elegir entre los trayectos más económicos, la ruta más rápida o la más ecológica. Además, esta aplicación potencia el uso del transporte colectivo, ofreciendo las rutas más sostenibles posibles.



Donde quieras
y como quieras

dōcō

4.7.1 Clientes



CASOS DE ÉXITO CON CLIENTES

Además de los proyectos ya comentados, **NTT DATA EMEAL** desarrolla multitud de soluciones digitales relacionadas con distintos aspectos de la sostenibilidad, siendo algunas de ellas utilizadas tanto por clientes como por la propia compañía.

CAMBIO CLIMÁTICO, MEDIOAMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

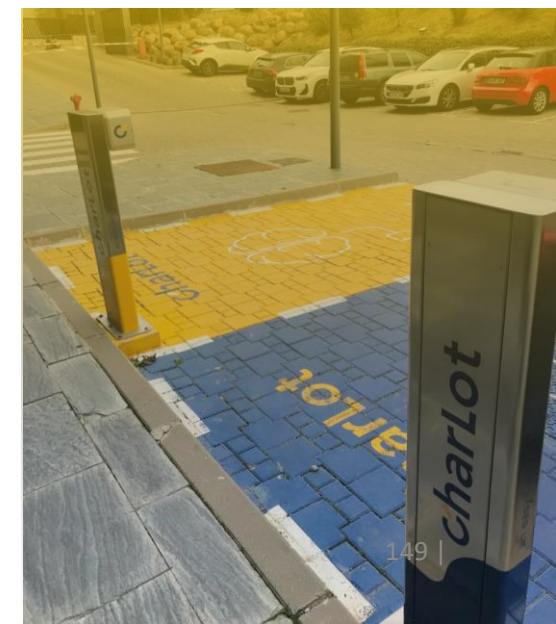
- **Meet Zero.** Se trata de una infraestructura en la cual se pueden apoyar las transacciones de créditos de carbono y que proporciona un entorno de gestión y control sobre la reducción de emisiones, utilizando la tecnología *blockchain*.
- **Swalert.** Es una plataforma IoT-software que permite la monitorización y alerta temprana de contaminación o variaciones en la calidad del agua mediante la técnica de parámetros subrogados.
- **allWaste.** Es una solución diseñada para controlar y gestionar el servicio de recogida de residuos y limpieza viaria a un coste reducido. Se basa en un sistema de sensores de nivel de llenado en el interior de todos los contenedores, equipos de telemetría a bordo en todos los vehículos de la flota y, dispositivos portátiles de ayuda a las operaciones del personal de campo y los supervisores.
- **Ambit.** Se trata de una herramienta esencial para gestionar los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático y alinear la estrategia bancaria en consecuencia. Esta solución permite un análisis racionalizado de los escenarios relacionados con el clima de las carteras de crédito, ayuda en la reasignación de capital y responde a las nuevas expectativas de los organismos reguladores en la materia.
- **Umbiombu** es una herramienta especializada que permite a las empresas gestionar sus estrategias y proyectos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) mediante la definición de una jerarquía de objetivos, programas, proyectos y tareas a supervisar, mapeándolos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Además, incluye tres módulos adicionales: Medición de la huella de carbono (Alcance 1 y 2), Portal del voluntario y Elaboración de informes sobre indicadores clave (basados en los estándares GRI, *Global Reporting Initiative*).

CONTROL DE LA CADENA DE SUMINISTRO

- **IoTrace** es una solución basada en la tecnología *blockchain* que genera una trazabilidad integral del producto a lo largo de su ciclo de vida.
- **Blokeep** es una herramienta de certificación medioambiental basada en *blockchain* que permite gestionar los procesos de certificación de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), incluyendo todos los datos y documentación relacionados con la misma.
- **Zoomlo Tracker** es una plataforma de seguimiento de envíos y gestión de activos estructurada para garantizar un seguimiento y una gestión fiables de las mercancías a lo largo de sus ciclos de vida, lo cual favorece el cumplimiento de las normas medioambientales aplicables a determinados productos y promueve la sostenibilidad del proceso.

MOVILIDAD

- **NTT DATA LEZ Solution** consiste en una solución integral para la gestión de Zonas de Bajas Emisiones (*Low Emission Zones*, LEZ) en entornos urbanos.
- **CharLot.** Es una plataforma que permite gestionar la recarga de vehículos eléctricos como una red interoperable.
- **Moverick** se configura como un conjunto de soluciones y sistemas para integrar la gestión de la movilidad y la seguridad vial en entornos urbanos bajo una misma plataforma, facilitando la transformación digital y la colaboración público-privada a través de tecnologías innovadoras y la integración de servicios en la ciudad.



04

SOCIAL

4.7 Crecimiento Económico

4.7.2 Proveedores



4.7.2 Proveedores

NTT DATA EMEAL trata de impulsar el desarrollo y sostenibilidad de todas las comunidades en las que desarrolla su trabajo. Por ello, colabora activamente con los distintos actores que conforman la sociedad, apoyando e impulsando aquellas iniciativas que tengan un impacto favorable en la población y en el entorno, especialmente a través de iniciativas y proyectos de emprendimiento, innovación y acción social.

COMPRAS LOCALES

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

A través de las compras a proveedores locales **NTT DATA EMEAL** contribuye al desarrollo y crecimiento del tejido empresarial de sus comunidades. En 2022, tanto para former everis como para NTT DATA EMEA, un 85,5% 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.

Destacar la implantación en abril de 2022 de una nueva herramienta corporativa, **SAP Ariba**, para la gestión de las compras con proveedores.

Tras la implantación en los países former everis, para los países former EMEA, en FY23 Q1 se completará el despliegue en Italia, siendo el *roadmap* previsto para el resto de los países, UK - FY23 H2, DACH & RUMANIA - FY24.

Durante FY23 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, y regulatoria y legal.**



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



4.7.2 Proveedores



PORCENTAJE DE COMPRAS LOCALES NTT DATA EMEAL

	% COMPRAS LOCALES FY22	% COMPRAS LOCALES FY21	% COMPRAS LOCALES FY20
EUROPA			
ALEMANIA	75%	67%	-
AUSTRIA	98%	25%	-
BÉLGICA	70%	47%	44%
ESPAÑA	84%	89%	87%
FRANCIA	86%	100%	100%
GRECIA	99%	-	-
ITALIA	87%	94%*	88%
		86%**	-
LUXEMBURGO	75%	35%	75%
PAÍSES BAJOS/HOLANDA	75%	51%	93%
PORTUGAL	90%	70%	90%
REINO UNIDO	83%	73%*	74%
		88%**	-
RUMANÍA	94%	95%	-
SERBIA	75%	89%	-
SUIZA*	99%	20%*	82%
AMÉRICA			
ARGENTINA	88%	81%	96%
BRASIL	99%	75%	98%
CHILE	91%	93%	93%
COLOMBIA	96%	95%	92%
MÉXICO	92%	93%	96%
PERÚ	83%	88%	91%
USA	93%	88%	96%
ÁFRICA			
MARRUECOS	100%	69%	100%
TOTAL	85%	85%	89%

*Datos de former everis

**Datos de former NTT DATA EMEA

4.7.2 Proveedores

POLÍTICA DE COMPRAS

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

En ella se incluye el Código de Ética establecido en la compañía, conforme al cual debe actuar cualquier empleado de **NTT DATA EMEAL** que tenga contacto con proveedores. Además, cuenta con políticas internas en las que se definen los procesos de adjudicación de servicios y suministros a proveedores, los cuales están basados en los principios de imparcialidad, transparencia y sostenibilidad.

NTT DATA EMEAL está trabajando con foco en FY23 para incorporar en sus procesos de evaluación y homologación de proveedores, cuestiones medioambientales y sociales, así como de igualdad de género.

El área de compras de **NTT DATA EMEAL** está formada por todos los equipos que intervienen de manera directa o indirecta en los procesos de compras, y liderada por el equipo de *Procurement*, con una Estructura Global de Coordinación y Gobierno (GCGS, por sus siglas en inglés), liderada por *Global Head of Procurement*.

El equipo de *Procurement* se encuentra integrado por un conjunto de profesionales desplegados geográficamente en función de las necesidades de negocio en cada país. De este modo, esos profesionales pueden prestar apoyo a proyectos de compras locales, regionales o globales.

SUPERVISIÓN DE PROVEEDORES

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

NTT DATA EMEAL realiza un proceso de evaluación interno llevado a cabo por los equipos de *Procurement*, en colaboración con las áreas pertinentes en cada caso y siguiendo las directrices marcadas dentro de la estructura de coordinación y gobierno global. Controla que el proveedor cumple las expectativas en cuanto a los plazos de ejecución y entrega acordados, y la calidad de los productos y servicios contratados.



4.7.2 Proveedores

SUPERVISIÓN DE PROVEEDORES

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

- **Igualdad de condiciones entre ellos.** Se valoran siempre tres propuestas de diferentes empresas para comparar criterios y presupuestos.
- **Proceso de evaluación interno** para calificar el servicio prestado.
- **Análisis de los criterios de gestión de proyectos, así como su diseño y desarrollo.**
- **Transparencia ante cada propuesta recibida.** El cliente interno tiene a su disposición toda la información de cada proveedor propuesto.

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

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



POLÍTICAS DE INCORPORACIÓN DE LOS SUBCONTRATADOS

Adicionalmente, están definidas políticas con los proveedores para que el personal subcontratado trabaje con las mismas herramientas. En ellas se indica que **NTT DATA EMEAL** cuenta con un Código de Ética y Conducta Profesional cuyo contenido también resulta de aplicación a las empresas y profesionales con los que colabora la compañía, a los que se exigirá el máximo respeto a los derechos fundamentales de cada persona; el fomento de un clima laboral idóneo para el desarrollo personal, social y empresarial; la aplicación efectiva de los principios de igualdad, meritocracia y no discriminación en la contratación de empleados, el compromiso con la calidad, la innovación, la formación e información transparente; la eliminación de riesgos laborales; la prohibición de solicitar u ofrecer ningún tipo de regalo a clientes y/o proveedores, incluyendo las Administraciones Públicas, que exceda de la mera cortesía para la obtención de un beneficio, favor, subvención o ventaja a favor de **NTT DATA EMEAL** o a su propio favor; así como la adecuada gestión de los recursos y el respeto al medioambiente.

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

04

SOCIAL

4.7 Crecimiento Económico

4.7.3 Emprendedores



4.7.3. Emprendedores



eAWARDS: UN SELLO DE CALIDAD PARA LOS PROYECTOS EMPRENDEDORES



Por NTT DATA Europe & LatAm Foundation

EMEAL

Uno de los modelos de contribución al crecimiento económico es el apoyo continuo al emprendimiento a través de los eAwards. Estos premios de **NTT DATA Europe & LATAM Foundation** buscan propuestas tecnológicas que sean innovadoras, escalables, sostenibles, que contribuyan a mejorar la calidad de vida y aporten soluciones a problemas ambientales.

Se trata de una competición internacional en la que los ganadores de cada país, además de ganar el premio local, compiten por el gran premio global dotado con 100.000 euros y un programa de aceleración por parte de **NTT DATA EMEAL**.

Además, los ganadores nacionales participan en la **NTT DATA INNOVATION WEEK**, un encuentro dedicado a promover el emprendimiento y a fomentar el networking donde la Fundación pone a disposición de los emprendedores diferentes herramientas, metodologías y contactos con inversores y expertos del ecosistema para responder a necesidades específicas de sus ideas, proyectos y startups.



PERÚ 

Como ejemplo de los eAwards, el ganador en Perú, galardonado con una aportación económica de USD 10.000 que servirá para contribuir al desarrollo y lanzamiento del proyecto, fue la empresa *GreenDeal*, la cual desarrolla productos utilitarios, creados a través del reciclaje de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

+1.900

Proyectos inscritos

13

Países

1

Ganador internacional

80

Inscripciones

52

Participantes





4.7.3. Emprendedores

YOUR SOCIAL AWARDS

Por NTT DATA Europe & LatAm Foundation

EMEAL

Este programa de la **NTT DATA Foundation** busca reconocer a profesionales de la compañía que lideren proyectos tecnológicos e innovadores con un claro componente social y ambientalmente responsables que generen un impacto transformador en los entornos donde se desarrollan. En febrero, los ganadores de las 3 últimas ediciones (2020, 2021 y 2022) viajaron a Tokio para conocer la cultura innovadora de **NTT DATA**.

21

Proyectos presentados

6

Ediciones



Your Social Awards

Apoyamos tus ideas para mejorar la sociedad

Participa



05

GOBERNANZA

Nuestro modelo de Gobernanza integra competencias que van más allá de las definidas por los marcos de buen gobierno tradicionales para velar por nuestro propósito empresarial, promover el diálogo con nuestros grupos de interés y validar nuestra licencia social para operar.



05

GOBERNANZA

5.1 Órganos de gobierno



5.1 Órganos de gobierno



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

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

La política del Consejo es delegar la gestión ordinaria en los órganos ejecutivos, en el consejero delegado y en el equipo de dirección de la compañía y concentrar sus actividades en las funciones de determinación de la estrategia de negocio y su impulso, así como la supervisión y control de la gestión.

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

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	
PRESIDENTE	Eduardo Serra Rexach
CO-PRESIDENTE	Tsunehisa Okuno
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	Robb Rasmussen
	Patrizio Mapelli
	Kei Anzai
	Miyuki Ide
CONSEJERO EJECUTIVO	Félix Bonmati Fernández
SECRETARIO DEL CONSEJO	Antonio Gómez Jarillo

*En agosto de 2022 se anunció el nombramiento de Alejandro Ferreiro Yazigi como nuevo miembro del Board de NTT DATA, Inc.

5.1 Órganos de gobierno

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

En el marco del proceso de integración en una nueva *Operating Company* (**Grupo NTT DATA EMEAL**) que la Compañía ha vivido en el FY22, el CRO ha continuado liderando el área global de *Risk & Insurance Management*, a través de la cual se gestionan los riesgos de Compañía a nivel Grupo. Dentro de la actividad de gestión de los riesgos (*Risk Management*), y en atención a la integración, el CRO ha coordinado el reporte a *Headquarters* (**NTT DATA Corporation**) sobre si existen riesgos materiales específicos, a nivel región, distintos de los identificados por la Sociedad matriz del Grupo **NTT DATA**, y también para cumplir con los estándares de evaluación de riesgos requeridos en virtud de la normativa J-SOX. Asimismo, para este reporte se ha considerado la Matriz global de riesgos elaborada por la citada entidad japonesa, que incluye todos los vinculados a la actividad que la entidad desarrolla, destacando los riesgos materiales que pueden tener impacto en todo el Grupo **NTT DATA**.

Cada año fiscal, el *Chief Risk Officer* reporta a la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo su evaluación global de riesgos (*Annual Risk Assessment*), en coordinación con el resto de áreas involucradas de la Compañía.

El reporte de los riesgos se realiza tres veces al año, al inicio, en la mitad y al final del FY. Los reportes comprenden, a modo resumen, la siguiente información:

- **Reporte al inicio del FY:** en la Matriz global de riesgos se identifican los riesgos materiales o más críticos en la organización, anticipando algunas de las medidas que se estiman adecuadas para su prevención y/o reducción en ese FY.
- **Reporte a mitad de FY:** se reportan las medidas específicas adoptadas por el Grupo para cada uno de los riesgos materiales identificados, para su prevención y/o reducción, en su caso, el estatus de dichas medidas (planificadas o no) y su evaluación, junto con los supuestos que hubieran podido ser detectados por el área de Auditoría Interna.
- **Reporte a fin de FY:** se reporta una evaluación final de los riesgos materiales identificados, el grado de implementación de las medidas adoptadas para su prevención y/o reducción, así como las medidas que se estima continuarán o se adoptarán, según proceda, en el siguiente año fiscal.

Esta Matriz utilizada para el *Annual Risk Assessment* incorpora los riesgos en atención a una metodología concreta que tiene en cuenta tres categorías -riesgos asociados con el entorno exterior, riesgos asociados con el negocio y riesgos asociados con *Compliance*, así como su impacto y la probabilidad de ocurrencia, cuantificándose cada uno de ellos.

5.1 Órganos de gobierno

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

Asimismo, la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo eleva al Consejo, en su reporte regular de cada reunión, y específicamente al final de cada año fiscal, 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.

En los citados procedimientos de gestión de riesgos, se analiza también la información que ha podido ser obtenida a través de diferentes canales que la Compañía tiene institucionalizados, como pueden ser 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.

La función del Consejo de Administración de la Sociedad matriz del Grupo **NTT DATA EMEAL**, en lo que se refiere a la evaluación de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo en la organización, en temas económicos, ambientales y sociales, es, asimismo, la de garante último, por cuanto la evaluación de la eficacia de los procesos citados se lleva a cabo, por delegación, a través de la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo en el sentido indicado anteriormente. Esta Comisión es quien supervisa las incidencias y acciones que puedan resultar del desempeño de la función independiente por el área global de Auditoría Interna, en cuanto al control y eficacia de los procesos internos.

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

5.1 Órganos de gobierno

COMISIONES DELEGADAS

En ejercicio de sus funciones de organización, el Consejo constituyó formalmente dos Comisiones Delegadas: la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. 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 Europe & LatAm, S.L.U.**

A continuación, se indican los miembros con cargo vigente a la fecha de cierre del presente ejercicio FY22.

CARGO	COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO
PRESIDENTE	Pilar Zulueta de Oya	Alejandro Ferreiro Yazigi
MIEMBROS	Pedro Luis Uriarte Santamarina	Pilar Zulueta de Oya
	Kei Anzai	Kei Anzai
	Miyuki Ide	Miyuki Ide
	Chieri Kimura	Chieri Kimura
	Mónica de Oriol Icaza	
SECRETARIO	Antonio Gómez Jarillo	Antonio Gómez Jarillo
OBSERVADORES HABITUALES	Ichiro Tanaka	Eduardo de Aranzadi Rotondo, Shoji Nitta, Gerhard Lübke y Emilio Castillo García

05

GOBERNANZA

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno



5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

Tras completarse satisfactoriamente el proceso de integración en la región EMEAL, lo que ha conllevado la aprobación interna de un nuevo modelo operativo de *Compliance & Risk Management*, a nivel Grupo, en este FY22 y en el desarrollo de la actividad empresarial, no se ha tenido constancia de conducta de ningún tipo que pueda vincularse a corrupción o soborno. Por consiguiente, los estados financieros no han sufrido ningún impacto o alteración derivada de un incidente de tal naturaleza.

De conformidad con la implementación efectiva de principios de buen gobierno corporativo y de control interno, y alineadas con las directrices facilitadas por nuestro accionista de control, **NTT DATA EMEAL** ha continuado con las tareas de definición y diseño del nuevo Programa de *Compliance & Risk Management*, aplicable en el Grupo EMEAL. Este Programa mantiene el refuerzo continuo de ejercicios anteriores, e incorpora nuevas iniciativas y medidas que persiguen la prevención de cualquier comportamiento de posible corrupción o soborno en la organización, promoviendo un mensaje claro de tolerancia cero hacia estas posibles conductas.



Novedad relevante en este FY22 es la implantación de un canal de denuncias único, global, aplicable a todo el Grupo EMEAL (Sistema de *Whistleblowing*). Este canal es efectivo, y está operativo, desde el 1 de mayo de 2022, con alcance a las entidades que actualmente se encuentran bajo el perímetro del Grupo EMEAL. Dicho canal ha supuesto expandir el ámbito de aplicación del canal de denuncias a todas las filiales que ya han sido objeto de integración.

Por medio de dicho canal, de forma absolutamente confidencial y anónima, se pueden comunicar denuncias por cualquier empleado o profesional del Grupo, así como por cualquier tercero que con dicho Grupo interactúe, manteniéndose la información bajo los debidos parámetros de privacidad y confidencialidad, así como de seguridad y cifrado.

En este nuevo canal de denuncias, no ha sido comunicada ninguna denuncia, durante este FY22, que pueda asociarse a presuntos actos de corrupción o soborno, y que haya podido derivar en un posible incumplimiento de la legislación aplicable en este ámbito. De igual forma, no consta ninguna comunicación de tales actos en la organización, a través de otras vías internas, diferentes al canal de denuncias ya referido.

No se ha comunicado ninguna denuncia en el ámbito laboral ni en ninguna otra materia de derechos humanos.

En el FY22, a través del nuevo canal único implementado, se han recibido un total de 76 denuncias (en el ejercicio anterior, se comunicaron un total de 22 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*. Estas comunicaciones se han gestionado internamente, siguiendo los procedimientos aplicables, y se han redirigido a las unidades de RRHH competentes para llevar a cabo la correspondiente investigación y adopción, en su caso, de las medidas disciplinarias necesarias, dentro del marco legal en vigor.

Resaltar la consideración de que una parte importante de las denuncias recibidas este FY, se realizaron vinculadas a la filial del Grupo domiciliada en Brasil, y tras su investigación, en muchas de ellas se apreció una actuación concertada, dirigida a un uso indebido del canal por parte de un ex empleado, carentes de fundamento.

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno



En este ejercicio fiscal, y en el marco de la actividad de gestión de los riesgos corporativos que periódicamente lleva a cabo el *Chief Risk Officer* (CRO) del Grupo, a nivel global, no se ha identificado riesgo material relacionado con comportamientos de posible corrupción o soborno, por lo que no ha sido necesario implementar medidas adicionales o específicas enfocadas a su prevención y/o mitigación en tal sentido.

Por lo anterior, en este FY tampoco el CRO ha tenido que reportar ningún supuesto de este tipo ante la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo del Grupo (órgano en el que el Consejo de Administración delega las funciones específicas de supervisión de las actividades de *Compliance* y de *Risk Management*). Lo mismo ha ocurrido con el *Chief Compliance Officer* (CCO) del Grupo, al que le presta soporte directo el área global de *Compliance*, quien no ha reportado ningún incidente o riesgo latente de corrupción o soborno ante dicha Comisión, ni en el nuevo Comité de *Compliance* del Grupo EMEAL, de reciente creación de conformidad con el nuevo modelo de *Compliance & Risk Management* implementado tras el proceso de integración.

En cuanto a los litigios, el Grupo tiene algún litigio abierto en este FY22, vinculado a la propia actividad que desarrolla, si bien ninguno está asociado al ámbito de corrupción o soborno, ni es material.

A fecha de elaboración de esta Memoria, en este ejercicio, al igual que se informó en el año anterior, continúa pendiente de sentencia por el Tribunal competente (Audiencia Nacional), el recurso en la vía jurisdiccional contencioso-administrativa que la entidad del **Grupo NTT DATA Spain, S.L.U.** tiene interpuesto contra la Resolución (ni firme ni definitiva) de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), por la supuesta responsabilidad, mitigada e incidental, en presuntas prácticas anticompetitivas.

El Grupo **NTT DATA EMEAL** sigue promoviendo las mejores prácticas en el entorno empresarial, así como un refuerzo de la cultura de *Compliance* y de prevención de riesgos y control interno, llevando a cabo acciones de concienciación/formación, entre otras, dirigidas a evitar prácticas anticompetitivas de cualquier tipo, con foco especial en el marco del sector público, y también en cuanto a prevenir los conflictos de interés y las incompatibilidades en la contratación de colaboraciones o soporte en sus actividades.

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

En este FY22, el Grupo **NTT DATA EMEAL** ha mantenido la misma versión del curso global de *Compliance* que lanzó en el FY21, por estar muy reciente la integración y en proceso de actualización y unificación de los sistemas, a nivel Grupo. No obstante, el área global de *Compliance* ha preparado un nuevo material formativo que se lanzará debidamente a principios del FY23, en una plataforma nueva, interna, que requiere una parametrización adecuada de forma que exista un acceso único y apropiado para todos los empleados de la organización. Este nuevo material formativo va alineado y sigue las directrices y criterios de *Compliance* trasladados por la sociedad matriz japonesa, incidiendo en aquellos aspectos que se consideran esenciales para el Grupo EMEAL, entre ellos, la prevención de la corrupción y el soborno, y la promoción del uso del canal de denuncias para la comunicación de posibles incumplimientos normativos (también en el ámbito de corrupción y soborno), tanto de la normativa externa que aplica al Grupo como de la normativa interna que el Grupo asume voluntariamente. Esta nueva formación, al igual que en el ejercicio anterior, abarcará todos los niveles y categorías laborales.

Durante este FY, la alta dirección, el *Chief Compliance Officer* del Grupo, y los equipos de *Compliance*, a nivel global y local, han priorizado y promovido, de forma clara, el mensaje de tolerancia cero de delitos en la organización, con especial foco en la materia Anticorrupción, reforzándose las iniciativas dirigidas a su prevención. Al igual que en el FY anterior, se ha continuado con acciones de concienciación y formación sobre las políticas internas existentes sobre Anticorrupción. En concreto, en este FY22, el **Grupo NTT DATA EMEAL** se ha focalizado en la formación y acciones de concienciación en los aspectos importantes vinculados a *Compliance* reflejados a continuación:

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO NTT DATA

La sociedad matriz japonesa del **Grupo NTT DATA EMEAL** ha publicado, con fecha 12 de mayo de 2022, una nueva versión del Código de Conducta del **Grupo NTT DATA**, aplicable a todas las *Operating Companies* del **Grupo NTT DATA**, domiciliadas en Japón y *overseas*. Este Código aplica, por tanto, también al **Grupo NTT DATA EMEAL**, como marco de referencia y guía del nuevo Programa global de *Compliance* que se está diseñando.

El referido Código incluye los principios del **Grupo NTT DATA**, los Valores y las pautas de comportamiento para todos los empleados. Asimismo, promueve llevar a cabo la actividad empresarial de forma ética y responsable. Entre los diferentes aspectos más relevantes que considera, se destacan los siguientes:

- Prohibición de la corrupción y el soborno.
- Respeto a los derechos humanos.
- Promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión.
- Protección del medioambiente, a nivel mundial.
- Cadena de suministro responsable.
- Entorno laboral de seguridad y salud.
- Tratamiento adecuado de los activos corporativos y de terceros.
- Relaciones con clientes y otros socios comerciales en las operaciones de negocio.
- Regulación de los potenciales conflictos de interés.
- Denuncia de posibles incumplimientos normativos, tanto de regulación externa como interna.

Este Código citado es público y se puede consultar en la página web corporativa del **Grupo NTT DATA**, en la sección “*About Us*” y apartado “*Our Way*” (<https://www.nttdata.com/global/en>).

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO NTT DATA EMEAL

El Grupo **NTT DATA EMEAL**, a través del *Chief Compliance Officer* global, y del equipo global de *Compliance*, está trabajando en la elaboración de un nuevo Código de Conducta, que aplicará en la región EMEAL, plenamente alineado con el Código de Conducta del Grupo **NTT DATA**, pero regulando también aquellas peculiaridades propias de esta región.

Se pretende que este nuevo Código resulte pragmático, especialmente para las unidades de Negocio y los diferentes *stakeholders* de la Compañía, se adapte a la actividad específica de la región, y combine e integre los aspectos más relevantes que afectan a todas las filiales del perímetro EMEAL. Esta tarea implicará crear una nueva estructura en su contenido, la unificación de la terminología, a los efectos de homogenizar los conceptos empleados, y/o de mejorar su redacción respecto a los textos vinculados a las compañías integradas. En todo caso, este nuevo Código se ajustará a determinadas normas y/o estándares publicados recientemente, o en progreso, relevantes en materia de *Compliance*, tales como:

- ISO 37000, sobre Gobernanza de las Organizaciones.
- ISO 37301, sobre Sistemas de Gestión de *Compliance*.
- 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 y Directiva que se traspone con dicha Ley.
- Proyecto de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial y la modificación de la Directiva (UE) 2019/1937.

Todo ello con el objetivo de promover el cumplimiento normativo en todas las jurisdicciones en las que el Grupo está presente y fomentar la adecuada ética empresarial, así como los principios de integridad y de transparencia.

La vulneración de sus disposiciones podrá constituir un incumplimiento de la normativa interna de la organización y podrá derivar, según el caso, en la imposición de las medidas disciplinarias que apliquen y/o en la adopción de las acciones legales que procedan.

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

POLÍTICA GLOBAL DE REGALOS & HOSPITALIDAD

La situación está avanzando con respecto al FY21 en relación a esta relevante Política, pues, en el momento actual, promovido por el *Chief Compliance Officer* del Grupo **NTT DATA EMEAL**, y con el soporte del equipo de *Compliance* global, se está preparando una nueva versión de la Política en este ámbito, que pueda aplicar, de forma homogénea y unificada, en todas las entidades que actualmente conforman este Grupo.

Esta nueva Política buscará ser práctica y lanzar mensajes muy claros de cuál es la posición del Grupo en este campo, como forma de prevenir cualquier aspecto que pudiera presuntamente vincularse a corrupción o soborno, incluidas aquellas conductas que en el mercado se podrían considerar un “soborno percibido” y, en cualquier caso, generar una influencia indebida o impropia, o un trato de favor.

Hasta la muy próxima publicación de dicha nueva Política, continúan aplicando las Políticas de Regalos & Hospitalidad en vigor en el Grupo, que incluyen pautas específicas en la materia, a cumplir respecto a las relaciones con el sector público y en el sector privado, así como en la esfera interna de la organización. Destacar que en el sector público se prohíbe expresamente la entrega u ofrecimiento de cualquier regalo o gasto de hospitalidad, directa o indirectamente, a favor de funcionarios públicos, con independencia de su importe o valor o de si se encuentra o no en curso alguna licitación en la que alguna entidad del Grupo pudiera resultar eventualmente adjudicataria, para evitar cualquier conducta irregular tendente a la influencia o trato de favor. Como criterio general en la organización, los regalos y los gastos de hospitalidad se ajustan a un escenario de adecuada necesidad, justificación, registro e íntegro acomodo a los usos comerciales locales habituales, y en todo caso, conformidad con la normativa aplicable.

POLÍTICA GLOBAL ANTICORRUPCIÓN

Al igual que sucede con la futura nueva Política en materia de Regalos & Hospitalidad, el Grupo **NTT DATA EMEAL**, está elaborando una nueva Política Anticorrupción, que se encuentra en trámite, y que forma parte del nuevo paquete de Políticas que el Grupo quiere lanzar con la finalidad de que su ámbito de aplicación cubra, de forma homogénea y consistente, a todas las sociedades de su perímetro, en el campo de la prevención penal. Se estima que esta Política podrá publicarse y comunicarse a todos los empleados del Grupo durante el FY23.

Las Políticas existentes siguen promoviendo una tolerancia cero con la corrupción en cualquier forma y facilitan pautas a seguir en la materia, haciendo explícita mención al cumplimiento de la normativa anticorrupción de los Estados Unidos, del Reino Unido y de Japón, concretamente a la *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) de Estados Unidos, la *UK Bribery Act* (UKBA) del Reino Unido y la *Japanese Unfair Competition Prevention Act*, de Japón. También en materia Antisoborno y en materia de Blanqueo de Capitales refieren al cumplimiento de la normativa que, en cada momento, pueda resultar de aplicación, ya sea de carácter internacional, europeo o nacional.

Asimismo, se continúa fomentando el uso de las Cláusulas Antisoborno elaboradas por la Asociación *TRACE Internacional (Anti-Bribery Compliance Solutions)*, en todos los contratos de carácter internacional que la Compañía celebra con terceros, con incidencia en estos ámbitos.

Se continúa fomentando, en todas las áreas de la organización, acciones para que se tengan presentes estas Políticas, debiendo aplicarlas y cumplirlas íntegramente.



ACCIONES ESPECÍFICAS DE CONCIENCIACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Durante el FY22, el Grupo **NTT DATA EMEAL** ha continuado impartiendo formación en materia de anticorrupción, antisoborno y contra el blanqueo de capitales a través de diferentes acciones de concienciación presenciales o en remoto, y contando con el asesoramiento específico en este campo, que llevan a cabo los equipos de *Compliance* y colaboradores especializados, tanto a nivel global, como a nivel local (Clúster y/o país), buscando la prevención y evitación de cualquier riesgo de infracción penal o administrativa.

De igual manera, el material formativo obligatorio, global y general, ya preparado en este FY, el nuevo curso de *Compliance* que se tiene previsto lanzar a principios del FY23 de forma unificada a toda la organización, y a través de una plataforma única integrada, se hace especial hincapié en la prevención penal y, en particular, en materia de Anticorrupción y Antisoborno.

CURSO GLOBAL DE COMPLIANCE

Como ya se ha apuntado, en este FY22 sigue vigente el mismo curso de *Compliance* anual del ejercicio anterior, de alcance global y de realización obligatoria para todos los empleados del Grupo, por expresa petición de **NTT DATA Corporation**, cuyo seguimiento se efectúa por el *Global Chief Compliance Officer* y por el área global de *Compliance*, junto con otras áreas de la organización involucradas, entre ellas, la *Digital University*, el área de *People* o RRHH y el área de *Brand & Communications*. En especial, la realización de este curso se viene solicitando a las nuevas incorporaciones para asegurar el cumplimiento de adecuados parámetros de *Compliance* en todo empleado desde el inicio de la relación laboral.

En paralelo, durante este año fiscal, el área global de *Compliance* ha preparado un nuevo curso de *Compliance*, a nivel Grupo, también de realización obligatoria para todos los empleados de la organización, en línea con los criterios y directrices de la sociedad matriz japonesa del Grupo.

La novedad en este ejercicio con respecto al anterior es que se busca lanzar esta relevante formación anual a través de una plataforma única, de forma integrada y efectiva, y ya se ha lanzado un primer piloto del curso.

El nuevo curso se va a lanzar incorporando un novedoso sistema de inteligencia artificial, para garantizar un aprendizaje efectivo.

Respecto a la estructura del contenido, se ha decidido poner el foco en aquellos aspectos de *Compliance* en los que se quiere incidir de forma destacada, en línea con las directrices de **NTT DATA Corporation**. En este sentido, el curso se centra en los siguientes temas:

- La contribución clave de cada empleado a la función de *Compliance*.
- Seguir el Código de Conducta del Grupo **NTT DATA** como guía de referencia.
- La prevención en el ámbito penal, resaltando las medidas Anticorrupción y Antisoborno.
- La promoción de las mejores prácticas en materia de Competencia.
- La difusión de los canales de denuncia existentes en la organización, así como el fomento de su uso.

Al final del curso se incluye un test para la evaluación del aprendizaje del contenido por parte de cada empleado.

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

5.2

Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

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.



MATRIZ GLOBAL DE RIESGOS DE COMPLIANCE

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 FY22 se ha continuado manteniendo la priorización de los posibles delitos que se pueden asociar a dicha actividad y la categorización del riesgo de acuerdo a una escala de 1 a 5, considerando las categorías Baja (1), Baja/Media (2), Media (3), Media/Alta (4) y Alta (5). En la citada Matriz, no se han identificado riesgos penales de categoría Alta y, dentro de la categoría Media/Alta, se han detectado los siguientes, que se corresponden con los tipos delictivos tipificados por el vigente Código Penal y que podrían derivar en responsabilidad penal de la Compañía: Propiedad Industrial e Intelectual, Corrupción en los negocios, Descubrimiento y revelación de secretos, Daños, Cohecho y Tráfico de influencias.

En este FY22, se ha contratado un proveedor externo, con alta especialización en *Compliance* y Derecho Penal, para que pueda dar soporte en la preparación de una nueva Política Penal o de Prevención de Delitos, global, que alcance a todo el Grupo **NTT DATA EMEAL**. Esta Política implicará la realización de una nueva evaluación de riesgos que considere los posibles delitos que pudieran cometerse en cada una de las diferentes jurisdicciones en las que el Grupo está presente. Este nuevo ejercicio comenzará atendiendo a la legislación española (la *holding matriz* del Grupo está domiciliada en España), pero también incorporará, en fases sucesivas, el debido contraste con sujeción a las correspondientes legislaciones locales que resulten de aplicación.

ACCIONES DE CONTROL, CORRECTIVAS, DE MONITORIZACIÓN Y DE AUDITORÍA

Se llevan a cabo por el *Global Chief Compliance Officer* del Grupo, por el área global de *Compliance* y por el área global de Auditoría Interna. Tienden a la implantación de medidas eficaces para detectar, efectuar seguimiento y corregir, 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 y/o país).

COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN

Al igual que en el ejercicio anterior, se continúa incluyendo este compromiso en todos los contratos a suscribir con asesores externos e intermediarios comerciales (comisionistas, agentes, representantes y distribuidores). Dicho compromiso busca asegurar el cumplimiento de toda la normativa Anticorrupción aplicable hacia los terceros con los que el Grupo interactúa.

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

Una de las acciones que tiene identificadas el área global de *Compliance* del Grupo es la de preparar, en el corto plazo, una versión revisada del modelo de compromiso Anticorrupción que aplique en el Grupo **NTT DATA EMEAL** en forma homogénea, sin perjuicio de que resulte necesario algún ajuste local, por razón de la legislación concreta que aplique.

5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno

CANALES DE DENUNCIA O SISTEMAS DE *WHISTLEBLOWING*

Conforme se ha anunciado en esta misma sección, novedad a resaltar en este FY22 es que el Grupo **NTT DATA EMEAL** cuenta con un canal de denuncias único, o Sistema de *Whistleblowing*, global, confidencial y anónimo (esto último si así lo quiere el denunciante), habilitado en la web corporativa (<https://es.nttdata.com>) y accesible a todos los empleados del Grupo y a terceros (clientes, proveedores, etc.) que actúen en nombre del mismo o que, de cualquier modo, interactúen o colaboren con el Grupo.

Dicho canal está operativo desde el 1 de mayo de 2022, lo que se comunicó adecuadamente, a nivel global, a todos los empleados en la organización. A este comunicado se acompañó una sencilla guía facilitando información útil sobre el canal, dónde se puede acceder para formular la denuncia y qué puede reportar, promoviendo su uso. El acceso al canal de denuncias del Grupo, y a la citada guía, también es posible a través de los portales internos existentes a día de hoy.

Se destaca la objetividad de este canal, que cuenta con una operativa externalizada que se gestiona por un Despacho de Abogados de prestigio y que reside en una plataforma externa tecnológica avanzada, ubicada en Alemania, manteniendo sus características de canal confidencial y anónimo, con arreglo a adecuados parámetros de confidencialidad, privacidad y seguridad.

El procedimiento interno que regula el funcionamiento de este canal se encuentra listo, en su versión definitiva, quedando pendiente únicamente finalizar su revisión, que ya está en trámite, para su ajuste a 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, y que traspone la Directiva de la UE en este ámbito. Una vez se publique este procedimiento en la organización, con alcance global, estará disponible en la Intranet global corporativa.

Adicionalmente, los empleados del Grupo pueden utilizar el canal de denuncias de **NTT DATA Corporation** (*Whistleblowing reporting line*), aplicable a todas las *Operating Companies* del Grupo **NTT DATA** (entre ellas, al Grupo **NTT DATA EMEAL**), a través de la dirección de correo electrónico que se ha distribuido internamente, a nivel global.

Por otra parte, durante el ejercicio FY22, se han realizado acciones de comunicación en la línea de las del pasado FY:

- Se ha compartido información sobre las políticas y procedimientos internos Anticorrupción del Grupo con los miembros del Consejo de Administración.
- Se han comunicado las políticas y procedimientos internos Anticorrupción del Grupo a los empleados de la organización y se encuentran a su disposición en un lugar destacado de la intranet global corporativa.
- Las políticas y procedimientos Anticorrupción son internos, si bien de su principal contenido se informa a todo tipo de socios de negocio con los que el Grupo interactúa.
- Se ha compartido con los miembros del Consejo de Administración información sobre las acciones de concienciación y formación en materia de Anticorrupción.
- Los empleados del Grupo van recibiendo regularmente formación específica Anticorrupción, y a principios del FY23 se lanzará el nuevo curso global de *Compliance*.



05

GOBERNANZA

5.3 Lucha contra el blanqueo de capitales



5.3 Lucha contra el blanqueo de capitales

Durante este año fiscal continúan las mismas medidas que en el año previo para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro que son de aplicación en el Grupo. Estas medidas son, principalmente, las que se resumen a continuación:

- **Compliance:** Política global Penal.
- **Compliance:** Política global Anticorrupción.
- **Compliance:** Política global de Regalos & Hospitalidad.
- **Compliance:** Matriz global de Riesgos de *Compliance*.
- **Financieras:** 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 del Grupo **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 con la sociedad matriz japonesa del Grupo, y con los requisitos de auditoría, tanto internos como externos. Estas Matrices definen el proceso de autorizaciones y de toma de decisiones en el Grupo, en función de las diferentes actividades que contemplan.

En este FY no se han llevado a cabo aportaciones de relevancia material a Fundaciones, ni a entidades sin ánimo de lucro, que se vinculen a actividades pro bono de la Compañía y que, en todo caso, quedarían controladas por las medidas ya indicadas, previendo cualquier uso indebido de fondos o conflicto de interés.

El umbral de materialidad aplicado está en línea con los estándares de auditoría de cuentas, y en este caso, queda muy por debajo del 1% de nuestra facturación consolidada.

05

GOBERNANZA

5.4 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 EMEAL, basado en el Catálogo Global de Riesgos facilitado por su matriz japonesa (**NTT DATA Corporation**), que incluye todos aquellos relacionados con las actividades del Grupo **NTT DATA**, además de otros relacionados con áreas de negocio y procesos específicos de EMEAL para este FY22.

El enfoque de **NTT DATA EMEAL** para la evaluación de riesgos incluye el cálculo del riesgo inherente (resultante de la probabilidad de ocurrencia pasada o futura de un factor de riesgo y su impacto, que puede ser financiero, de reputación, operativo o legal) y del riesgo residual (que considera el control existente para ese factor de riesgo, mitigando el impacto o evitando que el suceso ocurra y perjudique a la empresa).

Disponer de un valor para el "riesgo inherente" diferenciado del valor para el "riesgo residual" permite orientarse sobre dónde centrar el seguimiento y el control (por ejemplo, para riesgos con un alto riesgo inherente pero un bajo riesgo residual) y dónde planificar nuevas acciones (por ejemplo, cuando la diferencia entre el riesgo inherente y el residual es baja o nula).

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.

5.4 Gestión de riesgos

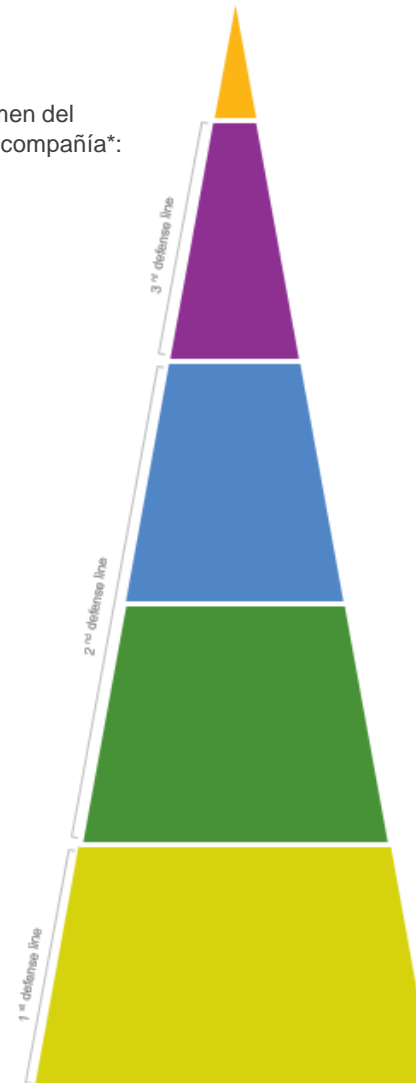
La acción pretende demostrar la capacidad de la empresa para gobernar sus propios riesgos, considerando diversas alternativas, como eliminar la fuente de riesgo, actuar sobre la probabilidad o sobre las consecuencias del evento, compartir el riesgo (por ejemplo, a través de contratos, compra de seguros, 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 FY22, 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.

La actividad de evaluación de riesgos de **NTT DATA EMEAL** para este ejercicio fiscal, que ha sido gestionada y coordinada por el *Chief Risk Officer*, 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 Corporation**. Ningún riesgo fue clasificado como material (alta probabilidad y alto impacto) para la Compañía.

5.4 Gestión de riesgos

En la siguiente figura se muestran un resumen del Sistema de control interno de riesgos de la compañía*:



METODOLOGÍA DE CONTROL DE RIESGOS

Cada año fiscal, el CRO reporta a la Comisión de Auditoría & Cumplimiento Normativo su evaluación global de riesgos (*Annual Risk Assessment*), en coordinación con el resto de las áreas involucradas de la Compañía, en tres fases:

- **Fase 1: Evaluación 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.

*En el H2 del FY23 se va a implantar una nueva herramienta informática para gestionar este sistema.

Board of Directors

Audit Committee

Internal audit

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

Control units

CISO / CRO / CIO / CFO / Compliance / Risk & insurance mngt. / Production area, etc.

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

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

Global units

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

Committees:
Global BSA Com.
Business Economics Com., etc

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

Offices, Region, Local units

Head of Office.

Head of Unit.

Head of Region.

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

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

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

5.4 Gestión de riesgos

Corporate security

FUTURE
AT HEART

PRIVACIDAD

La oficina de protección de datos de **NTT DATA** cuenta con proyectos de mejora continua en materia de protección de datos, 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.

Durante este año fiscal tuvo lugar un procedimiento sancionador por parte de la autoridad de control referente a un error aislado en la configuración de un sistema de información en contravención a las instrucciones y políticas de seguridad en la información y el tratamiento de datos personales que nuestra compañía aplica en sus equipos de trabajo, el cual ha sido resuelto mediante el pago de la propuesta de sanción sin reconocimiento expreso de responsabilidad.

Por otro lado, se han identificado 3 brechas de datos, de carácter menor, que han sido gestionadas de manera conjunta con nuestros clientes.

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

CIBERSEGURIDAD

En materia de ciberseguridad, se continúan mejorando las herramientas y capacidades de los equipos para estar preparados ante un entorno cada vez más exigente y regulado, donde cada año se incrementan sensiblemente el número y la sofisticación de los ciberataques.

A pesar de dicho aumento del número de ciberataques, y gracias a las medidas implementadas en **NTT DATA**, todos los ataques en este año fiscal han sido frenados y no ha habido ningún incidente relevante ni ninguna afectación a la infraestructura corporativa.

En cuanto a formación en seguridad, cada 2 meses se reportan campañas de concienciación, las cuales incluyen fichas de *awareness*, juegos, un formato de serie con capítulos, etc. Además, todos los empleados deben completar un curso básico y obligatorio de seguridad, alcanzando este año fiscal, el 92% de participación.

Hacking – Security Office

NTT DATA

FUTURE
AT HEART

Desde el equipo de **Hacking de la Oficina de Seguridad de NTT Data EMEAL**, el día 20 de junio se llevó a cabo una **campaña de concienciación de phishing** de la cual formaste parte.

- **Remitente:** SharePoint Online
- **Asunto:** Se ha compartido un documento de SharePoint con usted
- **Cuerpo del correo:** Contenía la siguiente información:

¡La seguridad es parte de todos!
Security Office Hacking Center
hacking.security.corporate@nttdata.com

Por otro lado, como mínimo una vez al año, cada usuario recibe un correo de simulacro de *phishing* para conocer el porcentaje de usuarios que detecta estos correos como fraudulentos, frente a los que no.

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

5.4 Gestión de riesgos

Las normas internacionales del mecanismo ISO 27001, ENS y TISAX definen los requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad de la información de las empresas

Localizaciones	ISO/IEC 27001:2017	ENS (Alta)	TISAX	ISAE*
Alemania (8 centros)				
• Hamburg, Wolfsburg, Köln, Frankfurt, Stuttgart, Ettlingen, Ingolstadt, Erfurt	X			
Brasil	X			
España				
• Madrid	X	X	X	X
• Barcelona	X	X	X	
• Murcia	X	X	X	
• Sevilla (2 centros)	X	X	X	
• Cantabria	X			
• Ciudad Real	X	X		
• Alicante (2 centros)	X	X	X	
• Valencia		X		
Italia (4 centros)	X			
• Milano (2 centros), Naples, Rome				
Marruecos			X	
Perú	X	X		
Reino Unido (3 centros)				
• London (2 centros), Birmingham	X			
Rumanía (6 centros)				
• Cluj-Napoca (3 centros), Brasov, Lasi, Timisoara	X			

* 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), por lo que no se aplica a ninguna localización en concreto.

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

- Información clasificada y bajo control. Garantizar la disponibilidad, confidencialidad e integridad de la información gestionada por **NTT DATA Spain**.
- Riesgos Gestionados. Demostrar que los riesgos asociados a los servicios prestados por la compañía están identificados, evaluados y gestionados, de forma que se garantice el acceso a la información respetando las estrategias definidas por 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. Para los servicios:
 - Servicio de infraestructuras *Hosting, Housing*, Técnica de sistemas, Operación y Monitorización/Observabilidad; y en los servicios prestados anteriormente en *cloud*.
 - Servicios de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones.
 - Externalización de Procesos de Negocio.

05

GOBERNANZA
5.5 Derechos Humanos



5.5 Derechos humanos

APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

De acuerdo a lo ya anunciado en el FY anterior, y previamente en esta Memoria, en este FY22 la sociedad matriz japonesa, **NTT DATA Corporation**, ha publicado una nueva versión del Código de Conducta del Grupo **NTT DATA**, que aplica a todas las *Operating Companies* de dicho Grupo, y en el que potencia la defensa y protección de los Derechos Humanos en la organización y en cualesquiera interacciones del Grupo con terceros.

En particular, dicho Código dedica una sección específica al respeto de los Derechos Humanos, apoyando plenamente la Política del **Grupo NTT** (al que pertenece el Grupo **NTT DATA**) en este ámbito (la *NTT Group Global Human Rights Policy*).

Conforme a requerimiento de nuestra sociedad matriz japonesa, se sigue publicando en la Intranet Global corporativa el documento denominado "**NTT Group's Human Rights Charter**", a fin de que se conozca y puedan acceder al mismo todos los empleados en la organización.

En este año, el **Grupo 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 la sociedad matriz japonesa, como parte de las iniciativas que se desarrollan en este ámbito, buscando la mejora continua, y la relevancia que el Grupo **NTT DATA** da a la materia.

Asimismo, en este FY22, en el marco de refuerzo de las acciones vinculadas con la gestión de proveedores del Grupo **NTT DATA**, se ha preparado un Código de Conducta para la sostenibilidad en la cadena de suministro (*NTT DATA Group Guidelines for Sustainability in Supply Chain*) que el Grupo **NTT DATA EMEAL** está revisando para ver si requiere algún ajuste, a nivel región, considerando la futura Directiva europea sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial.

Este Código de Conducta para la sostenibilidad en la cadena de suministro 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.

El Grupo **NTT DATA EMEAL**, en el desarrollo de su actividad, persigue no causar impacto negativo en el ámbito de los Derechos Humanos, prohibiendo el trabajo forzado y el trabajo infantil.



5.5 Derechos humanos



PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

El Grupo empresarial **NTT DATA Spain** (ver organigrama en anexo 1) siempre ha promocionado y cumplido con todas y cada una de las disposiciones legislativas relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como con la normativa recogida en los Tratados y Convenios Internacionales (convenio de la OIT), las Disposiciones Comunitarias, y en el caso de España, la Constitución Española, el Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

Además, el Grupo empresarial **NTT DATA Spain** es una empresa global, presidida por los valores de libertad responsable, generosidad exigente, energía creativa, coherencia y transparencia, preocupada no sólo por el desarrollo integral de sus empleados, sino también de las comunidades en las que se encuentra presente.

El Grupo empresarial **NTT DATA Spain** cuenta internamente, como instrumento de cumplimiento esencial y básico, con el Código de Ética y Conducta Profesional (incluye la *Global Compliance Policy* de **NTT DATA**), así como con diversos protocolos y políticas que aseguran el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos en la Compañía, como son el Protocolo corporativo contra el acoso sexual y moral, los Planes de Igualdad, las diversas políticas de conciliación, etc.

El Grupo empresarial **NTT DATA Spain**, contribuye a la inserción laboral de las personas con discapacidad, cumpliendo con lo dispuesto en las normativas laborales aplicables en cada país y aplicando las medidas alternativas vigentes que aseguren un empleo remunerado, así como las adecuaciones y los ajustes de carácter personal y social que requieren este tipo de personas trabajadoras.

El Grupo empresarial **NTT DATA Spain** cumple con las medidas legales en materia de Derechos Humanos, y las complementa con medidas propias ya existentes. Aunque se entiende que no es el sector de consultoría en el que se produzca este tipo de graves vulneraciones, el Grupo empresarial **NTT DATA Spain** condena tajantemente el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

De igual manera, el Grupo empresarial **NTT DATA Spain** respeta todas las disposiciones normativas que le son de aplicación relativas a la edad mínima para el acceso al trabajo, tanto en España como en el resto de los países en los que tiene presencia, e insta a sus subcontratistas, proveedores y demás socios comerciales a combatir el trabajo infantil.

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

El Grupo empresarial **NTT DATA Spain** considera que todo profesional ha de ser tratado con respeto y dignidad, evitando cualquier discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición. En virtud de estos derechos, **NTT DATA Spain** se compromete a mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y los derechos fundamentales de carácter laboral.

5.5 Derechos humanos

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

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

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

La legislación propuesta, conocida como Ley de Inteligencia Artificial, se enfoca principalmente en fortalecer las reglas sobre la calidad de los datos, la transparencia, la supervisión humana y la responsabilidad sobre esta tecnología. Asimismo, aborda cuestiones éticas y desafíos de implementación en varios sectores.

La Compañía tiene constancia de que Fundación SERES ha generado un Laboratorio para desarrollar marcos de actuación para ayudar a los investigadores, ejecutivos, y al ciudadano en general, a comprender y abordar de forma práctica los problemas éticos y sociales asociados al marco de la IA.

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



La tecnología digital también es fundamental para el Pacto Verde Europeo.

05

GOBERNANZA

5.6 Prevención del acoso



5.6 Prevención del acoso

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

Específicamente, y a través de las áreas de People y Administración de Personal, el grupo **NTT DATA EMEAL** cuenta con un protocolo interno de actuación sobre la prevención, actuación y penalización del acoso laboral, tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas. Este protocolo dispone de los correspondientes procedimientos de gestión y la colaboración del mediador y comisión de control y prevención. Para ello, el grupo **NTT DATA EMEAL** pone a disposición de los profesionales y terceros, canales de notificación y denuncia mediante el Sistema de Alertas *Whistleblowing*, para la comunicación anónima de este tipo de supuestos. Este Sistema y su procedimiento interno se encuentran disponibles en la Intranet global corporativa y en el *website* corporativo: www.nttdata.com.

Si bien todos los países se rigen bajo los principios del código de ética de la compañía, adicionalmente algunos incorporan protocolos y políticas específicas para prevenir el acoso. En la tabla siguiente se muestran algunas medidas específicas para la prevención del acoso.

PAÍS	MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
BRASIL	Código de Ética, Campaña "Assédio Não!", píldoras informativas sobre el acoso, Canal de Denuncias
CHILE	Campaña contra el acoso sexual y laboral de marzo de 2023, Campaña <i>mailing</i> contra el acoso sexual, Canal de Denuncias
ESPAÑA	Plan de Igualdad, Protocolo contra el Acoso Sexual o por razón de sexo, y Protocolo contra el Acoso Moral en el ámbito laboral
MÉXICO	Código de Ética – Reglamento Interno de Trabajo, buzones de reporte de faltas de acoso sexual. NOM 035 - mecanismos para identificar riesgos psicosociales con el fin de identificarlos y canalizarlos adecuadamente
PERÚ	Ley N° 27942 del Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Protocolo Corporativo Contra el Acoso Sexual y Moral. Comité evaluador para casos de acoso laboral y sexual
PORTUGAL	Código de Ética,
REINO UNIDO	<i>NTT DATA Harassment and Bullying Policy</i>
RUMANÍA	Política de cumplimiento de dignidad en el trabajo y Reglamento Interno - Normas sobre el cumplimiento del principio de no discriminación y de eliminación de cualquier forma de violación a la dignidad
ESTADOS UNIDOS	Medidas en el manual para empleados (<i>Employee Handbook</i>)

05

GOBERNANZA

5.7 Fiscalidad responsable



5.7 Fiscalidad responsable

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

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

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

La Política Fiscal de **NTT DATA EMEAL** se desarrolla con el propósito de apoyar las estrategias empresariales del grupo mediante el cumplimiento de las obligaciones tributarias y la reducción de los riesgos fiscales.

La Política Fiscal se encuentra alineada con la misión corporativa, tal y como se indica en su apartado tercero, con el fin de asegurar una gestión responsable del negocio, protegiendo el valor que se aporta a los accionistas y considerando otros intereses de los grupos de interés. A continuación, se incluye un extracto de la Política Fiscal:

*“Esta Política Fiscal establece principios y directrices con el fin de definir el enfoque del **Grupo NTT DATA EMEAL** en materia fiscal a nivel mundial y de conformidad con la legislación aplicable en los distintos países y territorios en los que desarrolla su actividad. Estos principios también están en línea con la Política Fiscal del **Grupo NTT** y con los Principios Fiscales Globales de **NTT DATA**.”*

*El **Grupo NTT DATA EMEAL** también tiene su Marco de Control Fiscal interno, que establece los principios y la estructura del marco de control y gestión de los riesgos fiscales, de acuerdo con esta Política Fiscal”*

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.

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

- Proactividad
- Transparencia
- Buen gobierno

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

- Cumplimiento de 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.
- Relación, de manera profesional y transparente, con las Administraciones Tributarias de las jurisdicciones donde **NTT DATA EMEAL** tiene presencia.
- La valoración de las transacciones con partes vinculadas se realiza a valor de mercado.
- El Grupo no opera en jurisdicciones no cooperativas ni utiliza procesos o sistemas de carácter opaco con fines elusivos.
- 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 del Grupo EMEAL de **NTT DATA**.

5.7 Fiscalidad responsable

Según lo indicado anteriormente, la Política Fiscal de **NTT DATA EMEAL** tiene por objeto continuar la promoción de las mejores prácticas de buen gobierno corporativo fiscal para la gestión de riesgos fiscales.

El Consejo de Administración de **NTT DATA EMEAL** ha aprobado con fecha 1 de diciembre de 2022 la nueva Norma Marco de Control Fiscal 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.

Primera línea de defensa: se encuentra formada por el área de *Tax Governance & Advisory*, los denominados *Local Tax Connectors* y el resto de 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 área de incertidumbre fiscal.

Segunda línea de defensa: está integrada por el área de *Tax Governance & Advisory* del Grupo, como responsable del marco de control fiscal, y por el Responsable de riesgos corporativo 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 *Clusters* supervisan la implantación y cumplimiento de los Principios Fiscales establecidos en la Política Fiscal y asiste en el desarrollo del Marco de Control Fiscal en todas las geografías del Grupo **NTT DATA EMEAL**.

Tercera línea de defensa: está compuesta por Auditoría Interna cuya responsabilidad es verificar el correcto funcionamiento del Marco de Control Fiscal.

En la Norma Marco de Control Fiscal se articula también el Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales cuyas etapas son: identificación, evaluación, respuesta, seguimiento y *reporting*.

El Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales es el instrumento que el grupo utiliza para gestionar y monitorizar los riesgos fiscales. La metodología de **NTT DATA EMEAL** para evaluar los riesgos fiscales se basa en valorar el riesgo inherente y el riesgo residual.

La identificación de los riesgos fiscales se realiza mediante la cumplimentación de los cuestionarios de autoevaluación por parte del responsable de los controles y también 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 realizar denuncias relativas al ámbito fiscal. El Canal de Denuncias también da soporte como vía de recogida de información acerca de las opiniones y preocupaciones de los grupos de interés en el ámbito fiscal.

Igualmente, la compañía participa en acciones vinculadas a la gestión de grupos de interés respecto a inquietudes fiscales, tales como foros sectoriales.

En el marco de la ejecución del Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales, se elaboran planes de acción para mitigar los riesgos fiscales. El cumplimiento de los planes de acción de ejercicios previos es monitorizado por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

A partir del mencionado Ciclo, el área de *Tax Governance & Advisory* 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 FY22, la Comisión de Auditoría tomó razón de las actividades de la función fiscal relativas al FY21 incluidas en el mencionado Informe Anual, prestando su conformidad a las mismas, así como de los siguientes hitos relativos al proceso de implantación del Ciclo de Control y Gestión de Riesgos Fiscales.

5.7 Fiscalidad responsable

BENEFICIOS OBTENIDOS POR EL PAÍS

Durante este ejercicio fiscal los beneficios han aumentado significativamente con respecto el año anterior. Una explicación más detallada de estos temas se recopila en el informe de gestión económica.

En la siguiente tabla se recogen los beneficios obtenidos desglosados por país antes y después de impuestos.

PAÍS	BENEFICIOS OBTENIDOS ANTES IMPUESTOS FY22 (€)	BENEFICIOS OBTENIDOS DESPUÉS IMPUESTOS FY22 (€)	BENEFICIOS OBTENIDOS ANTES IMPUESTOS FY21 (€)	BENEFICIOS OBTENIDOS DESPUÉS IMPUESTOS FY21 (€)	BENEFICIOS OBTENIDOS ANTES IMPUESTOS FY20 (€)	BENEFICIOS OBTENIDOS DESPUÉS IMPUESTOS FY20 (€)
EUROPA	38.005.999	18.946.073	16.941.715	25.987.082		
BÉLGICA	6.939.702	4.206.475	8.809.994	6.021.363	12.845.348	10.101.487
DACH	17.290.244	10.751.487	7.055.550	3.066.904	-	-
ESPAÑA	-34.333.785	-31.327.589	-13.417.847	-1.600.011	-154.642.198	-151.622.904
FRANCIA	-109.663	-198.199	228.228	182.084	-1.712.732	-1.709.675
GRECIA	402.423	313.888	-	-	-	-
ITALIA	34.569.301	25.022.236	20.109.465	18.589.581	17.773.435	15.656.875
LUXEMBURGO	113.432	113.432	4.710	4.710	-1.002.690	-1.002.690
PAÍSES BAJOS/HOLANDA	2.482.927	1.755.595	4.573.387	3.231.776	21.897.194	20.849.279
PORTUGAL	-761.329	-1.228.610	3.271.385	2.267.841	651.173	-768.225
REINO UNIDO	10.096.089	8.733.598	-13.250.497	-5.066.909	-190	5.632.864
RUMANÍA	1.218.749	742.023	-1.847.004	-1.750.723	-	-
CROACIA	72.070	59.200	50.332	45.395	-	-
ANDORRA	-75.796	-75.796	22.914	22.914	-	-
SERBIA	125.221	101.920	5.354	5.552	-	-
POLONIA	-23.587	-23.587	-	-	-	-
AMÉRICA	48.016.889	29.741.139	45.753.898	27.789.514		
ARGENTINA	-80.403	-1.472.594	3.917.360	2.228.953	-5.118.606	-2.768.191
BRASIL	30.172.023	16.835.169	22.581.998	14.517.807	12.087.387	10.904.669
CHILE	5.398.915	3.914.916	12.415.244	9.935.693	-20.697.580	-15.472.846
COLOMBIA	-1.457.843	-2.268.813	584.463	-71.504	-418.006	-788.786
MÉXICO	7.917.448	7.725.487	2.915.067	382.108	2.838.899	1.500.284
PERÚ	4.456.910	3.852.424	3.921.919	1.265.146	6.786.121	1.261.398
USA	1.609.839	1.154.550	-582.153	-468.687	11.054.659	10.446.909
ÁFRICA	444.309	289.710	382.405	192.683		
MARRUECOS	444.309	289.710	417.512	227.789	-3.876.256	-3.876.256
SUDÁFRICA	0	0	-35.107	-35.107		
GLOBAL	86.467.197	48.976.923	63.078.018	53.969.279	-90.006.792	-95.113.817

5.7 Fiscalidad responsable

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

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

Se incluye en este año fiscal la información sobre devoluciones.

PAÍS	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS FY22 (€)	DEVOLUCIONES IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS FY22 (€)	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS FY21 (€)	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS FY20 (€)
EUROPA			17.008.164	
BÉLGICA	5.188.685	-802.419	1.621.360	693.424
DACH*	453.945	0	411.428	
ESPAÑA	998.114	-105.225	5.602.959	74.604
FRANCIA	0	0	1.406	808.383
GRECIA	0	0		
ITALIA	3.657.453	0	4.490.431	0
LUXEMBURGO	389.520	-35.812	389.537	
PAÍSES BAJOS	3.191.832	-784.759	971.836	
PORTUGAL	9.906	-56.224	1.965.687	755.586
REINO UNIDO	1.872.394	0	1.317.880	256.089
RUMANÍA	212.811	-165.511	213.120	
CROACIA	600	0	3.870	
Resto EMEA*	3.651.323	0		
SERBIA	0	0		
AMÉRICA			15.954.873	
ARGENTINA	0	0	0	0
BRASIL	4.787.411	0	7.084.009	41.923
CHILE	1.311.792	-2.267.337	3.324.806	910.417
COLOMBIA	476.219	-1.926.250	484.180	354.699
MÉXICO	2.612.763	0	724.254	1.310.448
PERÚ	3.286.309	0	4.260.653	5.319.335
USA	511.149	-19.742	76.970	2.165.035
ÁFRICA			23.018	
MARRUECOS	88.065	0	23.018	0
GLOBAL	32.700.288	-6.163.279	32.986.056	15.411.554

*DACH incluye los datos de Alemania, Austria y Suiza. Resto de EMEA incluye Vietnam.

5.7
Fiscalidad responsable

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

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

PAÍS	COBROS POR SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS FY22(€)	DEVOLUCIONES FY22 (€)	COBROS POR SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS FY21(€)	COBROS POR SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS FY20 (€)
EUROPA			2.098.056	
BÉLGICA	86.222		495.117	623.603
DACH				
ESPAÑA	986.345		1.380.306	1.643.139
FRANCIA				
ITALIA	362.986			
LUXEMBURGO				
PAÍSES BAJOS				
PORTUGAL				
REINO UNIDO				
RUMANÍA	409.187		222.633	
CROACIA				
SERBIA				
AMÉRICA			165.888	
ARGENTINA				
BRASIL				
CHILE			165.888	
COLOMBIA				
MÉXICO				
PERÚ				
USA				
ÁFRICA				
MARRUECOS				
GLOBAL	1.844.740		2.263.944	2.266.743

05






GOBERNANZA
5.8 Certificaciones



5.8 Certificaciones

Certificaciones y sellos de calidad

NTT DATA EMEAL apuesta por la transparencia informativa, y la divulgación de su información a través de estándares europeos o internacionales en diferentes materias, con el objetivo de facilitar la comparación de la información y mejorar en la excelencia de nuestro servicio.

CERTIFICACIONES GLOBALES	
<p>ISO 14.064:2018</p> <p>Huella de Carbono</p>	<p>NTT DATA EMEAL reporta la Huella de Carbono por país, siendo verificada externamente por AENOR</p>
 <p>ECOVDIS</p>	<p>NTT DATA EMEAL ha sido distinguida por su compromiso con la sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa con la medalla "Silver" de EcoVadis</p>
   <p>Carbon Disclosure Project</p>	<p>NTT DATA EMEAL reporta sus datos ambientales al grupo matriz NTT DATA, para poder participar en el cuestionario año tras año. Gracias a su desempeño y buen gobierno en la lucha contra el cambio climático, durante FY22 NTT DATA ha sido entrado en la categoría A de reporting en cambio climático, siendo además reconocida como Gold Member por la Organización CDP y Supply Chain Premium Member.</p> <p>Más información:</p> <p>Companies scores - CDP</p>
 <p>Dow Jones Sustainable Index</p>	<p>ESG Score Result</p> <p>84</p> <p>Más información:</p> <p>https://www.spglobal.com/esg/scores/results?cid=4217583</p>

5.8 Certificaciones

Certificaciones y sellos de calidad

CERTIFICACIONES LOCALES	
ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental	España (Madrid, Sevilla, Ciudad Real, Huesca), Reino Unido (Londres, Birmingham), Portugal (Lisboa), Italia (Milán), Rumanía (Cluj-Napoca, Brasov, Bucarest, Lasi, Sibiu, Timisoara), Chile (Santiago de Chile), Brasil (Sao Paulo)
ISO 50001 Sistema de Gestión Energética	España (Madrid)
Sostenibilidad en edificios: BREEAM	España y Rumanía (Bucarest, Cluj-Napoca)
Sostenibilidad en edificios: LEED	España (Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla), Alemania (Múnich), Italia (Milán, Roma), Rumanía (Brasov, Lasi, Timisoara), Colombia (Bogotá), México (Ciudad de México), Brasil (Sao Paulo), Perú (Lima)
Sostenibilidad en edificios: WELL	España (Madrid)
Distintivo ESR Empresa Socialmente Responsable® 2023 Otorgada por el Centro Mexicano para la Filantropía, A.C. (Cemefi)	México (Ciudad de Mexico)
Certificado SA8000:2014 Demuestra el cumplimiento de los derechos humanos en el trabajo	Italia (Milano, Roma, Napoli, Torino y Pisa)
ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad	España (Madrid, A Coruña, Alicante, Barcelona, Bilbao, Las Palmas de Gran Canaria, Murcia, Salamanca, Sevilla, Valencia, Valladolid, Zaragoza), Argentina (Buenos Aires), Brasil (Sao Paulo, Granja Marileusa Uberlândia), Bélgica (Bruselas), Chile (Santiago de Chile, Temuco), Colombia (Bogotá), Reino Unido (Londres, Glasgow), Marruecos (Martil), México (Ciudad de México), Perú (Lima, Trujillo), Portugal (Lisboa), Estados Unidos.
ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Alemania (Múnich, Hamburgo, Wolfsburg, Köln, Frankfurt am Main, Stuttgart, Ettlingen, Ingolstadt, Erfurt), Austria (Viena), Suiza (Berna, Zúrich)
ISO 27001 Sistemas de gestión de la seguridad de la información	España (Madrid, Barcelona, Murcia, Sevilla (2 centros), Cantabria, Ciudad Real, Alicante (2 centros), y Valencia; Marruecos, Perú, Brasil, Reino Unido (London (2 centros) y Birmingham; Italia (Milano (2 centros), Naples y Rome; Rumanía (Cluj-Napoca (3 centros), Brasov, Lasi y Timisoara) y Alemania (Hamburg, Wolfsburg, Köln, Frankfurt, Stuttgart, Ettlingen, Ingolstad y Erfurt).

06

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS A NTT DATA EMEAL



6. Premios y reconocimientos



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

NTT DATA ha recibido el premio Top Employer en 12 países en 2023.

Top Employer Institute ha otorgado, en 2023, el reconocimiento de ser una de las mejores empresas para trabajar a 2.053 organizaciones en 121 países/regiones.

NTT DATA ha recibido este importante reconocimiento en 12 países, algunos por primera vez y, otros, repitiendo esta victoria por varios años consecutivos.

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

IBERIA

- **España.** Premio obtenido por octavo año consecutivo.
- **Portugal.** Premio obtenido por segundo año consecutivo.

BELGIUM

- **Bélgica.** Premio obtenido por primera vez.

DACH

- **Alemania.** Premio obtenido por séptimo año consecutivo.

ITALY & ROMANIA

- **Italia.** Premio obtenido por segundo año consecutivo.
- **Rumanía.** Premio obtenido por primera vez.

AMERICAS

- **Brasil.** Premio obtenido por octavo año consecutivo.
- **Chile.** Premio obtenido por segundo año consecutivo.
- **México.** Premio obtenido por primera vez.
- **Perú.** Premio obtenido por primera vez.
- **Colombia.** Premio obtenido por primera vez.
- **Argentina.** Premio obtenido por primera vez.

6. Premios y reconocimientos



RPREMIOS Y RECONOCIMIENTOS EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

NTT DATA EMEAL



GPTW *Ranking*
Nacional: 9ª posición
(2022-Brasil)

GPTW *IT Ranking*: 10ª
posición (2022-Brasil)
GPTW *Certified* Perú
2022



6º puesto en el
TOP 62 mejor
empresa para
trabajar por
FirstJob (2022-
Chile)



DIO
Transformación
Global en el área
de trabajo 2021 -
Top Empleador de
Primer Empleo
(2022-Brasil)



Top 100 Catalyst
al Mejor
Empleador
votado por
People's Choice
(2022-Rumanía)



Revelo Awards 2022 -
*Top Company
Consulting*, Primer lugar
- Compañía con el
mayor número de
contrataciones y 2ª
posición como Marca
Empleadora de
Tecnología (2022-
Brasil)



“Flexibilidad en el
trabajo” por el HR
Information Institute
(2022-Portugal)

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS EN EL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN Y EL MARKETING



2022 (España) Premios Dircom
Ramón del Corral por *Future at
Heart*, nuestra campaña de
comunicación para el rebranding
e integración de everis y NTT
DATA.



Marca Empleadora– Mejor
Empleador y Estrategia de
Marca aliado con D&I
(2022-Brasil)

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS EN EL ÁMBITO DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



Líder en Diversidad por el *Financial
Times*
(2022-Reino Unido)



Premio a Carlos García Espada, *Partner
Director* y embajador de Diversidad de NTT
DATA EMEAL, miembro del *Team Espada* y
enfermo de ELA, por su “Compromiso y
liderazgo inspirador” de Fundación Randstad
(17ª edición, España))

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS EN EL ÁMBITO DEL COMPROMISO SOCIAL



Premio “100 mejores ideas de España” en la categoría de
Sostenibilidad de Actualidad Económica. Iniciativa premiada:
Tech for Sustainability, primera plataforma de crowdfunding
para visibilizar iniciativas sin ánimo de lucro que repercutan
en el medioambiente y los colectivos más necesitados.
(España)



“Mejores acciones de
sostenibilidad 2022” de
Compromiso RSE (España)



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS COMO SOCIOS DE REFERENCIA DEL SECTOR IT

6. Premios y reconocimientos



Global Innovation Partner
Excellence Awards 2022



2 MuleSoft Mentor & 1 MuleSoft
Ambassador in Spain
Delivery & GTM Champions



2022 Digital Experience- Solution
Partner of the Year (UK & Ireland)



Innovation Award Winner 2022 – Social Impact
First Partner Globally with +1000 Outsystems
certifications



2022 Highest growing
Partner of the year (Spain)



2022 Partner of the year
Public Cloud (Spain)



NTT DATA is UiPath Certified
USN Partner



2022 Partner of the year
Growth Partner



Delivery Channel Partner
2022 awards



Premios y reconocimientos:

- NTT Data UK 2022. Ganador de los premios *Microsoft Government Partner of the Year*
- NTT Data Perú, 2022. Ganador de los premios *Microsoft Cloud Native App Development Partner of the Year*.
- Más de 10 premios *Partner of the Year* en años anteriores a nivel mundial



Premios y reconocimientos:

- Premio *Global Salesforce* al proyecto BBVA Net Zero realizado por NTT DATA España en 2022



Premios y reconocimientos:

- 2022 *Best Cloud Revenue Growth*
- 2022 SAP Premio *Partner Excellence*
- 2022 SAP Ganador de los premios *Pinnacle*
- 2022 SAP Premio *Innovation*

RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN Y LA EDUCACIÓN DIGITAL

uma ação



2023 Reconocimiento a las Olimpiadas de Tecnología y al Programa Púlsar por parte de 'INCoDE 2030', iniciativa del gobierno portugués para promover competencias digitales.(Portugal)



2022 Una de las empresas de LatAm con mayor incorporación de mujeres en el área tecnológica, Laboratoria



07

ANEXOS



07

ANEXOS

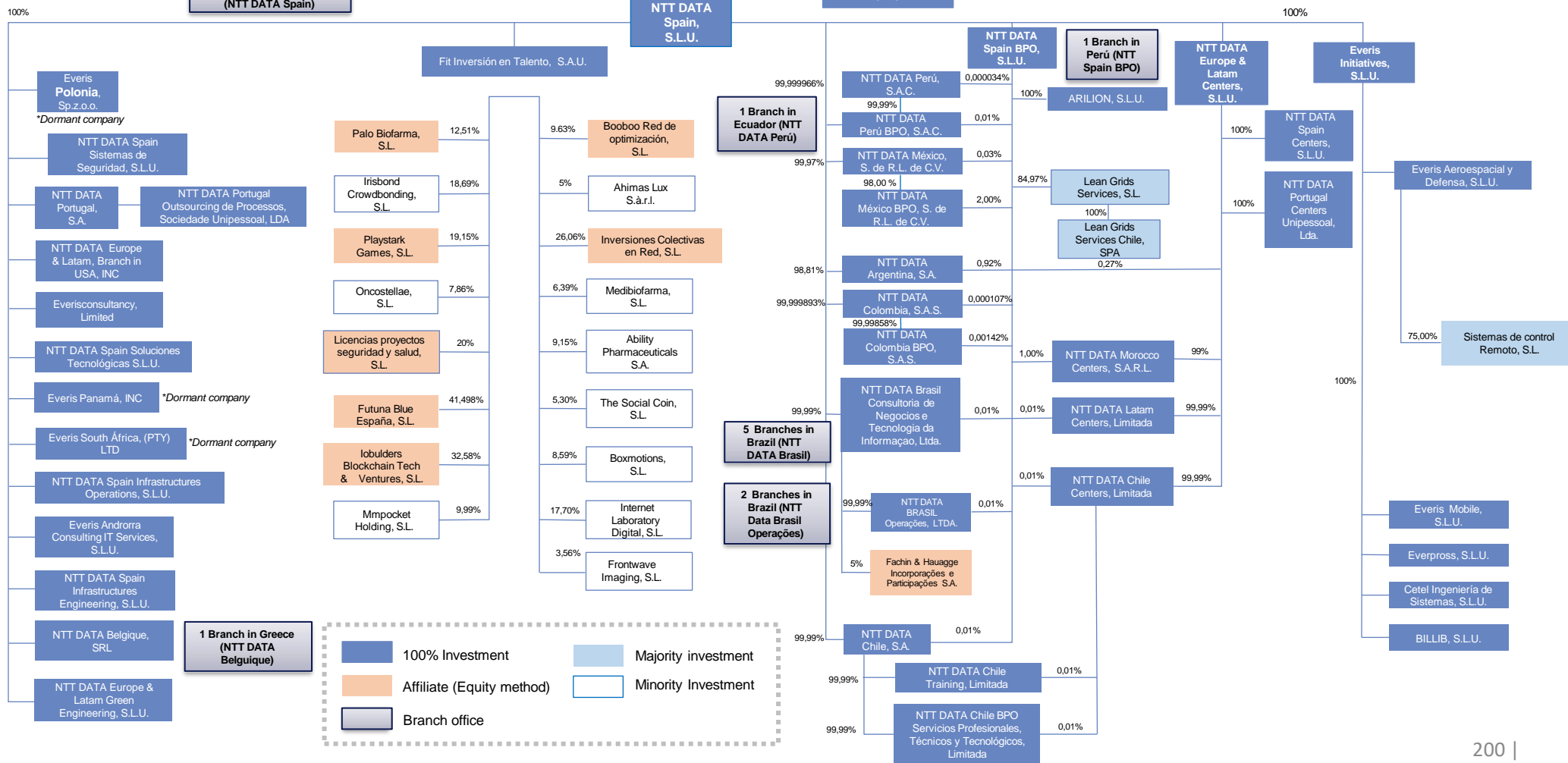
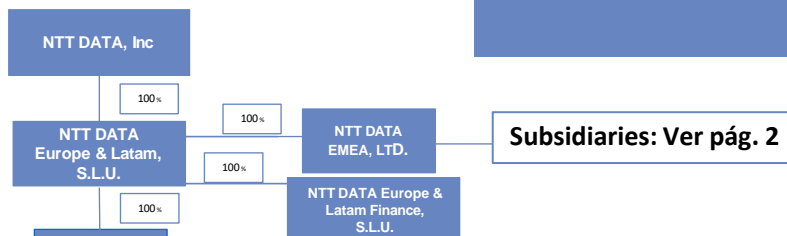
Anexo 1. Organigrama



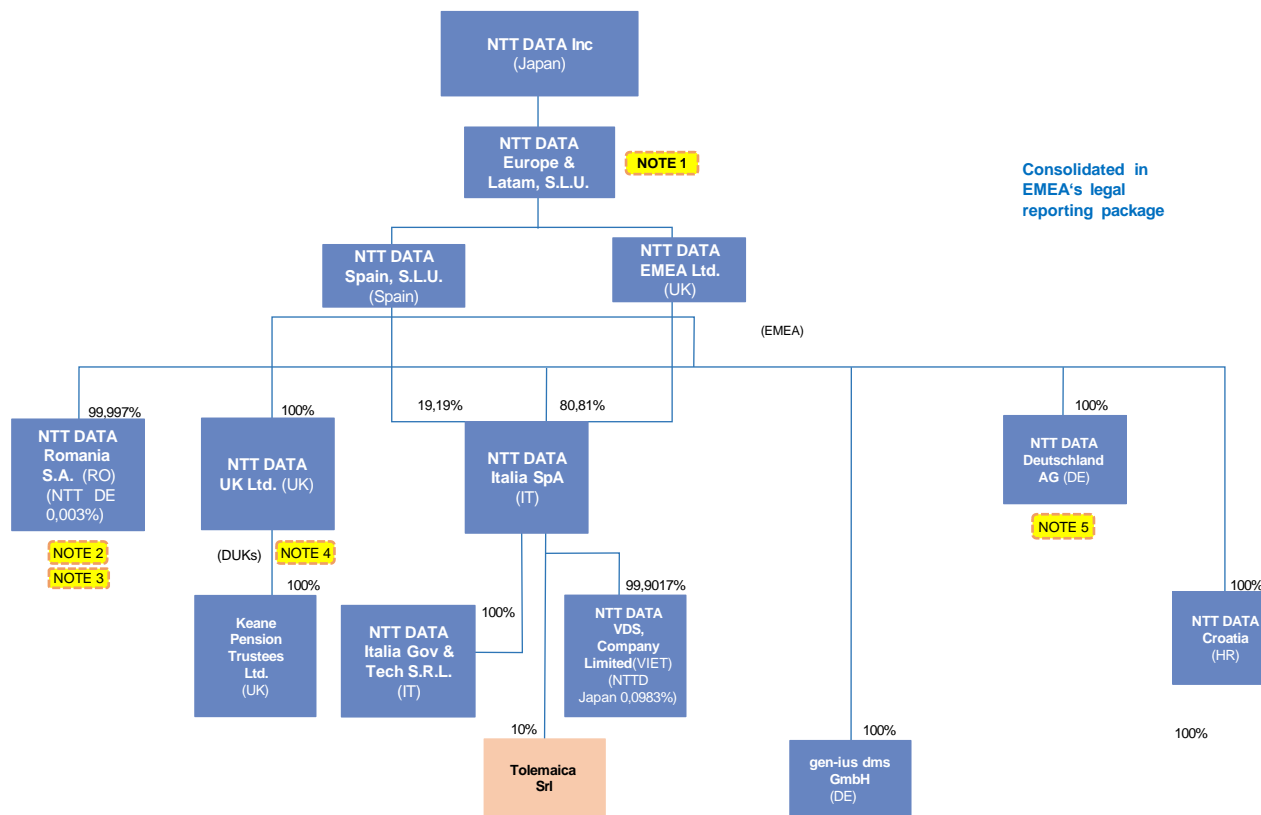
ANEXO 1
Organigrama

GRUPO NTT DATA EMEAL
GRÁFICO
ABRIL 2023

- 1 Branch in Netherlands (NTT DATA Spain)
- 1 Branch in Luxembourg (NTT DATA Spain)
- 1 Branch in Belgium (NTT DATA Spain)
- 1 Branch in France (NTT DATA Spain)
- 1 Branch in Colombia (NTT DATA Spain)
- 1 Branch in Switzerland (NTT DATA Spain)



↑
Subsidiaries: Ver pág. 1



Consolidated in EMEA's legal reporting package

ANEXO 1
Organigrama

NOTE 1

September 14, 2021: EMEA entire shareholding transferred from NTT DATA Corp. to Everis Participaciones S.L.U. (rebranded in NTT DATA Europe & Latam S.L.U.)

NOTE 2

BRANCH in SERBIA

NOTE 3

SMART FACTORY ASSOCIATION (legal entity) 20% stake

NOTE 4

BRANCHES in IRELAND and NETHERLAND

NOTE 5

BRANCHES in SWITZERLAND (Zurich and Bern) and AUSTRIA (Vienna)

07

ANEXOS

Anexo 2. Contribución a los ODS



ANEXO 2
**Contribución
 a los Objetivos
 de Desarrollo
 Sostenible
 (ODS)**



CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)






Existe un creciente interés por parte de la sociedad por conocer en qué medida el sector privado contribuye con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Se trata de 17 objetivos establecidos por Naciones Unidas en 2015 con el fin de lograr un planeta sostenible desde el punto de vista medioambiental, social y económico. Junto con ellos, se concretaron 169 metas que los países deben lograr para 2030. Naciones Unidas llamó a la acción al sector privado para que contribuyera con los gobiernos de los distintos países en la consecución de estos logros.

En **NTT DATA** se ha realizado un ejercicio para determinar los ODS con los que la empresa contribuye en los distintos ámbitos económico, social y ambiental. La compañía está generando una contribución mayor en 9 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13 Y 17).

En este sentido, también se muestran en la siguiente tabla los indicadores GRI (*Global Reporting Initiative*) que permiten a **NTT DATA** medir el nivel de impacto. Estos indicadores están adecuadamente estandarizados a escala internacional.



ANEXO 2
**Contribución
 a los Objetivos
 de Desarrollo
 Sostenible
 (ODS)**

TEMAS MATERIALES	INDICADOR GRI	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	CÓMO CONTRIBUYE NTT DATA CON ESTE ODS	
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL, BIENESTAR Y BENEFICIOS		ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades	NTT DATA EMEAL promueve el bienestar de sus empleados con iniciativas y programas para cuidar de la salud emocional, mental y física a través de iniciativas sociales y de bienestar.	
GESTION DEL TALENTO. PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA	404-1, 404-2	ODS 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje permanente	Inversión en el desarrollo de los empleados y otros colectivos (comunidades escolares, alumnos universitarios, etc.) que permita su capacitación profesional continua y su empleabilidad actual y futura en habilidades STEAM.	
IGUALDAD	3-3	ODS 5. Plan de igualdad y Diversidad. Política de Diversidad, Equidad e Inclusión	El plan de igualdad, con medidas y objetivos concretos, está dirigido a poner fin a cualquier tipo de discriminación de la mujer. Asimismo, la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, tiene el propósito de alinear nuestra compañía con el enfoque de diversidad para garantizar la equidad y la inclusión de nuestros profesionales, al tiempo que se convierte en un activista positivo dentro de nuestra comunidad.	
CREACIÓN DE EMPLEO	2-7	ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente	En este año fiscal se ha incrementado el número de empleados pasando de 46.478 en el FY21 a 50.199 profesionales. Además, se ha producido a nivel global un total de 15.367 nuevos contratos, Este compromiso con la creación de empleo supone un crecimiento económico en las Comunidades en las que la compañía está presente.	
SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA			Asimismo, desarrollamos proyectos dirigidos a mejorar y profesionalizar el Tercer Sector, mediante la prestación de servicios profesionales en los órganos de gobierno y la realización de trabajos <i>pro bono</i> que contribuyan a incrementar el impacto de la actividad.	
POLÍTICA RETRIBUTIVA	2-19			
VOLUNTARIADO Y EMPRENDIMIENTO		ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países	Promoción del voluntariado corporativo y la ayuda al emprendimiento. Se contribuye así con la creación de puestos de trabajo decentes mediante el emprendimiento, la creatividad, la innovación y el fomento de la creación de microempresas.	
		ODS 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible	Generamos alianzas con diferentes organizaciones como <i>Technovation</i> , <i>Forética</i> , <i>Fundación Luzón</i> o <i>Fundación ONCE</i> para trabajar conjuntamente a fin de contribuir a la consecución de los ODS haciendo lo que mejor sabemos hacer.	

TEMAS MATERIALES	INDICADOR GRI	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	CÓMO CONTRIBUYE NTT DATA CON ESTE ODS
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO		ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países	Dentro del modelo <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.
POLÍTICAS Y CERTIFICACIONES AMBIENTALES	ISO 9.001, ISO 14.001, ISO 50.001, BREEAM	ODS 13. Adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos	Desde NTT DATA EMEAL nos comprometemos a preservar el medioambiente a través de una Política Ambiental y energética que sirve como marco de referencia para minimizar, revertir o acabar con los posibles daños que pueda sufrir la naturaleza.
CAMBIO CLIMÁTICO. HUELLA DE CARBONO	305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, H.C.		Con la intención de demostrar con datos y hechos el compromiso ambiental adquirido con nuestro entorno, cada año se calcula la Huella de Carbono consolidada por país, siendo este año de 11.339 tCO ₂ e, que equivale a 0,23 tCO ₂ /empleado, basándonos en un enfoque de mercado y compensación de emisiones.
SISTEMA DE GESTIÓN ENERGÉTICO	ISO 50.001, 302-1	ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna	Contamos con la ISO 50.001 para el edificio Novus, donde se asegura la correcta implantación de medidas para una energía asequible. Durante FY22 el edificio de Novus ha supuesto el 18% de la energía eléctrica consumida por la compañía en España, el 21% de la energía eléctrica renovable con Garantía de Origen (GDO) consumida por la compañía en España y un 74% del consumo total de gas natural de la compañía en España.
ECONOMÍA CIRCULAR	ISO 14.001, ISO 50.001, BREAAM, LEED, WELL Ecovadis. 301-1, 301-2, 301-3, 303-5, 306-1, 306-2, 306-3.	ODS 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	Promovemos la economía circular a través de la donación de nuestros aparatos electrónicos. Asimismo, contamos con una amplia gama de certificaciones en nuestro compromiso por el desempeño ambiental en relación a la producción y consumo responsables, fomentando estas políticas y estrategias a nuestros empleados gracias a las <i>newsletter</i> y comunidades, concienciándoles y haciéndoles partícipes.
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE			
PROVEEDORES	308-1, 308-2, 414-1		
TRANSPARENCIA INFORMATIVA			
CUMPLIMIENTO NORMATIVO. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO	205-2		
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS	418-1		
REPUTACIÓN E IMAGEN			
CONTROL DE RIESGOS			
I+D+I RESPONSABLE E INCLUSIVA		ODS 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación	La innovación y el progreso tecnológico son claves para descubrir soluciones duraderas para los desafíos económicos y medioambientales, como el aumento de la eficiencia energética y de recursos. NTT DATA EMEAL desarrolla y ofrece soluciones de negocio, estrategia, transformación digital, mantenimiento de aplicaciones tecnológicas y <i>outsourcing</i> en todos los sectores.



ANEXO 2
Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros



07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 1

Distribución de
plantilla por país



ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 BÉLGICA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	1	0	1
TOTAL PARTNER		1	0	1
DIRECTOR	51-60	0	5	5
	41-50	0	3	3
	31-40	0	2	2
TOTAL DIRECTOR		0	10	10
MANAGER	51-60	0	2	2
	41-50	2	5	7
	31-40	1	2	3
TOTAL MANAGER		3	9	12
LEADER	>60	0	1	1
	51-60	1	2	3
	41-50	2	10	12
	31-40	14	11	25
	21-30	2	4	6
TOTAL LEADER		19	28	47
STAFF	>60	0	2	2
	51-60	3	10	13
	41-50	12	24	36
	31-40	40	34	74
	21-30	45	27	72
TOTAL STAFF		100	97	197
TOTAL BÉLGICA		123	144	267

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	>60	1	12	13
	51-60	4	54	58
	41-50	3	19	22
	31-40	0	5	5
	21-30	0	0	0
TOTAL TOP EXECUTIVE		8	90	98
EXECUTIVE	>60	9	34	43
	51-60	12	112	124
	41-50	9	66	75
	31-40	3	22	25
TOTAL EXECUTIVE		33	234	267
MIDDLE MANAGEMENT	>60	10	57	67
	51-60	23	151	174
	41-50	29	119	148
	31-40	41	93	134
	21-30	2	2	4
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		105	422	527
PROFESSIONAL	>60	19	46	65
	51-60	59	119	178
	41-50	86	131	217
	31-40	211	276	487
	21-30	94	114	208
TOTAL PROFESSIONAL		469	686	1.155
JUNIOR	>60	4	1	5
	51-60	9	1	10
	41-50	5	5	10
	31-40	46	61	107
	21-30	99	145	244
	<20	1	1	2
TOTAL JUNIOR		164	214	378
TOTAL DACH		779	1.646	2.425

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	>60	1	4	5
	51-60	7	56	63
	41-50	11	95	106
	31-40	0	2	2
TOTAL PARTNER		19	157	176
EXECUTIVE DIRECTOR	>60	0	2	2
	51-60	11	23	34
	41-50	10	49	59
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		21	74	95
DIRECTOR	>60	0	5	5
	51-60	9	27	36
	41-50	42	145	187
	31-40	6	31	37
TOTAL DIRECTOR		57	208	265
MANAGER	>60	0	3	3
	51-60	23	50	73
	41-50	133	276	409
	31-40	79	201	280
	21-30	1	2	3
TOTAL MANAGER		236	532	768
LEADER	>60	6	10	16
	51-60	97	218	315
	41-50	475	977	1452
	31-40	647	1410	2057
	21-30	176	339	515
TOTAL LEADER		1401	2.954	4.355
STAFF	>60	34	36	70
	51-60	352	359	711
	41-50	998	1263	2261
	31-40	1518	2902	4420
	21-30	1581	5056	6637
	<20	4	27	31
TOTAL STAFF		4.487	9.643	14.130
TOTAL ESPAÑA		6.221	13.568	19.789

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 FRANCIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	0	1
TOTAL DIRECTOR		1	0	1
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	0	2	2
TOTAL MANAGER		0	3	3
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	1	2
	31-40	2	4	6
	21-30	1	0	1
TOTAL LEADER		4	6	10
STAFF	51-60	1	1	2
	41-50	1	3	4
	31-40	4	8	12
	21-30	6	13	19
TOTAL STAFF		12	25	37
TOTAL FRANCIA		17	34	51

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 1 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR PAÍS

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

GRECIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	0	3	3
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	5	5
LEADER	41-50	0	11	11
	31-40	1	6	7
TOTAL LEADER		1	17	18
STAFF	41-50	1	3	4
	31-40	9	21	30
	21-30	5	8	13
TOTAL STAFF		15	32	47
TOTAL GRECIA		16	55	71

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ITALIA (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	2	2
	41-50	0	3	3
TOTAL PARTNER		0	5	5
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
DIRECTOR	>60	0	1	1
	51-60	1	5	6
	41-50	3	18	21
TOTAL DIRECTOR		4	24	28
MANAGER	51-60	1	2	3
	41-50	3	11	14
	31-40	4	22	26
TOTAL MANAGER		8	35	43
LEADER	51-60	6	17	23
	41-50	23	60	83
	31-40	38	129	167
	21-30	11	20	31
TOTAL LEADER		78	226	304
STAFF	51-60	4	4	8
	41-50	17	20	37
	31-40	87	149	236
	21-30	80	203	283
	<20	0	2	2
TOTAL STAFF		188	378	566
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)		279	669	948

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

**INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR PAÍS**

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	>60	0	4	4
	51-60	6	37	43
	41-50	2	11	13
TOTAL TOP EXECUTIVE		8	52	60
EXECUTIVE	>60	1	10	11
	51-60	9	53	62
	41-50	6	24	30
	31-40	0	3	3
TOTAL EXECUTIVE		16	90	106
MIDDLE MANAGEMENT	>60	4	22	26
	51-60	53	125	178
	41-50	42	127	169
	31-40	14	50	64
	21-30	0	1	1
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		113	325	438
PROFESSIONAL	>60	14	33	47
	51-60	156	324	480
	41-50	247	493	740
	31-40	334	693	1027
	21-30	119	273	392
TOTAL PROFESSIONAL		870	1.816	2.686
JUNIOR	>60	2	0	2
	51-60	6	4	10
	41-50	18	25	43
	31-40	104	205	309
	21-30	275	791	1066
	<20	0	6	6
TOTAL JUNIOR		405	1.031	1.436
TOTAL ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)		1.412	3.314	4.726

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

 LUXEMBURGO

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	2	2
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	1	2
	31-40	1	0	1
TOTAL LEADER		2	2	4
STAFF	>60	0	2	2
	51-60	1	5	6
	41-50	7	23	30
	31-40	11	26	37
	21-30	1	8	9
TOTAL STAFF		20	64	84
TOTAL LUXEMBURGO		22	70	92

(A cierre de ejercicio fiscal)

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 PAÍSES BAJOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	0	3	3
	41-50	0	3	3
TOTAL DIRECTOR		0	6	6
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	3	4	7
TOTAL MANAGER		3	5	8
LEADER	51-60	1	2	3
	41-50	4	9	13
	31-40	6	8	14
	21-30	3	2	5
TOTAL LEADER		14	21	35
STAFF	51-60	0	2	2
	41-50	1	2	3
	31-40	5	5	10
	21-30	7	5	12
TOTAL STAFF		13	14	27
TOTAL PAÍSES BAJOS		30	47	77

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 PORTUGAL

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
	41-50	1	6	7
TOTAL PARTNER		1	7	8
DIRECTOR	51-60	1	2	3
	41-50	7	18	25
	31-40	3	5	8
TOTAL DIRECTOR		11	25	36
MANAGER	41-50	11	13	24
	31-40	12	28	40
	21-30	1	0	1
TOTAL MANAGER		24	41	65
LEADER	51-60	2	14	16
	41-50	26	70	96
	31-40	61	129	190
	21-30	30	45	75
TOTAL LEADER		119	258	377
STAFF	>60	0	2	2
	51-60	1	5	6
	41-50	27	27	54
	31-40	101	165	266
	21-30	238	322	560
	<20	1	4	5
TOTAL STAFF		368	525	893
TOTAL PORTUGAL		523	856	1.379

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	2	2
	41-50	0	4	4
TOTAL PARTNER		0	6	6
DIRECTOR	51-60	1	5	6
	41-50	1	11	12
	31-40	0	3	3
TOTAL DIRECTOR		2	19	21
MANAGER	51-60	1	3	4
	41-50	3	10	13
	31-40	4	7	11
TOTAL MANAGER		8	20	28
LEADER	>60	0	1	1
	51-60	4	27	31
	41-50	12	37	49
	31-40	32	49	81
	21-30	6	6	12
TOTAL LEADER		54	120	174
STAFF	>60	2	1	3
	51-60	3	10	13
	41-50	5	11	16
	31-40	32	22	54
	21-30	22	33	55
TOTAL STAFF		64	77	141
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)		128	242	370

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	>60	0	2	2
	51-60	2	22	24
	41-50	1	27	28
	31-40	0	1	1
TOTAL TOP EXECUTIVE		3	52	55
EXECUTIVE	>60	2	3	5
	51-60	4	40	44
	41-50	13	60	73
	31-40	4	10	14
TOTAL EXECUTIVE		23	113	136
MIDDLE MANAGEMENT	>60	7	20	27
	51-60	24	95	119
	41-50	48	212	260
	31-40	42	159	201
	21-30	5	15	20
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		126	501	627
PROFESSIONAL	>60	2	11	13
	51-60	12	40	52
	41-50	70	105	175
	31-40	130	176	306
	21-30	66	78	144
	<20	0	1	1
TOTAL PROFESSIONAL		280	411	691
JUNIOR	51-60	2	1	3
	31-40	1	2	3
	21-30	4	13	17
	<20	0	1	1
TOTAL JUNIOR		7	17	24
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)		439	1.094	1.533

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 RUMANIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	41-50	1	2	3
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	2	3
EXECUTIVE	>60	0	1	1
	51-60	12	11	23
	41-50	40	66	106
	31-40	63	49	112
	21-30	0	4	4
TOTAL EXECUTIVE		115	131	246
MIDDLE MANAGEMENT	>60	0	2	2
	51-60	1	5	6
	41-50	20	18	38
	31-40	60	92	152
	21-30	14	22	36
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		95	139	234
PROFESSIONAL	>60	1	0	1
	51-60	3	1	4
	41-50	28	15	43
	31-40	144	111	255
	21-30	92	123	215
TOTAL PROFESSIONAL		268	250	518
JUNIOR	41-50	4	0	4
	31-40	14	16	30
	21-30	100	108	208
TOTAL JUNIOR		118	124	242
TOTAL RUMANIA		597	646	1.243

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 SUIZA (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	41-50	0	2	2
	31-40	1	1	2
TOTAL MANAGER		1	3	4
LEADER	31-40	1	5	6
TOTAL LEADER		1	5	6
STAFF	51-60	0	1	1
	41-50	1	3	4
	31-40	1	0	1
TOTAL STAFF		2	4	6
TOTAL SUIZA (FORMER EVERIS)		4	14	18

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 1 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR PAÍS

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

REST OF EMEA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	51-60	0	3	3
	41-50	1	0	1
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	3	4
EXECUTIVE	41-50	0	6	6
	31-40	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE		0	7	7
MIDDLE MANAGEMENT	51-60	0	2	2
	41-50	1	2	3
	31-40	2	0	2
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		3	4	7
PROFESSIONAL	51-60	0	1	1
	41-50	2	13	15
	31-40	21	61	82
	21-30	13	75	88
TOTAL PROFESSIONAL		36	150	186
JUNIOR	41-50	1	2	3
	31-40	12	10	22
	21-30	34	86	120
TOTAL JUNIOR		47	98	145
TOTAL REST OF EMEA		87	262	349

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ARGENTINA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	2	2
	41-50	1	0	1
TOTAL PARTNER		1	2	3
DIRECTOR	51-60	1	3	4
	41-50	2	6	8
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		3	10	13
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	2	5	7
	31-40	7	14	21
	21-30	4	7	11
TOTAL MANAGER		13	27	40
LEADER	>60	1	3	4
	51-60	4	15	19
	41-50	21	45	66
	31-40	43	84	127
	21-30	10	31	41
TOTAL LEADER		79	178	257
STAFF	>60	0	5	5
	51-60	6	9	15
	41-50	21	41	62
	31-40	68	132	200
	21-30	89	255	344
	<20	1	2	3
TOTAL STAFF		185	444	629
TOTAL ARGENTINA		281	661	942

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	1	3	4
	41-50	0	5	5
	31-40	0	2	2
TOTAL PARTNER		1	10	11
EXECUTIVE DIRECTOR	>60	1	1	2
	51-60	0	3	3
	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	6	7
DIRECTOR	>60	1	2	3
	51-60	4	8	12
	41-50	10	31	41
	31-40	1	6	7
TOTAL DIRECTOR		16	47	63
MANAGER	>60	0	3	3
	51-60	5	12	17
	41-50	27	51	78
	31-40	15	49	64
	21-30	2	2	4
TOTAL MANAGER		49	117	166
LEADER	>60	7	20	27
	51-60	39	78	117
	41-50	72	177	249
	31-40	107	305	412
	21-30	26	99	125
TOTAL LEADER		251	679	930
STAFF	>60	8	38	46
	51-60	47	98	145
	41-50	145	320	465
	31-40	447	968	1415
	21-30	518	1236	1754
	<20	18	26	44
TOTAL STAFF		1.183	2.686	3.869
TOTAL BRASIL		1.501	3.545	5.046

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)



CHILE

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	2	2
TOTAL PARTNER		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	0	3	3
	41-50	5	13	18
	31-40	2	5	7
TOTAL DIRECTOR		7	21	28
MANAGER	51-60	0	5	5
	41-50	14	19	33
	31-40	4	27	31
TOTAL MANAGER		18	51	69
LEADER	>60	0	4	4
	51-60	7	16	23
	41-50	35	96	131
	31-40	59	172	231
	21-30	6	24	30
TOTAL LEADER		107	312	419
STAFF	>60	3	5	8
	51-60	11	24	35
	41-50	45	92	137
	31-40	144	390	534
	21-30	111	422	533
	<20	0	2	2
TOTAL STAFF		314	935	1.249
TOTAL CHILE		446	1.322	1.768

ANEXO 3
**Desglose de
 indicadores no
 financieros**

**INDICADOR 1
 DISTRIBUCIÓN DE
 PLANTILLA POR PAÍS**

Número total y
 distribución de
 empleados por sexo,
 edad, país y
 clasificación
 profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 **COLOMBIA**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	2	2
	31-40	0	2	2
TOTAL PARTNER		0	4	4
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	1	2
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	1	2
DIRECTOR	51-60	2	2	4
	41-50	1	5	6
	31-40	0	4	4
TOTAL DIRECTOR		3	11	14
MANAGER	51-60	1	4	5
	41-50	12	8	20
	31-40	6	11	17
TOTAL MANAGER		19	23	42
LEADER	51-60	3	14	17
	41-50	29	43	72
	31-40	55	87	142
	21-30	13	20	33
TOTAL LEADER		100	164	264
STAFF	>60	3	4	7
	51-60	10	26	36
	41-50	27	85	112
	31-40	134	222	356
	21-30	195	396	591
	<20	5	18	23
TOTAL STAFF		374	751	1.125
TOTAL COLOMBIA		497	954	1.451

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 ECUADOR

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	31-40	0	8	8
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		0	9	9
STAFF	41-50	1	3	4
	31-40	9	18	27
	21-30	10	36	46
TOTAL STAFF		20	57	77
TOTAL ECUADOR		20	66	86

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	2	2
TOTAL PARTNER		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	1	7	8
	41-50	2	15	17
	31-40	2	3	5
TOTAL DIRECTOR		5	25	30
MANAGER	51-60	0	2	2
	41-50	7	7	14
	31-40	11	16	27
TOTAL MANAGER		18	25	43
LEADER	>60	0	6	6
	51-60	1	26	27
	41-50	34	78	112
	31-40	71	164	235
	21-30	22	59	81
TOTAL LEADER		128	333	461
STAFF	>60	3	5	8
	51-60	18	43	61
	41-50	68	101	169
	31-40	229	353	582
	21-30	273	615	888
	<20	3	0	3
TOTAL STAFF		594	1.117	1.711
TOTAL MÉXICO		745	1.503	2.248

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	>60	0	1	1
	51-60	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	2	2
DIRECTOR	51-60	3	8	11
	41-50	4	6	10
	31-40	2	3	5
TOTAL DIRECTOR		9	17	26
MANAGER	51-60	2	6	8
	41-50	12	28	40
	31-40	12	15	27
	21-30	0	1	1
TOTAL MANAGER		26	50	76
LEADER	>60	3	4	7
	51-60	5	17	22
	41-50	55	155	210
	31-40	88	311	399
	21-30	26	75	101
TOTAL LEADER		177	562	739
STAFF	>60	2	2	4
	51-60	6	30	36
	41-50	73	212	285
	31-40	442	978	1420
	21-30	658	1499	2157
	<20	6	10	16
TOTAL STAFF		1.187	2.731	3.918
TOTAL PERÚ		1.399	3.364	4.763

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 1
DISTRIBUCIÓN DE
PLANTILLA POR PAÍS

Número total y
distribución de
empleados por sexo,
edad, país y
clasificación
profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
	41-50	0	3	3
TOTAL PARTNER		0	4	4
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	0	1	1
	41-50	0	6	6
TOTAL DIRECTOR		0	7	7
MANAGER	41-50	1	5	6
TOTAL MANAGER		1	5	6
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	2	8	10
	31-40	3	12	15
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		5	22	27
STAFF	>60	1	2	3
	51-60	2	8	10
	41-50	5	9	14
	31-40	11	11	22
	21-30	6	2	8
TOTAL STAFF		25	32	57
TOTAL USA		31	71	102

ANEXO 3
**Desglose de
 indicadores no
 financieros**

**INDICADOR 1
 DISTRIBUCIÓN DE
 PLANTILLA POR PAÍS**

Número total y
 distribución de
 empleados por sexo,
 edad, país y
 clasificación
 profesional

(A cierre de ejercicio fiscal)

 **MARRUECOS**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	41-50	0	3	3
TOTAL MANAGER		0	3	3
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	0	4	4
	31-40	3	9	12
TOTAL LEADER		3	14	17
STAFF	41-50	1	4	5
	31-40	44	61	105
	21-30	159	164	323
	<20	0	1	1
TOTAL STAFF		204	230	434
TOTAL MARRUECOS		207	248	455

	Femenino	Masculino	Total
TOTAL GENERAL	15.804	34.395	50.199

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2.1

Número total y modalidades de contrato por sexo, edad y clasificación profesional



ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	1	0	1
	TOTAL PARTNER		1	0	1
	DIRECTOR	51-60	0	5	5
		41-50	0	3	3
		31-40	0	2	2
	TOTAL DIRECTOR		0	10	10
	MANAGER	51-60	0	2	2
		41-50	2	5	7
		31-40	1	2	3
	TOTAL MANAGER		3	9	12
	LEADER	>60	0	1	1
		51-60	1	2	3
		41-50	2	10	12
		31-40	14	11	25
		21-30	2	4	6
	TOTAL LEADER		19	28	47
	STAFF	>60	0	2	2
		51-60	3	10	13
		41-50	12	24	36
		31-40	40	34	74
21-30		45	27	72	
TOTAL STAFF		100	97	197	
TOTAL INDEFINIDO			123	144	267
TOTAL BÉLGICA			123	144	267

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de
contrato de trabajo,
por sexo, edad y
clasificación
profesional



DACH

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	>60	1	6	7	
		51-60	3	51	54	
		41-50	3	19	22	
		31-40	0	4	4	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			7	80	87
	EXECUTIVE	>60	5	31	36	
		51-60	10	106	116	
		41-50	6	64	70	
		31-40	2	21	23	
	TOTAL EXECUTIVE			23	222	245
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	6	46	52	
		51-60	16	139	155	
		41-50	16	110	126	
		31-40	30	89	119	
		21-30	2	2	4	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			70	386	456
	PROFESSIONAL	>60	5	39	44	
		51-60	29	105	134	
		41-50	40	123	163	
		31-40	153	261	414	
21-30		87	103	190		
TOTAL PROFESSIONAL			314	631	945	
JUNIOR	>60	0	1	1		
	51-60	8	1	9		
	41-50	2	5	7		
	31-40	39	58	97		
	21-30	89	136	225		
	<20	1	1	2		
TOTAL JUNIOR			139	202	341	
TOTAL INDEFINIDO			553	1.521	2.074	

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PARCIAL	TOP EXECUTIVE	>60	0	6	6	
		51-60	1	3	4	
		31-40	0	1	1	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			1	10	11
	EXECUTIVE	>60	3	3	6	
		51-60	2	6	8	
		41-50	3	2	5	
		31-40	1	1	2	
	TOTAL EXECUTIVE			9	12	21
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	4	10	14	
		51-60	7	12	19	
		41-50	13	9	22	
		31-40	11	4	15	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			35	35	70
	PROFESSIONAL	>60	13	6	19	
		51-60	30	14	44	
		41-50	46	8	54	
		31-40	58	15	73	
		21-30	7	11	18	
	TOTAL PROFESSIONAL			154	54	208
JUNIOR	>60	4	0	4		
	51-60	1	0	1		
	41-50	3	0	3		
	31-40	7	3	10		
	21-30	10	8	18		
TOTAL JUNIOR			25	11	36	
TOTAL PARCIAL			224	122	346	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

DACH

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORAL	EXECUTIVE	>60	1		1
	TOTAL EXECUTIVE		1	0	1
	MIDDLE MANAGEMENT	>60		1	1
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		0	1	1
	PROFESSIONAL	>60	1	1	2
	TOTAL PROFESSIONAL		1	1	2
	JUNIOR	21-30	0	1	1
	TOTAL JUNIOR		0	1	1
TOTAL TEMPORAL			2	3	5
TOTAL DACH			779	1.646	2.425

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de
contrato de trabajo,
por sexo, edad y
clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	>60	1	3	4	
		51-60	7	56	63	
		41-50	11	95	106	
		31-40	0	2	2	
	TOTAL PARTNER			19	156	175
	EXECUTIVE DIRECTOR	>60	0	2	2	
		51-60	11	23	34	
		31-40	10	49	59	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			21	74	95
	DIRECTOR	>60	0	5	5	
		51-60	9	27	36	
		41-50	42	143	185	
		31-40	6	32	38	
	TOTAL DIRECTOR			57	207	264
	MANAGER	>60	0	2	2	
		51-60	23	50	73	
		41-50	133	274	407	
		31-40	79	200	279	
		21-30	1	2	3	
	TOTAL MANAGER			236	528	764
	LEADER	>60	6	10	16	
		51-60	96	218	314	
		41-50	472	976	1448	
		31-40	646	1.407	2053	
		21-30	176	339	515	
TOTAL LEADER			1.396	2.950	4.346	
STAFF	>60	26	30	56		
	51-60	277	332	609		
	41-50	902	1230	2132		
	31-40	1449	2844	4293		
	21-30	1503	4851	6354		
	<20	4	24	28		
TOTAL STAFF			4.161	9.311	13.472	
TOTAL INDEFINIDO			5.890	13.226	19.116	



ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PARCIAL	DIRECTOR	51-60	0	1	1	
		41-50	0	1	1	
	TOTAL DIRECTOR			0	2	2
	MANAGER	>60	0	1	1	
		41-50	0	2	2	
		31-40	0	1	1	
	TOTAL MANAGER			0	4	4
	LEADER	>60	1	0	1	
		41-50	3	1	4	
		31-40	1	3	4	
	TOTAL LEADER			5	4	9
	STAFF	>60	8	6	14	
		51-60	73	27	100	
		41-50	90	25	115	
31-40		60	31	91		
21-30		63	88	151		
<20		0	2	2		
TOTAL STAFF			294	179	473	
TOTAL PARCIAL			299	189	488	
TEMPORAL	STAFF	51-60	2	0	2	
		41-50	6	8	14	
		31-40	9	27	36	
		21-30	15	117	132	
		<20	0	1	1	
	TOTAL STAFF			32	153	185
TOTAL TEMPORAL			32	153	185	
TOTAL ESPAÑA			6.221	13.568	19.789	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	DIRECTOR	51-60	1	0	1	
	TOTAL DIRECTOR		1	0	1	
	MANAGER	>60		0	1	1
		41-50		0	2	2
	TOTAL MANAGER		0	3	3	
	LEADER	51-60		0	1	1
		41-50		1	1	2
		31-40		2	4	6
		21-30		1	0	1
	TOTAL LEADER		4	6	10	
	STAFF	51-60		1	1	2
		41-50		1	3	4
		31-40		4	8	12
21-30			5	13	18	
TOTAL STAFF		11	25	36		
TOTAL PARCIAL			16	34	50	
TEMPORAL	STAFF	21-30	1	0	1	
	TOTAL STAFF		1	0	1	
TOTAL TEMPORAL			1	0	1	
TOTAL FRANCIA			17	34	51	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	51-60	0	1	1
		41-50	0	3	3
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	5	5
	LEADER	41-50	0	11	11
		31-40	1	6	7
	TOTAL LEADER		1	17	18
	STAFF	41-50	1	3	4
		31-40	9	21	30
		21-30	5	8	13
	TOTAL STAFF		15	32	47
TOTAL INDEFINIDO		16	55	71	
TOTAL GRECIA		16	55	71	

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

**INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO**

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 ITALIA (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	2	2	
		41-50	0	3	3	
	TOTAL PARTNER			0	5	5
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1	
		41-50	0	1	1	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			1	1	2
	DIRECTOR	>60	0	1	1	
		51-60	1	5	6	
		41-50	3	18	21	
	TOTAL DIRECTOR			4	24	28
	MANAGER	51-60	1	2	3	
		41-50	3	11	14	
		31-40	4	22	26	
	TOTAL MANAGER			8	35	43
	LEADER	51-60	6	17	23	
		41-50	23	60	83	
		31-40	38	129	167	
		21-30	11	20	31	
	TOTAL LEADER			78	226	304
	STAFF	51-60	4	4	8	
41-50		17	20	37		
31-40		87	149	236		
21-30		80	203	283		
<20		0	2	2		
TOTAL STAFF			188	378	566	
TOTAL INDEFINIDO			279	669	948	
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)			279	669	948	

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

**INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO**

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	>60	0	4	4	
		51-60	6	37	43	
		41-50	2	11	13	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			8	52	60
	EXECUTIVE	>60	1	10	11	
		51-60	8	53	61	
		41-50	6	24	30	
		31-40	0	3	3	
	TOTAL EXECUTIVE			15	90	105
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	4	22	26	
		51-60	51	125	176	
		41-50	40	127	167	
		31-40	14	50	64	
		21-30	0	1	1	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			109	325	434
	PROFESSIONAL	>60	14	33	47	
		51-60	138	320	458	
		41-50	198	492	690	
		31-40	326	692	1018	
		21-30	119	273	392	
	TOTAL PROFESSIONAL			795	1.810	2.605
JUNIOR	>60	1	0	1		
	51-60	4	3	7		
	41-50	11	24	35		
	31-40	95	203	298		
	21-30	267	782	1049		
	<20	0	6	6		
TOTAL JUNIOR			378	1.018	1.396	
TOTAL INDEFINIDO			1.305	3.295	4.600	

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

**INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO**

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PARCIAL	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	2	0	2	
		41-50	1	0	1	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			3	0	3
	PROFESSIONAL	51-60	18	3	21	
		41-50	49	1	50	
		31-40	8	1	9	
	TOTAL PROFESSIONAL			75	5	80
	JUNIOR	>60	1	0	1	
		51-60	2	1	3	
		41-50	7	1	8	
		31-40	9	0	9	
		21-30	5	3	8	
	TOTAL JUNIOR			24	5	29
TOTAL PARCIAL			102	10	112	
TEMPORAL	EXECUTIVE	51-60	1	0	1	
	TOTAL EXECUTIVE			1	0	1
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	1	0	1	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			1	0	1
	PROFESSIONAL	51-60	0	1	1	
	TOTAL PROFESSIONAL			0	1	1
	JUNIOR	31-40	0	2	2	
		21-30	3	6	9	
TOTAL JUNIOR			3	8	11	
TOTAL TEMPORAL			5	9	14	
TOTAL ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)			1.412	3.314	4.726	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 LUXEMBURGO

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	2	2
	LEADER	51-60	0	1	1
		41-50	1	1	2
		31-40	1	0	1
	TOTAL LEADER		2	2	4
	STAFF	>60	0	2	2
		51-60	1	5	6
		41-50	7	23	30
		31-40	11	26	37
		21-30	1	8	9
	TOTAL STAFF		20	64	84
TOTAL INDEFINIDO			22	70	92
TOTAL LUXEMBURGO			22	70	92

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 PAÍSES BAJOS

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	3	3
		41-50	0	3	3
	TOTAL DIRECTOR		0	6	6
	MANAGER	51-60	0	1	1
		41-50	3	4	7
	TOTAL MANAGER		3	5	8
	LEADER	51-60	1	2	3
		41-50	4	9	13
		31-40	6	8	14
		21-30	3	2	5
	TOTAL LEADER		14	21	35
	STAFF	51-60	0	2	2
		41-50	1	2	3
		31-40	5	5	10
21-30		7	5	12	
TOTAL STAFF		13	14	27	
TOTAL INDEFINIDO			30	47	77
TOTAL PAÍSES BAJOS			30	47	77

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 PORTUGAL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1	
		41-50	1	6	7	
	TOTAL PARTNER			1	7	8
	DIRECTOR	51-60	1	2	3	
		41-50	7	18	25	
		31-40	3	5	8	
	TOTAL DIRECTOR			11	25	36
	MANAGER	41-50	11	13	24	
		31-40	12	28	40	
		21-30	1	0	1	
	TOTAL MANAGER			24	41	65
	LEADER	51-60	2	14	16	
		41-50	25	70	95	
		31-40	61	129	190	
		21-30	30	45	75	
TOTAL LEADER			118	258	376	
STAFF	>60	0	2	2		
	51-60	1	5	6		
	41-50	27	27	54		
	31-40	101	165	266		
	21-30	238	322	560		
TOTAL STAFF			368	525	893	
TOTAL INDEFINIDO			522	856	1.378	
PARCIAL	LEADER	41-50	1	0	1	
	TOTAL LEADER			1	0	1
TOTAL PARCIAL			1	0	1	
TOTAL PORTUGAL			523	856	1.379	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 REINO UNIDO (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	2	2	
		41-50	0	4	4	
	TOTAL PARTNER			0	6	6
	DIRECTOR	51-60	1	5	6	
		41-50	1	11	12	
		31-40	0	3	3	
	TOTAL DIRECTOR			2	19	21
	MANAGER	51-60	1	3	4	
		41-50	3	10	13	
		31-40	4	7	11	
	TOTAL MANAGER			8	20	28
	LEADER	>60	0	1	1	
		51-60	4	27	31	
		41-50	12	37	49	
		31-40	32	49	81	
		21-30	6	6	12	
	TOTAL LEADER			54	120	174
	STAFF	>60	2	1	3	
		51-60	3	10	13	
		41-50	5	11	16	
31-40		31	21	52		
TOTAL STAFF			62	75	137	
TOTAL INDEFINIDO			126	240	366	
PARCIAL	LEADER	31-40	1	1	2	
		21-30	1	1	2	
	TOTAL LEADER			2	2	4
TOTAL PARCIAL			2	2	4	
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)			128	242	370	

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	>60	0	2	2	
		51-60	2	22	24	
		41-50	1	27	28	
		31-40	0	1	1	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			3	52	55
	EXECUTIVE	>60	2	3	5	
		51-60	4	39	43	
		41-50	13	58	71	
		31-40	4	10	14	
	TOTAL EXECUTIVE			23	110	133
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	7	18	25	
		51-60	20	90	110	
		41-50	41	207	248	
		31-40	39	153	192	
		21-30	5	15	20	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			112	483	595
	PROFESSIONAL	>60	1	11	12	
		51-60	11	38	49	
		41-50	60	104	164	
		31-40	115	173	288	
		21-30	62	76	138	
		<20	0	1	1	
	TOTAL PROFESSIONAL			249	403	652
	JUNIOR	51-60	1	1	2	
31-40		0	2	2		
21-30		3	11	14		
<20		0	1	1		
TOTAL JUNIOR			4	15	19	
TOTAL INDEFINIDO			391	1.063	1.454	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PARCIAL	EXECUTIVE	51-60	0	1	1	
		41-50	0	1	1	
	TOTAL EXECUTIVE			0	2	2
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	3	2	5	
		41-50	4	1	5	
		31-40	3	0	3	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			10	3	13
	PROFESSIONAL	51-60	1	0	1	
		41-50	6	0	6	
		31-40	6	0	6	
	TOTAL PROFESSIONAL			13	0	13
	JUNIOR	51-60	1	0	1	
	TOTAL JUNIOR			1	0	1
	TOTAL PARCIAL			24	5	29

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORAL	EXECUTIVE	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE		0	1	1
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	0	2	2
		51-60	1	3	4
		41-50	3	4	7
		31-40	0	6	6
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		4	15	19
	PROFESSIONAL	>60	1	0	1
		51-60	0	2	2
		41-50	4	1	5
		31-40	9	3	12
		21-30	4	2	6
	TOTAL PROFESSIONAL		18	8	26
	JUNIOR	31-40	1	0	1
		21-30	1	2	3
TOTAL JUNIOR		2	2	4	
TOTAL TEMPORAL			24	26	50
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)			439	1.094	1.533

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 RUMANIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	41-50	1	2	3	
	TOTAL TOP EXECUTIVE		1	2	3	
	EXECUTIVE	>60		0	1	1
		51-60		11	11	22
		41-50		40	66	106
		31-40		60	48	108
		21-30		0	4	4
	TOTAL EXECUTIVE			111	130	241
	MIDDLE MANAGEMENT	>60		0	2	2
		51-60		1	4	5
		41-50		18	18	36
		31-40		60	90	150
		21-30		14	22	36
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			93	136	229
	PROFESSIONAL	51-60		3	1	4
		41-50		26	15	41
		31-40		142	110	252
		21-30		91	122	213
		TOTAL PROFESSIONAL			262	248
	JUNIOR	41-50		4	0	4
31-40			14	16	30	
21-30			75	71	146	
TOTAL JUNIOR			93	87	180	
TOTAL INDEFINIDO			560	603	1.163	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 RUMANIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PARCIAL	EXECUTIVE	51-60	1	0	1	
		31-40	3	1	4	
	TOTAL EXECUTIVE			4	1	5
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	0	1	1	
		41-50	2	0	2	
		31-40	0	2	2	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			2	3	5
	PROFESSIONAL	>60	1	0	1	
		41-50	2	0	2	
		31-40	2	1	3	
		21-30	1	1	2	
	TOTAL PROFESSIONAL			6	2	8
	JUNIOR	21-30	25	37	62	
	TOTAL JUNIOR			25	37	62
TOTAL PARCIAL			37	43	80	
TOTAL RUMANÍA			597	646	1.243	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 SUIZA (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	2	2
		31-40	1	1	2
	TOTAL MANAGER		1	3	4
	LEADER	31-40	1	5	6
	TOTAL LEADER		1	5	6
	STAFF	51-60	0	1	1
		41-50	1	3	4
		31-40	1	0	1
	TOTAL STAFF		2	4	6
	TOTAL INDEFINIDO			4	14
TOTAL SUIZA (FORMER EVERIS)			4	14	18

REST OF EMEA

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	41-50	0	3	3	
		31-40	1	0	1	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			1	3	4
	EXECUTIVE	41-50	0	6	6	
		31-40	0	1	1	
	TOTAL EXECUTIVE			0	7	7
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	0	2	2	
		41-50	1	1	2	
		31-40	2	0	2	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			3	3	6
	PROFESSIONAL	51-60	0	1	1	
		41-50	2	10	12	
		31-40	14	26	40	
		21-30	2	3	5	
TOTAL PROFESSIONAL			18	40	58	
JUNIOR	41-50	1	2	3		
	31-40	9	5	14		
	21-30	12	13	25		
TOTAL JUNIOR			22	20	42	
TOTAL INDEFINIDO			44	73	117	
PARCIAL	PROFESSIONAL	41-50	0	1	1	
	TOTAL PROFESSIONAL			0	1	1
	SUPPORT	21-30	0	1	1	
	TOTAL SUPPORT			0	1	1
TOTAL PARCIAL			0	2	2	
TEMPORAL	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	0	1	1	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			0	1	1
	PROFESSIONAL	41-50	0	2	2	
		31-40	7	35	42	
		21-30	11	72	83	
	TOTAL PROFESSIONAL			18	109	127
JUNIOR	31-40	3	5	8		
	21-30	22	72	94		
TOTAL JUNIOR			25	77	102	
TOTAL TEMPORAL			43	187	230	
TOTAL REST OF EMEA			87	262	349	

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 **ARGENTINA**

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	LEADER	51-60	0	1	1	
		41-50	0	2	2	
		31-40	0	2	2	
	TOTAL LEADER			0	5	5
	STAFF	>60	0	1	1	
		51-60	0	1	1	
		41-50	0	1	1	
		31-40	0	3	3	
	TOTAL STAFF			0	6	6
	TOTAL INDEFINIDO			0	11	11
PARCIAL	PARTNER	51-60	0	2	2	
		41-50	1	0	1	
	TOTAL PARTNER			1	2	3
	DIRECTOR	51-60	1	3	4	
		41-50	2	6	8	
		31-40	0	1	1	
	TOTAL DIRECTOR			3	10	13
	MANAGER	>60	0	1	1	
		51-60	2	5	7	
		41-50	7	14	21	
		31-40	4	7	11	
	TOTAL MANAGER			13	27	40
	LEADER	>60	1	3	4	
		51-60	4	14	18	
		41-50	21	43	64	
		31-40	43	82	125	
		21-30	10	31	41	
	TOTAL LEADER			79	173	252
	STAFF	>60	0	4	4	
		51-60	6	8	14	
41-50		21	40	61		
31-40		68	129	197		
21-30		89	255	344		
<20		1	2	3		
TOTAL STAFF			185	438	623	
TOTAL PARCIAL			281	650	931	
TOTAL ARGENTINA			281	661	942	



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	1	3	4	
		41-50	0	5	5	
		31-40	0	2	2	
	TOTAL PARTNER			1	10	11
	EXECUTIVE DIRECTOR	>60	1	1	2	
		51-60	0	3	3	
		41-50	0	1	1	
	31-40	0	1	1		
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			1	6	7
	DIRECTOR	>60	1	2	3	
		51-60	4	8	12	
		41-50	10	31	41	
	31-40	1	6	7		
	TOTAL DIRECTOR			16	47	63
	MANAGER	>60		3	3	
		51-60	5	12	17	
		41-50	27	51	78	
		31-40	15	49	64	
	21-30	2	2	4		
	TOTAL MANAGER			49	117	166
	LEADER	>60	7	20	27	
		51-60	39	78	117	
		41-50	72	177	249	
31-40		107	305	412		
21-30	26	99	125			
TOTAL LEADER			251	679	930	
STAFF	>60	8	38	46		
	51-60	47	98	145		
	41-50	145	320	465		
	31-40	447	967	1.414		
	21-30	516	1.234	1.750		
<20	18	26	44			
TOTAL STAFF			1.181	2.683	3.864	
TOTAL INDEFINIDO			1.499	3.542	5.041	
TEMPORAL	STAFF	31-40	0	1	1	
		21-30	2	2	4	
TOTAL STAFF			2	3	5	
TOTAL TEMPORAL			2	3	5	
TOTAL BRASIL			1.501	3.545	5.046	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y
distribución de
modalidades de
contrato de trabajo,
por sexo, edad y
clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	3	3
		41-50	5	12	17
		31-40	2	5	7
	TOTAL DIRECTOR		7	20	27
	MANAGER	51-60	0	5	5
		41-50	14	18	32
		31-40	4	26	30
	TOTAL MANAGER		18	49	67
	LEADER	60	0	3	3
		51-60	7	16	23
		41-50	35	96	131
		31-40	58	169	227
		21-30	6	24	30
	TOTAL LEADER		106	308	414
	STAFF	60	3	5	8
		51-60	11	24	35
41-50		43	91	134	
31-40		144	390	534	
21-30		111	421	532	
-20		0	2	2	
TOTAL STAFF		312	933	1.245	
TOTAL INDEFINIDO			443	1.313	1.756

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



CHILE

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	LEADER	31-40	1	3	4
	TOTAL LEADER		1	3	4
	STAFF	41-50	2	1	3
		21-30	0	1	1
	TOTAL STAFF		2	2	4
TOTAL PARCIAL			3	5	8
TEMPORAL	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	2	2
	LEADER	>60	0	1	1
TOTAL LEADER		0	1	1	
TOTAL TEMPORAL			0	4	4
TOTAL CHILE			446	1.322	1.768

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	2	2	
		31-40	0	2	2	
	TOTAL PARTNER			0	4	4
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	1	2	
		TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			1	1
	DIRECTOR	51-60	2	2	4	
		41-50	1	5	6	
		31-40	0	4	4	
	TOTAL DIRECTOR			3	11	14
	MANAGER	51-60	1	4	5	
		41-50	12	8	20	
		31-40	6	11	17	
	TOTAL MANAGER			19	23	42
	LEADER	51-60	3	14	17	
		41-50	29	43	72	
31-40		55	87	142		
21-30		13	20	33		
TOTAL LEADER			100	164	264	
STAFF	>60	3	4	7		
	51-60	10	26	36		
	41-50	27	85	112		
	31-40	134	221	355		
	21-30	194	394	588		
	<20	5	16	21		
TOTAL STAFF			373	746	1.119	
TOTAL INDEFINIDO			496	949	1.445	
TEMPORAL	STAFF	31-40	0	1	1	
		21-30	1	2	3	
		<20	0	2	2	
TOTAL STAFF			1	5	6	
TOTAL TEMPORAL			1	5	6	
TOTAL COLOMBIA			497	954	1.451	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 ECUADOR

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	LEADER	31-40	0	8	8
		21-30	0	1	1
	TOTAL LEADER		0	9	9
	STAFF	41-50	1	3	4
		31-40	9	18	27
		21-30	10	36	46
	TOTAL STAFF		20	57	77
TOTAL INDEFINIDO			20	66	86
TOTAL ECUADOR			20	66	86

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	2	2
	TOTAL PARTNER		0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	1	5	6
		41-50	1	11	12
		31-40	2	3	5
	TOTAL DIRECTOR		4	19	23
	MANAGER	41-50	6	4	10
		31-40	9	13	22
	TOTAL MANAGER		15	17	32
	LEADER	>60	0	4	4
		51-60	1	11	12
		41-50	21	38	59
		31-40	47	95	142
		21-30	11	33	44
	TOTAL LEADER		80	181	261
	STAFF	>60	2	1	3
		51-60	5	7	12
		41-50	30	23	53
		31-40	75	71	146
		21-30	71	155	226
<20		2	0	2	
TOTAL STAFF		185	257	442	
TOTAL INDEFINIDO			284	477	761

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
TEMPORAL	DIRECTOR	51-60	0	2	2	
		41-50	1	4	5	
	TOTAL DIRECTOR			1	6	7
	MANAGER	51-60	0	2	2	
		41-50	1	3	4	
		31-40	2	3	5	
	TOTAL MANAGER			3	8	11
	LEADER	>60	0	2	2	
		51-60	0	15	15	
		41-50	13	40	53	
		31-40	24	69	93	
		21-30	11	26	37	
	TOTAL LEADER			48	152	200
	STAFF	>60	1	4	5	
		51-60	13	36	49	
		41-50	38	78	116	
		31-40	154	282	436	
		21-30	202	460	662	
		<20	1	0	1	
	TOTAL STAFF			409	860	1.269
TOTAL TEMPORAL			461	1.026	1.487	
TOTAL MÉXICO			745	1.503	2.248	

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	>60	0	1	1	
		51-60	0	1	1	
	TOTAL PARTNER			0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1	
		41-50	0	1	1	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			0	2	2
	DIRECTOR	51-60	3	7	10	
		41-50	4	6	10	
		31-40	2	3	5	
	TOTAL DIRECTOR			9	16	25
	MANAGER	51-60	2	6	8	
		41-50	12	28	40	
		31-40	12	15	27	
		21-30		1	1	
	TOTAL MANAGER			26	50	76
	LEADER	>60	3	4	7	
		51-60	5	17	22	
		41-50	55	155	210	
		31-40	88	311	399	
		21-30	26	75	101	
	TOTAL LEADER			177	562	739
STAFF	>60	2	2	4		
	51-60	6	30	36		
	41-50	73	211	284		
	31-40	441	976	1.417		
	21-30	657	1.499	2.156		
	<20	6	10	16		
TOTAL STAFF			1.185	2.728	3.913	
TOTAL INDEFINIDO			1.397	3.360	4.757	
PARCIAL	DIRECTOR	51-60	0	1	1	
		TOTAL DIRECTOR			0	1
	STAFF	31-40	1	2	3	
		21-30	1	0	1	
TOTAL STAFF			2	2	4	
TOTAL PARCIAL			2	3	5	
TEMPORAL	STAFF	41-50	0	1	1	
	TOTAL STAFF			0	1	1
TOTAL TEMPORAL			0	1	1	
TOTAL PERÚ			1.399	3.364	4.763	

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1	
		41-50	0	3	3	
	TOTAL PARTNER			0	4	4
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1	
		TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			0	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1	
		41-50	0	6	6	
	TOTAL DIRECTOR			0	7	7
	MANAGER	41-50	1	5	6	
		TOTAL MANAGER			1	5
	LEADER	51-60	0	1	1	
		41-50	2	8	10	
		31-40	3	12	15	
		21-30	0	1	1	
		TOTAL LEADER			5	22
	STAFF	>60	1	2	3	
		51-60	2	8	10	
41-50		5	8	13		
31-40		10	8	18		
21-30		5	2	7		
TOTAL STAFF			23	28	51	
TOTAL INDEFINIDO			29	67	96	
TEMPORAL	STAFF	41-50	0	1	1	
		31-40	1	3	4	
		21-30	1	0	1	
	TOTAL STAFF			2	4	6
TOTAL TEMPORAL			2	4	6	
TOTAL USA			31	71	102	

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

**INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO**

2.1

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional

 **MARRUECOS**

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	3	3
	TOTAL MANAGER		0	3	3
	LEADER	51-60	0	1	1
		41-50	0	4	4
		31-40	3	9	12
	TOTAL LEADER		3	14	17
	STAFF	41-50	1	4	5
		31-40	44	61	105
		21-30	159	164	323
		<20	0	1	1
	TOTAL STAFF		204	230	434
	TOTAL INDEFINIDO		207	248	455
TOTAL MARRUECOS		207	248	455	

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL	15.804	34.395	50.199

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional



ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	1,0	0	1,0
	TOTAL PARTNER		1,0	0	1,0
	DIRECTOR	51-60	0	5,0	5,0
		41-50	0	3,8	3,8
		31-40	0	1,3	1,3
	TOTAL DIRECTOR		0	10,1	10,1
	MANAGER	51-60	0	2,0	2,0
		41-50	2,2	5,8	8,0
		31-40	1,4	1,3	2,8
	TOTAL MANAGER		3,6	9,2	12,8
	LEADER	60	0	1,0	1,0
		51-60	1,0	3,1	4,1
		41-50	3,9	10,0	13,9
		31-40	15,8	11,2	27,0
		21-30	1,8	2,3	4,1
	TOTAL LEADER		22,5	27,6	50,1
	STAFF	60	0	2,0	2,0
		51-60	2,8	8,5	11,3
		41-50	8,7	25,9	34,6
		31-40	38,4	34,3	72,8
21-30		35,4	24,6	60,0	
-20	0	0,1	0,1		
TOTAL STAFF		85,3	95,4	180,7	
TOTAL INDEFINIDO			112,3	142,3	254,6
TEMPORAL	STAFF	21-30	0,25	0	0,25
	TOTAL STAFF		0,25	0	0,25
TOTAL TEMPORAL			0,25	0	0,25
TOTAL BÉLGICA			112,6	142,3	254,8

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	60	1	7,4	8,4	
		51-60	3	50,8	53,8	
		41-50	1,3	16,8	18,2	
		31-40	0	3,4	3,4	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			5,3	78,5	83,8
	EXECUTIVE	60	6,4	30,3	36,8	
		51-60	10,1	107,3	117,3	
		41-50	5,5	58,9	64,4	
		31-40	2,2	20,3	22,4	
	TOTAL EXECUTIVE			24,2	216,8	240,9
	MIDDLE MANAGEMENT	60	6	48,0	54	
		51-60	15,3	135,5	150,8	
		41-50	15,4	114,8	130,2	
		31-40	23,9	75,5	99,4	
		21-30	0,4	1,3	1,7	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			61	375	436
	PROFESSIONAL	60	6,8	39,6	46,4	
		51-60	30	106,8	136,8	
		41-50	40,7	129,6	170,3	
		31-40	147,3	281,9	429,3	
		21-30	72,2	89,2	161,3	
	TOTAL PROFESSIONAL			297	647,1	944,1
	JUNIOR	60	0	1	1	
51-60		6,8	0,9	7,8		
41-50		3	5	8		
31-40		39,5	54	93,5		
21-30		78,7	115	193,7		
-20	0,1	0,7	0,8			
TOTAL JUNIOR			128,1	176,6	304,7	
TOTAL INDEFINIDO			515,6	1493,9	2009,5	

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PARCIAL	TOP EXECUTIVE	60	0	5,1	5,1	
		51-60	1	4,5	5,5	
		41-50	0,9	0	0,9	
		31-40	0,1	0,1	0,2	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			2	9,7	11,7
	EXECUTIVE	60	1,6	3,8	5,4	
		51-60	2,0	7,9	9,9	
		41-50	2,6	2	4,6	
		31-40	0,5	1,6	2,1	
	TOTAL EXECUTIVE			6,7	15,3	22
	MIDDLE MANAGEMENT	60	4	8,3	12,3	
		51-60	6,4	11,6	18	
		41-50	12,4	6,7	19,1	
		31-40	10,7	4	14,7	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			33,5	30,6	64,1
	PROFESSIONAL	60	12,8	8	20,8	
		51-60	30,6	13,2	43,8	
		41-50	44,5	8,9	53,4	
		31-40	61,4	18,6	80	
		21-30	5,6	8,5	14,1	
TOTAL PROFESSIONAL			154,8	57,2	212	
JUNIOR	60	4,3	0,4	4,7		
	51-60	2,1	0	2,1		
	41-50	3,8	0	3,8		
	31-40	6,7	1,3	8		
	21-30	6,58	10,25	16,83		
TOTAL JUNIOR			23,3	12	35,3	
TOTAL PARCIAL			220,3	124,8	345,1	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



DACH

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
TEMPORAL	TOP EXECUTIVE	60	0	0,3	0,3	
		51-60	0	0,8	0,8	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			0	1,1	1,1
	EXECUTIVE	60	0,6	0	0,6	
		TOTAL EXECUTIVE			0,6	0
	MIDDLE MANAGEMENT	60	0	0,8	0,8	
		TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			0	0,8
	PROFESSIONAL	60	1,5	0,3	1,8	
		41-50	0,1	0	0,1	
		31-40	0,8	0,1	0,8	
	TOTAL PROFESSIONAL			2,3	0,4	2,8
	JUNIOR	41-50	0	0,5	0,5	
		21-30	0	0,4	0,4	
	TOTAL JUNIOR			0	0,9	0,9
TOTAL TEMPORAL			2,9	3,3	6,2	
TOTAL DACH			738,8	1621,9	2360,8	



ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	60	1,0	3,0	4,0	
		51-60	7,2	57,6	64,8	
		41-50	10,8	95,0	105,8	
		31-40	0	2,0	2,0	
	TOTAL PARTNER			17,9	157,6	175,5
	EXECUTIVE DIRECTOR	60	0	2,0	2,0	
		51-60	10,6	23,1	33,7	
		41-50	10,6	48,8	59,3	
		31-40	0	0,3	0,3	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			21,2	74,2	95,3
	DIRECTOR	60	0	5,0	5,0	
		51-60	9,0	30,3	39,3	
		41-50	42,5	149,5	192,0	
		31-40	6,0	32,1	38,1	
	TOTAL DIRECTOR			57,5	216,8	274,3
	MANAGER	60	0,7	1,8	2,4	
		51-60	22,3	51,0	73,3	
		41-50	121,3	276,8	398,2	
		31-40	69,7	179,4	249,1	
		21-30	1,0	0,5	1,5	
	TOTAL MANAGER			214,9	509,5	724,4
	LEADER	60	7,3	10,3	17,6	
		51-60	91,8	216,3	308,0	
		41-50	465,6	966,6	1.432,2	
		31-40	614,0	1.315,8	1.929,8	
		21-30	118,8	231,0	349,8	
	TOTAL LEADER			1.297,3	2.740,0	4.037,3
	STAFF	60	20,4	30,8	51,3	
51-60		246,0	328,4	574,4		
41-50		849,8	1.242,3	2.092,1		
31-40		1.465,6	2.940,2	4.405,8		
21-30		1.395,3	4.595,8	5.991,1		
-20		1,7	60,4	78,1		
TOTAL STAFF			3.978,8	9.152,9	13.131,7	
TOTAL INDEFINIDO			5.588,6	12.851,0	18.439,6	

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	PARTNER	60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	60	0	1	1
		41-50	0	2	2
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	4	4
	LEADER	51-60	0,5	0,8	1,3
		41-50	1,5	1,7	3,2
		31-40	1	2,6	3,6
	TOTAL LEADER		3	5,1	8,1
	STAFF	60	5,2	3,6	8,8
		51-60	37,3	12,8	50,1
		41-50	47,8	14,8	62,7
31-40		33,5	21,1	54,6	
21-30		36,8	65,6	102,3	
-20		0	1	1	
TOTAL STAFF		160,5	118,9	279,4	
TOTAL PARCIAL			163,5	130,0	293,5
TEMPORAL	STAFF	51-60	2,3	0,7	3,0
		41-50	6,0	11,5	17,5
		31-40	9,9	53,2	63,1
		21-30	21,5	231,8	253,3
		-20	0	0,6	0,6
	TOTAL STAFF		39,8	297,7	337,4
TOTAL TEMPORAL		39,8	297,7	337,4	
TOTAL ESPAÑA			5.791,8	13.278,7	19.070,5

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país, sexo y
clasificación profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	DIRECTOR	51-60	1	0,2	1,2
	TOTAL DIRECTOR		1	0,2	1,2
	MANAGER	51-60	0	0,6	0,6
		41-50	0	1,3	1,3
		31-40	0	0,3	0,3
	TOTAL MANAGER		0	2,2	2,2
	LEADER	51-60	0	1,4	1,4
		41-50	1	1	2
		31-40	2,3	4,8	7,1
		21-30	0,4	0	0,4
	TOTAL LEADER		3,8	7,2	10,9
	STAFF	51-60	1	1	2,0
		41-50	1,6	2,8	4,4
		31-40	3,8	6,5	10,3
21-30		4,8	6,1	10,9	
TOTAL STAFF		11,3	16,4	27,7	
TOTAL INDEFINIDO			16,0	25,9	41,9
TEMPORAL	STAFF	21-30	0,1	0	0,1
	TOTAL STAFF		0,1	0	0,1
TOTAL TEMPORAL			0,1	0	0,1
TOTALFRANCIA			16,1	25,9	42,0

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	0,4	0,4
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	0,4	0,4
	MANAGER	51-60	0	0,2	0,2
		41-50	0	1,8	1,8
		31-40	0	0,6	0,6
	TOTAL MANAGER		0	2,5	2,5
	LEADER	41-50	1,1	6,4	7,5
		31-40	0,2	3,5	3,7
		21-30	0	0,3	0,3
	TOTAL LEADER		1,3	10,3	11,5
	STAFF	41-50	0,8	2,3	3,1
		31-40	4,6	12,3	16,8
		21-30	2,6	3,0	5,6
	TOTAL STAFF		8,0	17,5	25,5
TOTAL INDEFINIDO			9,3	30,7	39,9
TOTAL GRECIA			9,3	30,7	39,9

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 ITALIA (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	2	2	
		41-50	0	3	3	
	TOTAL PARTNER			0	5	5
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1	
		41-50	0	1	1	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			1	1	2
	DIRECTOR	60	0	1	1	
		51-60	1	5,7	6,7	
		41-50	3	18,2	21,2	
		31-40	0	0,1	0,1	
	TOTAL DIRECTOR			4	24,9	28,9
	MANAGER	51-60	0,6	2	2,6	
		41-50	2,7	12	14,7	
		31-40	3,1	19,5	22,6	
	TOTAL MANAGER			6,3	33,5	39,8
	LEADER	51-60	6,4	17,2	23,6	
		41-50	24,9	63	87,9	
		31-40	41,3	139	180,3	
		21-30	7,5	17,1	24,6	
	TOTAL LEADER			80,1	236,3	316,3
	STAFF	60	0	0,3	0,3	
		51-60	4	4	8	
		41-50	15,8	21,3	37	
31-40		95,3	163,5	258,8		
21-30		78,3	203,8	282		
-20		0,3	2,7	2,9		
TOTAL STAFF			193,5	395,4	588,9	
TOTAL INDEFINIDO			284,9	696,1	981	
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)			284,9	696,1	981	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	60	0,6	4	4,6	
		51-60	6,1	35,9	42	
		41-50	1,9	12,3	14,3	
		31-40	0	0,1	0,1	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			8,6	52,3	60,9
	EXECUTIVE	60	0,9	9,7	10,6	
		51-60	7,5	49,8	57,3	
		41-50	5,7	24,8	30,5	
		31-40	0,1	2,5	2,6	
	TOTAL EXECUTIVE			14,2	86,8	101
	MIDDLE MANAGEMENT	60	4,5	20,3	24,8	
		51-60	48,3	121,1	169,3	
		41-50	36,3	116,3	152,6	
		31-40	12,7	43,8	56,5	
		21-30	0	0,5	0,5	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			101,8	301,9	403,7
	PROFESSIONAL	60	13,1	33,2	46,3	
		51-60	137,4	329,8	467,2	
		41-50	199,0	521,8	720,8	
		31-40	292,5	655,7	948,2	
		21-30	86,1	202,6	288,7	
	TOTAL PROFESSIONAL			728,1	1743	2471,1
	JUNIOR	60	1	0,5	1,5	
		51-60	6,1	7,8	13,8	
41-50		12,4	28,9	41,3		
31-40		108,7	219,5	328,2		
21-30		211,4	610,8	822,2		
<20		0,1	3	3,1		
TOTAL JUNIOR			339,7	870,4	1210,1	
TOTAL INDEFINIDO			1192,3	3054,5	4246,8	

ANEXO 3

**Desglose de
indicadores no
financieros**

INDICADOR 2

TIPOS DE CONTRATO
2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PARCIAL	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	1	0	1	
		41-50	0,2	0	0,2	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			1,2	0	1,2
	PROFESSIONAL	>60	0,1	0	0,1	
		51-60	19,5	3,1	22,6	
		41-50	55,7	1,4	57,1	
		31-40	7,9	1	8,9	
		21-30	0,6	0,8	1,4	
	TOTAL PROFESSIONAL			83,8	6,3	90,1
	JUNIOR	>60	0,9	0	0,9	
		51-60	2,1	1	3,1	
		41-50	7,9	1	8,9	
		31-40	8,6	0	8,6	
		21-30	3,4	5,3	8,7	
	TOTAL JUNIOR			22,9	7,3	30,2
TOTAL PARCIAL			107,8	13,6	121,4	
TEMPORAL	EXECUTIVE	51-60	0,3	0	0,3	
	TOTAL EXECUTIVE			0,3	0	0,3
	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	0,5	0	0,5	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			0,5	0	0,5
	PROFESSIONAL	51-60	0	0,8	0,8	
	TOTAL PROFESSIONAL			0	0,8	0,8
	JUNIOR	51-60	0	0,1	0,1	
		41-50	0	0,1	0,1	
		31-40	3,5	6,1	9,6	
		21-30	23,3	69,7	92,9	
	<20	0	0,2	0,2		
TOTAL JUNIOR			26,8	76,1	102,8	
TOTAL TEMPORAL			27,5	76,9	104,4	
TOTAL ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)			1.327,6	3.145	4.472,6	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 LUXEMBURGO

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	1	1
		31-40	0	1	1
	TOTAL MANAGER		0	2	2
	LEADER	51-60	0	1	1
		41-50	0,33	1,67	2
		31-40	0,58	0	0,58
	TOTAL LEADER		0,92	2,67	3,58
	STAFF	60	0	2	2
		51-60	0,33	5,25	5,58
		41-50	5,50	24,42	29,92
		31-40	7,42	24,08	31,50
21-30		1,33	7	8,33	
TOTAL STAFF		14,58	62,75	77,33	
TOTAL INDEFINIDO			15,50	69,42	84,92
TOTAL LUXEMBURGO			15,50	69,42	84,92

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 PAÍSES BAJOS

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0	2,3	2,3
		41-50	0	2	2
	TOTAL DIRECTOR		0	4,3	4,3
	MANAGER	51-60	0	1,6	1,6
		41-50	2,6	4	6,6
	TOTAL MANAGER		2,6	5,6	8,2
	LEADER	51-60	1	2,4	3,4
		41-50	4,4	9	13,4
		31-40	3,8	7,9	11,7
		21-30	2,2	1,8	3,9
	TOTAL LEADER		11,3	21,1	32,4
	STAFF	51-60	0	1,3	1,3
		41-50	0,5	2,3	2,8
		31-40	6,3	6,3	12,6
		21-30	7,8	5,1	12,8
TOTAL STAFF		14,6	14,8	29,4	
TOTAL INDEFINIDO			28,5	46,8	75,3
TOTAL PAÍSES BAJOS			28,5	46,8	75,3

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 PORTUGAL

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1	
		41-50	1	6	7	
	TOTAL PARTNER			1	7	8
	DIRECTOR	51-60	1	2,7	3,7	
		41-50	7,2	17,5	24,7	
		31-40	3,0	5,3	8,3	
	TOTAL DIRECTOR			11,2	25,4	36,6
	MANAGER	51-60	1	2,7	3,7	
		41-50	7,2	17,5	24,7	
		31-40	3	5,3	8,3	
	TOTAL MANAGER			22	37,8	59,8
	LEADER	60	0	0,6	0,6	
		51-60	1,6	13,3	14,9	
		41-50	27,3	69,3	96,5	
		31-40	60,1	129,3	189,4	
		21-30	20,3	33,8	54,0	
	TOTAL LEADER			109,2	246,3	355,4
	STAFF	60	0	1,3	1,3	
		51-60	1,9	3,1	5	
		41-50	25,9	27,4	53,3	
31-40		97,3	169,5	266,8		
21-30		223,8	313,2	537		
-20		0,3	3,1	3,4		
TOTAL STAFF			349,3	517,5	866,8	
TOTAL INDEFINIDO			492,7	834	1.326,7	
PARCIAL	LEADER	41-50	1	0	1	
	TOTAL LEADER			1	0	1
TOTAL PARCIAL			1	0	1	
TOTAL PORTUGAL			493,7	834	1.327,7	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 REINO UNIDO (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	2	2	
		41-50	0	4,4	4,4	
	TOTAL PARTNER			0	6,4	6,4
	DIRECTOR	51-60	1	5	6	
		41-50	1	11	12	
		31-40	0	2,2	2,2	
	TOTAL DIRECTOR			2	18,2	20,2
	MANAGER	51-60	0,9	1,8	2,7	
		41-50	3,6	9,6	13,2	
		31-40	3,6	7,3	10,8	
	TOTAL MANAGER			8,1	18,6	26,7
	LEADER	60	0	1	1	
		51-60	3,2	23,5	26,7	
		41-50	10,8	36,5	47,3	
		31-40	28,4	49,7	78,1	
		21-30	4,8	5,6	10,4	
	TOTAL LEADER			47,3	116,3	163,5
	STAFF	60	2	1	3	
		51-60	3,7	9,8	13,5	
41-50		5,4	10,8	16,3		
31-40		32,3	23,6	55,9		
21-30		20,8	26,3	47		
<20		0,1	0	0,1		
TOTAL STAFF			64,3	71,5	135,8	
TOTAL INDEFINIDO			121,6	230,9	352,5	
TEMPORAL	STAFF	31-40	1	0,6	1,6	
		21-30	0,4	0,5	0,9	
TOTAL TEMPORAL			1,4	1,1	2,5	
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)			123	232	355	

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

**INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO**

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	OTRO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	60	0,1	1,9	0	2	
		51-60	1,8	19,1	0	20,9	
		41-50	2,4	22,9	0	25,3	
		31-40	0,0	1,7	0	1,7	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			4,3	45,6	0	49,9
	EXECUTIVE	60	1,9	2,3	0	4,2	
		51-60	5,2	36,8	0	42	
		41-50	14,6	49,8	0	64,4	
		31-40	2,9	8,8	0	11,7	
	TOTAL EXECUTIVE			24,6	97,7	0	122,3
	MIDDLE MANAGEMENT	60	7,3	15,2	0	22,4	
		51-60	20,2	85	0,1	105,3	
		41-50	46,3	184	0	230,3	
		31-40	38	122,8	0	160,8	
		21-30	5,3	11,2	0	16,4	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			117	418,2	0,1	535,3
	PROFESSIONAL	60	1,7	11,4	0	13,1	
		51-60	11,7	36,3	0	47,9	
		41-50	60,7	97,7	0	158,3	
		31-40	114,5	158	0	272,5	
21-30		59,8	68,4	0,1	128,3		
<20		0	0,3	0	0,3		
TOTAL PROFESSIONAL			248,3	372	0,1	620,4	
JUNIOR	51-60	0,8	1,0	0	1,8		
	41-50	0	0,1	0	0,1		
	31-40	0,5	2,3	0	2,8		
	21-30	5,5	10,7	0	16,2		
	-20	0	0,8	0	0,8		
TOTAL JUNIOR			6,8	14,8	0	21,6	
TOTAL INDEFINIDO			401,0	948,3	0,2	1349,4	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PARCIAL	EXECUTIVE	51-60	0,1	1,1	1,2	
		41-50	0,1	0,9	1	
	TOTAL EXECUTIVE			0,2	2	2,2
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	0	0,5	0,5	
		51-60	2,3	2,2	4,5	
		41-50	3,3	0,8	4,1	
		31-40	2,8	0,3	3	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			8,3	3,8	12,1
	PROFESSIONAL	>60	0	0,8	0,8	
		51-60	0,9	0,1	1	
		41-50	5,5	0,3	5,8	
		31-40	3,5	0,6	4,1	
		21-30	0,9	0,1	1	
	TOTAL PROFESSIONAL			10,8	1,8	12,6
	JUNIOR	51-60	0,9	0,1	1	
		21-30	0,4	0	0,4	
	TOTAL JUNIOR			1,3	0,1	1,4
TOTAL PARCIAL			20,7	7,6	28,3	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORAL	TOP EXECUTIVE	>60	0,1	0	0,1
	TOTAL TOP EXECUTIVE		0,1	0	0,1
	EXECUTIVE	41-50	0,1	0,9	1
	TOTAL EXECUTIVE		0,1	0,9	1
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	0,2	1,5	1,7
		51-60	0,9	3,2	4,1
		41-50	2,8	5,4	8,3
		31-40	0,5	5,8	6,3
		21-30	0,2	0,5	0,7
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		4,6	16,4	21
	PROFESSIONAL	>60	1,1	0,1	1,2
		51-60	0,1	2,1	2,2
		41-50	5,1	3,1	8,2
		31-40	11,1	10,2	21,3
		21-30	4,3	2,3	6,6
	TOTAL PROFESSIONAL		21,6	17,8	39,3
	JUNIOR	51-60	0,3	0	0,3
		41-50	0,2	0	0,2
		31-40	0,9	0	0,9
		21-30	0,6	3,1	3,7
TOTAL JUNIOR		1,9	3,1	5	
TOTAL TEMPORAL			28,3	38,2	66,4
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)			449,9	994	1.444,1

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 RUMANIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	51-60	0	0,1	0,1	
		41-50	1,2	1,8	2,9	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			1,2	1,8	3
	EXECUTIVE	>60	0,4	0,9	1,3	
		51-60	10	9,2	19,2	
		41-50	36,7	60,1	96,8	
		31-40	55,8	51,5	107,3	
		21-30	0	3,3	3,3	
	TOTAL EXECUTIVE			102,8	125	227,8
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	0	1,2	1,2	
		51-60	1,3	3,3	4,6	
		41-50	17,6	17	34,6	
		31-40	65,1	87,6	152,7	
		21-30	10	19	29	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			93,9	128,1	222
	PROFESSIONAL	>60	0,1	0	0,1	
		51-60	3,5	1,1	4,6	
		41-50	27,3	15,2	42,5	
		31-40	145,9	111,9	257,8	
		21-30	91,7	117,4	209,1	
TOTAL PROFESSIONAL			268,5	245,6	514,1	
JUNIOR	51-60	0,1	0	0,1		
	41-50	3,5	0,7	4,2		
	31-40	15,3	17,4	32,8		
	21-30	83,4	81,7	165,1		
TOTAL JUNIOR			102,3	99,8	202,1	
TOTAL INDEFINIDO			568,8	600,3	1.169	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 RUMANIA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	TOP EXECUTIVE	41-50	0	0,3	0,3
	TOTAL TOP EXECUTIVE		0	0,3	0,3
	EXECUTIVE	>60	0,4	0	0,4
		51-60	1	0	1
		31-40	3,5	0,9	4,4
	TOTAL EXECUTIVE		4,9	0,9	5,8
	MIDDLE MANAGEMENT	>60	0,1	0	0,1
		51-60	0	1,7	1,7
		41-50	3,1	0	3,1
		31-40	0	1,8	1,8
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		3,2	3,4	6,6
	PROFESSIONAL	>60	1	0	1
		41-50	1,3	0	1,3
		31-40	2,8	1,1	3,8
		21-30	1	1,3	2,3
	TOTAL PROFESSIONAL		6	2,4	8,4
	JUNIOR	41-50	0,7	0	0,7
21-30		7,8	10,8	18,7	
TOTAL JUNIOR		8,5	10,8	19,3	
TOTAL PARCIAL			22,6	17,8	40,4
TOTAL RUMANÍA			591,3	618,1	1.209,4

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

REST OF EMEA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	TOP EXECUTIVE	41-50	0	3	3	
		31-40	0,8	0	0,8	
	TOTAL TOP EXECUTIVE			0,8	3	3,8
	EXECUTIVE	41-50	0,3	6,1	6,3	
		31-40	0,2	1,3	1,5	
	TOTAL EXECUTIVE			0,4	7,4	7,8
	MIDDLE MANAGEMENT	51-60	0	2	2	
		41-50	0,6	3,3	3,9	
		31-40	4,4	4,3	8,8	
		21-30	0,3	0,3	0,6	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			5,3	10	15,3
	PROFESSIONAL	51-60	0	1	1	
		41-50	1,8	7,3	9,1	
		31-40	11,4	20,7	32,1	
		21-30	1,1	3,8	4,8	
	TOTAL PROFESSIONAL			14,3	32,7	47
	JUNIOR	>60	0	0,3	0,3	
41-50		0,4	2,1	2,5		
31-40		9,1	4,8	13,8		
21-30		10,4	11,7	22,1		
TOTAL JUNIOR			19,9	18,8	38,7	
TOTAL INDEFINIDO			40,8	71,8	112,6	
PARCIAL	PROFESSIONAL	41-50	0	1	1	
		31-40	0,2	0	0,2	
	TOTAL PROFESSIONAL			0,2	1	1,2
	SUPPORT	21-30	0	1	1	
TOTAL SUPPORT			0	1	1	
TOTAL PARCIAL			0,2	2	2,2	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

REST OF EMEA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
TEMPORAL	MIDDLE MANAGEMENT	41-50	0	1	1	
		31-40	1,8	11,9	13,7	
		21-30	2,2	11,7	13,8	
	TOTAL MIDDLE MANAGEMENT			3,9	24,6	28,5
	PROFESSIONAL	41-50	0	0,9	0,9	
		31-40	5,8	23,2	28,9	
		21-30	7,7	53,3	61,0	
	TOTAL PROFESSIONAL			13,4	77,4	90,8
	JUNIOR	31-40	3,9	9	12,9	
		21-30	25,5	80,5	106	
TOTAL JUNIOR			29,4	89,5	118,9	
TOTAL TEMPORAL			46,8	191,5	238,3	
TOTAL REST OF EMEA			87,7	265,3	353	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 SUIZA (Former everis)

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1
	TOTAL PARTNER		0	1	1
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0,0	1,5	1,5
		31-40	0,9	0,6	1,5
	TOTAL MANAGER		0,9	2,1	3
	LEADER	31-40	1	3,2	4,2
	TOTAL LEADER		1	3,2	4,2
	STAFF	51-60	0	0,8	0,8
		41-50	0,2	3,4	3,6
		31-40	1	0	1
	TOTAL STAFF		1,2	4,3	5,4
	TOTAL INDEFINIDO			3,1	11,5
TOTAL SUIZA (FORMER EVERIS)			3,1	11,5	14,6

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de contratos por país, sexo y clasificación profesional

 ARGENTINA

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	LEADER	60	0	0,7	0,7	
		51-60	0	1	1	
		41-50	0	2	2	
		31-40	0	1,3	1,3	
	TOTAL LEADER			0	5	5
	STAFF	60	0	0,3	0,3	
		51-60	0,8	1	1,8	
		41-50	0	1,9	1,9	
		31-40	0	4,1	4,1	
	TOTAL STAFF			0,8	7,3	8,2
TOTAL INDEFINIDO			0,8	12,3	13,2	
PARCIAL	PARTNER	51-60	0	2,6	2,6	
		41-50	1	0	1	
	TOTAL PARTNER			1	2,6	3,6
	DIRECTOR	51-60	1	3	4	
		41-50	2	6	8	
		31-40	0	1	1	
	TOTAL DIRECTOR			3	10	13
	MANAGER	60	0	0,7	0,7	
		51-60	1,1	3,2	4,3	
		41-50	6,9	11,2	18,1	
		31-40	2,9	5,9	8,8	
	TOTAL MANAGER			10,9	20,9	31,8
	LEADER	60	1	2,3	3,3	
		51-60	3,5	9,5	13	
		41-50	19,8	36,1	55,8	
		31-40	34,1	60,2	94,3	
		21-30	8,9	24,6	33,5	
	TOTAL LEADER			67,3	132,6	199,8
	STAFF	60	0	3,7	3,7	
51-60		5,3	11,2	16,4		
41-50		20,8	40,8	61,6		
31-40		62,3	138,1	200,3		
21-30		83	235,6	318,6		
-20	0,3	1,6	1,9			
TOTAL STAFF			171,7	430,8	602,5	
TOTAL PARCIAL			253,8	596,9	850,8	
TOTAL ARGENTINA			254,7	609,3	863,9	

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	1	3	4	
		41-50	0	5	5	
		31-40	0	2	2	
	TOTAL PARTNER			1	10	11
	EXECUTIVE DIRECTOR	60	1	1	2	
		51-60	0	3,8	3,8	
		41-50	0	1	1	
		31-40	0	0,3	0,3	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			1	6,1	7,1
	DIRECTOR	60	1	2,9	3,9	
		51-60	3	7,4	10,4	
		41-50	11,7	30,5	42,2	
		31-40	1	5,8	6,8	
	TOTAL DIRECTOR			16,7	46,7	63,3
	MANAGER	60	0	2,9	2,9	
		51-60	5,7	12,1	17,8	
		41-50	25,1	45,8	70,9	
		31-40	13,8	43,3	57	
		21-30	1,2	1,2	2,3	
	TOTAL MANAGER			45,7	105,3	150,9
	LEADER	60	5,7	15,2	20,8	
51-60		37	68,5	105,5		
41-50		72,2	169	241,2		
31-40		101,3	282,8	384,2		
21-30		19,3	79	98,3		
TOTAL LEADER			235,4	614,5	849,9	
STAFF	60	12,1	55,9	68		
	51-60	59,6	134,8	194,3		
	41-50	157,2	360,7	517,8		
	31-40	463,7	1049,5	1513,2		
	21-30	518,7	1279,3	1798		
	-20	13,3	21,9	35,2		
TOTAL STAFF			1224,4	2902,1	4126,5	
TOTAL INDEFINIDO			1524,2	3684,6	5208,8	
TEMPORAL	STAFF	31-40	0	1,1	1,1	
		21-30	2	2	4	
	TOTAL STAFF			2	3,1	5,1
TOTAL TEMPORAL			2	3,1	5,1	
TOTAL BRASIL			1526,2	3687,7	5213,8	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



CHILE

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	2	2	
	TOTAL PARTNER		0	2	2	
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1	
	DIRECTOR		51-60	0	3	3,2
			41-50	4,3	11,8	16,2
			31-40	2	4,5	6,5
	TOTAL DIRECTOR		6,5	19,3	25,8	
	MANAGER		51-60	0,3	4,8	5,1
			41-50	11,8	18,5	30,3
			31-40	2,7	21,5	24,2
	TOTAL MANAGER		14,8	44,8	59,6	
	LEADER		60	0	3,2	3,2
			51-60	8,8	16	24,8
			41-50	32,8	101,7	134,5
			31-40	55,6	165,1	220,7
			21-30	4,2	19,4	23,6
	TOTAL LEADER		101,4	305,3	406,8	
	STAFF		60	3	5,6	8,6
			51-60	10	27,8	37,8
			41-50	41,7	99,1	140,8
			31-40	140,1	434,7	574,8
			21-30	102,9	444,3	547,3
		-20	0	2,7	2,7	
TOTAL STAFF		297,7	1.014,2	1.311,8		
TOTAL INDEFINIDO			420,3	1.386,7	1.807	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



CHILE

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	LEADER	31-40	0,1	2,1	2,2
	TOTAL LEADER		0,1	2,1	2,2
	STAFF	41-50	1,8	1	2,8
		21-30	0,0	0,2	0,2
	TOTAL STAFF		1,8	1,2	3
TOTAL PARCIAL			1,9	3,3	5,2
TEMPORAL	DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	1	1
		31-40	0	1,8	1,8
	TOTAL MANAGER		0	2,8	2,8
	LEADER	60	0	1	1
TOTAL LEADER			0	1	1
TOTAL TEMPORAL			0	4,8	4,8
TOTAL CHILE			422,3	1394,8	1817

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0	2	2	
		31-40	0	2	2	
	TOTAL PARTNER			0	4	4
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0,8	1	1,8	
		TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			0,8	1
	DIRECTOR	51-60	2,3	2	4,3	
		41-50	1	6	7	
		31-40	0	5,3	5,3	
	TOTAL DIRECTOR			3,3	13,3	16,5
	MANAGER	60	0	0,7	0,7	
		51-60	1	3,8	4,8	
		41-50	10,7	9	19,7	
		31-40	5,7	10,2	15,8	
	TOTAL MANAGER			17,3	23,6	40,9
	LEADER	51-60	3,8	11,3	15,1	
		41-50	25,8	45,3	71,1	
		31-40	57,8	72,5	130,3	
		21-30	9,1	14,2	23,3	
	TOTAL LEADER			96,5	143,2	239,7
	STAFF	60	3	3,4	6,4	
51-60		9,9	27,1	37		
41-50		29,2	79,9	109,1		
31-40		132,4	223,3	355,8		
21-30		184,8	371,3	556,1		
-20		2,9	9,3	12,2		
TOTAL STAFF			362,2	714,3	1076,5	
TOTAL INDEFINIDO			480	899,3	1379,3	
TEMPORAL	DIRECTOR	41-50	0	0,6	0,6	
		TOTAL DIRECTOR			0	0,6
	STAFF	41-50	0,3	0,1	0,4	
		31-40	0,2	0,1	0,3	
		21-30	1,5	2	3,5	
		-20	0,3	1,3	1,5	
TOTAL STAFF			2,3	3,4	5,7	
TOTAL TEMPORAL			2,3	4	6,3	
TOTAL COLOMBIA			482,3	903,3	1385,6	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 ECUADOR

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	LEADER	41-50	0	1,2	1,2	
		31-40	0,8	4,2	5	
		21-30	0	1	1	
	TOTAL LEADER			0,8	6,3	7,2
	STAFF	41-50	1	2,6	3,6	
		31-40	5,9	15,8	21,7	
		21-30	8	30,5	38,5	
TOTAL STAFF			14,9	48,8	63,8	
TOTAL INDEFINIDO			15,8	55,2	70,9	
TOTAL ECUADOR			15,8	55,2	70,9	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	PARTNER	41-50	0,3	2	2,3
	TOTAL PARTNER		0,3	2	2,3
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
	DIRECTOR	51-60	0,5	5,2	5,7
		41-50	1,3	10,7	12
		31-40	2	3	5
	TOTAL DIRECTOR		3,8	18,8	22,7
	MANAGER	41-50	5,6	3,7	9,3
		31-40	7,3	11,7	19
	TOTAL MANAGER		12,9	15,3	28,3
	LEADER	60	0,8	3,8	4,6
		51-60	1,9	10,8	12,8
		41-50	22,5	39	61,5
		31-40	46,3	88,3	134,6
		21-30	6,4	25	31,4
	TOTAL LEADER		77,9	166,9	244,8
	STAFF	60	1,2	0,1	1,3
		51-60	4,1	3,6	7,7
		41-50	26,6	21,6	48,2
31-40		72,5	71,8	144,3	
21-30		68,6	133,1	201,7	
<20		0,3	0	0,3	
TOTAL STAFF		173,3	230,2	403,4	
TOTAL INDEFINIDO			268,2	434,3	702,4

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TEMPORAL	DIRECTOR	51-60	0,3	1,2	1,5
		41-50	1	3,7	4,7
	TOTAL DIRECTOR		1,3	4,8	6,2
	MANAGER	51-60	0	2	2
		41-50	0,3	2,9	3,3
		31-40	2,7	2,8	5,4
	TOTAL MANAGER		3	7,7	10,7
	LEADER	60	0	1,5	1,5
		51-60	0	14,4	14,4
		41-50	15,6	44,3	59,9
		31-40	25,3	65,1	90,3
		21-30	10,8	25,9	36,8
	TOTAL LEADER		51,7	151,3	202,9
	STAFF	60	1	6,6	7,6
		51-60	18	47,9	65,9
		41-50	40,1	92,4	132,5
		31-40	163,6	311,5	475,1
		21-30	198,8	462,1	660,9
		-20	0,5	0	0,5
	TOTAL STAFF		422,0	920,5	1342,5
TOTAL TEMPORAL			478,0	1084,3	1562,3
TOTAL MÉXICO			746,2	1518,5	2264,7

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	60	0	1	1	
		51-60	0	1	1	
	TOTAL PARTNER			0	2	2
	EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	0	0,5	0,5	
		41-50	0	1	1	
	TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			0	1,5	1,5
	DIRECTOR	51-60	2,4	7,9	10,3	
		41-50	3,8	4,8	8,5	
		31-40	2	2,8	4,8	
	TOTAL DIRECTOR			8,2	15,5	23,7
	MANAGER	60	0	0,7	0,7	
		51-60	2,7	6,8	9,5	
		41-50	11,8	26,9	38,7	
		31-40	8,8	14,4	23,2	
		21-30	0	1	1	
	TOTAL MANAGER			23,2	49,8	73
	LEADER	60	2	3,3	5,3	
		51-60	4,2	16,2	20,3	
		41-50	53,9	142,2	196,1	
		31-40	86,2	270,4	356,6	
		21-30	19,7	62,4	82,1	
	TOTAL LEADER			165,9	494,5	660,4
	STAFF	60	2	3,8	5,8	
51-60		7,3	35,7	43		
41-50		75,2	234,7	309,8		
31-40		443,8	1069,0	1512,8		
21-30		608,9	1450,4	2059,3		
-20		2,9	5,6	8,5		
TOTAL STAFF			1140,1	2799,1	3939,2	
TOTAL INDEFINIDO			1337,3	3362,4	4699,8	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARCIAL	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	LEADER	21-30	0	0,3	0,3
	TOTAL LEADER		0	0,3	0,3
	STAFF	31-40	1	2,2	3,2
		21-30	1,5	1,1	2,6
TOTAL STAFF		2,5	3,3	5,8	
TOTAL PARCIAL			2,5	4,6	7,1
TEMPORAL	STAFF	41-50	0	1	1
	TOTAL STAFF		0	1	1
TOTAL TEMPORAL			0	1	1
TOTAL PERÚ			1339,8	3368,0	4707,8

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional



TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
INDEFINIDO	PARTNER	51-60	0	1	1	
		41-50	0	3	3	
	TOTAL PARTNER			0	4	4
	EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	0,1	0,1	
		TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR			0	0,1
	DIRECTOR	51-60	0	1,3	1,3	
		41-50	0	5,7	5,7	
	TOTAL DIRECTOR			0	7	7
	MANAGER	41-50	1	4,1	5,1	
		TOTAL MANAGER			1	4,1
	LEADER	60	60	0	0,6	0,6
			51-60	0,7	1	1,7
			41-50	2,8	7,3	10,2
			31-40	2,1	10,5	12,6
			21-30	0	1	1
	TOTAL LEADER			5,6	20,4	26
	STAFF	60	60	1,3	2,1	3,4
			51-60	2,9	9,4	12,3
			41-50	3,2	8,7	11,8
			31-40	7,3	7,8	15,1
21-30			4,3	2,2	6,4	
TOTAL STAFF			19	30,1	49,1	
TOTAL INDEFINIDO			25,6	65,7	91,3	
TEMPORAL	STAFF	41-50	0	0,4	0,4	
		31-40	1	3	4	
		21-30	0,4	0	0,4	
	TOTAL STAFF			1,4	3,4	4,8
TOTAL TEMPORAL			1,4	3,4	4,8	
TOTAL USA			27	69,1	96,1	

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 2
TIPOS DE CONTRATO

2.2

Promedio de tipo de
contratos por país,
sexo y clasificación
profesional

 MARRUECOS

TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
INDEFINIDO	DIRECTOR	51-60	0	1	1
	TOTAL DIRECTOR		0	1	1
	MANAGER	41-50	0	2,5	2,5
	TOTAL MANAGER		0	2,5	2,5
	LEADER	51-60	0	1	1
		41-50	0,5	4,8	5,3
		31-40	4,2	6,9	11,1
	TOTAL LEADER		4,7	12,8	17,4
	STAFF	>60	0,2	0	0,2
		41-50	1	4,4	5,4
		31-40	44,5	55,4	99,9
		21-30	138,3	139,8	278
		-20	0	0,8	0,8
	TOTAL STAFF		183,9	200,4	384,3
TOTAL INDEFINIDO		188,6	216,7	405,3	
TOTAL MARRUECOS		188,6	216,7	405,3	

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3

Número de contrataciones



ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

 BÉLGICA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	41-50	1	0	1
	31-40	0	2	2
TOTAL MANAGER		1	2	3
LEADER	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
	31-40	1	2	3
	21-30	1	1	2
TOTAL LEADER		2	6	8
STAFF	51-60	2	2	4
	41-50	4	3	7
	31-40	10	11	21
	21-30	29	12	41
TOTAL STAFF		45	28	73
TOTAL BÉLGICA		48	37	85

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	51-60	0	4	4
	41-50	1	5	6
	31-40	0	1	1
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	10	11
EXECUTIVE	>60	1	3	4
	51-60	1	8	9
	41-50	3	8	11
	31-40	1	4	5
TOTAL EXECUTIVE		6	23	29
MIDDLE MANAGEMENT	>60	0	1	1
	51-60	4	8	12
	41-50	4	17	21
	31-40	6	15	21
	21-30	1		1
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		15	41	56
PROFESSIONAL	>60	0	2	2
	51-60	4	12	16
	41-50	15	21	36
	31-40	46	70	116
	21-30	23	27	50
TOTAL PROFESSIONAL		88	132	220
JUNIOR	51-60	3	1	4
	41-50	4	4	8
	31-40	22	33	55
	21-30	71	103	174
	<20	1	1	2
TOTAL JUNIOR		101	142	243
TOTAL DACH		211	348	559

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	2	2
EXECUTIVE DIRECTOR	51-60	1	0	1
	41-50	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		1	2	3
DIRECTOR	51-60	0	2	2
	41-50	5	6	11
	31-40	0	4	4
TOTAL DIRECTOR		5	12	17
MANAGER	51-60	2	5	7
	41-50	14	19	33
	31-40	2	21	23
	21-30	0	2	2
TOTAL MANAGER		18	47	65
LEADER	>60	2	2	4
	51-60	17	39	56
	41-50	57	109	166
	31-40	70	144	214
	21-30	11	25	36
TOTAL LEADER		157	319	476
STAFF	>60	27	8	35
	51-60	183	96	279
	41-50	346	324	670
	31-40	474	787	1261
	21-30	777	2084	2861
	<20	5	28	33
TOTAL STAFF		1.812	3.327	5.139
TOTAL ESPAÑA		1.993	3.709	5.702

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

 **FRANCIA**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	2	2
TOTAL MANAGER		0	2	2
LEADER	31-40	1	1	2
	21-30	1	0	1
TOTAL LEADER		2	1	3
STAFF	41-50	1	1	2
	31-40	1	5	6
	21-30	5	12	17
TOTAL STAFF		7	18	25
TOTAL FRANCIA		9	21	30

 **GRECIA**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	3	3
LEADER	41-50	0	7	7
	31-40	0	6	6
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		0	14	14
STAFF	31-40	9	14	23
	21-30	4	6	10
TOTAL STAFF		13	20	33
TOTAL GRECIA		13	37	50

ANEXO 3
**Desglose de
 indicadores no
 financieros**

**INDICADOR 3
 NÚMERO DE
 CONTRATACIONES**

Número total y
 distribución de
 contrataciones por
 sexo, edad, país y
 clasificación
 profesional

 **ITALIA (Former everis)**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	0	1
	31-40	3	5	8
	21-30	2	0	2
TOTAL LEADER		6	6	12
STAFF	31-40	5	23	28
	21-30	35	64	99
	<20	1	2	3
TOTAL STAFF		41	89	130
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)		47	96	143

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

 ITALIA (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	51-60	2	3	5
	41-50	0	1	1
	31-40	0	2	2
TOTAL EXECUTIVE		2	6	8
MIDDLE MANAGEMENT	> 60	0	2	2
	51-60	0	2	2
	41-50	3	8	11
	31-40	2	6	8
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		5	18	23
PROFESSIONAL	> 60	0	2	2
	51-60	4	10	14
	41-50	12	41	53
	31-40	56	107	163
	21-30	28	68	96
TOTAL PROFESSIONAL		100	228	328
JUNIOR	51-60	2	1	3
	41-50	4	6	10
	31-40	24	59	83
	21-30	165	441	606
	<20	0	6	6
TOTAL JUNIOR		195	513	708
TOTAL ITALIA (FORMER EMEA)		302	765	1.067

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

 LUXEMBURGO

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	41-50	0	1	1
	31-40	1	0	1
TOTAL LEADER		1	1	2
STAFF	51-60	1	0	1
	41-50	3	4	7
	31-40	8	11	19
	21-30	1	4	5
TOTAL STAFF		13	19	32
TOTAL LUXEMBURGO		14	20	34

 PAÍSES BAJOS

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	51-60	1	1	2
	41-50	0	1	1
	31-40	3	1	4
TOTAL LEADER		4	3	7
STAFF	41-50	0	1	1
	31-40	0	2	2
	21-30	1	2	3
TOTAL STAFF		1	5	6
TOTAL PAÍSES BAJOS		5	11	16

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

 PORTUGAL

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	31-40	0	2	2
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	41-50	1	5	6
	31-40	1	4	5
TOTAL MANAGER		2	9	11
LEADER	51-60	0	2	2
	41-50	2	18	20
	31-40	11	19	30
	21-30	3	6	9
TOTAL LEADER		16	45	61
STAFF	>60	0	1	1
	51-60	1	4	5
	41-50	6	5	11
	31-40	26	55	81
	21-30	89	120	209
	<20	1	2	3
TOTAL STAFF		123	187	310
TOTAL PORTUGAL		141	243	384

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATACIONES

Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

 REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	51-60	1	1	2
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		1	2	3
LEADER	51-60	1	9	10
	41-50	7	11	18
	31-40	14	20	34
	21-30	2	3	5
TOTAL LEADER		24	43	67
STAFF	51-60	0	3	3
	41-50	1	2	3
	31-40	11	12	23
	21-30	15	18	33
	< 20	1	0	1
TOTAL STAFF		28	35	63
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)		53	82	135

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

 REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	51-60	1	8	9
	41-50	0	5	5
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	13	14
EXECUTIVE	> 60	0	1	1
	51-60	2	5	7
	41-50	3	16	19
	31-40	2	1	3
TOTAL EXECUTIVE		7	23	30
MIDDLE MANAGEMENT	>60	2	9	11
	51-60	18	25	43
	41-50	16	52	68
	31-40	21	53	74
	21-30	4	10	14
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		61	149	210
PROFESSIONAL	>60	1	2	3
	51-60	8	17	25
	41-50	25	32	57
	31-40	73	59	132
	21-30	36	32	68
TOTAL PROFESSIONAL		143	142	285
JUNIOR	41-50	1	0	1
	31-40	0	1	1
	21-30	2	6	8
	< 20	0	1	1
TOTAL JUNIOR		3	8	11
TOTAL REINO UNIDO (FORMER NTT DATA EMEA)		215	335	550

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

 RUMANIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	51-60	2	3	5
	41-50	7	14	21
	31-40	7	10	17
	21-30	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE		16	28	44
MIDDLE MANAGEMENT	> 60	0	1	1
	51-60	0	1	1
	41-50	3	4	7
	31-40	4	29	33
	21-30	6	10	16
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		13	45	58
PROFESSIONAL	41-50	3	4	7
	31-40	23	30	53
	21-30	23	49	72
TOTAL PROFESSIONAL		49	83	132
JUNIOR	41-50	2	0	2
	31-40	5	1	6
	21-30	46	64	110
TOTAL JUNIOR		53	65	118
TOTAL RUMANIA		131	221	352

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

 SUIZA (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	1	1
	31-40	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	1	2
LEADER	31-40	0	2	2
TOTAL LEADER		0	2	2
STAFF	51-60	0	1	1
	41-50	1	1	2
TOTAL STAFF		1	2	3
TOTAL SUIZA		2	5	7

REST OF EMEA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MIDDLE MANAGEMENT	41-50	0	1	1
	31-40	1	6	7
	21-30	0	20	20
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		1	27	28
PROFESSIONAL	41-50	0	2	2
	31-40	3	10	13
	21-30	10	33	43
TOTAL PROFESSIONAL		13	45	58
JUNIOR	41-50	1	0	1
	31-40	1	1	2
	21-30	12	37	49
TOTAL JUNIOR		14	38	52
TOTAL REST OF EMEA		28	110	138

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3 NÚMERO DE CONTRATACIONES

Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

 ARGENTINA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	> 60	0	1	1
	51-60	1	2	3
	41-50	1	4	5
	31-40	1	1	2
TOTAL MANAGER		3	8	11
LEADER	>60	0	0	0
	51-60	2	5	7
	41-50	6	20	26
	31-40	18	30	48
	21-30	4	9	13
TOTAL LEADER		30	64	94
STAFF	>60	0	2	2
	51-60	4	9	13
	41-50	8	22	30
	31-40	43	87	130
	21-30	58	153	211
	<20	1	3	4
TOTAL STAFF		114	276	390
TOTAL ARGENTINA		147	348	495

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	31-40	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	51-60	2	2	4
	41-50	0	2	2
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		2	5	7
MANAGER	51-60	0	2	2
	41-50	0	1	1
	31-40	1	11	12
	21-30	2	5	7
TOTAL MANAGER		3	19	22
LEADER	>60	1	1	2
	51-60	3	9	12
	41-50	15	30	45
	31-40	14	56	70
	21-30	2	20	22
TOTAL LEADER		35	116	151
STAFF	>60	2	5	7
	51-60	6	21	27
	41-50	33	86	119
	31-40	125	273	398
	21-30	209	456	665
	<20	16	15	31
TOTAL STAFF		391	856	1.247
TOTAL BRASIL		431	997	1.428

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional



CHILE

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	41-50	2	4	6
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		2	5	7
MANAGER	51-60	0	3	3
	41-50	2	4	6
	31-40	1	7	8
TOTAL MANAGER		3	14	17
LEADER	51-60	0	4	4
	41-50	9	12	21
	31-40	16	30	46
	21-30	1	5	6
TOTAL LEADER		26	51	77
STAFF	51-60	1	2	3
	41-50	6	6	12
	31-40	28	53	81
	21-30	48	85	133
TOTAL STAFF		83	146	229
TOTAL CHILE		114	216	330

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por sexo,
edad, país y clasificación
profesional

 COLOMBIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	>60	0	1	1
	51-60	0	1	1
	41-50	2	4	6
TOTAL MANAGER		2	6	8
LEADER	51-60	0	3	3
	41-50	3	13	16
	31-40	16	21	37
	21-30	1	8	9
TOTAL LEADER		20	45	65
STAFF	>60	0	2	2
	51-60	2	7	9
	41-50	12	29	41
	31-40	41	104	145
	21-30	110	238	348
	<20	5	19	24
TOTAL STAFF		170	399	569
TOTAL COLOMBIA		192	450	642

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3

NÚMERO DE CONTRATACIONES

Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

 ECUADOR

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	31-40	0	4	4
TOTAL LEADER		0	4	4
STAFF	41-50	0	2	2
	31-40	6	15	21
	21-30	5	28	33
TOTAL STAFF		11	45	56
TOTAL ECUADOR		11	49	60

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	3	4
	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		1	4	5
MANAGER	41-50	0	4	4
	31-40	4	2	6
TOTAL MANAGER		4	6	10
LEADER	>60	0	1	1
	51-60	1	11	12
	41-50	5	28	33
	31-40	15	54	69
	21-30	9	33	42
TOTAL LEADER		30	127	157
STAFF	51-60	3	15	18
	41-50	22	37	59
	31-40	83	140	223
	21-30	126	293	419
	<20	3	0	3
TOTAL STAFF		237	485	722
TOTAL MÉXICO		272	622	894

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 3
NÚMERO DE
CONTRATACIONES

Número total y
distribución de
contrataciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	1	1	2
	41-50	0	2	2
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		1	4	5
MANAGER	41-50	3	3	6
	31-40	2	4	6
TOTAL MANAGER		5	7	12
LEADER	> 60	3	2	5
	51-60	0	4	4
	41-50	10	26	36
	31-40	17	63	80
	21-30	10	38	48
TOTAL LEADER		40	133	173
STAFF	>60	0	1	1
	51-60	3	16	19
	41-50	16	82	98
	31-40	138	400	538
	21-30	354	834	1188
	<20	4	12	16
TOTAL STAFF		515	1.345	1.860
TOTAL PERÚ		561	1.489	2.050

ANEXO 3
**Desglose de
 indicadores no
 financieros**

**INDICADOR 3
 NÚMERO DE
 CONTRATACIONES**

Número total y
 distribución de
 contrataciones por
 sexo, edad, país y
 clasificación
 profesional



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL EXECUTIVE DIRECTOR		0	1	1
DIRECTOR	41-50	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
LEADER	41-50	0	2	2
	31-40	0	2	2
TOTAL LEADER		0	4	4
STAFF	>60	1	2	3
	51-60	0	2	2
	41-50	1	1	2
	31-40	3	5	8
	21-30	2	2	4
TOTAL STAFF		7	12	19
TOTAL USA		7	18	25

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 3
NÚMERO DE CONTRATACIONES

Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

 **MARRUECOS**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	31-40	1	0	1
TOTAL LEADER		1	0	1
STAFF	> 60	1	0	1
	41-50	0	1	1
	31-40	10	28	38
	21-30	60	88	148
	<20	0	2	2
TOTAL STAFF		71	119	190
TOTAL MARRUECOS		72	119	191

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL	5.019	10.348	15.367

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores
no financieros

INDICADOR 4.1

Número de
desvinculaciones



ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCLACIONES

4.1

Número total y
distribución de
desvinculaciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

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).

 BÉLGICA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LEADER	51-60	0	1	1
	41-50	1	0	1
	31-40	0	1	1
TOTAL LEADER		1	2	3
STAFF	51-60	0	1	1
	41-50	1	1	2
	31-40	2	1	3
	21-30	1	1	2
TOTAL STAFF		4	4	8
TOTAL BELGICA		5	6	11

 FRANCIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
STAFF	41-50	1	0	1
	31-40	1	1	2
TOTAL STAFF		2	1	3
TOTAL FRANCIA		2	1	3

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE DESVINCULACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

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).



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	> 60	0	2	2
	51-60	0	3	3
	31-40	1	0	1
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	5	6
EXECUTIVE	> 60	0	2	2
	51-60	0	6	6
	41-50	1	3	4
	31-40	1	0	1
TOTAL EXECUTIVE		2	11	13
MIDDLE MANAGEMENT	> 60	0	2	2
	51-60	1	0	1
	41-50	1	1	2
	31-40	0	1	1
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		2	4	6
PROFESSIONAL	> 60	0	3	3
	51-60	2	2	4
	41-50	3	4	7
	31-40	2	2	4
TOTAL PROFESSIONAL		7	11	18
JUNIOR	> 60	1	0	1
	41-50	3	0	3
	31-40	1	4	5
	21-30	0	6	6
TOTAL JUNIOR		5	10	15
TOTAL DACH		17	41	58

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESvincULACIONES

4.1

Número total y
distribución de
desvinculaciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

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).

 ESPAÑA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	1	2	3
TOTAL PARTNER		1	2	3
DIRECTOR	41-50	1	1	2
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		1	2	3
MANAGER	51-60	1	3	4
	41-50	1	7	8
	31-40	0	2	2
TOTAL MANAGER		2	12	14
LEADER	> 60	2	2	4
	51-60	5	16	21
	41-50	8	22	30
	31-40	7	22	29
	21-30	1	3	4
TOTAL LEADER		23	65	88
STAFF	>60	4	1	5
	51-60	19	20	39
	41-50	41	39	80
	31-40	50	98	148
	21-30	61	209	270
	<20	2	9	11
TOTAL STAFF		177	376	553
TOTAL ESPAÑA		204	457	661

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

**INDICADOR 4
 NÚMERO DE DESVINCULACIONES**

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

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).

 **ITALIA (Former everis)**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
TOTAL ITALIA (FORMER EVERIS)		0	1	1

 **ITALIA (Former NTT DATA EMEA)**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOP EXECUTIVE	> 60	1	1	2
TOTAL TOP EXECUTIVE		1	1	2
MIDDLE MANAGEMENT	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		0	2	2
PROFESSIONAL	> 60	1	1	2
	51-60	0	1	1
	41-50	0	2	2
	31-40	0	1	1
	21-30	0	1	1
TOTAL PROFESSIONAL		1	6	7
JUNIOR	21-30	1	4	5
TOTAL JUNIOR		1	4	5
TOTAL ITALIA (FORMER EMEA)		3	13	16

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE DESVINCULACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

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).

 PORTUGAL

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	41-50	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
LEADER	> 60	0	1	1
	41-50	1	3	4
	31-40	1	3	4
TOTAL LEADER		2	7	9
STAFF	51-60	1	0	1
	41-50	1	1	2
	31-40	0	6	6
	21-30	7	12	19
TOTAL STAFF		9	19	28
TOTAL PORTUGAL		11	27	38

 REINO UNIDO (Former everis)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	0	1
LEADER	41-50	1	1	2
	31-40	0	3	3
TOTAL LEADER		1	4	5
STAFF	51-60	0	1	1
	31-40	0	2	2
	21-30	3	2	5
TOTAL STAFF		3	5	8
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EVERIS)		5	9	14

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCLACIONES

4.1

Número total y
distribución de
desvinculaciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional REINO UNIDO (Former NTT DATA EMEA)

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	51-60	0	3	3
	TOTAL EXECUTIVE	0	3	3
MIDDLE MANAGEMENT	51-60	2	9	11
	41-50	0	1	1
	21-30	1	1	2
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		3	11	14
PROFESSIONAL	> 60	0	2	2
	51-60	0	7	7
	41-50	2	10	12
	31-40	6	6	12
	21-30	3	5	8
TOTAL PROFESSIONAL		11	30	41
JUNIOR	31-40	0	1	1
	21-30	1	3	4
TOTAL JUNIOR		1	4	5
TOTAL REINO UNIDO (FORMER EMEA)		15	48	63

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).

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCLACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

 RUMANIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EXECUTIVE	> 60	2	0	2
	31-40	1	2	3
TOTAL EXECUTIVE		3	2	5
PROFESSIONAL	51-60	1	0	1
	41-50	0	1	1
	31-40	2	1	3
	21-30	0	5	5
TOTAL PROFESSIONAL		3	7	10
JUNIOR	41-50	1	0	1
	31-40	1	0	1
	21-30	4	2	6
TOTAL JUNIOR		6	2	8
TOTAL RUMANIA		12	11	23

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).

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4 NÚMERO DE DESVINCULACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

REST OF EMEA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MIDDLE MANAGEMENT	31-40	0	1	1
	21-30	1	6	7
TOTAL MIDDLE MANAGEMENT		1	7	8
PROFESSIONAL	31-40	3	5	8
	21-30	4	8	12
TOTAL PROFESSIONAL		7	13	20
JUNIOR	> 60	0	1	1
	21-30	2	8	10
TOTAL JUNIOR		2	9	11
TOTAL REST OF EMEA		10	29	39

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).

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE DESVINCULACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

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).

 ARGENTINA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PARTNER	51-60	0	1	1
TOTAL PARTNER		0	1	1
MANAGER	41-50	1	0	1
TOTAL MANAGER		1	0	1
LEADER	41-50	0	2	2
	31-40	1	4	5
	21-30	0	1	1
TOTAL LEADER		1	7	8
STAFF	51-60	1	1	2
	41-50	1	6	7
	31-40	1	8	9
	21-30	0	6	6
TOTAL STAFF		3	21	24
TOTAL ARGENTINA		5	29	34

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

Número total y
distribución de
desvinculaciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

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).

BRASIL

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
	41-50	1	0	1
TOTAL DIRECTOR		1	1	2
MANAGER	51-60	1	1	2
	41-50	0	3	3
	31-40	0	4	4
TOTAL MANAGER		1	8	9
LEADER	> 60	1	1	2
	51-60	7	11	18
	41-50	9	30	39
	31-40	5	40	45
	21-30	5	7	12
TOTAL LEADER		27	89	116
STAFF	> 60	3	19	22
	51-60	7	28	35
	41-50	11	43	54
	31-40	34	107	141
	21-30	47	124	171
	< 20	2	5	7
TOTAL STAFF		104	326	430
TOTAL BRASIL		133	424	557

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional



CHILE

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	51-60	1	1	2
	41-50	1	2	3
	31-40	0	1	1
TOTAL MANAGER		2	4	6
LEADER	> 60	0	1	1
	51-60	1	1	2
	41-50	1	9	10
	31-40	1	4	5
TOTAL LEADER		3	15	18
STAFF	51-60	0	4	4
	41-50	1	11	12
	31-40	2	30	32
	21-30	3	27	30
	< 20	0	1	1
TOTAL STAFF		6	73	79
TOTAL CHILE		11	92	103

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).

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCULACIONES

4.1

Número total y
distribución de
desvinculaciones por
sexo, edad, país y
clasificación
profesional

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).

 COLOMBIA

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	3	3
MANAGER	> 60	0	1	1
	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	2	2
LEADER	41-50	2	2	4
	31-40	3	6	9
	21-30	1	2	3
TOTAL LEADER		6	10	16
STAFF	51-60	0	1	1
	41-50	3	4	7
	31-40	11	18	29
	21-30	23	17	40
	< 20	0	1	1
TOTAL STAFF		37	41	78
TOTAL COLOMBIA		43	56	99

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESvincULACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	41-50	0	2	2
TOTAL DIRECTOR		0	2	2
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	> 60	0	1	1
	51-60	0	2	2
	41-50	0	9	9
	31-40	4	7	11
	21-30	0	2	2
TOTAL LEADER		4	21	25
STAFF	51-60	0	6	6
	41-50	3	1	4
	31-40	11	18	29
	21-30	6	21	27
TOTAL STAFF		20	46	66
TOTAL MÉXICO		24	70	94

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).

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 4
NÚMERO DE
DESVINCLACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

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).



CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DIRECTOR	51-60	0	1	1
TOTAL DIRECTOR		0	1	1
MANAGER	> 60	0	1	1
	51-60	0	1	1
	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	3	3
LEADER	51-60	0	2	2
	41-50	4	7	11
	31-40	3	17	20
	21-30	1	9	10
TOTAL LEADER		8	35	43
STAFF	> 60	0	2	2
	51-60	0	8	8
	41-50	5	33	38
	31-40	20	102	122
	21-30	34	133	167
	< 20	0	5	5
TOTAL STAFF		59	283	342
TOTAL PERÚ		67	322	389

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4
NÚMERO DE DESVINCULACIONES

4.1

Número total y distribución de desvinculaciones por sexo, edad, país y clasificación profesional

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).

 **USA**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
STAFF	> 60	0	1	1
	31-40	0	1	1
TOTAL STAFF		0	2	2
TOTAL USA		0	2	2

 **MARRUECOS**

CATEGORÍA	GRUPO ETARIO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MANAGER	41-50	0	1	1
TOTAL MANAGER		0	1	1
LEADER	31-40	1	0	1
TOTAL LEADER		1	0	1
STAFF	41-50	0	1	1
	31-40	2	1	3
	21-30	0	6	6
TOTAL STAFF		2	8	10
TOTAL MARRUECOS		3	9	12

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL	563	1.640	2.203

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4.2

Tasa de rotación de personal



ANEXO 3 Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 4 TASA DE ROTACIÓN DE PERSONAL

4.2

Tasa de rotación por grupo de edad

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

REGIÓN	GRUPO DE EDAD									
	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	>60	TOTAL
GLOBAL	20,83%	24,13%	20,40%	15,87%	12,98%	10,97%	10,15%	8,49%	6,61%	18,47%
EUROPA	19,10%	23,61%	20,08%	13,93%	11,02%	10,07%	7,36%	6,81%	5,05%	16,89%
BÉLGICA	11,11%	30,72%	15,79%	21,39%	11,14%	16,38%	0,00%	0,00%	0,00%	17,66%
DACH	12,44%	15,86%	19,50%	20,11%	14,75%	10,66%	6,77%	3,56%	4,54%	13,00%
ESPAÑA	19,29%	24,29%	19,96%	14,11%	11,05%	9,95%	7,52%	7,36%	6,90%	17,03%
ITALIA (FORMER EVERIS)	14,57%	19,39%	24,82%	16,93%	11,80%	12,82%	3,15%	0,00%	80,00%	18,45%
ITALIA (FORMER EMEA)	18,76%	22,07%	16,25%	11,81%	14,39%	8,15%	4,78%	1,09%	3,38%	13,46%
FRANCIA	0,00%	19,67%	20,51%	25,26%	18,46%	0,00%	24,00%	0,00%	0,00%	19,05%
GRECIA	0,00%	16,90%	8,82%	20,51%	11,65%	24,00%	0,00%	0,00%	0,00%	15,03%
LUXEMBURGO	0,00%	0,00%	6,56%	5,61%	24,10%	8,22%	0,00%	0,00%	0,00%	9,42%
PAISES BAJOS	0,00%	27,43%	16,90%	8,05%	22,02%	0,00%	0,00%	45,28%	0,00%	14,62%
PORTUGAL	18,89%	22,07%	21,55%	14,01%	14,87%	16,90%	4,88%	0,00%	54,55%	19,73%
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	27,59%	25,10%	29,21%	18,62%	16,47%	13,46%	15,45%	8,33%	0,00%	20,28%
RUMANIA	28,48%	35,43%	23,63%	23,85%	18,42%	8,99%	24,29%	9,45%	0,00%	25,38%
REINO UNIDO (FORMER EMEA)	46,93%	23,53%	22,01%	14,97%	10,73%	11,00%	13,60%	14,13%	24,00%	16,13%
RESTO DE EMEA	30,30%	32,33%	24,19%	7,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	24,08%
AMÉRICA	23,41%	24,82%	20,90%	18,55%	16,54%	12,98%	15,96%	10,84%	7,61%	20,64%
ARGENTINA	30,54%	27,01%	23,62%	16,67%	14,11%	22,37%	26,75%	17,73%	0,00%	23,03%
BRASIL	20,61%	22,27%	17,23%	16,34%	14,66%	11,98%	14,07%	7,95%	9,22%	17,59%
CHILE	12,26%	18,92%	19,20%	15,11%	14,04%	5,69%	10,23%	6,28%	0,00%	15,91%
COLOMBIA	24,42%	25,96%	26,54%	12,82%	18,99%	6,41%	10,06%	4,33%	0,00%	20,93%
ECUADOR	23,08%	16,22%	29,27%	10,43%	30,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	19,74%
MÉXICO	18,33%	26,05%	22,75%	25,18%	23,65%	15,99%	22,54%	28,99%	6,70%	23,40%
PERÚ	28,28%	27,69%	22,57%	22,29%	16,04%	18,88%	14,44%	8,57%	7,84%	24,07%
USA	0,00%	39,56%	6,70%	17,91%	19,12%	0,00%	27,48%	18,46%	50,00%	17,69%
ÁFRICA	9,94%	22,21%	13,76%	12,87%	18,46%	12,77%	0,00%	0,00%	0,00%	17,03%
MARRUECOS	9,94%	22,21%	13,76%	12,87%	18,46%	12,77%	0,00%	0,00%	0,00%	17,03%

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 4

TASA DE ROTACIÓN
DE PERSONAL

4.2

Tasa de rotación
por sexo

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

REGIÓN	FEMENINO	MASCULINO
GLOBAL	15,33%	19,84%
EUROPA	14,41%	17,99%
BÉLGICA	16,88%	18,28%
DACH	11,91%	13,50%
ESPAÑA	13,66%	17,86%
ITALIA (FORMER EVERIS)	16,15%	19,39%
ITALIA (FORMER NTT DATA EMEA)	10,47%	14,72%
FRANCIA	31,09%	11,58%
GRECIA	10,81%	16,30%
LUXEMBURGO	6,45%	10,08%
PAÍSES BAJOS	14,04%	14,97%
PORTUGAL	19,24%	20,02%
REINO UNIDO (FORMER EVERIS)	23,58%	18,53%
RUMANÍA	16,00%	16,20%
REINO UNIDO (FORMER EMEA)	18,94%	31,55%
REST OF EMEA	21,67%	24,87%
AMÉRICA	16,70%	22,27%
ARGENTINA	27,09%	21,34%
BRASIL	13,69%	19,20%
CHILE	11,13%	17,35%
COLOMBIA	19,08%	21,92%
ECUADOR	6,35%	23,56%
MÉXICO	20,50%	24,83%
PERÚ	17,24%	26,78%
USA	7,41%	21,71%
ÁFRICA	13,79%	19,85%
MARRUECOS	13,79%	19,85%

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 5

Número de horas de formación por categoría



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 5
NÚMERO DE HORAS
DE FORMACIÓN
POR CATEGORÍAS
PROFESIONALES
Y SEXO

PAÍSES	SEXO	CONTRIBUTOR	DIRECTOR	EXECUTIVE	EXECUTIVE DIRECTOR	EXP MANAGER	EXPERT	EXPERT LEAD	GENERIC LEVEL
BÉLGICA	H	18	4	440				46	110
	M	228	2	42				2	86
DACH	En tabla separada								
ESPAÑA	H	78.084	327	25.534	4	4	28	11.389	126
	M	29.375	50	9.443	2	2		4.291	63
FRANCIA	H	120		22				3	
	M	3		4				7	8
GRECIA	H	11		64				104	
	M	6						12	
ITALIA	H	1.529	16	1.364				324	
	M	851	2	209				78	
LUXEMBURGO	H			47					115
	M							5	12
PAÍSES BAJOS	H			275				1	2
	M	23		105				5	
PORTUGAL	H	5.889	27	784				288	
	M	4.001		351				86	
REINO UNIDO	H	5.889	27	784				288	
	M	4.001		351				86	
RUMANÍA	En tabla separada								
SERBIA	En tabla separada								
SUIZA	H			17				3	7
	M			26					
ARGENTINA	H	2.808		778	2			222	
	M	902		255				120	
BRASIL	H	33.243	11	4.083	11			3.888	
	M	23.955	5	1.513				1.195	25
CHILE	H	6.394	4	1.046				222	
	M	4.984		377				89	
COLOMBIA	H	9.387	17	802		2		612	120
	M	4.821	2	674				261	23
ECUADOR	H	236						2	
	M	175							
MÉXICO	H	6.297	13	1.260				809	3.486
	M	4.158	3	823				286	1.494
PERÚ	H	14.885	5	835				643	6
	M	7.732		519				91	
USA	H	8		123					17
	M	14		7				4	7
MARRUECOS	H	848		13					
	M	855						4	

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 5
NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SEXO

PAÍSES	SEXO	KEY CONTRIBUTOR	LEAD	LEADER	MANAGER	PARTNER	SENIOR	STAFF	STUDENT
BÉLGICA	H	74	89	64	20			30	30
	M	37	99	32	4			30	
DACH	En tabla separada								
ESPAÑA*	H	47.171	25.217	9.811	1.676	59	316	13.363	7.838
	M	30.935	14.228	3.462	341	6	96	5.365	2.753
FRANCIA	H	75	5		21			6	
	M	25	21					17	9
GRECIA	H	103	12	9				6	
	M	54	2	1					
ITALIA	H	1.197	949	573	79			281	61
	M	622	504	247	4			140	27
LUXEMBURGO	H		2	2				10	
	M	12	17						
PAÍSES BAJOS	H	56	60	2	2			4	
	M	11	70	1	2			4	4
PORTUGAL	H	1.704	982	404	83		12	517	637
	M	1.770	911	51	8		4	247	697
REINO UNIDO	H	164	66	85	13	18		27	27
	M	167	57	27	2			35	20
RUMANÍA	En tabla separada								
SERBIA	En tabla separada								
SUIZA	H		1					4	
	M		16						
ARGENTINA	H	1.373	936	194	8	2		616	
	M	538	361	97	4			291	
BRASIL	H	16.504	9.771	2.593	133		4	6.245	321
	M	6.878	5.403	602	53			2.751	110
CHILE	H	2.472	1.103	453	47			1.205	72
	M	1.123	428	145	19			524	19
COLOMBIA	H	5.989	2.428	611	110		2	1.796	1.214
	M	3.171	2.489	298	37			655	672
ECUADOR	H	549	57	1				24	
	M	206	5						
MÉXICO	H	3.470	1.910	834	76	2	8	1.814	
	M	2.078	959	422	26			692	
PERÚ	H	8.244	2.797	797	33			4.224	465
	M	3.138	1.026	241	4			1.276	298
USA	H	32	40	6	6			7	
	M	34	12	3				5	3
MARRUECOS	H	288	61					142	
	M	201	21	3				61	3

*España incluye las horas de formación de Andorra: 8 horas para la categoría Leader femenina y 2 para Staff masculino

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 5
NÚMERO DE HORAS
DE FORMACIÓN
POR CATEGORÍAS
PROFESIONALES
Y SEXO

PAÍSES	SEXO	SUPPORT	TOP CONTRIBUTOR	TOP EXECUTIVE	TOP EXPERT LEADER	TOP LEADER	TOTAL PAÍS/SEXO	TOTAL PAÍS
BÉLGICA	H		7		53	115	1.100	1.810
	M		4	9	22	113	710	
DACH	En tabla separada							
ESPAÑA	H		17.384	4.744	14.684	22.734	280.493	408.870
	M	4	6.511	1.359	5.499	14.592	128.377	
FRANCIA	H		11		4	63	330	441
	M				10	7	111	
GRECIA	H		156	3	114	4	586	740
	M		79				154	
ITALIA	H		384	71	285	707	7.820	10.850
	M		71	7	69	199	3.030	
LUXEMBURGO	H			1	2		179	225
	M						46	
PAÍSES BAJOS	H		6	19	37	219	683	1.065
	M		5		51	101	382	
PORTUGAL	H		177	94	386	489	12.473	21.077
	M		58	3	31	386	8.604	
REINO UNIDO	H		215	17	36	234	1.592	2.422
	M		172			146	830	
RUMANÍA	En tabla separada							
SERBIA	En tabla separada							
SUIZA	H			6		29	67	109
	M						42	
ARGENTINA	H		279	15	150	451	7.834	11.029
	M		347		36	244	3.195	
BRASIL	H		4.314	240	584	3.892	85.837	132.059
	M		866	107	335	2.424	46.222	
CHILE	H		848	19	149	891	14.925	23.644
	M		420		131	460	8.719	
COLOMBIA	H		1.364	53	314	1.230	26.931	42.287
	M		146	9	300	1.195	15.356	
ECUADOR	H		43				912	1.298
	M						386	
MÉXICO	H		944	49	990	1.203	23.165	35.471
	M		197		336	832	12.306	
PERÚ	H		1.494	18	328	456	35.230	50.378
	M		369		20	434	15.148	
USA	H			32	13	85	369	458
	M						89	
MARRUECOS	H		117			5	1.474	2.701
	M		79				1.227	

*España incluye las horas de formación de Andorra: 10 horas en total (2 horas a hombres y 8 a mujeres)

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

PAÍS	SEXO	EXECUTIVE	SENIOR MANAGER	MANAGER	PROFESSIONAL	JUNIOR	TOTAL PAÍS/SEXO	TOTAL HORAS
RUMANÍA	M	0	3.850	3.534	7.791	7.521	22.696	63.134
	F	336	6.580	4.916	15.752	12.854	40.438	
SERBIA	M	0	42	2.414	188	599	3.243	5.491
	F	0	151	236	1273	588	2.248	

**INDICADOR 5
NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SEXO**

PAÍS	SEXO	SENIOR EXECUTIVE	EMPLOYEES + APPRENTICES	DIRECTIVE	TOTAL PAÍS/SEXO	TOTAL HORAS
ITALIA	M	3.084	90.383	15.081	108.558	185.941 h
	F	895	43.911	5.691	50.497	

PAÍS	SEXO	PARTNER	EXECUTIVE DIRECTOR	DIRECTOR	MANAGER	LEADER	STAFF	TOTAL PAÍS/SEXO	TOTAL DÍAS	
UK (EMEA)		No se reportan horas de formación de UK EMEA								

DACH	Academy (TMS)	EMEA (LMS)	Udemy	TOTAL HORAS
Nº Total de horas de formación asistidas	158	13	5.715	89.214
Nº Total de horas de formación	35.224	10.681	43.309	
Nº Total de horas de empleados	2.223	69.430	2.944	
Cursos de formación por empleado	1,5	13	1,9	
Total de horas de formación por empleado	16	6,5	15,00	

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 6.1

**Accidentes de trabajo
y enfermedades
profesionales por
países**



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 6
Accidentes de
trabajo y
enfermedades
profesionales por
país y género

PAÍS	ACCIDENTES		TOTAL ACCIDENTES	ÍNDICE DE FRECUENCIA		ÍNDICE DE GRAVEDAD		ENFERMEDAD PROFESIONAL
	M	H		M	H	M	H	TOTAL
EUROPA								
ALEMANIA	0	7	7	0	1,97	-	0,02	-
AUSTRIA	0	0	0	-	-	-	-	0
BÉLGICA	0	0	0	-	-	-	-	0
ESPAÑA	En tabla 6.2 distinguiendo por sociedades							
FRANCIA	0	0	0	-	-	-	-	0
PAÍSES BAJOS	0	0	0	-	-	-	-	0
ITALIA	1	0	1	0,36	0	0,01	-	0
LUXEMBURGO	0	0	0	-	-	-	-	0
PORTUGAL	4	2	6	4,98	1,65	0,14	0,10	0
REINO UNIDO*								
RUMANIA	0	0	0	-	-	-	-	0
SERBIA	0	0	0	-	-	-	-	0
SUIZA	0	0	0	-	-	-	-	0
AMÉRICA								
ARGENTINA	0	0	0	-	-	-	-	0
BRASIL	0	0	0	-	-	-	-	0
CHILE	0	2	2	-	1,28	-	0,12	0
COLOMBIA	0	0	0	-	-	-	-	0
MÉXICO	0	0	0	-	-	-	-	0
PERÚ	0	0	0	-	-	-	-	0
USA	0	0	0	-	-	-	-	0
ÁFRICA								
MARRUECOS	0	0	0	-	-	-	-	0

*No se reporta información de Reino Unido

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:

$$IF = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes}}{N^{\circ} \text{ horas trabajadas por año} \times \text{promedio de trabajadores}} \times 1.000.000$$

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.

$$IG = \frac{N^{\circ} \text{ jornadas perdidas de baja}}{N^{\circ} \text{ de horas trabajadas por año} \times \text{promedio de trabajadores}} \times 1000 \text{ horas}$$

No se han incluido los accidentes in itinere.

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 6.2

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en sociedades de España



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 6
ACCIDENTES DE TRABAJO
Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES EN
SOCIEDADES DE ESPAÑA

SOCIEDAD	INFORMES MUTUAS	ACCIDENTES DE TRABAJO	ÍNDICE DE FRECUENCIA		ÍNDICE DE GRAVEDAD		ENFERMEDADES PROFESIONALES	Nº HORAS PERDIDAS	ACCIDENTE EN TRAYECTO
			MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES			
NTT DATA SPAIN	Fraternidad Muprespa	2 mujeres 2 hombres	0,36	0,16	0,024	0,002	0	1256	0
NTT DATA SPAIN SOLUCIONES TECNOLOGICAS	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN INFRASTRUCTURES ENGINEERING	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA EUROPE&LATAM	Fraternidad Muprespa	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN BPO	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0
ARILION	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0
LEAN GRIDS SERVICES	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA BPO-NTT DATA SPAIN UNION TEMPORAL EMPRESAS-LINEA MADRID	Mutua Universal	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA SPAIN INFRASTRUCUTRES OPERATIONS	Fremap	1 hombre	0	1,08	0	0,074	0	552	0
NTT DATA SPAIN CENTERS	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0
NTT DATA EUROPE&LATAM CENTERS	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0
UTE 8 BCN	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0
EVERIS INITIATIVES	Fremap	0	0	0	0	0	0	0	0
EVERIS AEROESPACIAL Y DEFENSA	Fremap	2 hombres	0	20,26	0	0,17	0	136	0
NTT DATA EUROPE&LATAM GREEN ENGINEERING	Fremap	1 hombre	0	6,44	0	0,21	0	264	0
NTT DATA SPAIN SISTEMAS DE SEGURIDAD	Fremap	1 hombre	0	121,3	0	8,49	0	560	0

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 7

Generación de residuos en la organización separados por clases



ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 7
GENERACIÓN DE RESIDUOS EN LA ORGANIZACIÓN SEPARADOS POR CLASES

Generación de residuos en la organización separados por tipo (T)

PAÍS	CLASE DE RESIDUO	TOTAL (T)	TRATAMIENTO
DACH (*)	Global no peligrosos	2,14	Reciclaje
		0,49	Vertedero
	Global peligrosos	0,00	No aplica
BENELUX (*)	Global no peligrosos	8,50	Reciclaje
		6,38	Vertedero
	Global peligrosos	0,01	Reciclaje
ESPAÑA (*)	Global no peligrosos	23,28	Reciclaje
		28,91	Vertedero
	Global peligrosos	2,57	Reciclaje
ITALIA (*)	Global no peligrosos	136,48	Reciclaje
	Global peligrosos	2,21	Reciclaje
PORTUGAL	Global no peligrosos	1,43	Reciclaje
		1,48	Vertedero
	Global peligrosos	0,001	Reciclaje
REINO UNIDO (*)	Global no peligrosos	95,01	Reciclaje
		30,53	Producción de energía
	Global peligrosos	0,00	No aplica
RUMANÍA Y SERBIA (*)	Global no peligrosos	43,42	Vertedero
	Global peligrosos	1,10	Reciclaje
BRASIL (*)	Global no peligrosos	60,51	Reciclaje
		37,62	Producción de energía
		147,59	Compostaje
	Global peligrosos	0,30	Reciclaje
COLOMBIA		0,24	Descontaminación
	Global no peligrosos	No reportado	No aplica
	Global peligrosos	0,19	Reciclaje
MÉXICO	Global no peligrosos	0,01	Reciclaje
	Global peligrosos	0,00	No aplica
ESTADOS UNIDOS	Global no peligrosos	0,08	Reciclaje
	Global peligrosos	0,17	Reciclaje

GRI 306-3, 4, 5

TONELADAS

RESIDUOS	FY21	FY22
GLOBAL NO PELIGROSOS	477,77	623,89
GLOBAL PELIGROSOS	6,97	6,79

Los países que no aparecen reflejados en el indicador 7, no han reportado datos de residuos.

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 8

Emisiones de GEI



ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEIDACH 

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		26,04
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		26,04
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		422,25
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		211,20
TOTAL LOCAL BASED		422,25
TOTAL MARKET BASED		211,20
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		154,44
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		763,88
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		129,08
TOTAL CATEGORÍA 3		1047,40
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		35,57
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,35
TOTAL CATEGORÍA 4		35,92
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		5,57
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,22
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,05
TOTAL CATEGORÍA 6		5,83
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		1.537,44
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		1.326,39
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS (VIAJES DE NEGOCIOS EN AVIÓN Y TREN)		186,32
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES MARKET BASED - EMISIONES COMPENSADAS - EMISIONES EVITADAS		1.140,07



ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		20,08
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		26,04
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		14,93
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		1,43
TOTAL LOCAL BASED		14,93
TOTAL MARKET BASED		1,43
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		17,94
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		99,58
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0,50
TOTAL CATEGORÍA 3		118,03
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		2,81
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,00
TOTAL CATEGORÍA 4		2,81
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		22,61
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,05
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,09
TOTAL CATEGORÍA 6		22,75
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		178,59
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		165,09
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES MARKET BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		165,09

(*) En el caso de Francia, Países Bajos, Suiza y Grecia, debido a que estas oficinas se tratan de espacios de coworking, solo se incluyen en las emisiones de las categorías 3, 4 y 6.

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		180,28
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		502,45
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		682,72
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		1.560,94
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		281,64
TOTAL LOCAL BASED		1.560,94
TOTAL MARKET BASED		281,64
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		67,14
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		2.428,78
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		250,34
TOTAL CATEGORÍA 3		2.746,26
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		226,96
4.2. COMPRAS DE PAPEL		2,74
TOTAL CATEGORÍA 4		229,71
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		198,35
6.2. CONSUMO DE AGUA		2,56
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		4,67
TOTAL CATEGORÍA 6		205,57
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		5.425,21
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		4.145,90
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES MARKET BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		4.145,90

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		50,43
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		43,80
TOTAL CATEGORÍA 1		94,23
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		1.510,28
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		297,17
TOTAL LOCAL BASED		1.510,28
TOTAL MARKET BASED		297,174
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		66,52
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		413,64
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		130,24
TOTAL CATEGORÍA 3		610,40
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		72,76
4.2. COMPRAS DE PAPEL		3,09
TOTAL CATEGORÍA 4		75,84
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		55,91
6.2. CONSUMO DE AGUA		3,10
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		5,66
TOTAL CATEGORÍA 6		64,67
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		2.355,42
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		1.142,32
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS (SISTEMAS DE AUTOCONSUMO: PLACAS FOTOVOLTAÍCAS)		19,57
TOTAL EMISIONES GLOBALES MARKET BASED – EMISIONES COMPENSADAS - EMISIONES EVITADAS		1.122,85

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI
 PORTUGAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		11,12
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		11,12
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		28,14
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		0,00
TOTAL LOCAL BASED		28,14
TOTAL MARKET BASED		0,00
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		37,79
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		67,10
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		1,36
TOTAL CATEGORÍA 3		106,25
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		0,00
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,02
TOTAL CATEGORÍA 4		0,02
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		6,91
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,35
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,64
TOTAL CATEGORÍA 6		7,91
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		153,45
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		125,30
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVIDATAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES MARKET BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		125,30

(*) Portugal se ha convertido en el primer país en ser Net Zero, al compensar el 100% de sus emisiones de FY21, a través de proyectos de reforestación.

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI REINO UNIDO

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		265,56
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		265,56
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		60,42
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		32,53
TOTAL LOCAL BASED		60,42
TOTAL MARKET BASED		32,53
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0,73
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		459,74
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		14,99
TOTAL CATEGORÍA 3		475,45
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		16,97
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,00
TOTAL CATEGORÍA 4		16,97
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		13,33
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,98
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		1,79
TOTAL CATEGORÍA 6		16,10
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		834,51
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		806,63
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES MARKET BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		806,63

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI
 RUMANÍA & SERBIA

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		225,26
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		34,24
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		259,50
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		663,76
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		574,05
TOTAL LOCAL BASED		663,76
TOTAL MARKET BASED		574,05
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		51,02
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		82,35
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		1,20
TOTAL CATEGORÍA 3		134,57
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		17,77
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,55
TOTAL CATEGORÍA 4		18,31
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		7,76
6.2. CONSUMO DE AGUA		1,18
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		2,15
TOTAL CATEGORÍA 6		11,09
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		1.087,24
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		997,52
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES MARKET BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		997,52

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI
 ARGENTINA

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		N/A
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		0,00
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		36,93
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		-
TOTAL LOCAL BASED		36,93
TOTAL MARKET BASED		-
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		3,74
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		90,17
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		N/A
TOTAL CATEGORÍA 3		93,91
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		16,45
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,00
TOTAL CATEGORÍA 4		16,45
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		13,35
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,14
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,25
TOTAL CATEGORÍA 6		13,74
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		161,02
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		-
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS (VIAJES DE NEGOCIOS EN TRÁFICO RODADO)		3,74
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES LOCAL BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		157,28

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		283,70
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		N/A
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		283,70
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		29,80
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		-
TOTAL LOCAL BASED		29,80
TOTAL MARKET BASED		-
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		45,81
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		588,50
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		N/A
TOTAL CATEGORÍA 3		634,31
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		16,31
4.2. COMPRAS DE PAPEL		1,71
TOTAL CATEGORÍA 4		18,03
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		15,73
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,38
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,70
TOTAL CATEGORÍA 6		16,81
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		982,65
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		-
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES LOCAL BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		982,65

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		N/A
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		0,00
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		9,02
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		-
TOTAL LOCAL BASED		9,02
TOTAL MARKET BASED		-
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0,67
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		43,37
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		N/A
TOTAL CATEGORÍA 3		44,04
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		0,35
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,00
TOTAL CATEGORÍA 4		0,35
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		29,08
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,05
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,09
TOTAL CATEGORÍA 6		29,22
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		82,62
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		-
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES LOCAL BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		82,62

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		12,53
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		N/A
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		12,53
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		13,64
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		-
TOTAL LOCAL BASED		13,64
TOTAL MARKET BASED		-
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		14,32
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		254,65
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		N/A
TOTAL CATEGORÍA 3		268,97
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		0,54
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,00
TOTAL CATEGORÍA 4		0,54
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		5,75
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,02
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,04
TOTAL CATEGORÍA 6		5,81
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		301,48
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		-
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS (VIAJES DE NEGOCIOS EN TRÁFICO RODADO)		5,79
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES LOCAL BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		295,69

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI



CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		N/A
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		0,00
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		29,14
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		-
TOTAL LOCAL BASED		29,14
TOTAL MARKET BASED		-
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		11,87
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		317,09
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		N/A
TOTAL CATEGORÍA 3		328,96
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		0,00
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,30
TOTAL CATEGORÍA 4		0,30
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		43,15
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,01
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,02
TOTAL CATEGORÍA 6		43,18
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		401,58
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		-
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES LOCAL BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		401,58

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		58,88
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		N/A
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		58,88
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		108,87
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		-
TOTAL LOCAL BASED		108,87
TOTAL MARKET BASED		-
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		48,79
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		455,00
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		N/A
TOTAL CATEGORÍA 3		493,79
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		0,04
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,15
TOTAL CATEGORÍA 4		0,19
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		30,83
6.2. CONSUMO DE AGUA		1,50
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		2,75
TOTAL CATEGORÍA 6		35,08
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		696,80
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		-
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS (VIAJES DE NEGOCIOS EN TRÁFICO RODADO)		6,89
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES LOCAL BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		689,91

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI ESTADOS UNIDOS

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		0,00
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		N/A
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		0,00
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		17,49
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		-
TOTAL LOCAL BASED		17,49
TOTAL MARKET BASED		-
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		1,50
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		110,70
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0,18
TOTAL CATEGORÍA 3		111,76
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		2,21
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,04
TOTAL CATEGORÍA 4		2,25
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		1,36
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,03
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,06
TOTAL CATEGORÍA 6		1,46
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		132,95
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		-
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES LOCAL BASED + EMISIONES COMPENSADAS		132,95

ANEXO 3

Desglose de
indicadores no
financierosINDICADOR 8
EMISIONES DE GEI
 MARRUECOS

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		3,62
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		N/A
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		N/A
TOTAL CATEGORÍA 1		3,62
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		65,81
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		-
TOTAL LOCAL BASED		65,81
TOTAL MARKET BASED		-
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		0,44
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		3,01
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		0,02
TOTAL CATEGORÍA 3		3,48
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		4,22
4.2. COMPRAS DE PAPEL		0,07
TOTAL CATEGORÍA 4		4,29
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		15,23
6.2. CONSUMO DE AGUA		0,02
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		0,04
TOTAL CATEGORÍA 6		15,30
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		92,49
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		-
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		0,00
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		0,00
TOTAL EMISIONES GLOBALES LOCAL BASED - EMISIONES COMPENSADAS – EMISIONES EVITADAS		92,49

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 8
EMISIONES DE GEI

	FY21	FY22
GLOBAL	8.439,16	11.338,54

GLOBAL

CATEGORÍA	GRI 305-1-2-3	tCO ₂ e
CATEGORÍA 1: EMISIONES Y REMOCIONES DIRECTAS		
1.1. EMISIONES FUGITIVAS		764,28
1.2. COMBUSTIÓN FIJA		909,92
1.3. COMBUSTIÓN MÓVIL		43,80
TOTAL CATEGORÍA 1		1.718,00
CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA		
2.1. ENERGÍA IMPORTADA LOCAL BASED		4.571,42
2.1. ENERGÍA IMPORTADA MARKET BASED		1.708,72
TOTAL LOCAL BASED		4.571,42
TOTAL MARKET BASED		1.708,72
CATEGORÍA 3: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR TRANSPORTE		
3.1. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN VEHÍCULOS		522,73
3.2. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE AÉREO		6.166,93
3.3. VIAJES DE NEGOCIOS REALIZADOS EN TRANSPORTE FERROVIARIO		527,91
TOTAL CATEGORÍA 3		7.217,57
CATEGORÍA 4: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR PRODUCTOS UTILIZADOS POR LA ORGANIZACIÓN		
4.1. COMPRAS DE ORDENADORES PORTÁTILES		412,95
4.2. COMPRAS DE PAPEL		9,02
TOTAL CATEGORÍA 4		421,97
CATEGORÍA 6: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR OTRAS FUENTES		
6.1. TELETRABAJO		464,93
6.2. CONSUMO DE AGUA		10,59
6.3. TRATAMIENTO DE AGUA		18,98
TOTAL CATEGORÍA 6		494,49
GLOBAL DE EMISIONES LOCAL BASED		14.423,46
GLOBAL DE EMISIONES MARKET BASED		11.560,76
TOTAL DE EMISIONES COMPENSADAS		202,75
TOTAL DE EMISIONES EVITADAS		19,47
TOTAL EMISIONES GLOBALES MARKET BASED - EMISIONES COMPENSADAS - EMISIONES EVITADAS		11.338,54

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 9

Consumo de materias primas



ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 9
CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Consumo de los materiales más relevantes para la compañía

PAPEL

PAÍS	GRI 301-1	CONSUMO DE PAPEL (t)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		0,58
BENELUX (BÉLGICA Y LUXEMBURGO)		0,00
ESPAÑA		2,98
ITALIA		3,36
PORTUGAL		0,03
REINO UNIDO		0,00
RUMANÍA & SERBIA		0,60
ARGENTINA		0,00
BRASIL		1,86
CHILE		0,00
COLOMBIA		0,00
MÉXICO		0,33
PERÚ		0,18
ESTADOS UNIDOS		0,05
MARRUECOS		0,10
GLOBAL		10,06

CONSUMO DE PAPEL (t)

	FY21	FY22
GLOBAL	7,37	10,06

(*) Datos reportados para España solo de las oficinas dentro del alcance del Sistema de Gestión ambiental

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 9

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Consumo de los materiales más relevantes para la compañía

AGUA

PAÍS	GRI 303-5	CONSUMO DE AGUA (m ³)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		1.460,88
BENELUX (BÉLGICA Y (*)LUXEMBURGO)		320,14
ESPAÑA		17.163,28
ITALIA		20.800,67
PORTUGAL		2.363,23
REINO UNIDO		6.571,32
RUMANÍA & SERBIA		7.894,67
ARGENTINA (*)		931,61
BRASIL		2.561,96
CHILE		323,18
COLOMBIA		135,86
MÉXICO (*)		56,10
PERÚ		10.098,27
ESTADOS UNIDOS		226,99
MARRUECOS		174,46
GLOBAL		71.082,62

CONSUMO DE AGUA (m³)

	FY21	FY22
GLOBAL	93.105,44	71.082,62

(*) Datos reportados para los países indicados con (*) han tenido que ser estimados para su inclusión de sus emisiones, en función de los m3/m2 de los países limítrofes de los que disponía datos. Para los análisis en el capítulo de economía circular solo ha tenido en cuenta los datos de consumo de agua sin estimar.

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 10

Consumo e intensidad energética de fuentes no renovables



ANEXO 3
**Desglose de
 indicadores no
 financieros**

INDICADOR 10
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
NO RENOVABLES

Consumo de
 energía (kwh)
 de fuente no
 renovable

CONSUMO ELÉCTRICO

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		876.563,53
BENELUX (BÉLGICA Y LUXEMBURGO)		8.851,20
ESPAÑA		1.034.145,22
ITALIA		968.468,63
PORTUGAL		0,00
REINO UNIDO		168.243,10
RUMANÍA & SERBIA		2.951.122,09
ARGENTINA		86.659,10
BRASIL		483.009,12
CHILE		29.991,11
COLOMBIA		108.276,37
MÉXICO		66.998,06
PERÚ		549.825,63
ESTADOS UNIDOS		59.964,50
MARRUECOS		99.673,08
GLOBAL		7.491.790,73

CONSUMO DE ENERGÍA (kWh)

	FY21	FY22
GLOBAL	7.250.977,28	7.491.790,73

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 10
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
NO RENOVABLES

Consumo de
energía (kwh)
de fuente no
renovable

GAS NATURAL

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO DE GAS (kWh)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		128.717,62
BENELUX (BÉLGICA Y LUXEMBURGO)		114.023,05
ESPAÑA		2.753.912,17
ITALIA		249.331,74
PORTUGAL		54.973,75
REINO UNIDO		1.539.263,17
RUMANÍA & SERBIA		169.278,55
ARGENTINA		N/A
BRASIL		N/A
CHILE		N/A
COLOMBIA		N/A
MÉXICO		N/A
PERÚ		N/A
ESTADOS UNIDOS		N/A
MARRUECOS		N/A
GLOBAL		5.009.500,04

CONSUMO DE GAS NATURAL (kWh)

	FY21	FY22
GLOBAL	3.600.632,14	5.009.500,04

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 10

CONSUMO E INTENSIDAD ENERGÉTICA DE FUENTES NO RENOVABLES

Intensidad energética (kwh/m²) de fuente no renovable

CONSUMO ELÉCTRICO

PAÍS	GRI 302-1	INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		42,37
BENELUX (BÉLGICA Y LUXEMBURGO)		3,58
ESPAÑA		9,57
ITALIA		17,20
PORTUGAL		0,00
REINO UNIDO		32,13
RUMANÍA & SERBIA		118,20
ARGENTINA		54,66
BRASIL		63,60
CHILE		54,53
COLOMBIA		29,83
MÉXICO		44,70
PERÚ		47,12
ESTADOS UNIDOS		131,59
MARRUECOS		47,24
GLOBAL		29.89

INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m²)

	FY21	FY22
GLOBAL	38,22	29.89

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 10
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
NO RENOVABLES

Intensidad energética
(kwh/m²) de fuente
no renovable

GAS NATURAL

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA & SUIZA)		52,24
BENELUX (BÉLGICA Y LUXEMBURGO)		52,96
ESPAÑA		50,25
ITALIA		25,46
PORTUGAL		14,41
REINO UNIDO		333,47
RUMANÍA & SERBIA		31,16
ARGENTINA		52,24
BRASIL		N/A
CHILE		N/A
COLOMBIA		N/A
MÉXICO		N/A
PERÚ		N/A
ESTADOS UNIDOS		N/A
MARRUECOS		N/A
GLOBAL		22,72

INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)	FY21	FY22
GLOBAL	48.32	60.30

07

ANEXOS

Anexo 3. Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 11

Consumo e intensidad energética de fuentes renovables



ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 11
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
RENOVABLES

Consumo de energía
(kwh) de fuente
renovable

GARANTÍA DE ORIGEN

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)
DACH (ALEMANIA & SUIZA)		372.021,24
BENELUX (BÉLGICA Y LUXEMBURGO)		94.071,00
ESPAÑA		4.683.585,50
ITALIA		4.016.862,59
PORTUGAL		171.426,07
REINO UNIDO		144.188,43
RUMANÍA & SERBIA		0,00
ARGENTINA		0,00
BRASIL		0,00
CHILE		0,00
COLOMBIA		0,00
MÉXICO		0,00
PERÚ		0,00
ESTADOS UNIDOS		0,00
MARRUECOS		0,00
GLOBAL		9.482.154,83

CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)

	FY21	FY22
GLOBAL	6.640.290,73	9.482.154,83

ANEXO 3
Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 11
CONSUMO E INTENSIDAD ENERGÉTICA DE FUENTES RENOVABLES

Consumo de energía (kwh) de fuente renovable

MIX ELÉCTRICO

PAÍS	GRI 302-1	CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA)		392.650,33
BENELUX (BÉLGICA)		2.252,63
ESPAÑA		436.616,11
ITALIA		352.909,97
PORTUGAL		0,00
REINO UNIDO		69.736,76
RUMANÍA & SERBIA		1.239.762,39
ARGENTINA		21.968,08
BRASIL		370.806,10
CHILE		12.809,20
COLOMBIA		79.745,55
MÉXICO		16.039,34
PERÚ		333.249,31
ESTADOS UNIDOS		12.442,63
MARRUECOS		19.745,24
GLOBAL		3.360.733,65

CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)

	FY21	FY22
GLOBAL	3.358.956,09	3.360.733,65

ANEXO 3
Desglose de
indicadores no
financieros

INDICADOR 11
CONSUMO E INTENSIDAD
ENERGÉTICA DE FUENTES
RENOVABLES

Intensidad energética
(kwh/m²) de fuente
renovable

CONSUMO ELÉCTRICO GARANTÍA DE ORIGEN

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)
DACH (ALEMANIA & SUIZA)		18,81
BENELUX (BÉLGICA Y LUXEMBURGO)		46,75
ESPAÑA		54,22
ITALIA		80,50
PORTUGAL		44,95
REINO UNIDO		54,84
RUMANÍA & SERBIA		0,00
ARGENTINA		0,00
BRASIL		0,00
CHILE		0,00
COLOMBIA		0,00
MÉXICO		0,00
PERÚ		0,00
ESTADOS UNIDOS		0,00
MARRUECOS		0,00
GLOBAL		57,64

INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)	FY21	FY22
GLOBAL	104,80	57,64

ANEXO 3

Desglose de indicadores no financieros

INDICADOR 11

CONSUMO E INTENSIDAD ENERGÉTICA DE FUENTES RENOVABLES

Intensidad energética (kwh/m²) de fuente renovable

CONSUMO ELÉCTRICO MIX ELÉCTRICO

PAÍS	GRI 302-3	INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m ²)
DACH (ALEMANIA & AUSTRIA)		22,49
BENELUX (BÉLGICA)		4,91
ESPAÑA		4,18
ITALIA		13,53
PORTUGAL		0,00
REINO UNIDO		26,74
RUMANÍA & SERBIA		43,43
ARGENTINA		13,86
BRASIL		48,83
CHILE		23,29
COLOMBIA		21,97
MÉXICO		10,70
PERÚ		28,56
ESTADOS UNIDOS		27,31
MARRUECOS		9,36
GLOBAL		16,16

INTENSIDAD ENERGÉTICA (kWh/m²)

	FY21	FY22
GLOBAL	28,76	16,16

07

ANEXOS

Anexo 4. Contenido del estado de información no financiera

Ley 11/2018
Indicadores GRI



ANEXO 4
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. Tendencias y estrategia de negocio
			2-6	2.3. Negocio
			2-1	2.4. Alianzas
			2-24	3.3. Política ambiental y energética
			2-24	5.4. Gestión de riesgos
			2-23	5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
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.	2-24	5.3 Lucha contra el blanqueo de capitales
			205-2	
			2-23	
			2-25	5.4. Gestión de riesgos
2-26				
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.	418-1	
			2-24	3.3. Política ambiental y energética
			2-25	
			3-1	
			3-3	
			2-24	3.1. Certificaciones de NTT DATA EMEAL
			2-25	
			2-27	
			2-25	
			2-25	3.4. Sistema de Gestión Ambiental
2-23	3.4. Sistema de Gestión Ambiental			
2-25	3.4. Sistema de Gestión Ambiental			
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. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. Aplicación del principio de precaución. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-24	
			2-25	
			3-1	
			3-3	
			2-24	
			2-25	

ANEXO 4
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	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO ₂ que afectan gravemente al medioambiente.	2-4 302-4 305-5 302-5 305-5 305-7	3.2. Estrategia de cambio climático 3.6. Economía Circular
		Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de cualquier forma de contaminación atmosférica (incluido ruido y contaminación lumínica).	305-5	3.7. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica
	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	Medidas de prevención de residuos, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	301-1 301-2, 301-3 303-3, 306-1 306-2, 306-3	3.6. Economía circular
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		3.6. Economía circular
	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1, 303-2 303-3	3.6. Economía circular
		Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1, 301-2 301-3	3.6. Economía circular
		Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	302-1, 302-2	3.5. Sistema de Gestión Energética.
			302-3, 302-4 302-5	3.6. Economía circular
	CAMBIO CLIMÁTICO	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como actividad de la empresa (incluidos bienes y servicios que produce).	305-3	3.2. Estrategia de cambio climático
		Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	2-25, 3-3 201-2, 305-5	3.2. Estrategia de cambio climático
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	3-3	3.2. Estrategia de cambio climático

ANEXO 4
Contenido del estado de información no financiera Ley 11/2018. Indicadores GRI

CONTENIDO DE LA LEY: 11/2018		GRI STANDARD	SECCIONES	
INFORMACIÓN SOBRE MEDIOAMBIENTE	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	304-2	3.8. Biodiversidad 3.9. Compromiso medioambiental
		Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas.	304-1	3.8. Biodiversidad
INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL	EMPLEO	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7,405-1	4.1. Profesionales Anexo 3. Indicador 1
		Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.	2-7	4.1. Profesionales Anexo 3. Indicador 2.1
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7, 405-1	4.1. Profesionales Anexo 3. Indicador 2.2
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	4.1. Profesionales Anexo 3. Indicador 4.1
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	405-2	4.1. Profesionales 4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
		Brecha salarial.	405-2	4.1. Profesionales
		Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		4.1. 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	4.1. Profesionales
		Implantación de políticas de desconexión laboral.		4.2. Organización del trabajo
		Empleados con discapacidad	405-1	4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

ANEXO 4
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.	4.2. Organización del trabajo	
		Número de horas de absentismo.	4.2. Organización del trabajo	
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores.	4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales	
	SALUD Y SEGURIDAD	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1	4.1. Profesionales
		Fomento de salud a los trabajadores	403-6	4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales
		Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.	403-9	4.1. Profesionales Anexo 3. Indicador 6
	RELACIONES SOCIALES	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).		4.3 Conciliación, compensación y beneficios sociales
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.		4.1. Profesionales
		Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo).	403-1 403-4	4.1. Profesionales
	FORMACIÓN	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	404-2	4.4 .Formación y educación digital
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	4.4 .Formación y educación digital Anexo 3. Indicador 5
	ACCESIBILIDAD	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
	IGUALDAD	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3	4.5. 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	4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

ANEXO 4
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 4.1. Profesionales 4.4 .Formación y educación digital 4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI)
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	3-3 4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI) 5.6. Prevención del acoso
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3 4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI) 5.6. Prevención del acoso
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.	3-3 5.5. Derechos humanos
		Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	3-3 5.5. Derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	411-1 5.5. 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 4. Social 5.5. 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 5.2 Medidas para la prevención de la corrupción y el soborno
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3 5.3 Lucha contra blanqueo de capitales
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	3-3 4.6.3. Donaciones 5.3 Lucha contra blanqueo de capitales

ANEXO 4
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	3.9 Compromiso medioambiental 4.4 .Formación y educación digital 4.5. Diversidad, equidad e inclusión (DEI) 4.6. Compromiso social
		Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.		4.1. Profesionales 4.7.2. Proveedores 4.7.3. Clientes
		Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	3.9 Compromiso medioambiental 4.6. 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	4.7.2. Proveedores
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	3-3, 308-1, 308-2, 414-1	4.7.2. Proveedores
		Sistemas de supervisión y auditorias y resolución de las mismas.	308-2	4.7.2. Proveedores
	CONSUMIDORES	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	416-1	4.7.3. Clientes
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	418-1	4.7.3. Clientes
	INFORMACIÓN FISCAL	Los beneficios obtenidos país por país.	207-4	5.7. Fiscalidad responsable
		Las subvenciones obtenidas por país		5.7. Fiscalidad responsable
Los impuestos sobre beneficios pagados.		207-4	5.7. Fiscalidad responsable	

07

ANEXOS

Anexo 5. Registro en el MITERD de la huella de carbono global FY21



ANEXO 5
Registro en el MITERD de la huella de carbono global FY21

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

En FY21, el cálculo de huella de carbono ha sido verificado por tercera parte independiente, si bien a fecha de redacción de este informe todavía no ha finalizado el proceso administrativo de inclusión de la huella de carbono corporativa en el Registro de Huella de Carbono del MITERD



GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO



oecc
Oficina Española de Cambio Climático

CERTIFICADO DE INSCRIPCIÓN

Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

NTT DATA SPAIN, S.L.U.

Año de cálculo 2021

Tipo de sello CALCULO

Alcances 1+2 y 3

Alcance 3 incluye las emisiones provenientes de los viajes de negocio (avión, tren y coche), compra de ordenadores portátiles y papel, gestión de los residuos generados, consumo de electricidad por teletrabajo, consumo de agua y tratamiento de aguas residuales domésticas.

Límites Se incluyen las actividades de consultoría de IT que desarrolla la organización desde sus oficinas ubicadas en régimen de alquiler en treinta y cinco edificios en España.





Valvanera Ulargui Aparicio
 Directora General
 Oficina Española de Cambio Climático
 Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Fecha de inscripción: 23/12/2022
 Cód. huella de carbono: 2022-a2181

07

ANEXOS

Anexo 6. Informe de verificación independiente





Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

NTT DATA EUROPE & LATAM, S.L.U.

relativa al estado consolidado de información no financiera

INFORME DE SOSTENIBILIDAD FY22

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023

En Madrid a 4 de julio de 2023

Rafael García Meiro
Consejero Delegado/CEO



2020/0644/VNOF-2023

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID
Página 1 de 4

