

Estado de Información No Financiera



P.5	Carta del Presidente		
P.6	Introducción		
1			
P.7	Descripción de la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> 1.1 Modelo de negocio P.7 1.2 Organización y estructura P.10 1.3 Sectores de operación P.13 1.4 Tendencias del negocio P.18 1.5 Creación de valor P.19 	
2			
P.20	Modelo de Gobernanza Responsable	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Órganos de Gobierno P.22 2.2 Medidas para prevenir la corrupción y el soborno P.26 2.3 Lucha contra el blanqueo de capitales P.31 2.4 Gestión de riesgos P.32 	
3			
P.35	Fiscalidad Responsable	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Beneficios obtenidos por país P.36 3.2 Impuestos sobre beneficios pagados la corrupción y el soborno P.37 3.3 Subvenciones públicas recibidas P.38 	
4			
P.39	Personas	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Empleo P.39 4.2 Organización del trabajo P.44 4.3 Medidas de conciliación P.46 4.4 Igualdad P.50 4.5 Prevención del acoso P.53 4.6 Gestión del talento P.54 4.7 Salud y seguridad P.57 4.8 Diálogo social P.61 4.9 Accesibilidad y discapacidad P.64 4.10 Compensación y beneficios sociales P.67 	
5			
P.68	Impacto sobre la Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 Iniciativas en educación P.70 5.2 Compromiso social P.73 5.3 Actividades, colaboraciones, patrocinios, premios y acciones sociales P.75 5.4 Clientes P.81 5.5 Proveedores P.84 5.6 Premios y reconocimientos a everis P.87 	
6			
P.88	Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> 6.1 Política medioambiental P.88 6.2 Sistema de Gestión Ambiental P.90 6.3 Buenas prácticas ambientales P.93 6.4 Estrategia de cambio climático P.94 6.5 Consumo sostenible de recursos P.101 6.6 Contaminación atmosférica incluyendo ruido y contaminación lumínica P.107 6.7 Biodiversidad P.108 	
7			
P.109	Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> 7.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos P.109 7.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos P.110 	

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución de empleados por país	9
Gráfico 2. Sistema de control interno	34
Gráfico 3. Número de despidos por país y sexo	41
Gráfico 4. Promedio de horas de formación por categoría profesional a nivel global	56
Gráfico 5. Evolución del número de contrataciones	69

Índice de figuras

Figura 1. Localización de everis en el mundo	9
Figura 2. Organización de la empresa	11-12
Figura 3. Valores de everis	21
Figura 4. Distribución de empleados por continente	40
Figura 5. Remuneración media por categoría profesional	43
Figura 6. Ejemplos de tipo de horario y número de horas semanales	45
Figura 7. Executive School	54
Figura 8. Iniciativas de diálogo en la Universidad	71
Figura 9. Certificado que acredita que everis calcula su Huella de Carbono en Alcances 1,2 y 3	96

Índice de indicadores

Indicador 1. Distribución de plantilla por país	122
Indicador 2. Tipos de contrato por sexo, edad y clasificación profesional	139
Indicador 3. Número de contrataciones	157
Indicador 4. Número de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional	174-185
Indicador 5. Distribución del salario por sexo, edad y clasificación profesional	188
Indicador 6. Número de horas de formación por categoría	205
Indicador 7. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	207
Indicador 8. Generación de residuos en la organización separados por clases	209
Indicador 9. Emisiones de GEI	210
Indicador 10. Consumo de materias primas	211
Indicador 11. Consumo e intensidad energética de fuente no renovable	212

Carta del Presidente



Como cada año, les presento la memoria corporativa del **Grupo everis** del ejercicio 2018 (1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2019), de acuerdo con la Guía de GRI, exponente del compromiso de **everis** por la sostenibilidad.

El informe recoge los resultados de nuestra actividad económica, social y medioambiental, como parte del compromiso de transparencia y diálogo adquirido con todos nuestros grupos de interés.

El balance económico de este año ha sido muy satisfactorio superando en dos dígitos nuestros resultados respecto al pasado año fiscal y habiendo creado 3.500 puestos de trabajo nuevos.

Me gustaría poner de manifiesto el compromiso del Consejo de Administración con los aspectos no financieros y destacar que hemos puesto el foco en diferentes medidas para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en los que son materiales (relevantes), para nuestros *stakeholders*, la educación, el trabajo de calidad, la diversidad, la inclusión, el medioambiente y la gobernanza.

Cabe destacar en materia de medioambiente que, en 2018, **everis Spain** ha calculado y verificado su Huella de Carbono Corporativa en España, de acuerdo con los requisitos de la norma internacional ISO14064/1, mediante una entidad certificadora independiente y la ha inscrito en el Registro de Huella de Carbono y Proyectos de Absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de España en el Acuerdo de París.

Nuestro compromiso con la sociedad sigue siendo tan fuerte como en años anteriores, seguimos apoyando el espíritu emprendedor e innovador en cualquier país del mundo, con la convocatoria anual de los premios al emprendimiento y con iniciativas en el marco de la educación para fomentar las vocaciones STEAM entre los jóvenes, las mujeres y reducir los estereotipos de género asociados a la tecnología.

Por último, resaltar que la confianza de nuestros clientes, nuestros *partners* y especialmente nuestros profesionales, nos han permitido abordar grandes proyectos de transformación e innovación, con tecnologías disruptivas como el *blockchain*, la inteligencia artificial o la robótica, desde una perspectiva ética, que darán forma a la sociedad del futuro.

Muchas gracias,

A handwritten signature in black ink that reads "Eduardo Serra". The signature is written in a cursive, flowing style. Below the signature is a horizontal line that underlines the name.

Eduardo Serra Rexach
Presidente del Consejo de Administración de **everis**

Introducción

El presente informe detalla el estado de información no financiera del **Grupo everis** para el ejercicio fiscal 2018/2019 (en adelante FY18), que se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2018 y el 31 de marzo de 2019.

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)*.

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 **Global Reporting Initiative (Estándares GRI)**.

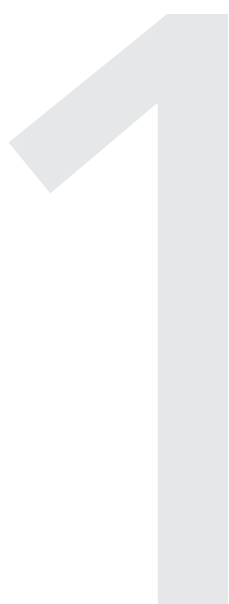
A través de este reporte, **everis** informa sobre las siguientes cuestiones de gran importancia para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio:

- Aportación a la Sociedad.
- Personas.
- Derechos Humanos.
- Medio Ambiente.
- Ética y lucha contra la corrupción y el soborno.

En este informe, **everis** muestra el grado de relevancia que tiene para la compañía cada cuestión propuesta por la ley, junto con las políticas y los riesgos asociados a cada una de ellas, y el indicador de referencia utilizado para su seguimiento y evaluación.

El informe también rinde cuentas del cumplimiento de la Política de Responsabilidad Social Corporativa, marco de referencia para garantizar un comportamiento responsable por parte de la compañía, y recoge sus compromisos con todos sus grupos de interés.

everis, como compañía trata de responder a la situación de mercado y del entorno y por ello el informe recoge los resultados de nuestro desempeño económico, social y medioambiental, como parte del compromiso de transparencia y diálogo adquirido con todos nuestros grupos de interés.



Descripción de la empresa

1.1 Modelo de negocio

everis Spain, S.L.U., con sede en Madrid, avenida de Manoteras 52, es una consultora multinacional que ofrece soluciones de negocio, estrategia, transformación digital, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones tecnológicas, y *outsourcing*.

1.430 €
millones de euros

Abarca todos los sectores del ámbito económico, habiendo facturado en el último ejercicio social cerca de 1.430 millones de euros.

25.119
profesionales

La compañía la conforman un total de 25.119 profesionales repartidos por Europa, Estados Unidos, Latinoamérica y África.

18
países

En concreto, **everis** opera en 18 países: Andorra, Argentina, Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, EE.UU., España, Holanda, Italia, Luxemburgo, Marruecos, México, Perú, Portugal, Reino Unido, Francia y Suiza.

En el año 2014 **everis** se integró en NTT DATA, octava compañía de servicios IT del mundo, con más de 123.000 profesionales y presencia en 53 países de Asia-Pacífico, Oriente Medio, Europa, Latinoamérica y Norteamérica, con una facturación de 2.164 trillones de Yenes. A su vez, NTT DATA pertenece al Grupo NTT, una de las principales compañías del sector de las telecomunicaciones a nivel mundial.

Compañías del Grupo NTT:



En el siguiente gráfico se muestra la distribución de los empleados de **everis** en los diferentes países donde **everis** posee centros de trabajo:

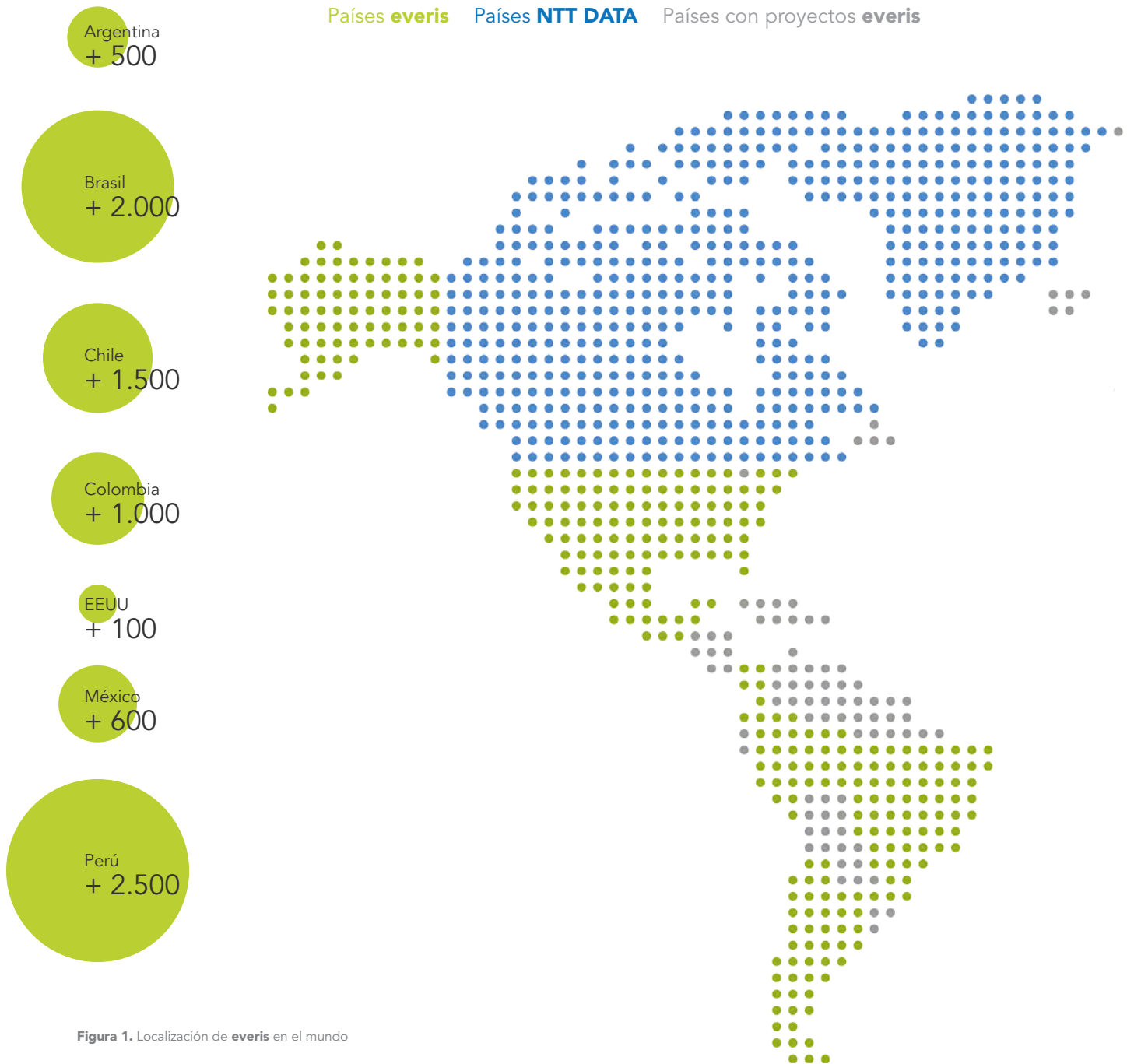


Figura 1. Localización de **everis** en el mundo

Gráfico 1. Distribución de empleados por país.

*Benelux incluye a los países de Bélgica, Luxemburgo, Holanda y Francia

En el siguiente gráfico se muestra la distribución de los empleados de **everis** en los diferentes países donde **everis** posee centros de trabajo:

Países **everis** Países **NTT DATA** Países con proyectos **everis**

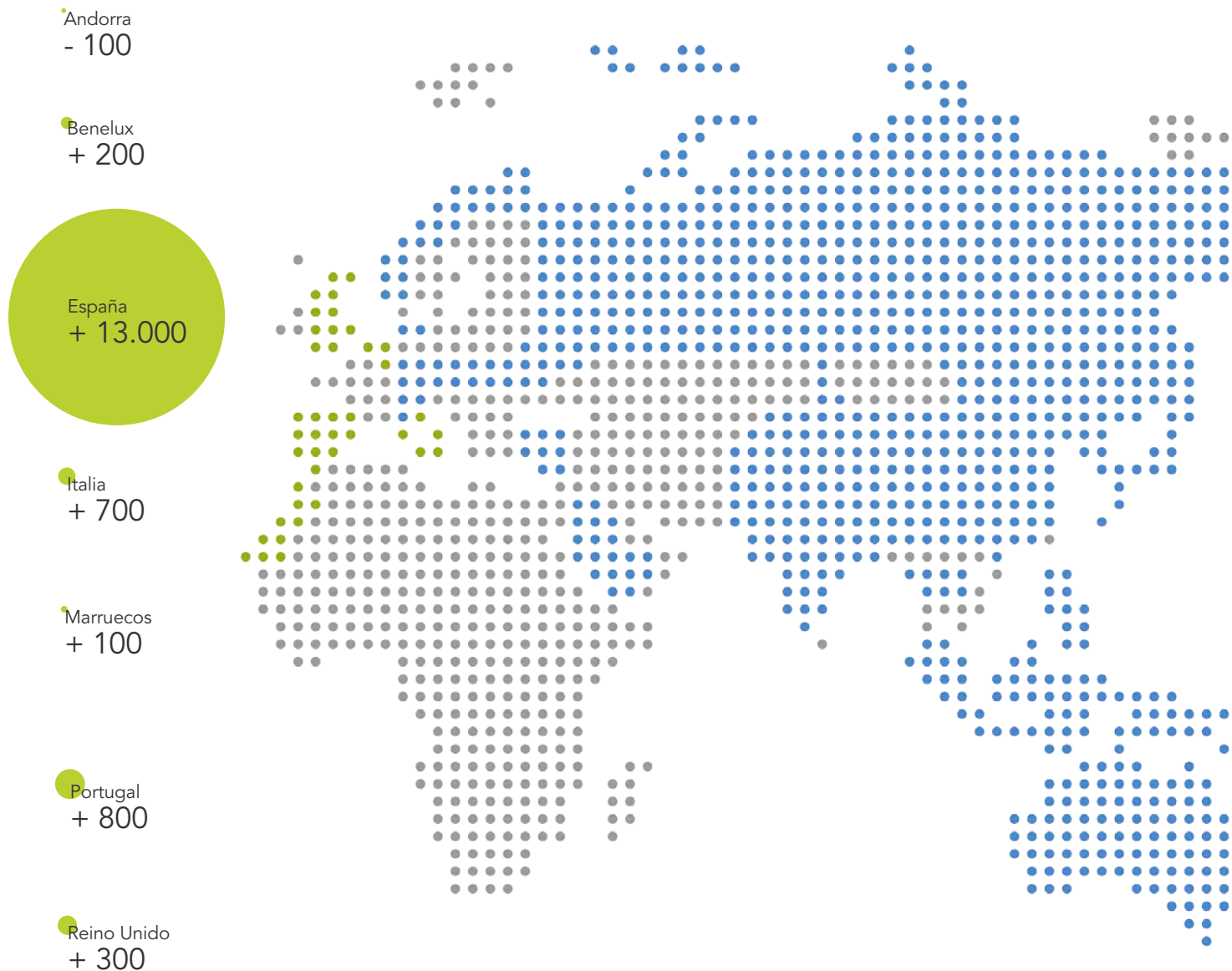


Figura 1. Localización de **everis** en el mundo

Gráfico 1. Distribución de empleados por país.

*Benelux incluye a los países de Bélgica, Luxemburgo, Holanda y Francia

1.2 Organización y estructura

A continuación, se muestra un diagrama con la organización y estructura de everis a cierre del FY18.

Es importante destacar que en la presente memoria se incluye el 100% de la información no financiera de todas las empresas que consolidan en everis Spain S.L.U, independientemente del grado de participación (Affiliate, en la siguiente figura en gris) existente en las mismas.

Por otro lado, en la presente memoria, dado que **everis Spain S.L.U** canaliza gran parte de su actividad social a través de la **fundación everis**, se ha decidido incorporar la información de algunos de los proyectos más relevantes llevados a cabo por la misma, en el apartado cinco de la presente memoria.

Si bien, es importante mencionar que la Fundación no consolida sus cuentas en **everis Spain S.L.U** y por tanto su información no financiera relativa a personal, medioambiente, sociedad y gobernanza no ha sido incluida en el presente informe.

everis group chart

april 2019

100% Investment

Affiliate (Equity method)

Majority Investment

Minority Investment

Branch office

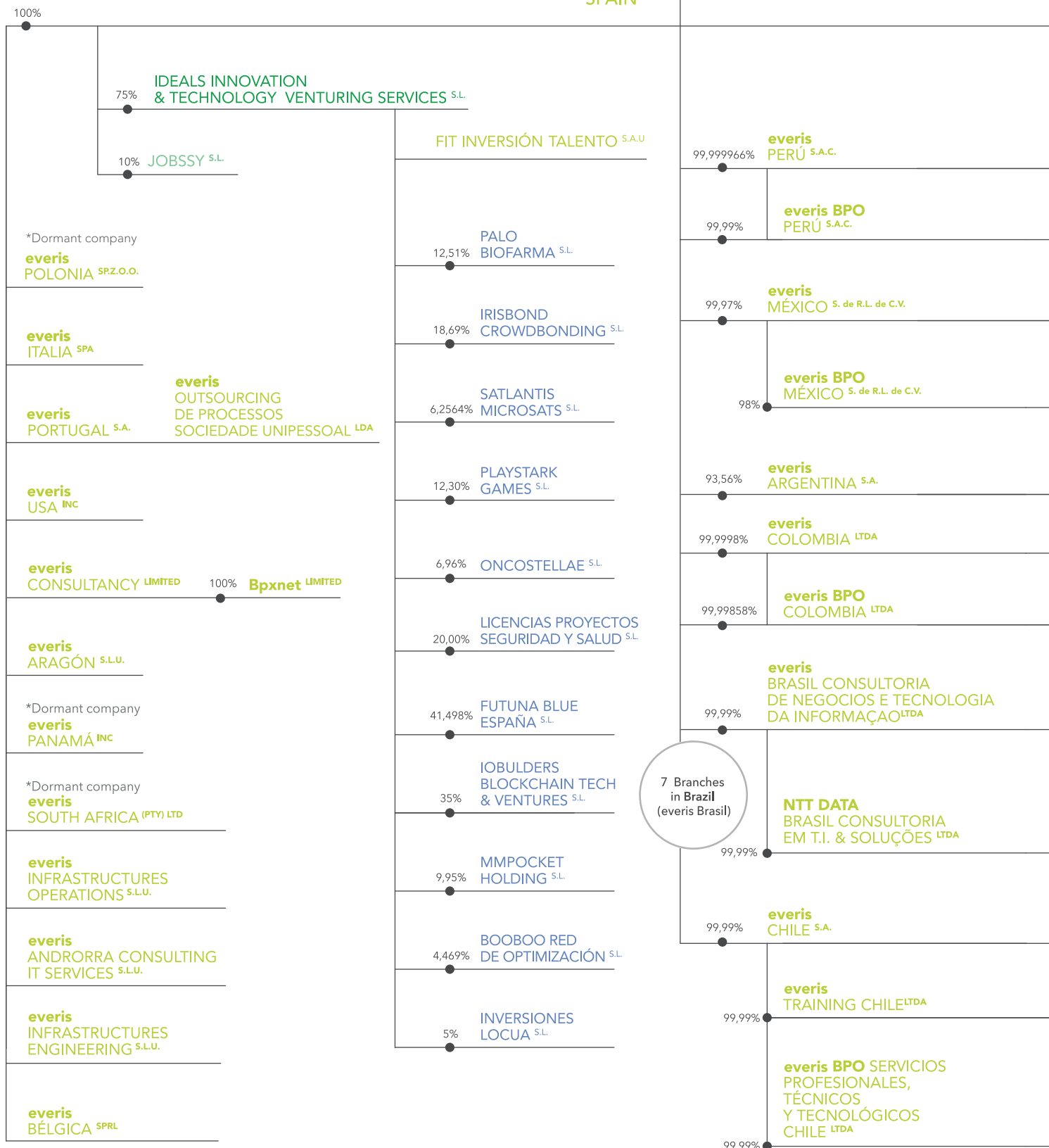


Figura 2. Organización de la empresa

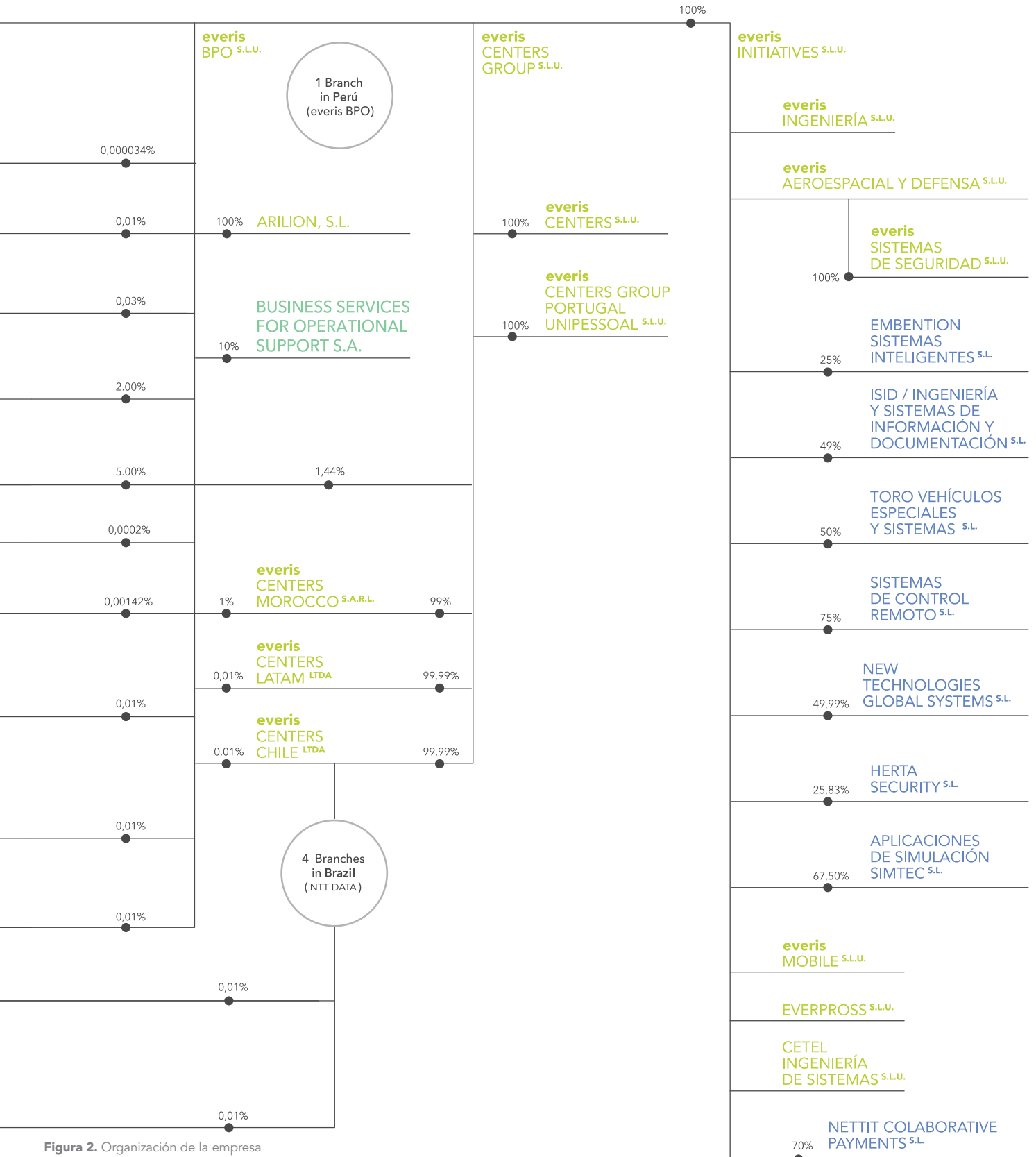


Figura 2. Organización de la empresa

1.3 Sectores de operación

Como se ha comentado anteriormente, everis, es una consultora multinacional que ofrece soluciones de negocio, estrategia, transformación digital, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones tecnológicas, y *outsourcing* y por tanto está presente en los siguientes sectores:

Banking:



El objetivo es reducir los costes, aumentar la eficiencia y mejorar la gestión de riesgos, así como la innovación en el modelo operativo, ofreciendo una mayor orientación al cliente.

Insurance:



Forma parte de la transformación digital de las aseguradoras a través de la personalización de servicios basados en la segmentación de los públicos, la mejora de los procesos y modelos de negocio y el desarrollo de propuestas de valor.

Telecom & Media:



Pone el foco en la eficiencia de las operadoras para que lleguen al nuevo cliente digital con un modelo basado en la agilidad, la simplicidad y la transparencia.

Public Sector:



Colabora con administraciones para avanzar en la transformación hacia un Gobierno digital, abierto, transparente y orientado al ciudadano. Y lo hace mediante el uso de innovaciones tecnológicas como el IoT, Big Data, Analytics y soluciones de movilidad.

Utilities & Energy:



Cubre toda la cadena de valor del negocio apostando por la innovación en el sector y poniendo a disposición de las empresas productos disruptivos y de calidad.

Infrastructure & Real State:



Diseña la estrategia de negocio corporativa e implementa los procesos y herramientas más complejas que permiten tecnificar la oferta de valor de los clientes.

Consumer Goods:



everis ayuda a redefinir la propuesta de valor necesaria e imprescindible para ser competitivos a largo plazo.

Logistics & Transport:



Business Analytics, Internet Of Things, Big Data, torres de control, e-commerce, globalización y especialización, permiten ofrecer soluciones específicas para este sector.

Life Sciences:



La estrategia se centra en el paciente, sus necesidades y cómo aportar valor, a través de los tres ejes principales de la era digital: los procesos, la tecnología y la cultura.

Health:



La compañía es partícipe de la evolución del sistema sanitario, impulsado por los avances tecnológicos, la innovación científica y los cambios culturales de los pacientes.

Aerospace & Defense:



La división de Aeroespacial y Defensa del Grupo **everis** ofrece soluciones globales para la implantación de sistemas críticos en los sectores aeroespacial, defensa, seguridad y simulación.

Automotive:



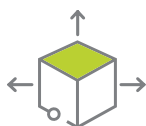
Participa en las prioridades del sector, aumentando la inversión en las tecnologías de la información, en el desarrollo de nuevos productos y reduciendo los tiempos de inactividad. Apuesta por la innovación, la investigación y el desarrollo.

Tourism & Leisure:



Cambia la forma en que los clientes toman sus decisiones de consumo de ocio y turismo, y en la forma en que los contratan y consumen.

Distribution & Retail:



El objetivo es ayudar a incrementar las ventas y mejorar la imagen, gracias a iniciativas innovadoras orientadas a un mejor conocimiento del cliente.

Manufacturing:



Ayuda en la mejora del diseño de los productos, así como de las relaciones con los proveedores. Apuesta por la innovación, la investigación y el desarrollo para que la transformación sea total.

Services:



Impulsa a las empresas del sector a definir e implementar nuevas líneas de negocio digitales y a reducir los costes de infraestructura centrados en productos comerciales.

Environment & Sustainability:



Ofrece servicios especializados en tecnología, consultoría, ingeniería y servicios de infraestructura operacional para la energía, el agua, el transporte y el medio ambiente, con una fuerte vocación por la innovación, las TIC y la sostenibilidad.

Para afrontar la variedad de retos existente de cada uno de estos sectores, **everis** se apoya en un ecosistema de socios formado por más de 30 *partners* tecnológicos, alianzas estratégicas y asociaciones. Algunos de ellos se detallan a continuación:



everis es *Gold Cloud Partner* de Microsoft lo que le reconoce como socio estratégico en soluciones *cloud* y complementa la oferta de **everis** con toda la tecnología ofrecida por Microsoft.



everis es *Platinum Partner* de Oracle a nivel global. Este reconocimiento le acredita como expertos en esta tecnología y ratifica una máxima calidad en la implantación de nuestros proyectos.



everis, como parte de NTT DATA, es uno de los 10 *Global Strategic Partner* de Salesforce en el mundo, lo que se traduce en un amplio y potente abanico de capacidades que nos permiten acompañar a nuestros clientes, de todos los sectores, en su transformación digital, en cualquier parte del mundo.



everis es *Global Partner* y *Gold Partner* de SAP. Dicha relación le acredita, no solo como expertos en esta tecnología sino también para la ejecución de proyectos y servicios con la máxima calidad, trabajando juntos y buscando siempre el máximo beneficio para los clientes. Una alianza estratégica que cuenta con el mayor grado de reconocimiento y certificación, lo que le permite ofrecer soluciones en todos los ámbitos, para todo tipo de empresas y con alcance global.

1.4 Tendencias del negocio

A la hora de evaluar la tendencia del negocio de la compañía, y con el objetivo de elaborar estrategias y planes, **everis** estudia las perspectivas económicas externas, el desarrollo de nuevas tecnologías y los tipos de cambio.

Así, todos estos aspectos son revisados regularmente por el Consejo de Administración y el Comité de Dirección de **everis** durante el seguimiento de los resultados financieros y comerciales.

Actualmente, es importante destacar que el sector tecnológico se encuentra inmerso en un entorno favorable de mercado, impulsado por la transformación digital, que está propiciando a su vez cambios estructurales y disruptivos en todos los negocios. Gracias a eso, se están generando grandes oportunidades de creación de valor.

Los proveedores tecnológicos, y **everis** entre ellos, protagonizan hoy este proceso de digitalización y disfrutan de una posición inmejorable para sacar partido a este contexto de crecimiento.

Sin embargo, el auge digital está a su vez dando lugar a una creciente competencia global por la captación del talento tecnológico, dificultando la atracción y retención del mismo.

Durante el FY18 no se han realizado cambios significativos en la organización y en su cadena de suministro, y se han abierto dos centros nuevos de trabajo en Holanda y Suiza.



1.5 Creación de valor

everis apuesta firmemente por el talento, y el principal objetivo es conseguir un alto rendimiento profesional al crear un contexto de libertad responsable. La empresa considera el talento, la tecnología y la innovación como las piezas clave para alcanzar el éxito. Ser palanca de transformación y cambio requiere, según la visión de **everis**, colocar a las personas en el centro. Se trata de poner a la tecnología al servicio de las personas y no al contrario.

Esta apuesta por la transformación y la innovación centrada en las personas le obliga a trabajar para desarrollar el talento, no solo en la plantilla, sino en todos aquellos agentes que conforman el ecosistema empresarial (Universidad, Administración Pública, emprendedores, empresas, entre otros).

De esta sinergia surge una innovación integradora que no solo hace crecer a la compañía, sino a todos aquellos que confían en **everis**.

2

Modelo de gobernanza responsable

El buen Gobierno Corporativo, más allá de los mecanismos necesarios para la toma y el cumplimiento de las decisiones, habla del estilo de una compañía.

La misión de everis es ser una compañía de ámbito mundial, excepcional en términos éticos y emocionales y liderados por unos valores donde cualquier sueño es alcanzable.

Junto con NTT DATA, trabaja día a día para convertirse en el número uno del mercado. La integración en NTT DATA le permite ampliar las soluciones y servicios, le ayuda a dar respuestas más innovadoras y aumenta sus capacidades, recursos tecnológicos, geográficos y financieros.

Su visión estratégica se proyecta hacia un aporte de valor a la sociedad y, sobre todo, hacia un fuerte compromiso con cada uno de sus clientes.

Pero no se queda ahí, apuesta también por empresas que refuerzan su trabajo, fomentan el talento interno y generan alianzas de colaboración con diferentes instituciones del conocimiento, en un círculo virtuoso que refuerza su misión y visión.

Los valores sobre los que se construye **everis** y el resto de la organización son:

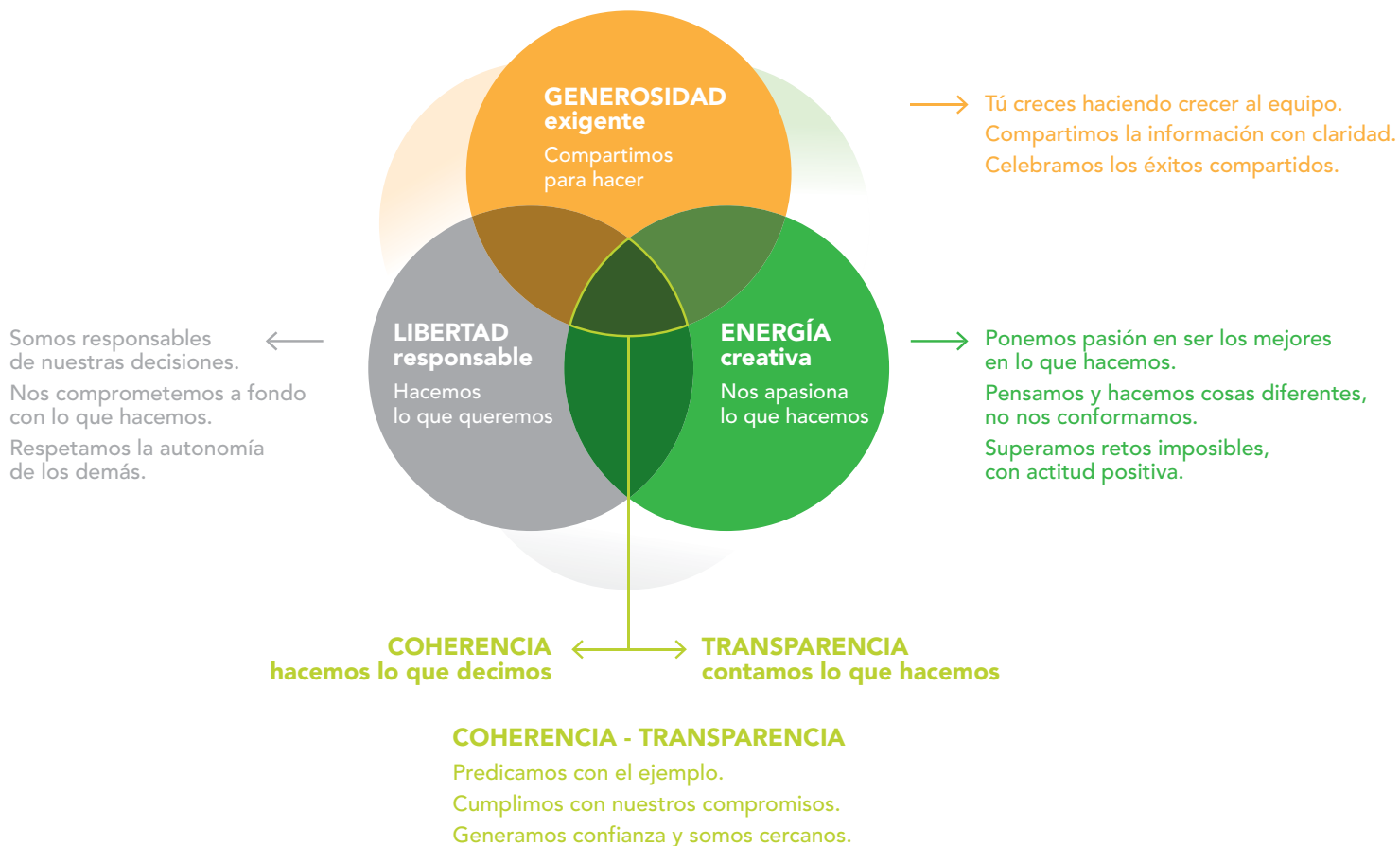


Figura 3. Valores de **everis**

2.1 Órganos de gobierno

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

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de **everis** 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 impulso, supervisión y control de la gestión social.

Cargo	Consejo Administración
Presidente	Eduardo Serra Rexach
Consejero delegado del Grupo everis	Fritz Hoderlein Cabistany
Consejeros independientes	Cristina Garmendia Mendizábal Pilar Zulueta de Oya Alejando Ferreiro Yazigi Pedro Luis Uriarte Santamarina
Consejeros dominicales del Grupo NTT DATA	Koji Ito Ken Tsuchihashi Benito Vázquez Blanco Manabu Tanaka Kei Anzai
Secretario del Consejo	Antonio Gómez Jarillo

Tabla 1. Órganos de gobierno

La función del Consejo de Administración (máximo órgano de gobierno) de la Sociedad matriz del **Grupo everis**, en lo que 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.

Esta función se pone de manifiesto en los principios de buen Gobierno Corporativo, cumplimiento normativo y control interno, que aplica la Compañía, así como en las acciones y planes específicos que se concretan, cuya supervisión y seguimiento recae por delegación, en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo.

En relación con lo anterior, el CRO, para la debida gestión de los riesgos de compañía a nivel Grupo, lidera el área global de *Risk & Insurance Management*. Dentro de la función de gestión de los riesgos (*Risk Management*), el CRO ha elaborado, en coordinación con el Comité de Cumplimiento Normativo y *Risk Management*, una matriz global de riesgos que incluye todos los vinculados a la actividad que el **Grupo everis** desarrolla.

Esta Matriz 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 riesgo.

Cada año fiscal (FY) el CRO reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo su evaluación global de riesgos (*Annual Risk Assessment*), en coordinación con el resto de áreas involucradas de la compañía. Este reporte 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:**
A mitad del correspondiente FY, se reportan las medidas específicas adoptadas por el Grupo para cada uno de los riesgos materiales identificados, para su prevención y/o reducción, así como el número de incidentes que hayan podido producirse, 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, incluyendo el número total de incidentes, 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 FY.

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

Asimismo, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo eleva al Consejo, en su reporte regular de cada reunión, y específicamente al final de cada FY, sobre sus conclusiones acerca de dichos trabajos del área 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 los derivados de su pertenencia en 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 everis**, en lo que 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.

Asimismo, en línea con lo señalado previamente, la Dirección de Auditoría Interna realiza reportes trimestrales, a través de los correspondientes informes, a dicha Comisión, quien, a su vez, lo eleva al Consejo de Administración para la evaluación de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo, en los ámbitos anteriormente comentados.

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 bimestral.

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, mencionadas anteriormente.

CARGO	NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO
Presidente	Cristina Garmendia Mendizábal	Alejandro Ferreiro Yazigi
Miembros	Pilar Zulueta Koji Ito Ken Tsuchihashi Manabu Tanaka Pedro Luis Uriarte	Pilar Zulueta Ken Tsuchihashi Manabu Tanaka Kei Anzai
Secretario	Antonio Gómez Jarillo	Antonio Gómez Jarillo

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.

everis 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 **EVERIS SPAIN, S.L.U.**

2.2 Medidas para prevenir la corrupción y el soborno

Durante el FY18, en el análisis regular bajo los procedimientos de Gobierno Corporativo respecto a oportunidades y/o actividades que ha desarrollado el **Grupo everis**, no se han evaluado supuestos materialmente contingentes y que estuvieran relacionados con la corrupción. En este sentido, en la gestión anual de los riesgos que lleva a cabo el CRO del Grupo (que incluye sus correspondientes reportes a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo del Grupo), en coordinación con otras áreas involucradas, no ha sido identificado ningún incidente vinculado a corrupción y, por tanto, no ha sido precisa su evaluación.

Asimismo, el Grupo, a través de sus canales de denuncia globales o Sistemas de *Whistleblowing* (tanto interno como externo) no ha recibido comunicación de ningún supuesto que pudiera constituir un presunto delito de corrupción. Sin embargo, en este periodo sí se registran algunos procesos de litigio que se encuentran en proceso de resolución, si bien ninguno de ellos ha sido considerado como significativo para la organización al no considerarse, tras el análisis interno realizado, ninguna mala práctica por parte de la compañía.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado, **everis Spain, S.L.U.** recibió el pasado 25 de Abril de 2016, de conformidad con el apartado 1 del artículo 49 de la Ley 15/2007, de 3 de Julio, de Defensa de la Competencia, una comunicación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), incoando expediente sancionador a 11 empresas de servicios informáticos y aplicaciones, entre las que se incluye dicha entidad. Con posterioridad, el 19 de octubre de 2017, el expediente se amplió a tres empresas adicionales.

La Sociedad presentó, en el seno del expediente, sus alegaciones frente al pliego de concreción de hechos y ante la propuesta de resolución, poniendo de manifiesto las razones y evidencias que muestran la inexistencia de conducta ilegal alguna imputable a la misma.

Con fecha 26 de julio de 2018, la Sala de Competencia del Consejo de la CNMC dictó Resolución, no firme, por la que, a exclusivo criterio del regulador, y además de a otras empresas del sector tecnológico, se impuso a **everis Spain, S.L.U.** una sanción individual (800.000€) que viene determinada por la supuesta responsabilidad, mitigada e incidental, en presuntas prácticas anticompetitivas. Dicha multa es la única sanción que se le ha impuesto a **everis Spain, S.L.U.** en el citado expediente.

Dicha Resolución ha sido recurrida por la Sociedad en vía jurisdiccional contencioso-administrativa, con fecha 31 de octubre de 2018, mediante la interposición del correspondiente recurso ante la Audiencia Nacional. Se han reiterado y completado los argumentos de defensa, en el sentido de no haber incurrido en práctica alguna contraria a la normativa de Defensa de la Competencia.

A fecha de elaboración del estado de información no financiera, dicho recurso se encuentra pendiente de sentencia en esta instancia, por lo que la Resolución comentada no es firme ni definitiva en este momento.

Asimismo, para evitar cualquier posible comportamiento anticompetitivo, **everis Spain, S.L.U.** ha reforzado su sólido Programa de Compliance, que incluye la implementación sistemática y controlada de acciones de concienciación sobre la normativa de competencia y de prácticas de gestión de riesgos, con el fin de mejorar en la prevención y evitar hipotéticos comportamientos anticompetitivos.

El **Grupo everis** tiene tolerancia cero con la corrupción y tiene implementadas medidas y acciones para prevenirla.

En este sentido, ha desarrollado acciones de concienciación y formación sobre las políticas y procedimientos internos anticorrupción, y cuenta con una formación global enfocada a toda la organización, abarcando todos los niveles y categorías laborales.

En particular, se ha impulsado formación sobre los siguientes aspectos:

Código de Ética y Conducta Profesional del Grupo

(incluye la *Global Compliance Policy* de NTT DATA):
Accesible en la web corporativa (www.everis.com) y para los empleados en la Intranet global, prohíbe la corrupción y el soborno, directa o indirectamente, tanto en el sector privado como en el sector público.

Política Global Anticorrupción

De aplicación a todos los profesionales del **Grupo everis**, así como a todos los colaboradores, asesores, agentes, distribuidores, becarios u otros subcontratados, siempre que actúen en representación de o cooperando con **everis**.

Asimismo, el **Grupo everis** exige a todos los terceros con los que interactúa la extensión de esta Política, así como su cumplimiento, a sus propias organizaciones, incluyendo sus administradores, directores, profesionales y representantes legales de las mismas, al igual que a cualesquiera terceros con los que se relacionen tales organizaciones.

Todas las áreas de la organización, en especial las de Negocio, han de tener muy presente esta política, debiendo aplicarla y cumplirla íntegramente.

Recoge la tolerancia cero con la corrupción en cualquier forma y facilita pautas a seguir en la materia. Asimismo, especifica que en la realización de su actividad el Grupo persigue siempre cumplir con toda la normativa Anticorrupción (en especial la *Foreign Corrupt Practices Act* ("FCPA") de Estados Unidos y la *UK Bribery Act* ("UKBA") del Reino Unido), Antisoborno y en materia de Blanqueo de Capitales que en cada momento pueda resultar de aplicación, ya sea de carácter internacional, europeo o nacional. Promueve el uso de las Cláusulas Antisoborno elaboradas por la Asociación TRACE Internacional (*Anti-Bribery Compliance Solutions*), en todos los contratos de carácter internacional que celebre la compañía.

Política Global de Regalos y Hospitalidad:

Aplica a todos los profesionales del **Grupo everis** e incluye pautas específicas en la materia a seguir en el sector público (prohíbe, salvo mínimas justificadas excepciones, la entrega u ofrecimiento, de forma directa o indirecta, de regalos o gastos de hospitalidad a funcionarios públicos, con independencia de su importe o valor o de si existe una licitación en curso que puede resultar en beneficio de **everis**), en el sector privado y en la esfera interna de la organización.

Curso global de *compliance*

Obligatorio para todos los empleados del Grupo, por expresa petición de NTT DATA, cuyo seguimiento se efectúa con carácter anual y que incluye formación anticorrupción/antisoborno.

Acciones específicas de concienciación, formación y comunicación

A nivel Grupo y a colectivos de riesgo o especialmente expuestos, para prevenir la comisión de delitos, especialmente aquellos vinculados a la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales, en el seno de la organización.

Matriz global de riesgos de *compliance*

Identifica presuntos incumplimientos normativos y/o delitos, asociados a la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales, así como las medidas específicas para su prevención.

Compromiso anticorrupción

Está incluido en todos los contratos a suscribir con asesores externos e intermediarios comerciales (comisionistas, agentes, representantes y distribuidores).

Acciones de control, correctivas, de monitorización y de auditoría

Tendientes a la implantación de medidas eficaces para detectar, efectuar seguimiento y corregir conductas infractoras que impliquen delitos o riesgos de *compliance* en la organización, vinculados a corrupción y conductas relacionadas.

Canales de denuncia o sistemas de *whistleblowing*

La compañía tiene implementados dos canales de denuncia o Sistemas de Alertas Profesionales, de carácter global: 1) Interno: confidencial (no anónimo), disponible en la Intranet global corporativa para todos los empleados del Grupo, y 2) Externo: confidencial y anónimo (sólo si así lo quiere el denunciante), habilitado en la web corporativa de **everis (www.everis.com)** para todos los empleados del Grupo y cualesquiera otros terceros (clientes, proveedores, etc.) que actúen en nombre de **everis** o que, de cualquier modo, interactúen o colaboren con ella.

Adicionalmente resaltar que durante el ejercicio FY18, se han realizado acciones de comunicación en el sentido indicado a continuación:

- 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 han recibido formación anticorrupción.

2.3 Lucha contra el blanqueo de capitales

Las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro que son de aplicación en **everis** se resumen a continuación.

- *Compliance*: Política Global Anticorrupción.
- *Compliance*: Matriz global de riesgos de *compliance*.
- Financieras: Controles financieros.
- Auditoría Interna: Controles de Auditoría Interna.
- Control interno y Gobierno Corporativo: *Group Authority Matrix* GAM y **everis** *Equivalent* GAM o eEGAM.

2.4 Gestión de riesgos

El **Grupo everis**, de conformidad con sus principios de buen gobierno y control interno, dispone de un área global de *Risk & Insurance Management*, liderada y gestionada, a nivel Grupo, por el *Chief Risk Officer* ("CRO"). Dentro de la función de Risk Management, el CRO ha elaborado, en coordinación con el Comité de Cumplimiento Normativo y *Risk Management*, una Matriz Global de Riesgos que incluye todos los vinculados a la actividad que el Grupo desarrolla.

Esta Matriz incorpora los riesgos en atención a una metodología concreta que tiene en cuenta tres categorías (riesgos relacionados con el entorno exterior, con el negocio y con *compliance*), así como su impacto y la probabilidad de ocurrencia, cuantificándose cada riesgo. Las tres categorías son:

- **Riesgos que pueden afectar al modelo de la compañía** (referido principalmente al mantenimiento del Modelo-Calidad y Generosidad) y al crecimiento del mismo.
- **Riesgos relacionados con el negocio**, tales como riesgos exógenos o de mercado, cuya responsabilidad es asignada, por la Comisión de Auditoría, a la gestión ejecutiva y de dirección de **everis**.
- **Riesgos operacionales**, cuyo análisis y evaluación se realiza por el Departamento de Auditoría Interna y los resultados se muestran en los diferentes estudios e informes y en cada Matriz de Riesgos detallada y completa de cada unidad de auditoría, después de ser revisados. Como riesgos operacionales se entienden los riesgos ambientales, sociales, económicos y sus impactos.

Asimismo, en la matriz se incluyen, cada FY, las diferentes medidas y planes de acción, de cara a su debida evitación y prevención.

Metodología de gestión de riesgos

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

Fase 1. Al inicio del ejercicio, en la Matriz global de riesgos, se identifican los riesgos materiales o más críticos, anticipando algunas de las medidas que se estiman adecuadas, para el ejercicio social que comienza, con el objetivo de lograr su prevención y/o reducir, atenuar o trasladar la cobertura de su impacto mediante los correspondientes seguros, durante el concreto ejercicio.

Fase 2. A mitad del correspondiente ejercicio, se reportan las medidas específicas adoptadas por el Grupo para cada uno de los riesgos materiales identificados, para su prevención y/o reducción, así como el número de incidentes que hayan podido producirse, en su caso, el estatus de dichas medidas (planificadas o no) y su evaluación, junto con las ocurrencias que hubieran podido ser detectadas por el área de Auditoría Interna.

Fase 3. Cuando termina el ejercicio, se reporta una evaluación final de los riesgos materiales identificados, incluyendo el número total de incidentes, 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 ejercicio social.

En la reciente *release* del Programa de *Compliance* que la compañía está llevando a cabo y con el objetivo de lograr a medio plazo el que la misma se certifique en el estándar nacional UNE 19601- Sistemas de Gestión de *Compliance* Penal-, en el FY18 se acometió un proyecto global interno (*Compliance Gap Analysis*) para identificar posibles aspectos de mejora en dicho programa, y seguidamente, adoptar las medidas que resulten convenientes al respecto.

En la siguiente figura se muestran un resumen del sistema de control interno de riesgos de la compañía.

everis Internal Control System

(According with the Internal Control Policy and another Policies and Procedures of everis)

ISO's CERTIFICATES:

- . Service Mngt System (ISO 20000)
- . Quality Mngt System (ISO 9001)
- . Environ. Mngt System (ISO 14001)
- . Inform. Security Mngt System (ISO 27001)
- . Energy Management (ISO 50001)

NTTD CERTIFICATES:

- . J-SOX GELC
- . Audit Review of IA Function
- . Group Unified Audit
- . Information Security Audit

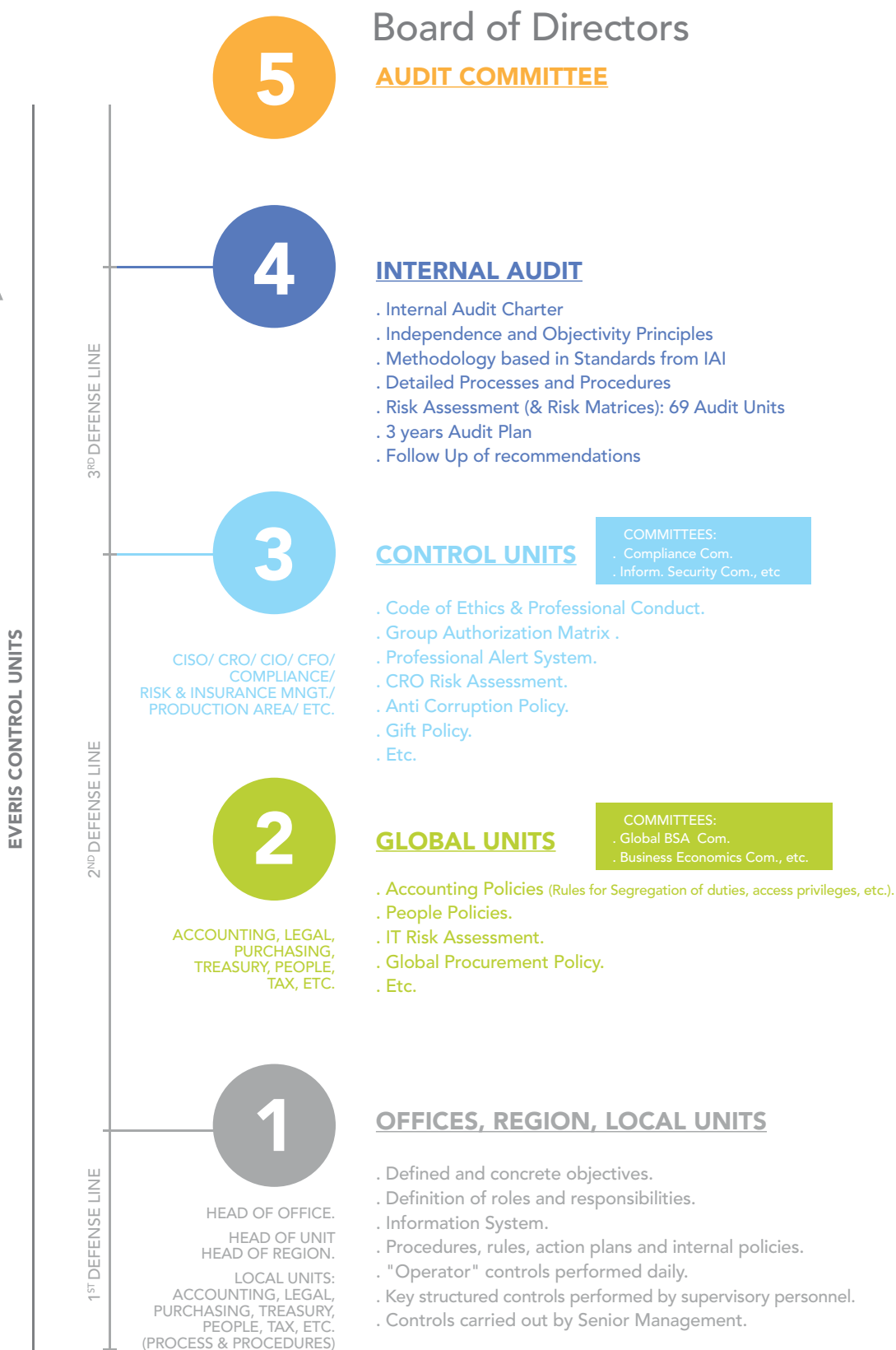
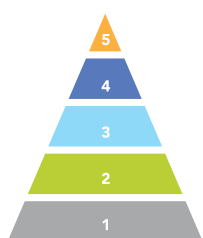


Gráfico 2. Sistema de control interno

3

Fiscalidad responsable

everis cuenta con una política fiscal y un modelo de gobierno que aseguran el desarrollo de actividades fiscales en un marco de ética, transparencia e integridad.

Actualmente **everis** está implantando el **proyecto de Tax Governance**, que tiene como objetivo establecer un marco de control y gestión de los aspectos fiscales, que permita **dar adecuado cumplimiento a las obligaciones tributarias y evitar potenciales contingencias**, según la siguiente estrategia y líneas de actuación:

- **Diseño y formalización de la estrategia fiscal corporativa**, que fue aprobada por el Consejo de Administración. Este documento establece los principios y directrices de la estrategia fiscal de **everis** para definir el enfoque de los asuntos fiscales y de acuerdo con las leyes aplicables en los distintos países y territorios donde opera.
- **Diseño y formalización de la norma marco de control fiscal** que establece las directrices y políticas básicas necesarias a nivel corporativo, definiendo las responsabilidades en materia de gestión y control fiscal y regulando los principios que deben guiar la función fiscal de **everis**.
- **Formalización de los roles y responsabilidades** de los principales procesos de carácter fiscal a nivel corporativo.
- **Elaboración de un mapa de áreas de incertidumbre fiscal** a nivel corporativo.

3.1 Beneficios obtenidos por país

En la siguiente tabla se recogen los beneficios obtenidos desglosados por país antes y después de impuestos.

BENEFICIOS OBTENIDOS POR PAÍSES (€)		
PAÍS	BENEFICIOS OBTENIDOS POR PAÍS ANTES DE IMPUESTOS	BENEFICIOS OBTENIDOS POR PAÍS DESPUÉS DE IMPUESTOS
ESPAÑA	24.939.547,80	20.484.334,06
EUROPA		
PORTUGAL	2.584.125,73	1.892.045,37
REINO UNIDO	1.491.339,12	-51160,83
BENELUX	-1.351.160,65	-2.357.563,54
ITALIA	2.963.383,67	1.901.909,51
ANDORRA	-1.436.927,03	-1.436.927,03
SUIZA	1.351.271,83	1.053.965,81
AMÉRICA		
BRASIL	-4.259.839,51	-4.266.516,15
COLOMBIA	169.092,65	764.430,84
MÉXICO	1.459.210,65	1.075.854,11
PERÚ	12.467.254,82	7.186.520,47
CHILE	2.088.634,91	1.170.783,22
ARGENTINA	-2.651.077,49	-1.916.019,70
EEUU	-123.406,22	-179.210,94
ÁFRICA		
MARRUECOS	-644.885,32	-644.885,32
TOTAL	39.046.564,96	24.677.559,88

Tabla 2. Beneficios obtenidos por países

3.2 Impuestos sobre beneficios pagados

En la siguiente tabla se recogen los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS (€)	
PAÍS	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS DURANTE EL EJERCICIO ABRIL18-MARZO19
ESPAÑA	5.780.130,15
EUROPA	
PORTUGAL	934.631,99
REINO UNIDO	0,00
BENELUX	162.720,00
ITALIA	1.285.968,00
ANDORRA	0,00
SUIZA	0,00
AMÉRICA	
BRASIL	347.177,09
COLOMBIA	0,00
MÉXICO	376.481,25
PERÚ	1.979.766,53
CHILE	1.241.459,88
ARGENTINA	0,00
EEUU	0,00
ÁFRICA	
MARRUECOS	0,00
TOTAL	12.108.334,89

Tabla 3. Impuestos sobre beneficios pagados

3.3 Subvenciones públicas recibidas

En la siguiente tabla se recogen las subvenciones públicas recibidas.

COBROS POR SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS DURANTE EL AÑO FISCAL 2018 (€)	
PAÍS	
ESPAÑA	2.029.351,60
EUROPA	
PORTUGAL	0,00
REINO UNIDO	0,00
BENELUX	444.555,86
ITALIA	0,00
ANDORRA	0,00
SUIZA	0,00
AMÉRICA	
BRASIL	0,00
COLOMBIA	0,00
MÉXICO	0,00
PERÚ	0,00
CHILE	0,00
ARGENTINA	0,00
EEUU	0,00
ÁFRICA	
MARRUECOS	0,00
TOTAL	2.473.907,46

Tabla 4. Subvenciones públicas recibidas

4 Personas

4.1 Empleo

Número total de empleados

El número total de empleados en todos los países donde **everis** desarrolla negocio asciende a **25.119 empleados**, a cierre del FY18, tal y como se aprecia en la siguiente tabla. Destacan los centros de España, que en conjunto suman 13.237 empleados, lo que representa un 52,7% del total.

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla por país.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR PAÍS (Nº)			
NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO Y PAÍS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ESPAÑA	3.581	9.656	13.237
EUROPA			
PORTUGAL	290	553	843
REINO UNIDO	88	227	315
BENELUX	69	158	227
ITALIA	186	561	747
ANDORRA	5	20	25
AMÉRICA			
BRASIL	630	1.810	2.440
COLOMBIA	533	661	1.194
MÉXICO	220	433	653
PERÚ	802	2.063	2.865
CHILE	261	1.478	1.739
ARGENTINA	180	400	580
EEUU	30	106	136
ÁFRICA			
MARRUECOS	52	66	118
TOTAL	6.927	18.192	25.119

Tabla 5. Número de empleados por país

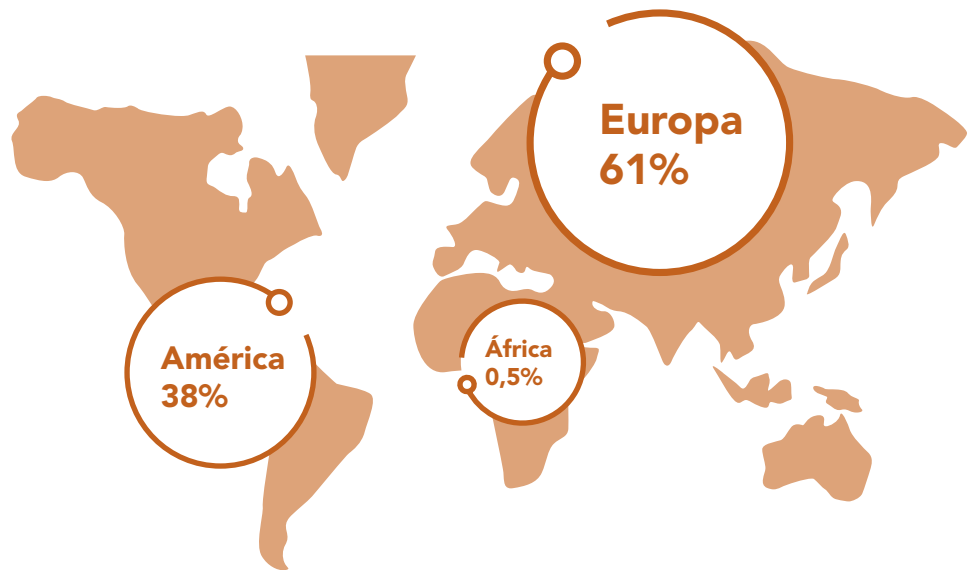


Figura 4. Distribución de empleados por continente

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

Para promover el empleo, **everis** cuenta con un catálogo formativo que garantiza el aprendizaje continuo de nuevos conocimientos, metodologías y tecnologías, adaptado a las nuevas necesidades y muy personalizado. Eso potencia enormemente la empleabilidad. Respecto al proceso de *staffing* es la garantía para conocer nuevos sectores y nuevos clientes, explorar otros ámbitos y continuar desarrollándonos a través de la rotación en proyectos.

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 de contrato, donde más del 90% de los contratos son de tipo indefinido.

En este ejercicio se han producido **un total de 9.694 nuevos contratos**, los

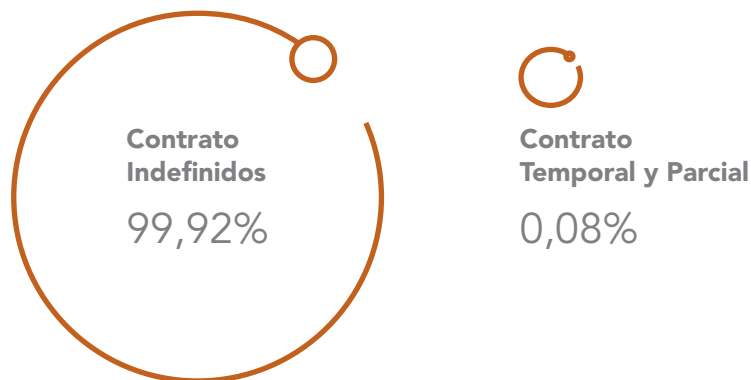


Tabla 6. Porcentaje de tipos de contratos

datos completos, sobre modalidades de contrato pueden consultarse en el **indicador 2 del anexo 3**.

Despidos

En el presente año fiscal se han registrado un total de **1.011 despidos**, siendo el número de empleados a cierre del FY18 de 25.119 empleados. Las cifras desglosadas por sexo, edad, país y categoría se pueden consultar en el **indicador 4.1 del anexo 3**. Como se aprecia en la siguiente gráfica, España cuenta con el mayor número de despidos siendo también el que mayor número de empleados tiene en su plantilla. Asimismo, existe un mayor número de despidos entre los hombre al presentar también un mayor número de empleados.

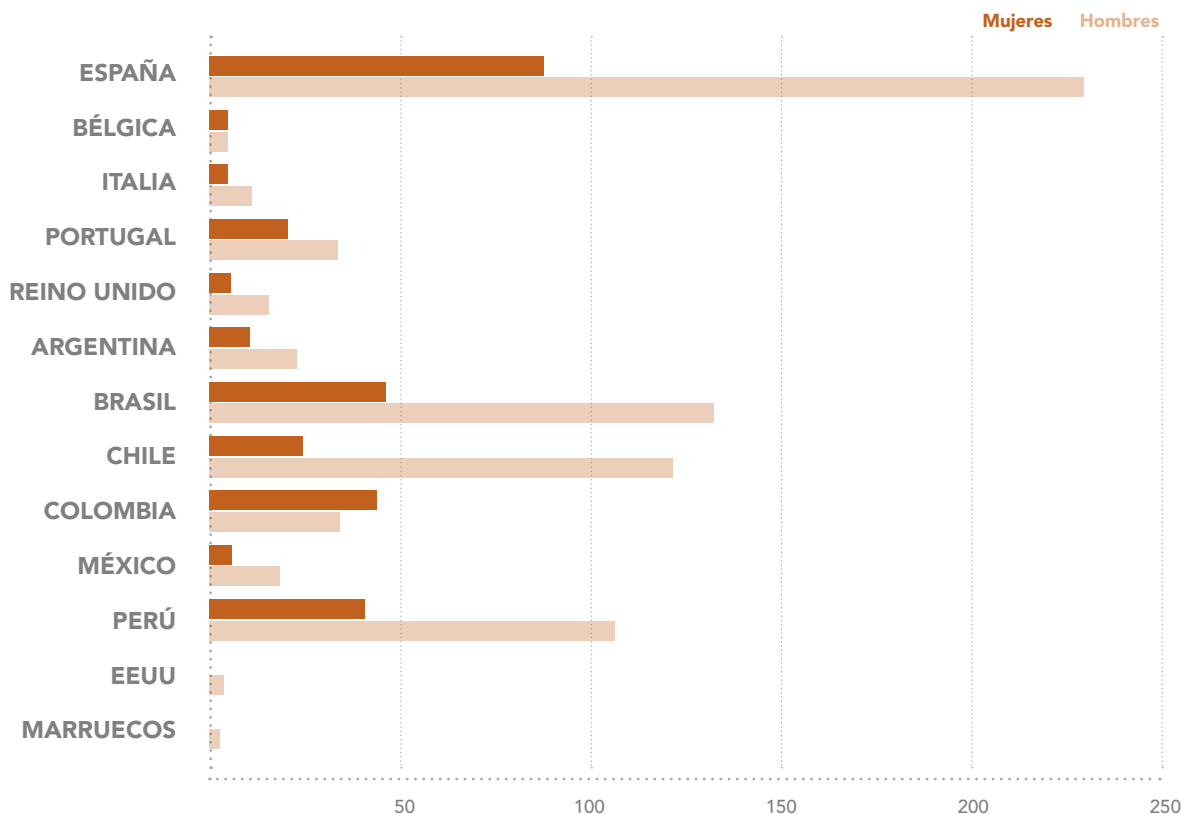


Gráfico 3. Número de despidos por país y sexo

Rotación de personas

La tasa total de **rotación de personas es de 25,18%**, siendo el porcentaje de rotación femenino menor (23,81%) al masculino (25,18%). El número total y la tasa de rotación de personal durante el FY18, desglosado por grupo de edad, sexo y región se pueden consultar en el **indicador 4.2 del anexo 3**.

Los datos de rotación se obtienen a partir de la baja voluntaria, despido objetivo, despido procedente, excedencia voluntaria, sin reserva de puesto, improcedente sin justa causa, licencia sin vencimiento, mutuo acuerdo, fin reserva de puesto y no supera periodo de prueba (deseada y voluntaria).

Brecha salarial

En **everis** no existe brecha salarial ya que a igual categoría profesional la retribución es la misma en hombres y mujeres.

Remuneración media de consejeros, directivos de máximo nivel y dirección corporativa

En las siguientes tablas se muestra la remuneración media de consejeros, directivos de máximo nivel y dirección corporativa, incluyendo remuneración fija, variable, dietas e indemnizaciones.

REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS*	REMUNERACIÓN MEDIA MUJERES	REMUNERACIÓN MEDIA HOMBRES
Consejeros ejecutivos**	-	897.690,48€
Consejeros independientes	103.500,00€	101.000,00€
Remuneración media de consejeros		367.396,83€

Tabla 7. Remuneración media de Consejeros

*No se ha considerado a los Consejeros dominicales del Grupo NTT DATA al no tener estas remuneraciones por parte de **everis**.

**Comprende al Presidente del Consejo y al Consejero Delegado.

REMUNERACIÓN DE DIRECTIVOS DE MÁXIMO NIVEL*	
Remuneración media (€)	
680.814€	
REMUNERACIÓN MEDIA HOMBRES	REMUNERACIÓN MEDIA MUJERES
680.814€	-

Tabla 8. Remuneración media de Directivos de máximo nivel

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

REMUNERACIÓN DIRECCIÓN CORPORATIVA*	
Remuneración media (€)	
320.360 €	
REMUNERACIÓN MEDIA HOMBRES	REMUNERACIÓN MEDIA MUJERES
323.329 €	311.452 €

Tabla 9. Remuneración media Dirección Corporativa

*Incluye la retribución total (salario fijo, bono y dietas por expatriación) de la Dirección Corporativa (Chief Financial Officer CFO, Chief BSA Officer CSO, Chief Legal Officer y Chief People Officer CPO).

Remuneración media de la plantilla

En la siguiente tabla muestra la media salarial en todos los países donde el Grupo desarrolla negocio, por cada categoría profesional. Estos datos se pueden ver desglosados por sexo, edad y país pueden consultarse en el **indicador 5 del anexo 3**.

Partner 146.555€	Executive Director 97.762€
	Director 92.042€
	Manager 61.609€
	Leader 40.399€
	Staff 20.386€

Figura 5. Remuneración media por categoría profesional

4.2 Organización del trabajo

La compañía ha contado durante todo el ejercicio, con las herramientas para adecuar la gestión del tiempo de trabajo a las necesidades del negocio y a las demandas de los empleados, con el objetivo de mejorar tanto la competitividad empresarial como el bienestar de su plantilla permitiendo que se genere una cultura de compañía orientada a resultados.

Además, en everis, se facilita la adopción de medidas de flexibilidad y conciliación en función de las necesidades de cada empleado atendiendo a sus ciclos vitales.

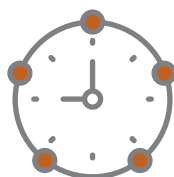
En todos los países en los que **everis** desarrolla su actividad se actúa siempre conforme a la legislación local vigente. **La mayoría de los empleados dispone de un horario flexible de 40 horas semanales**, salvo en algunos países como Luxemburgo y Francia con horario fijo, Colombia donde se trabaja 46 horas por semana o EEUU con 38,5 horas semanales. Destacan también países como España donde existen horarios específicos de verano con jornadas intensivas de 7 horas para permitir a los empleados conciliar mejor su tiempo libre.



R O
D M

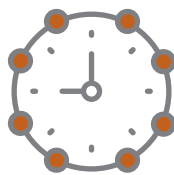
A continuación, se muestra una figura con el tipo de horario (flexible en la entrada y salida del trabajo o fijo) y las horas semanales implantadas según la legislación de los países donde la compañía desarrolla negocio. A cierre de la presente memoria quedan por reportar Luxemburgo, Marruecos, Andorra y Francia.

Horario Flexible



Argentina 40 Horas
Bélgica y Holanda 38 Horas
España 40 Horas
Italia 40 Horas
Reino Unido 40 Horas

Horario Fijo



Brasil 40 Horas
Chile
Colombia 46 Horas
EEUU 38,5 Horas
México
Perú
Portugal 40 Horas

Figura 6. Ejemplos de tipo de horario y número de horas semanales

En lo que respecta al absentismo laboral, en el año fiscal 2018, el número total de horas de absentismo ha ascendido a 636.597 horas. Dado que **everis** tiene 25.119 empleados, el absentismo por empleado y año corresponde a una media de 25 horas.

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 **everis** al concepto de "Sickness" (ausencia por enfermedad sin baja médica justificada), por lo que no se incluyen excedencias, bajas médicas justificadas, permisos por maternidad y paternidad, entre otros, o vacaciones y horas de libre disposición.

4.3 Medidas de conciliación

Además de las medidas de flexibilidad del horario contempladas en el apartado anterior, **everis** cuenta con los siguientes programas y medidas:

Programa **everislife**

everis cuenta con políticas de conciliación, que se concretan de forma diferente en cada uno de los países en los que la compañía tiene presencia. A nivel global tiene un programa de conciliación implantado en España denominado **everislife**.

Como parte del programa **everislife** se incluye la iniciativa *Flexiblework* que pretende fomentar la flexibilidad de horarios de trabajo así como el acceso al teletrabajo, apostando por un modelo que permita dar respuesta a las necesidades de equilibrio personal, familiar y laboral de los profesionales.

Algunas de las medidas incluidas en **everislife** son las siguientes:

- Permiso especial sin sueldo superior al mes establecido en convenio.
- Se mantiene la cotización mínima a la seguridad social, la antigüedad, el seguro médico, de vida y de accidentes (se amplía hasta un año).
- Política de Flexibilidad de horario de entrada y de salida.
- Política de Teletrabajo.
- Permiso de un día para inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.
- Permiso de 4 días por fallecimiento de familiar directo (padres, cónyuges e hijos) - **everis** amplía un día más si hay desplazamiento de país.

En **España existe un 24,5% de empleados acogidos a medidas de teletrabajo**, pudiendo escoger de 1-5 días a la semana mientras que en Italia asciende a un 49% las personas adheridas al plan de flexibilidad, donde cualquier trabajador se puede adherir voluntariamente.

Con menor porcentaje está Colombia donde solo un 1% lo utilizan, con 7 empleados que teletrabajan (2 días a la semana) y 8 empleados que utilizan el *home office* (1 día a la semana).

Como objetivo para el FY19 está previsto reportar el porcentaje de teletrabajo para el resto de países.

A continuación, se muestran los países con medidas de teletrabajo:

- España: de 1-5 días/semana.
- Italia.
- Colombia: 1-2 días/semana.
- Reino Unido.
- Benelux (Bélgica y Holanda).
- Portugal.
- Argentina: 2 días/semana.
- Brasil: 1 día/semana.
- EEUU: Tiempo acordado con su responsable en tiempo y forma.

Los países que aún no tienen política de teletrabajo son México y Perú.

Paternidad y maternidad

Igualmente se pretende mejorar la compatibilidad del trabajo con la paternidad/maternidad, promoviendo la corresponsabilidad y ofreciendo las mismas medidas a hombres y a mujeres como por ejemplo en las bajas y los permisos para citas médicas de los hijos, siempre mejorando los requerimientos legales. Como ejemplo de esto se aplican, a nivel global, las siguientes medidas de mejora legal:

- Complemento hasta el 100% del salario en bajas IT, maternidad y paternidad.
- Acumulación del permiso de lactancia después del de maternidad en 21 días naturales (6 días más de lo legalmente establecido).
- Ayuda escolar anual.

En este sentido, diferentes países, además de contemplar las medidas de aplicación global, mejoran las medidas contempladas en su legislación con las siguientes medidas:

- **España:** ayuda fiscal a guarderías.
- **Chile:** posibilidad de reincorporación paulatina haciendo que las 12 semanas en jornada completa sean equivalentes a 24 o más semanas en media jornada, y no solo 18 como establece la ley.
- **Argentina:** trabaja actualmente en la extensión de la licencia por maternidad y paternidad y la reincorporación progresiva.
- **Estados Unidos:** dispone de una política parental que permite a la mujer o al hombre disponer de 4 horas adicionales cada semana para cuidar de los recién nacidos hasta los 6 meses de edad.

En la siguiente tabla se muestra la información sobre los empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo:

PERMISOS PARENTALES*	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	690	399	1089
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	683	399	1082
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental**	674	375	1049
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo**	613	441	1054
Tasas de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental.	99%	90%	

Tabla 10. Permisos parentales

*Datos correspondientes a los países de España, Reino Unido, México, Colombia, Andorra, EEUU, Portugal, Perú, Chile, Brasil, Italia, Benelux y Argentina.

**Para el cálculo se ha tenido en cuenta los datos correspondientes al FY17 y FY18 al tratarse de permisos con un periodo de retorno muy amplio.

Estamos trabajando en la manera de reportar los datos correspondientes a las tasas de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, como objetivo para el FY19.

Fomento de la movilidad

Con el fin de encontrar el equilibrio entre vida personal y profesional el programa **everislife** incluye, entre otras, las siguientes medidas de fomento de la movilidad y teletrabajo:

- Ordenadores portátiles.
- Teléfonos móviles para las categorías *Staff* y *Leaders* (según necesidades del proyecto o puesto).
- Herramientas de gestión accesibles fuera de la oficina: (Intranet, mail).
- Plataformas de formación *e-learning*.
- Accesibilidad a formación móvil.
- Fomento de reuniones virtuales vía telemeeting y videoconferencia.
- Fomento de la movilidad internacional a través de la publicación de vacantes internas y de la gestión en nómina del beneficio fiscal por rentas exentas (7P).

Desconexión digital

Además, la compañía está plenamente concienciada de la necesidad de proteger la salud de los trabajadores, garantizando su "tiempo de descanso, permisos y vacaciones", así como de proteger la "intimidad personal y familiar" de los trabajadores. Para garantizar esta protección, está estudiando, de acuerdo con las modificaciones legislativas en España, el establecimiento de una política que determine el contenido y las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, que pueda hacerse extensiva a todos los centros de trabajo con los que cuenta.

Así, está llevando a cabo las acciones internas necesarias para definir los medios técnicos a emplear para garantizar la efectividad del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y establecer las acciones de formación y de sensibilización oportunas sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

4.4 Igualdad

Código de Ética y Conducta Profesional

Actualmente existe un **Código de Ética y Conducta Profesional** del **Grupo everis** en el que, además de recogerse principios y políticas básicas de la compañía, se establecen una serie de cumplimientos normativos de amplio espectro, entre ellos los principios de no discriminación e igualdad.

everis promueve la igualdad de trato 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 **everis** 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.

En España, en el contexto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **everis** apuesta por seguir mejorando con iniciativas que contribuyan a optimizar el bienestar y calidad laboral, y define un Plan de Igualdad, que tiene aplicación a todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad dentro de España.

En el resto de países en los que **everis** desarrolla su actividad se actúa siempre conforme a la legislación local vigente, si bien muchos países aún no presentan una ley específica en materia de igualdad. No obstante, independientemente de la legislación específica, todos los países se rigen bajo los principios y políticas recogidos en el citado Código de Ética.

Por esa razón, **everis** 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.

Durante el FY18 se han desarrollado diferentes iniciativas y políticas en los centros del grupo **everis** para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres tales como:

PAÍS	MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
ESPAÑA	<p>Colaboración de mentoring con https://www.allwomen.tech/</p> <hr/> <p>Becas a chicas a través de algunos acuerdos marco con universidadesde acuerdo a diferentes criterios (becas, premios por expediente académico, etc...).</p> <hr/> <p>Celebración del día de Ada Lovelace con un <i>Coding Dojo</i>, abierto a estudiantes invitados.</p> <hr/> <p>Difusión del #girlsgonna a través de la asociación "<i>It's cool at school</i>" que fomenta a su vez las vocaciones TIC.</p> <hr/> <p>Participación en la mesa redonda "Liderazgo en femenino", en ocasión del BGCW19 en colaboración con la FIB.</p> <hr/> <p>Patrocinio en colaboración con la FIB de <i>Womenencourage</i>: https://womencourage.acm.org/2019/</p> <hr/> <p>Participación en el MAD_Programa Promociona, creado por ESADE y la CEOE junto al ministerio de igualdad para promover el talento ejecutivo femenino.</p>
CHILE	<p>Desayunos, eventos y talleres de sensibilización para establecer los principales obstáculos que viven las mujeres en su desarrollo profesional dentro de la compañía.</p> <hr/> <p>Declaración de No Discriminación que forma parte de la Política de Inclusión y Gestión de la Diversidad.</p>
MÉXICO	<p>Política de No Discriminación en los Procesos de Reclutamiento y Selección, que describe el marco legal que sustenta la aplicabilidad de esta política dentro de las leyes en México con respecto a la no discriminación.</p>
REINO UNIDO	<p>Plan everis is Diversity, que busca concienciar y poner en valor la diversidad, desde la perspectiva de la singularidad de cada uno. Se trabajaran 2 dimensiones fundamentales: género y cultura.</p> <hr/> <p>everis sigue el "Código de conducta de ACAS".</p>
EEUU	<p>Medidas de igualdad contenidas en el manual para empleados (<i>Employee Handbook</i>)</p>

Tabla 11. Medidas para promover la igualdad

Global Senior Woman Leadership Program

Además, la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres está contemplada en la gestión del talento. Por ello, en la línea de seguir mejorando para mantener el equilibrio en la distribución por sexos en el conjunto de la plantilla y garantizar la no discriminación, **everis** se compromete a apoyar el desarrollo del liderazgo femenino participando en el programa global de NTT "Global Senior Woman Leadership Program", un programa para mujeres directivas y forma parte de la iniciativa WIN (Women in NTT DATA), que busca consolidar una red de mujeres para trabajar de forma conectada dentro del Grupo y promover la igualdad.

Evaluaciones de seguimiento

Para localizar posibles desigualdades se llevan a cabo evaluaciones de seguimiento en las que se tiene en cuenta la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y en las distintas categorías profesionales, así como en las distintas fases del proceso de selección y promoción.

A cierre de ejercicio FY18, **el 28% de la plantilla estaba formado por mujeres**, mientras que los hombres suponían el 72%, sin que durante este periodo se haya recibido ningún caso de discriminación. Por categorías profesionales, la distribución de mujeres dentro de la plantilla global es la siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL	% DE MUJERES EN PLANTILLA
Partner	9,59%
Executive Director	34,65%
Director	16,21%
Manager	24,89%
Leader	28,33%
Staff	28,16%

Tabla 12. Porcentaje de mujeres en plantilla

Dentro del consejo de administración el 17% está formado por mujeres mientras el 83% son hombres. Todos sus componentes son mayores de 50 años excepto una persona que se sitúa en el rango de edad de entre 30-50 años.

everis tiene actualmente una media de edad de 31 años y durante el FY18 no ha habido ninguna jubilación. En este sentido, tiene previsto realizar en los próximos años programas destinados a la transición para ayudar a los empleados que se jubilan. 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.

Destacan países como Colombia donde cerca del 40% de directores ejecutivos son mujeres.

4.5 Prevención del acoso

Código de Ética y Conducta Profesional

Actualmente en el **Código de Ética y Conducta Profesional** del **Grupo everis**, además de recoger principios y políticas básicas de la compañía, se establecen una serie de cumplimientos normativos de amplio espectro, entre ellos un entorno laboral seguro.

La violación de las normas contenidas en dicho código por parte de las personas afectadas por el mismo tendrá la consideración de infracción del mismo, y podrá derivar, según el análisis de lo acontecido, en la imposición de la correspondiente sanción y/o en la adopción de las acciones legales correspondientes.

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, se 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, contando con los correspondientes procedimientos de gestión y la colaboración del mediador y comisión de control y prevención.

Para ello, **everis** pone a disposición de los profesionales y terceros, canales de notificación y denuncia mediante el Sistema de Alertas *Whistleblowing*, para la comunicación confidencial y/o 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.everis.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 el acoso. En la tabla siguiente se muestran algunas medidas específicas para la prevención del acoso.

PAÍS	MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
ESPAÑA Y MÉXICO	Protocolo contra el Acoso Sexual y Moral
COLOMBIA	Comité de Convivencia Laboral
PERÚ	Políticas contra la discriminación en su reglamento interno
EEUU	Medidas en el manual para empleados (Employee Handbook)
REINO UNIDO	Seguimiento del código ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)

Tabla 13. Medidas para la prevención del acoso

4.6 Gestión del talento

everis ofrece diferentes caminos profesionales y alternativas de evolución, donde poder desarrollar el máximo potencial, por esto tiene distintos tipos de herramientas que utiliza de forma personalizada:

- *Coaching* grupal e individual.
- *Mentoring*.
- Seguimiento y tutorización.
- Revisión anual y feedback continuo.

everis participa en programas como el Programa Multiempresa de Desarrollo del Talento. Esta iniciativa apuesta por una colaboración interempresas para contribuir con la gestión, el desarrollo y la fidelización del talento.

Estas medidas garantizan el aprendizaje continuo de los empleados, con aporte de nuevos conocimientos, metodologías y tecnologías potenciando así la empleabilidad de los profesionales que forman parte de la empresa.

Global Leadership Program

Se trata de un programa enfocado a desarrollar líderes globales que conozcan la estrategia del grupo NTT DATA así como el portafolio de servicios.

Además, la formación y aprendizaje en la política de **everis** son aspectos clave para atraer talento, para ser marca empleadora de referencia, para el desarrollo integral de los profesionales y su capacidad de aportación de valor.

everis University

everis proporciona, a nivel global, la formación necesaria para que cada profesional pueda alcanzar sus objetivos de desarrollo a través de un amplio programa de formación continua, formación técnica y en habilidades: **everis University** y la plataforma web *e-learning* **ULearnDx**.

everis University es el área y marca de formación de la empresa. Actúa de forma global y local, diseñando distintos planes de formación generales y específicos que atienden a las necesidades de la compañía con una línea estratégica de personalización en la formación. Aunque cada plan formativo es local, es muy similar e incluso compartido entre muchos países, como es el caso de Colombia, que se rige bajo el plan de España.



Figura 7. Executive School

De forma general, el plan formativo incluye:

- **Equipo ejecutivo: everis** University incluye la **everis** Executive School, que dispone de planes de formación específicos para los ejecutivos divididos en 5 ámbitos de conocimiento (*Business Management, Evolving People, Communication, Creativity & Innovation* y *Strategic Vision*). Además, ofrece un plan de primer año para Gerentes, además de programas donde se trabaja la estrategia, visión y el feedback continuo. Durante el FY18, cada uno de ellos ha dedicado 3 horas de media de formación.
- **Líderes:** planes formativos que cubren las necesidades desde el punto de vista competencial y de gestión (Bases para la Excelencia, *Empowerment Leaders*, Líderes referentes, *Leadership Challenge*). Durante el FY2018, cada empleado de esta categoría ha dedicado 26 h de media de formación.
- **Staff:** planes formativos que cubren las necesidades desde el punto de vista competencial y de la productividad (Bases para la Excelencia, Talento Joven, *feedback* continuo y Future Líderes). Durante el FY2018, cada empleado perteneciente a esta categoría ha dedicado 22h de media de formación.

Algunas de las certificaciones que se cubren desde **everis University** son PMP, CAPM, PSMI, ITIL FOUNDATION V.3, PRINCE 2 y PMO-CP.

En lo que respecta a idiomas, se ofrecen clases presenciales en formato F2F, *Workshops* y Cursos intensivos. También dispone de licencias para formación *e-learning*. Además, se dispone de varias iniciativas flexibles:

Linguistic Advice: Servicio en el que se asesora y ayuda al estudiante a mejorar el idioma en sus propuestas, presentaciones, *email*, temas específicos, etc. que se puede hacer de manera presencial o por Skype.

Discussion Clubs: Charlas informales en un ambiente distendido en las distintas oficinas.

Podcasts: Sobre distintos temas para fomentar el aprendizaje del idioma de una forma diferente.

Betotw: *Email* semanal que incluye vocabulario, expresiones y actividades.



Inversión en formación

Durante el FY18, se invirtieron, en España, 13 millones de euros en la formación del talento interno de la compañía con un total de 390.380 horas.

A nivel global, todas las categorías profesionales realizaron algún curso de formación, con un total de 563.652 horas de formación impartidas.

Staff y leader han sido las que más tiempo han dedicado a la formación, superando las 400.000 y las 100.000 horas respectivamente, y es que países como Chile y México se han marcado como objetivo dedicar 40h de formación al año por persona para estas categorías.

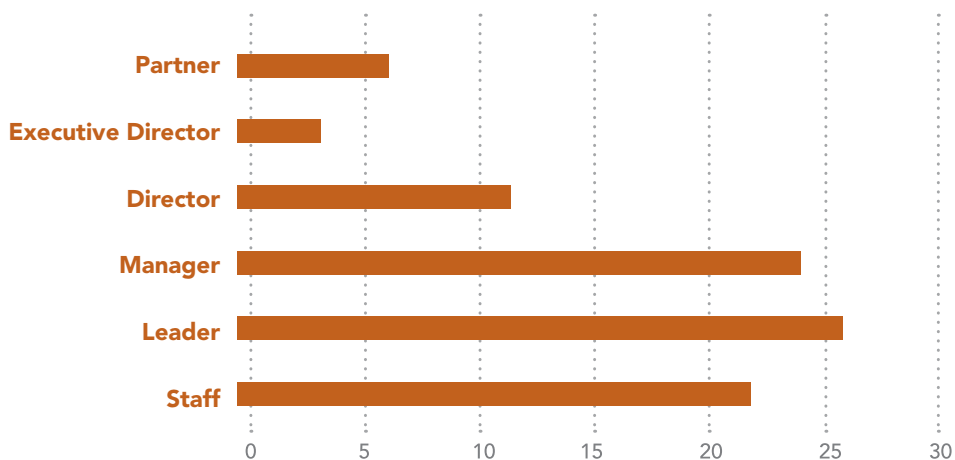


Gráfico 4. Promedio de horas de formación por categoría profesional a nivel global

El **indicador 6 del anexo 3** recoge la cantidad de horas de formación dedicadas por categoría profesional, país y sexo.

Los programas formativos más solicitados son los relacionados con los valores y cultura de la compañía. Destaca también la demanda de formación relacionada con autoconocimiento, así como desarrollo personal y profesional, donde se trabajan competencias y habilidades de liderazgo, comunicación, innovación y creatividad.

4.7 Salud y seguridad

El compromiso de everis es garantizar el mayor nivel posible de seguridad, salud y bienestar a sus profesionales, con independencia de su área de negocio, ubicación geográfica o actividad.

Así, cada país y sociedad del grupo **everis** cumple con los requisitos legales de su país al respecto de la salud y seguridad.

everis promueve un contexto de seguridad y salud en el trabajo con acciones formativas de sensibilización y de concienciación fomentando una cultura de prevención en todas las actividades realizadas por la compañía. Además, en los siguientes países cuenta con políticas formales que gobiernan todas estas iniciativas: España, Reino Unido, Portugal, Benelux, Brasil, Chile, Colombia, Italia, EEUU.

El Grupo cuenta con delegados de seguridad y salud cuando la regulación del país así lo exige, ya que los sistemas de seguridad y salud se definen y se supervisan a nivel de cada sociedad y el 100% de los trabajadores está cubierto por un sistema de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio FY18, se han producido un total de 40 accidentes laborales, la mayoría de ellos leves e *in itinere*.

PAÍS	NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES	NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES
ESPAÑA	17	0
PORTUGAL	4	0
REINO UNIDO	0	4
BENELUX	4	0
ITALIA	3	0
ANDORRA	-	-
BRASIL	3	13
COLOMBIA	0	0
MÉXICO	1	0
PERÚ	2	0
CHILE	2	0
ARGENTINA	4	0
EEUU	0	0
TOTAL	40	17

Tabla 14. Accidentes laborales y enfermedades profesionales

El **indicador 7 del anexo 3** muestra estos datos desglosados por país y género.

Las fórmulas para calcular el índice de gravedad y de frecuencia utilizadas son las que se encuentran disponibles en el ministerio de Empleo y Seguridad Social de España: <http://calculadores.insht.es/Accidentesdetrabajo/Introducci%C3%B3n.aspx>.

Actualmente, no se dispone de las herramientas para obtener un dato fiable del tipo de accidentes y número de horas perdidas, por sexo y categoría profesional, así como de los accidentes graves que se producen y la tasa de días perdidos, ya que se trata de datos no necesarios de recogida en las delegaciones hasta ahora. Como objetivo para el FY19 se está trabajando para reportar estos datos.

Bienestar emocional y físico

everis promueve el bienestar de sus empleados con iniciativas y proyectos para cuidar de la salud emocional y física. Existen programas específicos de *wellbeing* en España y Perú.


- En la oficina de Madrid durante este año se ha realizado el programa Wellbeing, que consta de dos servicios:
- Servicios de bienestar: Ponemos a disposición de los profesionales de **everis** de una serie de servicios prestados directamente en nuestras instalaciones orientados a la salud y el bienestar en general, estos servicios son: fisioterapeuta, nutricionista, asesor deportivo, talleres de *mindfulness*.
- Campaña Cíclica: Acciones que buscan generar emociones positivas y el *engagement* de los profesionales con la compañía, fomentando acciones muy ligadas al bienestar personal de nuestros profesionales, así como su productividad que pueda finalmente redundar en su equilibrio emocional y conciliación.

Las iniciativas se enmarcan en un plan cíclico a lo largo del año:

Septiembre - Diciembre: *Move on*, iniciativas vinculadas al bienestar físico, fomentando la acción y el deporte. Ejemplos: talleres de yoga, pilates, deporte en la oficina y concienciación en este sentido

Enero - Mayo: *Take care*, iniciativas vinculadas al bienestar emocional y ligado a la buena alimentación. Ejemplos: el mes de la fruta, talleres sobre el impacto de las emociones en la salud, recomendaciones para una dieta saludable, etc.

Junio - Agosto: *Summer time*, iniciativas vinculadas a preparar nuestro organismo para los meses de más calor. Ejemplos: talleres de cuidados de la piel, hidratación, etc.



En Barcelona, destaca el programa Enjoy your life para que los empleados disfruten de acciones e iniciativas en 4 ámbitos: *world* (carreras solidarias), *leisure* (cine), *health* (spa) and *future* (IoT World Congress). 504 personas participaron en el programa en 2018 y se sortearon 41 actividades.

En Perú, el programa incluye las siguientes iniciativas:

- Servicio de fisioterapia.
- Psicoprofilaxis y asesoría nutricional durante la gestación.
- Programa protección a personal con discapacidad con el objetivo de implementar un ambiente laboral seguro y saludable que responda a las necesidades del personal con discapacidad. Actualmente hay 12 colaboradores.
- Programa de nutrición - casos críticos. Actualmente hay 24 casos en vigilancia nutricional de caso críticos y 240 en el programa de nutrición regular.
- Programa – manejando el estrés.
- Talleres *in house*. Incluye sesión de masajes y clases de yoga.
- Canasta saludable. Consiste en distribuir todos los lunes una fruta a los colaboradores.
- Talleres de finanzas personales.

4.8 Diálogo social

Todas las sociedades del **Grupo everis** comparten la importancia de la participación de los empleados en la vida de la empresa, tanto a través de los órganos de representación legal como de otras formas y cauces de participación implementados por el propio Grupo.

Así, de acuerdo con el valor de transparencia que caracteriza a **everis**, 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 la misma, de forma periódica y excepcional cuando las circunstancias así lo requieren, y siempre en los términos previstos en la legislación aplicable en cada país donde **everis** tiene presencia.

everis cuenta con la herramienta One Voice, es una encuesta de percepción interna de los empleados y del grado de satisfacción y vinculación. Se realiza a nivel global cada dos años, dentro de todas las empresas que conforman el grupo NTT DATA. Permite medir no solo el nivel de vinculación y compromiso de los profesionales, sino también una serie de factores gestionables claves para poder definir las estrategias y planes de acción a medio y largo plazo dentro de la compañía.

Los resultados de esta encuesta se analizan tanto a nivel global como por regiones, oficinas, unidades o departamentos, con el objetivo de facilitar a los responsables la creación de su plan de acción personalizado en función de los resultados obtenidos.

Esta encuesta, que lleva realizándose desde 2008, ha tenido siempre un gran porcentaje de participación, llegando en su última edición de 2017 a una participación del 81%.

El aspecto puntuado por los empleados globalmente con un porcentaje más alto fue "ambiente y trabajo en equipo" (89%).

Mientras que el porcentaje más bajo fue para "horario y conciliación" (39%), porcentaje que se mantiene igual que en la misma encuesta de 2015.

Es importante para **everis** crear planes de mejora y que porcentajes negativos como estos no se repitan. Para ello se han desarrollado distintas estrategias, como las que se han implantado respecto a horario y *teleworking* en España en el ejercicio fiscal de 2018, donde se intenta mejorar la flexibilidad y el horario para que haya una mayor conciliación con la vida personal. Además, cada vez más países están apostando por el '*flexible working*' por las claras ventajas en conciliación que aporta. En próximos años se podrá reportar los resultados obtenidos tras su aplicación.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El porcentaje de empleados cubiertos por convenio en España es del 100 % y se está trabajando actualmente para adaptar esta medida al resto de países donde aún no aplica. La tabla siguiente muestra el porcentaje de empleados cubiertos por convenio desglosado por país.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS (%)	
ESPAÑA	100%
EUROPA	
PORTUGAL	N/A
REINO UNIDO	6%
BENELUX	N/A
ITALIA	100%
ANDORRA	100%
AMÉRICA	
BRASIL	100%
COLOMBIA	N/A
MÉXICO	100%
PERÚ	N/A
CHILE	N/A
ARGENTINA	N/A
EEUU	N/A
ÁFRICA	
MARRUECOS	N/A

Tabla 15. Empleados cubiertos por convenio colectivo

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

Asimismo, destacar también que la mayoría de los países donde **everis** desarrolla negocio no aplica en la materia de convenio colectivo particularizado en el campo de la salud y la seguridad, dado que la actividad no se encuentra sindicalizada. No obstante, destacan países como Italia donde sí que existe un convenio nacional, Reino Unido con 6% de profesionales bajo convenio colectivo o México que está pendiente de una reforma laboral en la que el tema de contratos colectivos será de los puntos principales.

4.9 Accesibilidad y discapacidad

everis cumple con los requisitos expresados en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre y su metodología de cumplimiento, respecto de las sociedades de **everis** en España que tiene obligación, se expresa en el siguiente cuadro:

SOCIEDADES ESPAÑA	Nº TOTAL DE EMPLEADOS	EMPLEADOS CON DISCAP.	CUOTA 2%	DIFERENCIA VALOR ABSOLUTO	% CUMPLIMIENTO DE CUOTA	MEDIDA ALTERNATIVAS (€)		
						OBLIGATORIO	REAL	DIFERENCIA A FAVOR CEE(**)
everis Aragón	253	5	5	0	100	N/A		
everis BPO	656	5	13	8	38,46	174.258	182.498	8.239
everis Spain	6230	36	125	89	28,80	1.703.863	2.357.372	653.509
everis Centers	1641	13	33	20	39,39	367.879	516.699	148.819
everis inf. Engineering	328	5	7	2	71,42	*sociedad creada en 2018		
everis inf. Operations	530	4	11	7	36,39	*sociedad creada en 2018		
everis Ingeniería	65	1	1	0	100,00	N/A		
everis Initiatives	70	0	1	1	0,00	*en tramitación por incremento de plantilla		
everis Aeroespacial	187	3	3	0	100,00	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. Se establece que al menos un 2% de la plantilla para empresas de 50 o más empleados sean trabajadores con discapacidad. Al ser empresas constituidas en 2018, se ha solicitado certificado de excepcionalidad y ha sido concedido, por lo que durante el año 2019 se aplicarán las medidas alternativas.

everis Initiatives ha tenido un incremento de plantilla recientemente, por lo que se encuentra en trámite la solicitud del certificado de excepcionalidad.

(**) Este dato expresa como el compromiso de **everis** va más allá del requisito legal, indicando el gasto de **everis** que excede el obligatorio legalmente establecido. En este año este gasto se ha destinado a compras en Centros Especiales de Empleo.

ESPAÑA FY18					
SOCIEDADES	Nº TOTAL DE EMPLEADOS	EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	Del 33% al 65%	Del 33% al 65% con ayudas	Igual o superior al 65%
everis Aragón	253	5	4	1	0
everis BPO	656	5	4	0	1
everis Spain	6230	36	26	1	9
everis Centers	1641	13	11	1	1
everis inf. Engineering	328	5	4	0	1
everis inf. Operations	530	4	3	0	1
everis Ingeniería	65	1	1	0	0
everis Initiatives	70	0	0	0	0
everis Aeroespacial	187	3	3	0	0

Todos los trabajadores de everis con discapacidad en España tienen contrato laboral indefinido.

Otras sociedades de **everis** que desarrollan su actividad en otros países aplican las leyes específicas en materia de discapacidad como son; Reino Unido donde cumple con la Ley de Igualdad del 2010, dentro de la cual existe una categoría para trabajadores con discapacidad e Italia, donde cumple con la Ley 68/1999, por la cual debe tener un 7% de personas discapacitadas dentro de su plantilla. Para el FY18 las sociedades **everis** en Reino Unido no tiene trabajadores con discapacidad, mientras que en Italia los empleados con discapacidad son 25 siendo el número total de empleados 747.

En el resto de países, donde **everis** tiene sociedades, no se ha identificado un requisito legal en materia de obligación de inclusión de empleados con discapacidad. **everis**, en estas sociedades, presenta al cierre del FY18 las siguientes cifras de empleados con discapacidad.

NÚMERO DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD POR PAÍS (Nº)	
EUROPA	
PORTUGAL	N/A
BENELUX	0
ANDORRA	-
AMÉRICA	
BRASIL	27
COLOMBIA	1
MÉXICO	0
PERÚ	11
CHILE	4
ARGENTINA	3
EEUU	0
ÁFRICA	
MARRUECOS	-
TOTAL	164

Tabla 16. Empleados con discapacidad en resto de países

Dentro de las medidas aplicadas por **everis** España a los trabajadores con discapacidad está la de ofrecer plaza de garaje y teletrabajo para las personas con discapacidad en aquellos casos en los que el profesional lo solicitan. En colaboración con la **Fundación Prodis** en España, se ha trabajado la integración laboral de perfiles con discapacidad psíquica para funciones de soporte a las áreas de negocio y, fruto de este trabajo, **everis** cuenta con un número de 3 trabajadores con discapacidad psíquica.

Por otro lado, junto a **Specialisterne**, **everis** ofrece formación y oportunidades de trabajo de alto valor añadido dentro del sector de Telecom para personas con autismo y asperger en Bélgica, Italia y España. **everis** está trabajando en la determinación de la accesibilidad universal a sus centros de trabajo lo cual le ha permitido realizar procesos de inclusión de un significativo número de profesionales con discapacidad, conforme a los cuadros aportados en este epígrafe.

Para el ejercicio 2019, **everis** trasladará su sede de Madrid a unas nuevas oficinas que cumplirán todos los requisitos de accesibilidad universal en la edificación lo que permitirá incorporar a más trabajadores con discapacidad. Igualmente, otras sociedades trabajan en materia de adecuación de sus entornos laborales a los criterios de accesibilidad universal en la edificación al objeto de perfeccionar sus procesos de inclusión a personas con discapacidad como Chile, donde se han llevado a cabo modernizaciones (baños adaptados, rampas de acceso, placas guía, acomodación de puestos de trabajos) en las oficinas centrales para cumplir con la normativa de accesibilidad universal.

4.10 Compensación y beneficios sociales

Los profesionales de **everis** optan a un amplio conjunto de beneficios sociales y ventajas personales. Aunque varía según la localización, hay un esfuerzo por ofrecer un seguro médico, ayuda económica para la comida, seguro de vida y accidentes, retribución flexible, tarjeta American Express corporativa y flexibilidad horaria, entre otros. A nivel corporativo se aportan líneas generales de actuación y gestión de los beneficios sociales para los profesionales de **everis** que cada oficina adapta a su propio contexto.

Un ejemplo de esto es **everis** en España, donde el área de compensación y beneficios se gestiona desde **Living everis** a través de "Mi compensación", una iniciativa para optimizar la retribución total de los profesionales. Las tres áreas que forman "Mi compensación" son:



Lanzada en 2010, es una plataforma donde los profesionales de everis pueden contratar determinados productos y servicios con ventajas fiscales, variando según cada localidad.



Específica para los profesionales de España, dispone de diferentes productos financieros (por ejemplo: cuenta nómina, créditos personales, entre otras) que pueden contratar con importantes ventajas desde la oficina virtual everis.



Se trata de un portal de compras online exclusivo para los profesionales de la compañía, donde pueden encontrar diferentes opciones y planes.

Además, en cada localidad **everis** contribuye con la vida saludable de sus profesionales a través de acciones como ferias de salud, convenios con gimnasios, la opción de fisioterapia en la oficina, fruta a disposición de los profesionales en las zonas comunes, entre otros.

Igualmente, los profesionales de **everis** tienen la oportunidad de crear o formar parte de los **everclubes**, grupos de personas que forman parte de la compañía y que desean practicar alguna actividad o afición conjunta. El objetivo que persiguen es canalizar iniciativas que despierten interés entre nuestros profesionales, creando espacios comunes en los que se compartan aficiones que ayuden a integrar a personas que se unan a la compañía.



Impacto sobre la sociedad

El Código de Ética y Conducta Profesional del **Grupo everis** impulsa la activa participación de la compañía en contribuciones sociales, tales como voluntariado u otras actividades de la comunidad, en cumplimiento de su política de responsabilidad corporativa.

Además, debe respetar la diversidad de culturas y valores, y contribuir al desarrollo de las sociedades en las que realiza su actividad, así como rechazar cualquier relación comercial con fuerzas antisociales.

everis es consciente de que gran parte del éxito como empresa reside en la colaboración constante con todos los grupos de interés.

En everis se trabaja estrechamente y con visión de conjunto, con sus clientes, proveedores, instituciones educativas, emprendedores y sociedad general.

De esta colaboración nacen iniciativas de innovación, impulsos al emprendimiento y proyectos de gran impacto social; además de aprendizajes, crecimiento y enriquecimiento mutuo. Estos permiten a **everis** crecer como compañía y también, en un círculo virtuoso, ofrecer a los *stakeholders* un mejor servicio en todos los aspectos: negocio, transferencia de conocimientos y valor social.

Impacto de la actividad de everis en el empleo y el desarrollo local

everis 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 el entorno, especialmente a través de iniciativas y proyectos de emprendimiento, innovación y acción social.

La compañía trata de potenciar la marca **everis** an NTT DATA Company como **marca empleadora, ya que cuenta con una plantilla de 25.119 empleados**, donde el porcentaje de las contrataciones correspondiente a primer empleo profesional, en el sector de la consultoría, es de un 55%, siendo indefinidos más del 90% de los contratos.

Además, el número de contrataciones ha aumentado con respecto al año anterior un 17%, dando lugar a **9.694 nuevas contrataciones**, como se muestra en el siguiente gráfico.

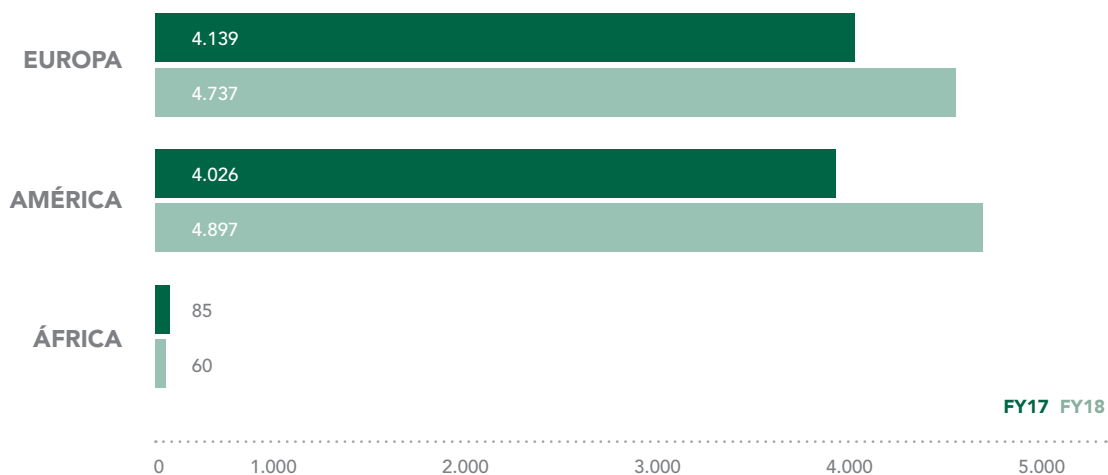


Gráfico 5. Evolución del número de contrataciones

Por otro lado, a través de las compras a proveedores locales, **everis** contribuye al desarrollo y crecimiento del tejido empresarial de sus comunidades. En 2018, el 78% 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.

5.1. Iniciativas en educación

everis impulsa el desarrollo social a través de la iniciativa **everis Educación**, dedicada al sector de la Educación que trabaja en dos líneas de negocio. Por un lado, la línea denominada K-12 aborda soluciones para la educación reglada y obligatoria, incluyendo, entre otros desarrollos:

- **Xtend**, un entorno social de aprendizaje dirigido a centros escolares donde se estimula la participación activa de los estudiantes. La plataforma es capaz de recomendar, en tiempo real, los mejores contenidos y materiales, a la vez que permite al docente generar itinerarios personalizados, aportando inteligencia a la toma de decisiones.
- **EducaGen**, una solución de *learning analytics* para centros escolares que profundiza en el análisis de la motivación, la interacción social y la información semántica generada por los alumnos para predecir y recomendar los recursos didácticos más adecuados para el estudiante.
- **e-Confidence**, un proyecto financiado por la Unión Europea cuyo objetivo es crear una nueva metodología de transformación del comportamiento para *serious games*. En el ámbito del proyecto se han desarrollado dos juegos dirigidos a niños de 12 a 14 años: uno para prevenir el *bullying* y otro sobre el uso seguro de Internet. **everis** elabora el modelo y el plan de negocio, participando asimismo en las actividades de pilotaje y de integración de los juegos en la plataforma Xtend.
- **everis school**, formado por centros de formación profesional donde se imparte el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma. Es la primera experiencia en España en la que el propio empleador se convierte en formador.

En paralelo, **everis Educación** también participa en proyectos de formación corporativa, área en la que el equipo cuenta con más de 18 años de experiencia ejecutando propuestas relacionadas con la digitalización de la enseñanza, las plataformas virtuales, el diseño y desarrollo de contenidos *e-learning* y el aprendizaje colaborativo a través de entornos virtuales.

Colaboración con el mundo universitario

Desde sus inicios, ha apostado por colaborar con las principales universidades de cada país donde opera con el propósito de ayudar y apoyar a la generación de talento. Por ello, los profesionales **everis** participan activamente en múltiples iniciativas entre las que destacan:

- Jornadas de puertas abiertas en las oficinas **everis**.
- Talleres transversales.
- Patrocinio a los mejores expedientes.
- Colaboración con asociaciones de estudiantes.
- Participación en los foros de empleo.
- Desarrollo del proyecto fin de carrera en **everis**.

Ponencias



Smartcities-Smartgrids



Big Data



Cloud Computing



SAP



Banca Digital



Robótica



Experiencia de Usuario

Talleres



Android



Ciberseguridad



SAP



Búsqueda de empleo



+ charlas ad hoc
consensuadas con el profesor



everis, pone a disposición del talento universitario distintos programas de becas, como una vía de incorporación de los jóvenes al mundo laboral.

Estos programas se desarrollan trabajando de la mano con las principales universidades, dentro de las localidades en las que opera.

De este modo, se da continuación al valor que la Universidad ha aportado a la sociedad en el desarrollo del talento y se facilita la transición hacia un empleo sostenible y de calidad. Con esta filosofía, en **everis** además de firmar convenios de becas para incorporar universitarios, los profesionales participan activamente en la vida universitaria realizando actividades de formación y difusión en distintas facultades, manteniendo los siguientes canales de diálogo con las universidades:

CANALES DE DIÁLOGO

Jornadas y acciones de captación de talento

Ferias de empleo en universidades

Hackathons

everis Open Days

Participación en fotos con charlas y ponencias

Premios Talento y premios por méritos académicos

Tabla 17. Canales de diálogo. Universidad





5.2. Compromiso social

Programas de voluntariado

A través de la **fundación everis** se pretende estimular el espíritu emprendedor, impulsar la innovación y fomentar el talento de las personas. Estos tres pilares permiten devolver a la sociedad lo que se recibe de ella, gracias al compromiso voluntario y la capacidad transformadora de las personas que forman **everis** en los países en los que tiene presencia.

Más de 1.000 profesionales de everis de todo el mundo y cerca de 500 voluntarios externos participan de forma altruista en las iniciativas, haciendo realidad la implementación de los proyectos en 22 oficinas de 11 países: Argentina, Brasil, Bélgica, Chile, Colombia, EEUU, España, Italia, México, Perú y Portugal.

Programas de fomento a la innovación

En esta línea, se impulsan distintas iniciativas:



everis
LivingLab
Barcelona

Este año **everis** ha abierto su primer LivingLab, un laboratorio de innovación y cocreación en España para la interacción entre profesionales, clientes, socios tecnológicos y el ecosistema emprendedor y académico. Este espacio abierto permite trabajar conjuntamente la innovación, para hacer frente a los retos tecnológicos que están transformando el ecosistema empresarial y social. LivingLab es parte de una estrategia de **everis** para crear una red propia de centros de innovación, que se unirá a los *hubs* que NTT DATA tiene a nivel mundial.



NTT DATA presents
Open Innovation Contest 9.0

Iniciativa de NTT DATA, que tiene por objetivo buscar propuestas comerciales innovadoras que encajen con los servicios/soluciones existentes de NTT DATA, y que sean atractivas para sus clientes (grandes corporaciones).



NTT DATA
Hackathon Dream
join the challenge

everis fue sede de la etapa final de la Hackathon de NTT DATA, donde profesionales de diferentes empresas desarrollaron y presentaron su idea ante un jurado conformado por expertos en innovación y emprendimiento, pertenecientes al Grupo.

KEEP CODING

Acuerdo de colaboración con el centro de formación para desarrolladores líder en España, con el objetivo de potenciar la formación de profesionales TIC vinculada a las necesidades reales del mercado actual.



everis
NEXT

Catalizador de la innovación: plataforma donde el ecosistema global de innovación se conecta accediendo a un ecosistema de millones de start-ups de todo el mundo.

Plataformas digitales

Iniciativas sociales como #girlsgonna nacen con el objetivo de aportar como compañía en la importante labor de disminuir la brecha de género en el sector digital. La iniciativa se dirige a las familias y a la comunidad docente, ya que son los colectivos que más influyen en las decisiones sobre los estudios y carreras profesionales que toman las niñas y los niños.



#girlsgonna_

La web girlsgonna.com contiene material educativo, diseñado bajo la metodología Made-with-CLOQQ, para que cualquier padre, madre o profesor, pueda facilitar experiencias de aprendizaje Maker y STEM que rompan con los prejuicios de género asociados a la tecnología.

5.3 Actividades, colaboraciones, patrocinios, premios y acciones sociales

Mediante la **fundación everis** se lanzan actividades, premios y acciones con un claro componente social, que mejoran la calidad de vida de las personas y tienen un impacto transformador en los entornos donde se desarrollan.

Patrocinio en colaboración con la FIB de womENCourage

womENCourage reúne a mujeres en la profesión de la informática y campos técnicos relacionados para intercambiar conocimientos y experiencias, y brindar apoyo especial a las mujeres que desean obtener sus títulos académicos y comenzar sus carreras en informática. <https://womencourage.acm.org/2019>.



Talleres de tecnología para niños

Con el apoyo de CLOQQ, se apuesta por iniciativas que preparen el talento joven y las nuevas generaciones en el ámbito STEAM (*Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics*). Para ello, organiza talleres prácticos de creación digital para niños y sus familias que incentiven el interés de los pequeños por las vocaciones científico-tecnológicas.

Voluntarios de everis se forman en su tiempo libre para impartir estos talleres a hijos y familiares de sus compañeros y a niños y jóvenes en entornos desfavorecidos. A día de hoy, esta iniciativa está presente en 21 oficinas de everis Argentina, Brasil, Chile, Colombia, EEUU, España, México, Perú y Portugal.

Estas son las cifras:

- Más de 700 voluntarios formados (profesionales de **everis**).
- Más de 1.600 niños participantes.
- Más de 300 familias formadas (talleres para padres y madres de los niños asistentes).

Durante este tiempo, se han realizado alianzas con instituciones para impartir estos talleres a niños y jóvenes en entornos desfavorecidos:

- **España** Hospital La Fe (Valencia); United Way; Aspanion.
- **Latinoamérica:** Lima para Peques, Museo Papalote del Niño, Cámara de Comercio de Bogotá y Colegio Argentina.

Programa Tech4change

Por su parte, **fundación everis**, en conjunto con United Way, ha creado un programa específico, **Tech4change**, basado en tecnología para estudiantes de E.S.O con dificultades de aprendizaje y que se encuentren en riesgo de abandono escolar. Este proyecto es impulsado por los voluntarios de **everis** Madrid.

Además, con el objetivo de escalar este proyecto y facilitar su expansión, actualmente **fundación everis** está trabajando en un MOOC gratuito (*Massive Online Open Courses*) para formadores, de forma que cualquier persona, institución, ONG, centro educativo, en cualquier país, pueda realizar estos talleres con niños de su entorno más cercano.

Por otro lado, con el fin de seguir promoviendo estas vocaciones entre los más pequeños de **everis**, la Fundación ha lanzado la tercera edición de su "Concurso navideño con Scratch" con carácter global, donde se da la oportunidad a los más pequeños de la casa de presentar sus tarjetas navideñas realizadas con Scratch. El premio es un Robot Mbot para el ganador del concurso en cada una de las oficinas para que puedan seguir programando desde sus casas.

Banco Interamericano de Desarrollo (LACCHAIN)

La fundación everis, en colaboración con el BID, firman una carta de intenciones para trabajar en conjunto en la promoción de la tecnología *blockchain*, a través de su iniciativa LACCHAIN, promovida por el BID Lab junto con algunos de los actores más relevantes de esta tecnología, entre los cuales everis y NTT DATA, tienen el privilegio de formar parte.

Adicionalmente, dentro de esta colaboración, ambas entidades lanzarán una iniciativa que permita fomentar el emprendimiento basado en tecnología *blockchain* a proyectos que permitan prevenir permitan prevenir, mitigar, controlar la violencia, acoso, abuso a mujeres, niños y ancianos.

Así mismo, proyectos que permitan controlar la evolución de las políticas públicas de estos temas.

Teaming: plataforma social de crowdfunding

La Fundación Teaming, con el apoyo de **everis**, ha creado una plataforma online que permite recaudar fondos para causas sociales a través de microdonaciones de 1 euro al mes.

El compromiso de **everis** en el impulso de esta plataforma ha animado a la Fundación a crear una página de destino específica para dar visibilidad y colaborar con causas de los propios compañeros.

Al finalizar este año fiscal 2018, estos eran los grupos creados por empleados de **everis**:

- Fundación Intheos contra el cáncer.
- ALUDME Lucha contra la distonia Y (MDS).
- ¿Nos ayudas a saber qué le pasa a Marta?
- El Pozo de los Deseos – Malawi.
- ONG Jardín de Amor Guatemala.
- Dando vida con la música.
- Asociación Reacción Solidaria.
- IdiPaz: Tumor – Inmunología.
- Fundación Cris contra el cáncer.
- Distrofia Muscular FSH.
- El mundo con Yessica.
- Queremos seguir investigando un medicamento para niños con daño cerebral.

Todas las causa **everis**: <https://www.teaming.net/landing/everis>

Programa Púlsar: mentoría de mujeres de éxito para chicas brillantes

Esta iniciativa se basa en la mentoría individualizada y está articulada en seis sesiones de una hora al mes, en las que mujeres referentes en diferentes campos ejercen de *role model* profesional para las adolescentes. Así, se pretende ayudar a las chicas a descubrir y potenciar su talento, empoderándolas para que sigan cumpliendo su itinerario formativo (educación superior).

Esta iniciativa está presente en 7 ciudades de España, Brasil y Perú.

Este año, la **fundación everis** ha impartido charlas motivacionales en los centros educativos a cerca de 2.000 estudiantes (chicos y chicas) de 4º ESO y 1º de Bachillerato, con el fin de transmitirles la importancia de la autoestima en la adolescencia y concienciarles de la existencia de la brecha de género en la sociedad.

En la cuarta edición del Programa PÚLSAR en España participan 100 mentoras y 100 chicas de institutos de Madrid, Barcelona, Cartagena y Santiago de Compostela.

Además, el Programa avanza en su segunda edición en Brasil y en la primera edición en Perú, y se continúa con la internacionalización de esta iniciativa lanzando el Programa PÚLSAR en Colombia y México.

Con el objetivo de escalar este proyecto y facilitar su expansión, **fundación everis** ha realizado un MOOC gratuito (*Massive Online Open Courses*) con toda la metodología y las mejores prácticas del Programa, de forma que cualquier persona, institución, ONG, centro educativo, en cualquier país, pueda impartirlo con adolescentes de su entorno más cercano.

Además, **fundación everis ha sido galardonada por el Programa Púlsar**, obteniendo los siguientes reconocimientos:

- NTT DATA Contribution Award.
- 100 mejores ideas de Actualidad Económica.
- Mejor práctica de mentoring social, por la Red de Mentoring.
- Premios Brasil, de la Cámara de Comercio Brasil-España.

Desafío Emprende

La **fundación everis** ha participado, un año más, en Desafío Emprende, una iniciativa lanzada por Obra Social la Caixa que fomenta los valores y la actitud emprendedora de los jóvenes, y donde participan cerca de 1.400 equipos de colegios de toda España.

La **fundación everis**, como partner participante, ha propuesto un reto a los alumnos del colegio asignado en Barcelona en base a su proyecto Healthy Pets: pulsera para mascotas que envía información de salud y bienestar a sus dueños a través de una aplicación móvil. Con el reto planteado por **fundación everis** –pensar en otros dispositivos inteligentes, además del teléfono, que podrían beneficiarse de los datos que emite la pulsera- han viajado a Silicon Valley para aprender de la experiencia de profesionales que trabajan en empresas líderes a nivel mundial. Una experiencia que potencia sus habilidades emprendedoras y su crecimiento personal.

Premios everis al emprendimiento

Desde hace 18 años, la **fundación everis** concede el **Premio everis al emprendimiento** para promover el espíritu emprendedor y la investigación a nivel internacional. Este concurso premia proyectos basados en innovación tecnológica de alto impacto social con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad.

El jurado de la Fundación ha otorgado el **Premio everis 2018** a NaviLens, una etiqueta BIDI patentada que, con la ayuda de una aplicación, es capaz de hacer que los espacios públicos y privados sean accesibles para personas con discapacidad visual. De esta forma, pueden orientarse de manera autónoma en lugares que aún no han memorizado y especialmente en lugares donde no hay señal GPS (por ejemplo, metro, trenes, aeropuertos).

Además, se ha otorgado un accésit a MJN Neuroserveis, un dispositivo capaz de predecir una crisis de epilepsia con tiempo de preaviso, mejorando la seguridad y la calidad de vida de las personas que padecen esta enfermedad.

Premios al intraemprendimiento social

Estos premios reconocen la capacidad emprendedora de los profesionales de **everis** que lideran proyectos innovadores, basados en tecnologías con un marcado componente social y que impacten en la calidad de vida de las personas. El ganador de esta edición lidera un proyecto para ayudar a la calidad de vida de las personas, mediante un sistema alternativo de comunicación (SAC) para dar voz a aquellas personas que por diversas problemáticas carecen del habla y del lenguaje de signos, y necesitan de una herramienta para poder comunicarse.

Otras alianzas y asociaciones

everis establece alianzas con ONGs enfocadas a la inclusión de personas en riesgo de exclusión social, con particular foco en mitigar las consecuencias de la brecha digital en los siguientes países.

PAÍS	ORGANIZACIÓN / ASOCIACIÓN
BÉLGICA	Organización no gubernamental YouthStart everis trabaja con esta ONG mediante talleres para proporcionar a los jóvenes el conocimiento y las habilidades necesarias para convertirse en emprendedores.
REINO UNIDO	Iniciativa She Can Be everis apoya esta iniciativa promovida por la organización no gubernamental The Lord Mayor's Appeal, quiere inspirar al talento futuro y garantizar la igualdad de oportunidades para las niñas y los jóvenes.
PORTUGAL	Iniciativas en alianza con las principales organizaciones y actores sociales everis ofrece el talento y las capacidades a disposición de instituciones y organizaciones que trabajan por el desarrollo local.
MÉXICO	everis contribuye en distintas iniciativas sociales y medioambientales Con voluntarios en coordinación con las distintas actividades.
CHILE	Talent Fest La <i>hackathon</i> más grande del país, en colaboración con Laboratoria y Kodea, con el objetivo de impulsar la formación de niñas y adolescentes en carreras tecnológicas.
COLOMBIA	everis mantiene alianza con la Fundación Chaminade que le permite intercambiar experiencias con miembros de las comunidades indígenas en los que la organización trabaja.

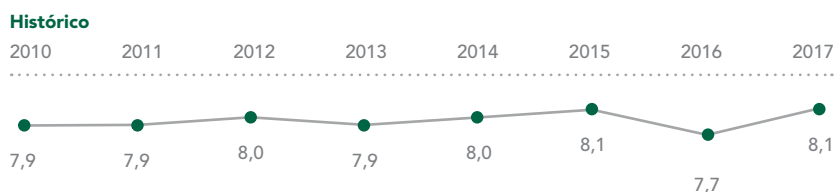
Tabla 18. Otras alianzas en los países

5.4 Clientes

everis trabaja con una política muy clara con los clientes, basada en la cercanía y soluciones innovadoras, integrales y de alta calidad. Cada cliente tiene 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 **everis**, se han articulado diferentes vías de comunicación con los mismos:

- **Informe de satisfacción de clientes:** de forma anual se elabora este informe en base a las respuestas obtenidas en las encuestas que se realizan a los clientes. Es una encuesta orientada a medir el grado de satisfacción de los clientes con la calidad del servicio en cada una de sus fases en base a preguntas de detalle. A cierre de esta memoria no se tienen los datos del FY18 por lo que a continuación se muestra la nota final (sobre 10) de la satisfacción de clientes en los últimos ejercicios, siendo esta siempre superior a 7,7:



- **Gestión de Clientes:** tal y como se ha comentado previamente, en cada cliente existe una estructura de gestión global liderada por el *Client Manager* y que, entre sus cometidos, se encuentra el 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 **everis**. Durante este FY18 no se han reportado ninguna reclamación legal por parte de nuestros clientes.
- Periódicamente se solicita al área de Brand and Communications información sobre las comunicaciones recibidas a través de las redes sociales sobre Calidad y Medioambiente.

Adicionalmente a lo comentado anteriormente, **everis** suscribe contratos adecuados en fondo y forma con nuestros 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:

CANALES DE DIÁLOGO CON CLIENTES
Propuestas de negocio y su seguimiento.
Actividades de desarrollo de negocio.
Eventos: congresos y conferencias.
Encuestas de satisfacción.
Reporte de sostenibilidad anual.

Tabla 19. Canales de diálogo. Clientes

Durante el FY18 no consta ninguna brecha de seguridad que haya supuesto una pérdida/daños respecto a datos personales en el ámbito de las relaciones con los clientes, que pudiera tener una incidencia en materia de política de protección de datos (GDPR).

everis ha continuado desarrollando el proyecto interno de adecuación al Reglamento General de Protección de Datos, cuyo objetivo principal se ha centrado en acomodar en lo necesario, los procesos, metodologías y herramientas, para un apropiado cumplimiento de los requerimientos de la nueva normativa, respecto a la condición de la compañía como responsable del tratamiento y encargado del tratamiento cuando así aplique en la ejecución de sus actividades.

Adicionalmente, y en consideración al cambio de paradigma que dicha norma supone, se han llevado a cabo campañas de concienciación y formación, dirigidas a los empleados de la compañía que han consistido principalmente en las siguientes acciones:

- Durante las diez semanas previas a la plena entrada en vigor del Reglamento, se han enviado comunicaciones internas dirigidas a dar a conocer aspectos relevantes de la adecuación del Grupo a la nueva norma.
- La primera de dichas comunicaciones se centró en informar a los empleados de la puesta a su disposición de un curso online de obligada realización, con una prueba que requiere un 100% de respuestas acertadas.
- Además, se han realizado distintos cursos presenciales dirigidos a los empleados cuyas responsabilidades tengan una mayor incidencia en el tratamiento de datos de carácter personal, así como también se han proporcionado charlas de capacitación a capa directiva y unidades de negocio.
- Junto con la campaña de concienciación, se lanzó un concurso para premiar los conocimientos sobre dicho Reglamento.
- Asimismo, se comunicó formalmente la creación de la Oficina de Protección de Datos (Data Protection Office) liderada por el Delegado de Protección de Datos del **Grupo everis**, designado por la alta dirección de la compañía. Adicionalmente a lo comentado anteriormente, **everis** suscribe contratos adecuados en fondo y forma con nuestros clientes, suministrando sistemas y servicios de conformidad con lo ofertado y estipulado.

Si bien el proyecto de adecuación interno finalizó coincidiendo con la plena vigencia del Reglamento General de Protección de Datos (25 de mayo 2018), el órgano colegiado creado y nuestro Delegado de Protección de Datos continúan mejorando los procesos internos y velando por la correcta adecuación a la norma, con el ánimo de consolidar la sensibilización de la organización en materia de privacidad.

5.5 Proveedores

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

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

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 **everis** 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 **everis** o a su propio favor; así como la adecuada gestión de los recursos y el respeto al medio ambiente.

Por otro lado, existe un formulario de homologación donde el contratista debe aceptar la política de medioambiente basada en la normativa ISO 14001 y la política energética basada en la normativa ISO 50001:2011 de **everis**.

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

CANALES DE DIÁLOGO CON PROVEEDORES
Buzón para entrega de ofertas
Proceso de negociación
Gestión constante de la relación
Proceso de homologación
Evaluaciones periódicas de servicio

Tabla 20. Canales de diálogo. Proveedores

Política de compras

La política de compras de **everis** 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 **everis** 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.

La función de compras de **everis** 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 el/la *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.

En este sentido, **everis** está trabajando en la política de compras para proveedores con el fin de incluir como objetivo para el año 2019 cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambiental.

Supervisión de proveedores

everis realiza un proceso de evaluación interno llevado a cabo por los equipos de *Procurement* siguiendo las directrices marcadas dentro de la estructura de coordinación y gobierno global. Controla que el proveedor cumple las expectativas en los plazos de ejecución y entrega acordados y asegurar la calidad de los productos y servicios contratados.

Para la homologación de los proveedores, **everis** se reserva la facultad de nombrar discrecionalmente y a su costa, un auditor independiente con el fin de que sea llevada a cabo a efecto de la verificación del cumplimiento por el proveedor de las obligaciones que éste contrae al amparo del contrato suscrito.

Asimismo, la política de **everis** incluye que el proveedor deberá efectuar periódicamente pruebas independientes de control de calidad. En caso de que la categoría de servicios objeto del contrato involucren relaciones con clientes de **everis**, dichas pruebas consistirán, sin perjuicio de otras, en encuestas a éstos sobre la calidad, efectividad, trato y características similares los servicios prestados por el proveedor.

En este ejercicio de supervisión de proveedores, **everis** está trabajando como objetivo para 2019, en la articulación de medidas de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales.

5.6 Premios y reconocimientos a everis

A continuación, se listan los premios y reconocimientos obtenidos por **everis** tanto a nivel Global como por países en el año fiscal 2018.

PAÍS	PREMIOS RECIBIDOS
GLOBAL	Business Excellence Award – Categoría «Rising Star», Cloudera Global Partner Summit.
BRASIL	Top Employer Brasil certification a las mejores prácticas en recursos humanos – Top Employers Institute.
ESPAÑA	<p>Premio Nacional Alares 2018. La Fundación Alares otorgo el premio ex aequo en la Modalidad “Gran Empresa” a everis por la labor realizada a favor de la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, y a la Responsabilidad Social.</p> <p>Top Employer España certification a las mejores prácticas en recursos humanos – Top Employers Institute.</p> <p>SAP Quality Awards 2018 al proyecto New Treasury System de Iberdrola (España y Portugal) - SAP.</p> <p>Partner de mayor crecimiento en el ámbito de Human Capital Management (HCM) – Oracle.</p> <p>Talent Investment Partner – Salesforce.</p> <p>IV LinkedIn Talent Awards – Finalista Categoría Best Culture of Learning para la everis University – LinkedIn.</p> <p>Premios Sapiens 2019 – Categoría Proyecto al Registro Inter-institucional de Actos Delegados - Proyecto «Registro Electrónico de Actos Delegados de la Comisión Europea – Exportando Valor a Europa» de everis.</p> <p>IX Premio Nacional de Biotecnología - Cristina Garmendia, consejera independiente del Consejo de Administración de everis, por su labor a favor del sector económico y científico español - Escuela de Negocios ALITER.</p> <p>Premio a la creación de empleo en la Comunidad de Aragón - Revista Actualidad Económica.</p> <p>Reconocimiento “Empresa que más colabora en prácticas y empleo” - Universidad de Alicante.</p> <p>Premio Titanes de las Finanzas 2018 – Otorgado a Billib en la categoría de productos y servicios – ECOFIN.</p>
ITALIA	Mejor empresa española en Italia - Cámara de Comercio de España en Italia.
FUNDACIÓN EVERIS	<p>Programa Púlsar de fundación everis - Cámara de Comercio Brasil-España. (categoría «Trabajo Social»)</p> <p>Programa Púlsar de fundación everis - Red de Mentoring de España (“Mejor Práctica de Mentoring Social de España”).</p>

Tabla 21. Premios recibidos



Medio ambiente

6.1 Política medioambiental

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.

A través de la Política Ambiental, **everis** establece un compromiso para mejorar su desempeño ambiental, alineado con la filosofía de empresa responsable que la compañía tiene desde su nacimiento, y está conforme a la certificación ISO 14001 que proporciona un marco de referencia para lograr el equilibrio entre las necesidades socioeconómicas y la protección del medio ambiente.

El compromiso de **everis** de garantizar el mayor nivel posible de seguridad, salud y bienestar a sus profesionales, con independencia de su área de negocio, ubicación geográfica o actividad, se recoge en la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Responsabilidad Social Corporativa y el Código Ético y de Conducta Profesional.

El Grupo cuenta con delegados de seguridad y salud cuando la regulación del país así lo exige, ya que los sistemas de seguridad y salud se definen y se supervisan a nivel de cada sociedad. En **everis**, el 100% de los trabajadores está cubierto por un sistema de prevención de riesgos laborales.

De esta forma, el alcance de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en la salud y la seguridad se encuentra bajo control exhaustivo y en mejora continua.

Además, la Política Ambiental es aprobada, impulsada y apoyada por la dirección, asumiendo sus responsabilidades y demostrando su compromiso.

En este sentido, dentro de la Política Ambiental se han marcado los siguientes **objetivos relacionados con los efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente:**

1. Trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente.
2. Fomentar la responsabilidad con el medioambiente entre nuestros profesionales, clientes, proveedores y otros grupos de interés.
3. Integrar aquellos factores relacionados con el medioambiente en nuestros procesos.
4. Cumplir con la legislación internacional, estatal, autonómica y local vigente en materia de medioambiente y con otros requisitos suscritos por la organización, relacionados con sus aspectos ambientales e incluso ampliar las restricciones cuando sea posible.
5. Identificar los impactos ambientales derivados de la actividad desarrollada por la compañía y establecer planes orientados a su eliminación.
6. Prevenir la contaminación minimizando nuestro consumo de recursos naturales, eliminando nuestros residuos de manera responsable y reciclando los materiales que utilicemos.
7. Establecer y revisar nuestros objetivos medioambientales para asegurar que sean adecuados y viables.
8. Mejorar de forma continua el sistema de gestión medioambiental y su puesta en funcionamiento.

6.2 Sistema de Gestión Ambiental

Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

everis ha implementado y mantiene un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) basado en la norma internacional ISO 14001, como herramienta para desarrollar la Política Ambiental, gestionar los aspectos ambientales, planificar las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos.

Como SGA, se cuenta con una plantilla para realizar procedimientos ambientales, y los objetivos de la gestión se fijan cada año fiscal.

Durante FY 2018, algunos de los objetivos del Sistema de Gestión Ambiental para las oficinas donde este está implantado han sido los siguientes:

- Integrar a nivel interno los sistemas de calidad y medioambiente antes de finales de 2019.
- Reducir el consumo de papel a través de la reducción del 5% del número de impresiones.
- Aumentar el consumo de materiales reciclados frente a no reciclados en los consumibles de la cafetería.
- Reducir los residuos de los envases plásticos y papel/cartón reduciendo el consumo de estos materiales.
- Optimizar la segregación de residuos.
- Reducir los consumos de gasóleo para calefacción en un 5% respecto a FY17 en relación a la ocupación media.
- Reducir el consumo de acetona en un 60% mediante su sustitución en la limpieza respecto al FY17.
- Analizar el consumo eléctrico en aquellas oficinas donde no se realice.

Además, el grupo **everis** cuenta con otras certificaciones de carácter ambiental en algunos de sus centros de trabajo, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

INDICADORES	FY2018	
Certificaciones implantadas en everis y sistemas de gestión		
Sistemas de gestión y certificaciones actualmente implantados en everis relativos a medio ambiente, calidad, eficiencia energética y certificación en sostenibilidad. Oficinas donde se ha implantado.		
ISO 14001	España	Madrid (Novus, Manoteras 52, Sevilla-Torre Pelli, Segovia)
ISO 50001	España	Avenida Manoteras nº 52
ISO 9001:2015	España	Sevilla (Cartuja y Torre Sevilla); Madrid: Boadilla del Monte, Manoteras 52; Bilbao; Valencia; Zaragoza; Las Palmas de Gran Canaria; Barcelona (Diagonal 605); A Coruña; Murcia; Valladolid; Alicante; Hontoria-Segovia
Certificación BREEAM Comercial	España	Sede de Manoteras 52 (Madrid - España)
Certificación BREEAM EN USO	España	Edificio NOVUS, Fuente de la Mora, 1 (Madrid - España)
EUROPA		
ISO 9001:2015¹	Portugal	Lisboa
	Reino Unido	London W1W 8HS, Glasgow G3 8JU
	Benelux	Bruselas
	Italia	Milano, Roma
ISO 14001	Reino Unido	London
ISO 14001	Portugal	Lisboa
AMÉRICA		
ISO 9001:2015	Brasil	Sao Paulo, Uberlândia
	Chile	Temuco, Santiago de Chile
	Colombia	Bogotá, Medellín
	EEUU	Arlington VA, Boston MA
	México	México DF
	Perú	Lima, Trujillo
	Argentina	Buenos Aires, Tucumán,
ÁFRICA		
ISO 9001:2015*	Marruecos	Tetuán

El alcance del certificado ISO 9001:2015 incluye las siguientes actividades: Consultoría de estrategia y procesos de negocio, tecnologías de la información y externalización de servicios informáticos y de negocio, gestión de proyectos, análisis, diseño, desarrollo pruebas e implantación de sistemas informáticos así como labores de asistencia y mantenimiento técnico de dichos sistemas. Servicios de consultoría técnica. Soluciones, proyecto y productos de consultoría, asistencia técnica, consultoría, diseño, desarrollo, integración, configuración manufactura, instalación, servicios de postventa y mantenimiento de software, firmware y hardware para actividades sociales y militares.

Recursos, provisiones y garantías dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En **everis** tanto la alta dirección de la empresa como los trabajadores han adquirido un alto grado de compromiso con los temas ambientales.

Como parte del Sistema de Gestión Ambiental, **everis** realiza un inventario de riesgos relacionados con los factores que podrían causar desviaciones en los procesos del Sistema de Gestión Medio Ambiental. Los riesgos ambientales se identifican, se analizan cualitativamente, se planifica la estrategia para mitigarlos o aceptarlos, y se les realiza un seguimiento, garantizando la aplicación del enfoque de precaución.

La identificación es exhaustiva, y se distinguen en amenazas y oportunidades, los principales procesos que se ven afectados debido a estos riesgos, así como la prioridad con la que se deben tratar estos.

En el ámbito de las garantías, y debido a las características de los servicios ofrecidos por la compañía, **everis** no cuenta con ninguna póliza para cubrir riesgos ambientales.

Dada la actividad de **everis**, el riesgo de generar un daño grave o irreversible sobre el medio ambiente es muy improbable pero en cualquier caso, como se ha citado anteriormente, la identificación de riesgos es exhaustiva y se implementa las medidas necesarias para impedir la degradación del medio ambiente.

everis dispone de un equipo de profesionales con conocimiento en gestión ambiental y en la norma ISO 14001. Producción global es el área encargada del mantenimiento del SGA y su adaptación a las actividades de la compañía. **everis Ingeniería** está especializada en el diseño, implantación y gestión de soluciones integrales y tecnológicas en el campo de la eficiencia energética así como en la preservación del medio ambiente y la sostenibilidad.

Los trabajos de limpieza y mantenimiento son realizados por una empresa subcontratada, la cual se encarga también de informar de la cantidad de residuos recogidos. Son instalaciones modernas, con las últimas tecnologías y con buenas comunicaciones de transporte público y servicios. Dado que las actividades desarrolladas son principalmente de consultoría, los productos y servicios ofrecidos destacan por la poca utilización de recursos y por producir una generación de residuos escasa.



6.3. Buenas prácticas ambientales

Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

Con la intención de cumplir con lo establecido en la política, el SGA lleva a cabo numerosas campañas de sensibilización y acciones de formación y comunicación encaminadas a cuidar el entorno y respetar el medioambiente.

Como se ha descrito anteriormente, están entre los objetivos del SGA:

- Reducir el consumo de papel.
- Aumentar el consumo de materiales reciclados.
- Reducir los envases plásticos y el papel/cartón.
- Mejorar en la segregación de todos los residuos que se producen en las instalaciones.

Una de las buenas prácticas que se han desarrollado este año fiscal consiste en la separación de los residuos generados en las instalaciones de **everis**, que se depositan en los contenedores específicos diseñados para cada tipo. También se han realizado campañas de concienciación en el uso racional de los recursos dentro de las oficinas.

En el **indicador 8 del anexo 3** puede verse una relación de los residuos generados en las oficinas de **everis** durante el FY18.

6.4. Estrategia de cambio climático

Elementos importantes de las emisiones de GEI

Con la intención de demostrar con datos y hechos el compromiso ambiental adquirido con nuestro entorno, cada año se calcula la Huella de Carbono (H.C.), iniciativa que permite medir las emisiones totales de Gases de Efecto Invernadero (GEI) producidas directa o indirectamente por una organización. De este modo, se informa de las emisiones de la empresa de manera transparente a sus grupos de interés.

El cálculo de la Huella de Carbono de **everis para el año fiscal 2018** comprende el periodo **entre el 01/04/2018 y el 31/03/2019**. El alcance del cálculo de la Huella de Carbono realizado comprende los centros de trabajo en España, de todas las sociedades que consolidan en **everis Spain S.L.U.** y que operan en España.

Cabe destacar que los datos correspondientes al cálculo de la Huella de Carbono de FY2018, mencionados a continuación han sido verificados 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 Ministerio para la Transición Ecológica.

A través de este cálculo y su posterior verificación, la organización conoce las emisiones de las que es responsable, y por tanto en el presente documento se plantean y definen las posibles medidas que se pueden tomar para su reducción.

HUELLA DE CARBONO FY 2018	FUENTE DE EMISIÓN	t CO ₂ eq.	t CO ₂ eq.
Alcance 1	Gases refrigerantes	82	82
Alcance 2	Consumo de electricidad	2.203	2.203
Alcance 3	Viajes de negocios transporte terrestre	1.377	8.241
	Viajes de negocios transporte aéreo	6.357	
	Viajes de negocios transporte ferroviario	507	
TOTAL (t CO₂ eq.)			10.526

Tabla 23. Resultado de la Huella de Carbono correspondiente al año fiscal 2018

Para valorar objetivos absolutos y relativos en el desempeño de la compañía en la reducción de la Huella de Carbono **everis** ha definido el siguiente indicador:

$$\text{KPI Huella de Carbono FYx} = \frac{(\text{Huella de Carbono FYx})}{(\text{Media del N}^\circ \text{ de empleados FYx})}$$

KPI HUELLA DE CARBONO FY2018 everis
0,80 t CO₂e / empleado

Tabla 24. Resultado del indicador de la Huella de Carbono del año fiscal 2018

Dada la naturaleza de las actividades de la organización, el grueso de las emisiones se encuentra en Alcance 3, es decir, en los desplazamientos de negocios, y dentro de estos, la mayor parte de las emisiones se emiten durante los viajes en avión.

A continuación, las actividades que más emisiones generan tras los desplazamientos aéreos son los desplazamientos en transporte terrestre. Actuar para reducir las emisiones en este alcance, resulta complicado debido a que, para alcanzar la excelencia en el desarrollo de los distintos proyectos en los que participan los empleados de **everis**, es necesario el desplazamiento de estos hacia los distintos lugares donde se realizan dichos proyectos. No obstante, se han propuesto y se está trabajando una serie de medidas corporativas en relación a estas posibles reducciones en este alcance.

De igual modo, en el segundo alcance que más contribuye a la huella, el Alcance 2, también se está trabajando en la reducción de las emisiones.

En el FY17, **por primera vez everis verificó su Huella de Carbono por una tercera parte independiente de acuerdo con los requisitos de la norma ISO14064/1, y se incluyó en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica, obteniéndose así el sello "Cálculo"**.

Este hecho se ha comunicado de forma interna y constituye un gran logro en el proceso de establecer **metas y compromisos de reducción**.



Figura 9. Certificado que acredita que **everis** calcula su Huella de Carbono en Alcances 1,2 y 3.

Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

everis está llevando a cabo medidas de adaptación al cambio climático en el ámbito de la eficiencia energética. Para más información, ver respuesta a consumo de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

Metas de reducción establecidas

En líneas generales, la estrategia de reducción de la compañía pasa por ampliar el alcance de la Huella de Carbono a todos los centros de **everis** en el mundo, y las medidas de reducción se irán adaptando al avance del cálculo de la Huella de Carbono.

En la siguiente tabla se muestra la evolución del KPI de la Huella de Carbono definido por **everis** en el año 2017 y 2018 así como su comparación con el objetivo fijado a 2021.

INDICADOR HUELLA DE CARBONO		
Reducción de emisiones esperadas por empleado (t. CO2 eq. / empleado)		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de la organización en toneladas de dióxido de carbono equivalente por empleado que esperan reducirse para el año fiscal 2021 planteadas en el año fiscal 2017		
KPI FY2017 (t CO2e / empleado)	KPI FY2018 (t CO2e / empleado)	KPI FY2021 (t CO2e / empleado)
0,80	0,80	0,70

Tabla 25. Resultado de las emisiones de **everis** por empleado en años anteriores y objetivo a 2021.



El KPI FY2017 fue de 0,80 tCO₂ e/empleado, muy similar al de 2018, pero debe remarcarse que el número de empleados ha aumentado considerablemente. Hasta el momento, el objetivo de reducción que se va a implementar en el Plan de Reducción de la Huella de Carbono de **everis** se espera alcanzar de cara al año fiscal 2021. Se valorarán objetivos absolutos y relativos pero el desempeño de **everis** en la reducción de la Huella de Carbono se evaluará de acuerdo con el comportamiento del KPI definido anteriormente.

Teniendo en consideración que se implementen las medidas de reducción y buenas prácticas que se describen en el apartado 6.5 y 6.6, se espera poder reducir las emisiones de GEI totales por empleado (Alcances 1, 2 y 3) en un 20% total con respecto al FY 2021, es decir, lograr un KPI de 0,70 tCO₂ eq por empleado, suponiendo que el número de empleados no varíe.

Con el fin de obtener el compromiso y la implicación de los empleados de la organización, y alcanzar los objetivos de reducción propuestos en el Plan, anualmente se incluye en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa la información relativa a la Huella de Carbono derivada de la actividad del correspondiente año fiscal.

De igual forma, se comunicará de forma interna el Plan de Reducción, los compromisos adoptados y las medidas propuestas para que toda la empresa tome conciencia de la necesidad de disminuir el impacto de su actividad.



Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono

Además de las numerosas medidas de ahorro descritas en el epígrafe relativo a eficiencia energética, **everis** tiene contempladas otras medidas de reducción para dar cumplimiento a sus objetivos, muchas de ellas ya implementadas, que afectan a la emisión de gases refrigerantes y a los desplazamientos. Es en este último punto donde se encuentra el foco de atención de la organización, por concentrar la mayor parte de las emisiones de carbono que produce la compañía, pues al ser una empresa que realiza actividades de consultoría e ingeniería, los viajes a los emplazamientos son en muchas ocasiones necesarios.

Las medidas propuestas por **everis** para reducir sus emisiones relativas al alcance directo son las siguientes:

- **everis** adoptará el compromiso de implementar criterios de sostenibilidad en la evaluación sobre los sistemas de refrigeración de los posibles edificios que se pretendan ocupar en un futuro. Este criterio se traducirá en una mayor disposición por parte de la compañía en alquilar edificios cuyo sistema de refrigeración este basado en tecnologías menos contaminantes que las basadas en gases refrigerantes.
- Sustitución de los equipos productores de frío para el CPD: 2 unidades STULTZ ALD 452 GE. Esta medida ya se ha implementado.
- Mejorar la eficacia y la eficiencia de los procedimientos de gestión y mantenimiento de los equipos de refrigeración de los edificios (medida a implementar a corto plazo).

Las medidas propuestas por **everis** para reducir sus emisiones relativas al alcance indirecto son las siguientes:

- Se desarrollarán una serie de campañas corporativas, que tendrán como principal objetivo concienciar a todos los empleados de la compañía, sobre el impacto que generan los viajes en avión sobre el total de la Huella de Carbono de la compañía.
- A su vez **everis** trazará una serie de líneas estratégicas en las que se propondrá a los empleados una serie de opciones viables (videoconferencias, comunicaciones digitales y telefónicas) que desplacen a lo estrictamente necesario los viajes en avión (corto plazo).
- Para los desplazamientos en taxi de los empleados, se promoverán contratos con otras compañías de taxi que ofrezcan servicios bajos en carbono (corto plazo).

Además de las anteriores, se ha trabajado y se trabaja constantemente en otras medidas genéricas:

- Para el año fiscal 2018 se va a verificar de nuevo la Huella de Carbono de **everis** conforme a la norma ISO 14.064/1, por una entidad acreditada. Este hecho confiere total credibilidad al cálculo y las medidas de reducción, de cara a los clientes de **everis** que solicitan periódicamente su informe de emisiones.
- Redactar un procedimiento de cálculo de la Huella de Carbono, con el fin de que en los próximos años, dicho cálculo se realice de forma automatizada. Esta medida se pretende implementar a corto plazo.
- Introducir en los contratos con los distintos proveedores criterios de compra bajos en carbono, y se les solicitará que, en la medida de lo posible, tengan el cálculo de su propia huella realizado. Esta medida piensa implementarse a medio plazo.



6.5 Consumo sostenible de recursos

El **Grupo everis** 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 y mejorar la sostenibilidad.

Consumo de agua de acuerdo con las limitaciones locales

El consumo de agua actualmente no recibe la consideración de material para **everis**, 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 revisan de forma periódica, y en el futuro se espera poder reportar este dato.

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso

Otra de las medidas planificadas en la Política Ambiental, y dentro del SGA, consiste en concienciar a todos los trabajadores de 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.

Además, en **everis** contamos con un proceso de control operacional para el reciclaje de los residuos generados en las oficinas incluidas en el alcance del SGA.

Identificamos los residuos que posteriormente almacenamos por separado en contenedores para su reutilización, reciclado o tratamiento. La segregación se realiza basándose en los criterios establecidos por la legislación vigente.

El proceso de control del reciclaje está sujeto a un esquema en el que se distinguen diferentes grados de responsabilidad para garantizar la eficiencia en la gestión.

Este esquema está formado por:

- Responsable medioambiental.
- Responsable medioambiental de oficina.
- Profesionales.

En **everis** se cuenta con medidas específicas para promover un consumo sostenible de materias primas, por ejemplo, promoviendo internamente la no impresión de papel, y mediante campañas y cartelería se anima a los trabajadores a no utilizar vasos ni cubiertos de plástico.

El **indicador 10, del anexo 3**, pueden verse datos relativos al consumo de materias primas.



Consumo de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

La compañía tiene implantado y certificado desde el 2016 un Sistema de Gestión Energética (SGE) conforme a la Norma ISO 50001, en la sede de Madrid (edificio Manteras 52), y actualmente se está trabajando en la incorporación al proyecto nuevas oficinas del Grupo, que ya cuentan con auditorías energéticas.

En su conjunto, las medidas de ahorro energético identificadas en dichas auditorías supondrían un ahorro medio de un 10% anual sobre la línea base de consumos.

El objetivo final es la reducción del consumo energético de un 20% para el año 2020 respecto al escenario tendencial.

Dentro del Plan de Reducción de la Huella de Carbono para **everis** se encuentran contemplados una serie de compromisos de reducción en el ámbito de la eficiencia energética. La medida global propuesta por **everis** para reducir la Huella de Carbono en el ámbito de los consumos eléctricos, se corresponde con la ampliación del alcance de implantación de la citada Norma ISO 50.0001 Sistemas de Gestión Energética a todavía más centros de trabajo del grupo.

El principal objetivo de la norma es mantener y mejorar un sistema de gestión de energía en una organización, cuyo propósito es el de permitir una mejora continua de la eficiencia energética la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético con un enfoque sistemático. Este estándar ayuda a la organización a mejorar continuamente la eficiencia, los costos relacionados con energía, y la emisión de Gases de Efecto Invernadero.



Las medidas concretas propuestas por **everis** para el ahorro energético en el ámbito del consumo eléctrico se detallan a continuación:

- Introducir paulatinamente la contratación del suministro eléctrico procedente de fuentes de energía renovable.
- Incluir criterios de compra sostenible a la hora de seleccionar al proveedor y el tipo de energía eléctrica. De este modo entre otros criterios, se incluirán como puntos favorables aquellas empresas comercializadoras que ofrecen energía generada con un factor de emisión más bajo.
- Implementación de buenas prácticas relacionadas con la el control de las facturas eléctricas, con la finalidad de conocer con precisión una serie de datos y tendencias del consumo energético de le empresa, que favorezcan la toma decisiones beneficiosas en relación al consumo energético de **everis** (esta medida ya está implementada en algunos centros de trabajo).
- Potenciar la figura del gestor energético. **everis** cuenta actualmente con esta figura, por lo tanto, es una medida ya implementada. El gestor energético tiene la función de orientar a la empresa en los distintos procesos energéticos; es decir, guiar a **everis** en los trámites a realizar para obtener siempre las mejores condiciones y servicios. Además, consigue un ahorro económico y energético para la empresa, tiene en cuenta la normativa vigente y utiliza una herramienta desarrollada por **everis** para monitorizar los consumos trimestrales reduciendo así el consumo energético final.
- Sustitución de fluorescentes T5 por fluorescentes con tecnología LED (medida a implementar a medio plazo).
- Gestión de la concienciación de la necesidad de hacer un uso eficiente de la energía (medida ya implementada).
- Optimizar los horarios de iluminación, en base a un estudio detallado, de la presencia de personal en las oficinas y de los proyectos en curso (medida a implementar a corto plazo).
- Optimización del tiempo del control por presencia en la iluminación de forma que se conjuguen confort, seguridad, y economía (medida a implementar a corto plazo).

Las medidas propuestas por **everis** para el ahorro energético en el ámbito de la climatización, se corresponden con las siguientes:

- Se procederá al ajuste de la programación de los sistemas de climatización de todos los centros de trabajo (medida a implementar a corto plazo).
- Implantación de filtros de alta eficiencia de los climatizadores en cubierta de los edificios (medida ya implementada).
- Implantación de software de control centralizado de la climatización (implementada).
- Gestión de la temperatura en función de las zonas, gestionado por el equipo de mantenimiento (implementado).

El **indicador 11, del anexo 3**, muestra los datos relativos a energía.

6.6 Contaminación atmosférica incluyendo ruido y contaminación lumínica

Ruido y contaminación lumínica

El ruido y la contaminación lumínica actualmente no reciben la consideración de materiales para **everis**, atendiendo a la escala de su impacto en estas áreas y la importancia relativa que las partes interesadas asignan a dichas cuestiones.

Por lo tanto, salvo por lo indicado a continuación no se tiene sistematizada la recopilación de información de estos impactos.

No obstante, **everis**, como se ha mencionado anteriormente, tiene implantado y certificado desde 2016 un Certificado de Sostenibilidad del Edificio conforme a los esquemas BREEAM Comercial y BREEAM EN USO. Esta certificación de sostenibilidad, que ya está implementada en la sede de Manoteras 52 (BREEAM Comercial) y en el edificio NOVUS situado en Fuente de la Mora 1 (BREEAM EN USO), garantiza unos niveles de calidad del aire, iluminación y ruido sensiblemente mejores que los de, por ejemplo, la ley española.

La inclusión de los edificios de **everis**, en esta tipología, promueve:

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

Otro de los objetivos es reducir la posibilidad de que los ruidos derivados de las instalaciones fijas de la nueva edificación afecten a edificios cercanos sensibles al ruido.



6.7 Biodiversidad

Este es un tema no material para la compañía. El **Grupo everis** 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 el 2018 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 las actividades del **Grupo everis** en ninguno de sus subapartados (304-1).



Derechos Humanos

7.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

El **Grupo everis**, por expresa petición de NTT DATA, ha de seguir, en materia de Derechos Humanos, lo recogido en el documento denominado «NTT Group's Human Rights Charter», así como publicarlo en la Intranet global, para conocimiento de todos los empleados.

everis Reino Unido cuenta con una política interna específica para dar cumplimiento a la normativa de Reino Unido «UK Slavery Act».

7.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos

everis 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 en la normativa recogida en las disposiciones comunitarias, la Constitución española, tratados y convenios internacionales (convenio de la OIT), el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Además, **everis** 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.

La compañía cuenta internamente con protocolos y políticas que aseguran el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos en la Compañía, como el Código de Ética y Conducta Profesional, el protocolo de acoso, el protocolo de igualdad, las políticas de conciliación, etc. Durante el FY18 no se ha recibido ningún caso de discriminación.

everis 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 o cualquier otra condición por discapacidad.

En virtud de estos derechos, everis 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.

En este sentido el programa **everislife**, agrupa actualmente medidas legales, así como ampliaciones de éstas por parte de la compañía o medidas propias ya existentes en **everis**, como se ha indicado en el apartado 4.

Aunque se entiende que no es el sector de consultoría en España un ámbito de actividad en el que se produzca este tipo de graves vulneraciones, **everis** condena tajantemente el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

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

ANEXOS

ANEXO 1
Análisis de Materialidad

ANEXO 2
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

ANEXO 3
Desglose de Indicadores No Financieros

ANEXO 4
Contenidos del Estado de Información No Financiera Ley 11/2018 / Indicadores GRI

ANEXO 5
Informe de Verificación Independiente

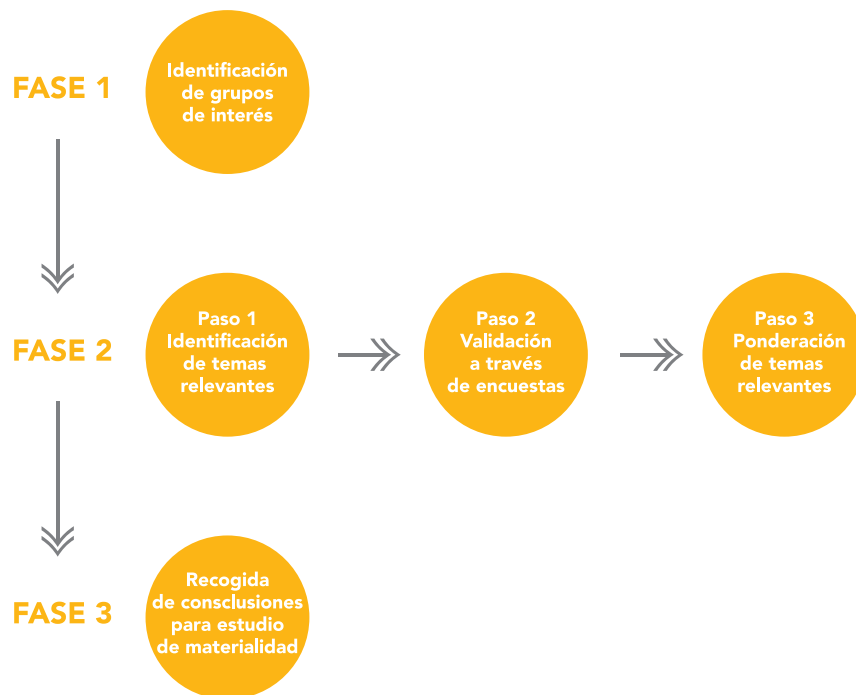
Anexo 1

Análisis de Materialidad



El análisis de materialidad se ha realizado mediante un estudio de los temas relevantes para la empresa y para los grupos de interés. De este modo, se reporta sobre aquellos temas materiales, su estrategia y las preocupaciones expresadas por los grupos de interés de **everis**. Para la elaboración de la memoria se han utilizado los datos del análisis de materialidad realizado en el año 2017.

Para conocer estos temas, el estudio de materialidad ha contado con las siguientes fases:



Una vez definidos los distintos grupos de interés, se procedió a detectar los temas prioritarios tanto para **everis** como para los distintos grupos, a través de los siguientes pasos:

- **Identificación de los temas más relevantes que afectan al sector de la consultoría tecnológica:** A partir del estudio de las mejores prácticas de las compañías del sector y del contexto global se identificaron algunos aspectos que, en el desarrollo de la actividad de la **everis**, pudieran tener impactos positivos o negativos tanto para los grupos de interés como para la compañía, desde el punto de vista económico, social, ambiental y de buen Gobierno Corporativo.
- **Validación de estos temas relevantes:** Una vez identificados, se pidió a algunos líderes de la compañía pertenecientes a las áreas de gestión de personas, negocio, compras y relación con clientes que validaran estos aspectos considerados de especial relevancia y determinarían qué importancia tienen para **everis**, el impacto que la actividad de la compañía tiene sobre cada uno de estos temas y los grupos de interés sobre los que impacta cada uno de ellos.
- **Ponderación e identificación de los temas materiales:** Finalmente, se pidió a los responsables de los departamentos indicados la ponderación de estos temas para determinar la importancia de cada uno de ellos de acuerdo con la misión y estrategia de la empresa, así como con el conocimiento de los grupos de interés. Una vez identificados los aspectos más relevantes para **everis**, se determinaron aquellos que son "materiales" para la empresa, es decir, los que tienen una mayor importancia en los ámbitos de buen Gobierno Corporativo, económico, social y ambiental.

Como resultado de este análisis se han obtenido los siguientes grupos de interés:

Accionistas



Clientes



Profesionales



Asociaciones profesionales y sectoriales



Proveedores




Sociedad





**Instituciones educativas
(Universidades)**



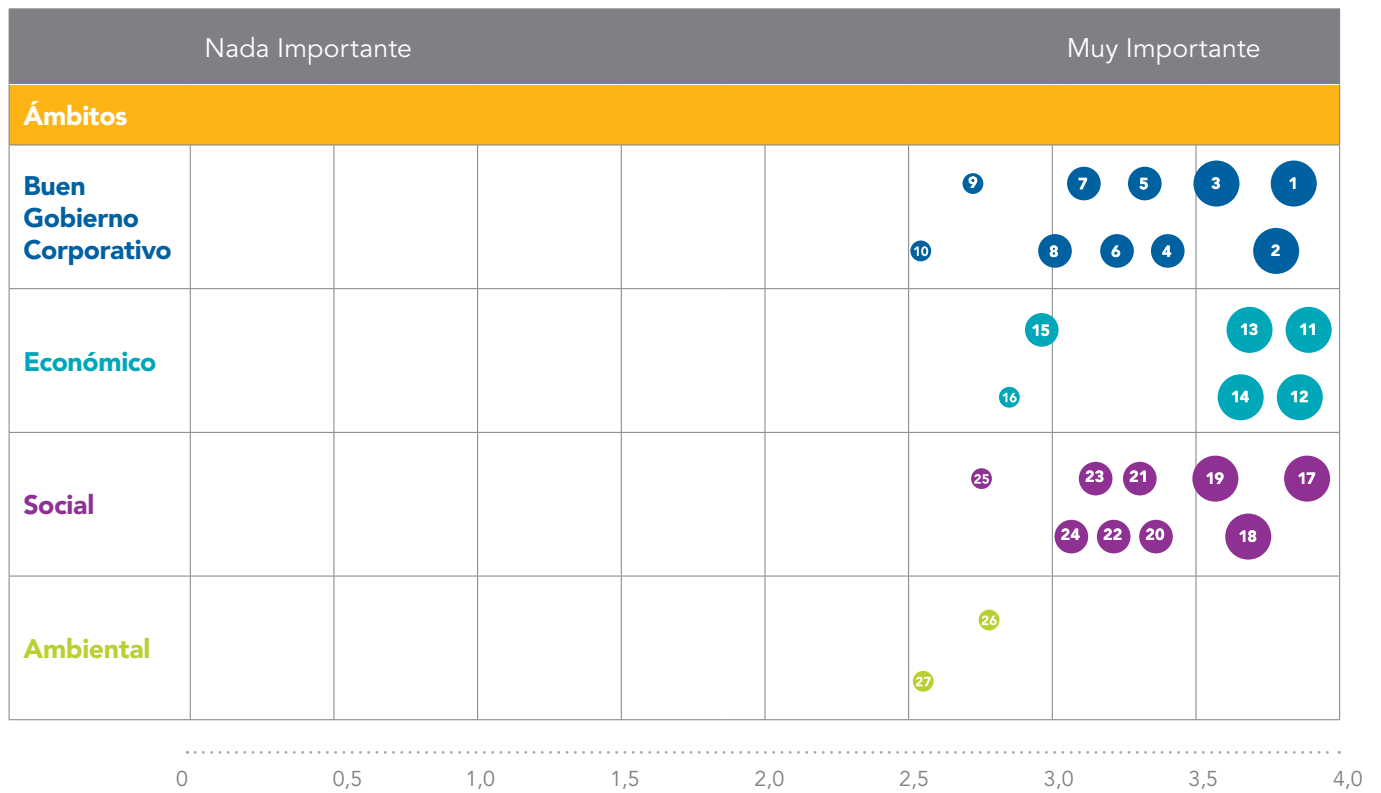
Una vez definidos los grupos de interés, se procedió a detectar, validar y ponderar los temas prioritarios.

- 
1. Seguridad de la información y protección de datos. 3.87
 2. Anticorrupción, cumplimiento legal y Código Ético. 3.80
 3. Reputación e imagen. 3.56
 4. Buen Gobierno Corporativo. 3.40
 5. Manejo de crisis. 3.30
 6. Competencia leal. 3.20
 7. Transparencia informativa. 3.10
 8. Independencia. 3.00
 9. Gestión de riesgos y sistemas de control interno. 2.80
 10. Infraestructuras seguras. 2.62

- 
11. Sostenibilidad económica. 3.96
 12. Satisfacción del cliente. 3.85
 13. Creación de empleo. 3.78
 14. Innovación. I+D+i y nueva oferta. 3.74
 15. Responsabilidad fiscal. 3.00
 16. Eficiencia. 2.96

- 
17. Plan de formación y desarrollo de carrera + Desarrollo IT de los RRHH. 3.96
 18. Cuidado de las personas. 3.60
 19. Contribución con la comunidad local para el voluntariado y el emprendimiento. 3.58
 20. Cumplimiento de prácticas laborales. 3.40
 21. Comunidad local: contribución con el desarrollo del tercer sector y divulgación del conocimiento. 3.38
 22. Compromiso con la comunidad local para lograr una sociedad más justa. 3.36
 23. Diversidad en contratación y promoción. 3.30
 24. Proveedores. 3.16
 25. Relación con grupos de interés. 2.80

- 
26. Gestión ambiental: ecoeficiencia y cambio climático. 3.20
 27. Acciones de sensibilización ambiental. 2.54



Los aspectos materiales destacados según los grupos de interés sobre los que impacta son:

Identificación de aspectos relevantes	Ámbito	Grupos de interés sobre los que impacta	Impacto directo/indirecto
Sostenibilidad económica	Económico	Todos	Directo
Creación de empleo	Económico	Comunidad local, sociedad, universidades, colegios, empresas	Directo
Innovación, I+D+i y nueva oferta	Económico	Clientes, socios, empresas de nicho y sociedad	Directo
Satisfacción del cliente	Económico	Clientes y empleados	Directo
Plan de formación y desarrollo de carrera, desarrollo IT RRHH	Social	Empleados actuales y potenciales	Directo
Cuidado de las personas	Social	Empleados actuales y potenciales	Directo
Contribución con la comunidad local para el voluntariado y el emprendimiento	Social	Empleados, comunidad local y sociedad	Directo
Cumplimiento de prácticas laborales	Social	Empleados, AAPP	Directo
Comunidad local: Contribuir con el desarrollo del Tercer Sector y divulgación del conocimiento	Social	Empleados, comunidad local y sociedad	Directo
Compromiso con la comunidad local para lograr una sociedad más justa	Social	Empleados, comunidad local y sociedad	Directo
Diversidad	Social	Todos	Directo
Seguridad de la información y protección de datos	Buen Gobierno	Clientes y sociedad	Directo
Anticorrupción, cumplimiento legal y código ético	Buen Gobierno	Todos	Directo
Reputación e imagen	Buen Gobierno	Todos	Directo / Indirecto
Buen Gobierno Corporativo	Buen Gobierno	Todos	Directo
Manejo de crisis	Buen Gobierno	Empleados, clientes y accionistas	Directo

Tabla 26. Identificación de aspectos relevantes






Anexo 2

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



El 2017 y 2018 han estado marcados por un creciente interés 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.

Los ODS con los que contribuye everis en los distintos ámbitos económico, social y ambiental se muestran a continuación:

Ámbito	ODS con los que contribuye	Contribución con este ODS / Iniciativas	Explicación sobre cómo se contribuye con este ODS en everis
Económico	<p>ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.</p> 	Creación de empleo.	<p>Entre 2015 y 2017 everis incrementó su contratación anual en un 32% pasando de 6.271 personas contratadas en 2015 a 8.250 en 2017.</p> <p>Este compromiso con la creación de empleo supone un crecimiento económico en las comunidades en las que la compañía se implanta.</p>
<p>Social</p>  <p>ASUNTOS MATERIALES PARA EVERIS EN EL ÁMBITO SOCIAL:</p> <p>Capacitar y emplear recursos humanos del ámbito STEM</p>	<p>ODS 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente.</p> 	Plan de formación y desarrollo de carrera, desarrollo IT RRHH.	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 STEM.
	<p>Promover la diversidad y la inclusión</p> <p>Promover un trabajo decente y estable</p> <p>ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.</p> 	<p>Plan de igualdad y Diversidad.</p> <p>Talleres de programación y robótica para niños.</p> <p>Women in science.</p> <p>Teaming: <i>Crowdfunding social platform</i>.</p> <p>Programa Púlsar: Mujeres exitosas mentorizando para chicas brillantes.</p>	<p>El Plan de Igualdad con medidas y objetivos concretos está dirigido a poner fin a cualquier tipo de discriminación de la mujer.</p> <p>Además, se tienen en cuenta criterios de diversidad en la empresa de modo que los distintos perfiles de los empleados y diversidad en la contratación están reflejados en el buen hacer de la compañía. Está dirigido a garantizar igualdad de acceso laboral a todas las personas independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, etc.</p>
	<p>ODS 10: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente.</p> 	<p>Contribución con la comunidad local para el voluntariado y el emprendimiento.</p> <p>Premios al intraemprendimiento social.</p> <p>Technovation Chile Technovation España</p>	<p>El Plan de Igualdad con medidas y objetivos concretos está dirigido a poner fin a cualquier tipo de discriminación de la mujer.</p> <p>Además, se tienen en cuenta criterios de diversidad en la empresa de modo que los distintos perfiles de los empleados y diversidad en la contratación están reflejados en el buen hacer de la compañía. Está dirigido a garantizar igualdad de acceso laboral a todas las personas independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión etc.</p>

Ámbito	ODS con los que contribuye	Contribución con este ODS / Iniciativas	Explicación sobre cómo se contribuye con este ODS en everis
<p>Social</p> 	<p>ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo.</p> 	<p>everis social hub.</p> <p>Comunidad local: Contribuir con el desarrollo del Tercer Sector y divulgación del conocimiento.</p>	<p>Desarrollo de 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 pro-bono que contribuyan a incrementar el impacto de la actividad.</p>
<p>Ambiental</p>  <p>ASUNTOS MATERIALES PARA EVERIS EN EL ÁMBITO AMBIENTAL:</p> <p>Responder ante la amenaza del cambio climático Volumen de emisiones de GEI.</p>	<p>ODS 13: Adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos.</p> 	<p>Nuestro compromiso con el medio ambiente.</p> <p>Gestión ambiental en everis. ISO 14001</p> <p>Campañas de concienciación medioambiental.</p> <p>Huella de Carbono.</p>	<p>Desde everis nos comprometemos a preservar el medio ambiente a través de una Política Ambiental que sirve como marco de referencia para minimizar, revertir o acabar con los posibles daños que pueda sufrir la naturaleza.</p>
<p>Innovación</p>  <p>ASUNTOS MATERIALES PARA EVERIS EN EL ÁMBITO INNOVACIÓN:</p> <p>Proveer de soluciones innovadoras en el ámbito IT para la sociedad y los clientes.</p> <p>Promover y colaborar con el ecosistema <i>start up</i>.</p> <p>Promover cultura de la innovación</p>	<p>ODS 9: Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación</p>  <p>ODS 11: Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.</p>  <p>ODS 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.</p> 	<p>Innovación, I+D+i y nueva oferta.</p> <p>Premios everis al emprendimiento.</p> <p>Open Innovation Contest.</p> <p>everisLiving Lab.</p> <p>Creación de alianzas con diferentes organizaciones.</p> <p>Proyectos sociales para clientes.</p> <p>Cotec</p>	<p>La inversión en innovación realizada por la compañía supone un incremento en los niveles de productividad económica en los clientes.</p>

Tabla 27. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Anexo 3

Desglose de Indicadores No Financieros



Indicador 1 Distribución de plantilla por país



Distribución de plantilla por país (n°)		ARGENTINA			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ARGENTINA	Partner	41-50	1	1	2
		51-60	0	2	2
	Total Partner		1	3	4
	Executive Director	41-50	0	1	1
		Total Executive Director		0	1
	Director	31-40	1	1	2
		41-50	1	4	5
		Total Director		2	5
	Manager	21-30	0	1	1
		31-40	1	6	7
		41-50	5	10	15
		51-60	1	2	3
		Total Manager		7	19
	Leader	21-30	3	6	9
		31-40	17	31	48
		41-50	9	24	33
		51-60	0	6	6
		+60	0	1	1
		Total Leader		29	68
	Staff	-20	1	0	1
		21-30	59	144	203
		31-40	58	115	173
		41-50	19	36	55
		51-60	4	5	9
		+60	0	4	4
		Total Staff		141	304
TOTAL ARGENTINA			180	400	580

Distribución de plantilla por país (nº)		BÉLGICA				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1				
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
BÉLGICA	Director	31-40	0	1	1	
		41-50	1	2	3	
		51-60	0	1	1	
	Total Director			1	4	5
	Manager	31-40	1	4	5	
		41-50	1	6	7	
		51-60	0	2	2	
		+60	0	1	1	
	Total Manager			2	13	15
	Leader	21-30	3	0	3	
		31-40	7	7	14	
		41-50	1	8	9	
		51-60	0	2	2	
	Total Leader			11	17	28
	Staff	21-30	13	10	23	
		31-40	21	20	41	
		41-50	6	12	18	
		51-60	0	4	4	
	Total Staff			40	46	86
	TOTAL BÉLGICA			54	80	134

Distribución de plantilla por país (nº)		BRASIL				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1				
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
BRASIL	Partner	31-40	0	1	1	
		41-50	0	5	5	
	Total Partner		0	6	6	
	Executive Director	41-50	0	1	1	
		51-60	1	1	2	
	Total Executive Director		1	2	3	
	Director	31-40			12	12
		41-50	3		11	14
		51-60	3		7	10
	Total Director		6	30	36	
	Manager	21-30	0		4	4
		31-40	11		35	46
		41-50	6		11	17
		51-60	1		3	4
	Total Manager		18	53	71	
	Leader	21-30	4		18	22
		31-40	45		102	147
		41-50	26		41	67
		51-60	3		10	13
		+60	2		3	5
	Total Leader		80	174	254	
	Staff	-20	2		4	6
		21-30	236		796	1.032
		31-40	203		514	717
		41-50	60		155	215
		51-60	19		64	83
		+60	5		12	17
Total Staff		525	1.545	2.070		
TOTAL BRASIL			630	1.810	2.440	

Distribución de plantilla por país (n°)		CHILE			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
CHILE	Partner	41-50	1	5	6
	Total Partner		1	5	6
	Executive Director	41-50	0	1	1
	Total Executive Director		0	1	1
	Director	31-40	0	7	7
		41-50	1	17	18
	Total Director		1	24	25
	Manager	31-40	8	15	23
		41-50	4	20	24
		51-60	1	2	3
	Total Manager		13	37	50
	Leader	-20	0	0	0
		21-30	3	22	25
		31-40	37	167	204
		41-50	16	78	94
		51-60	1	13	14
		+60	1	1	2
	Total Leader		58	281	339
	Staff	-20	1		1
		21-30	93	486	579
		31-40	61	500	561
		41-50	24	109	133
		51-60	8	22	30
	+60	1	13	14	
Total Staff		188	1.130	1.318	
TOTAL CHILE			261	1.478	1.739

Distribución de plantilla por país (nº)		COLOMBIA				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1				
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
COLOMBIA	Partner	31-40	0	2	2	
	Total Partner		0	2	2	
	Director	31-40			5	5
		41-50	1	4	5	5
		51-60	1	0	1	1
	Total Director		2	9	11	
	Manager	21-30		0	1	1
		31-40	2	16	18	18
		41-50	7	4	11	11
		51-60	1	1	2	2
	Total Manager		10	22	32	
	Leader	21-30		5	7	12
		31-40	45	59	104	104
		41-50	10	19	29	29
		51-60	1	8	9	9
	Total Leader		61	93	154	
	Staff	-20		1	0	1
		21-30	278	318	596	596
		31-40	148	176	324	324
		41-50	31	31	62	62
		51-60	2	9	11	11
		+60	0	1	1	1
	Total Staff		460	535	995	
TOTAL COLOMBIA			533	661	1.194	

Distribución de plantilla por país (nº)		ESPAÑA			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ESPAÑA	Partner	31-40	1	9	10
		41-50	12	106	118
		51-60	5	42	47
		+60	0	1	1
	Total Partner		18	158	176
	Executive Director	41-50	5	27	32
		51-60	2	8	10
	Total Executive Director		7	35	42
	Director	31-40	8	52	60
		41-50	32	135	167
		51-60	4	26	30
		+60	0	1	1
	Total Director		44	214	258
	Manager	21-30	1	3	4
		31-40	69	245	314
		41-50	69	153	222
		51-60	7	21	28
		+60	1	4	5
	Total Manager		147	426	573
	Leader	21-30	40	112	152
		31-40	457	1.141	1.598
		41-50	234	519	753
		51-60	23	66	89
		+60	2	4	6
	Total Leader		756	1.842	2.598
	Staff	-20	0	4	4
		21-30	1.145	3.673	4.818
31-40		994	2.419	3.413	
41-50		389	724	1.113	
51-60		75	152	227	
+60		6	9	15	
Total Staff		2.609	6.981	9.590	
TOTAL ESPAÑA		3.581	9.656	13.237	

Distribución de plantilla por país (nº)		ITALIA			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ITALIA	Partner	41-50	0	4	4
	Total Partner		0	4	4
	Executive Director	51-60	1	0	1
	Total Executive Director		1	0	1
	Director	31-40	1	5	6
		41-50	1	9	10
		51-60	0	4	4
	Total Director		2	18	20
	Manager	31-40	2	17	19
		41-50	2	11	13
		51-60	0	1	1
	Total Manager		4	29	33
	Leader	21-30	3	19	22
		31-40	37	115	152
		41-50	13	43	56
		51-60	0	3	3
	Total Leader		53	180	233
	Staff	21-30	73	205	278
		31-40	47	107	154
		41-50	6	13	19
		51-60	0	5	5
	Total Staff		126	330	456
	TOTAL ITALIA			186	561

Distribución de plantilla por país (nº)		LUXEMBURGO			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
LUXEMBURGO	Director	30-40	0	1	1
	Total Director		0	1	1
	Executive Director	50-60	0	1	1
	Total Executive Director		0	1	1
	Manager	40-50	0	1	1
	Total Manager		0	1	1
	Leader	30-40	0	2	2
	Total Leader		0	2	2
	Staff	21-30	0	3	3
		31-40	5	21	26
		41-50	2	18	20
		51-60	0	3	3
		+60	0	1	1
	Total Staff		7	46	53
TOTAL LUXEMBURGO		7	51	58	

Distribución de plantilla por país (n°)		MÉXICO			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MÉXICO	Partner	41-50	0	2	2
		+60	0	1	1
	Total Partner		0	3	3
	Director	31-40	1	6	7
		41-50	4	14	18
		51-60		4	4
	Total Director		5	24	29
	Manager	31-40	7	19	26
		41-50	1	3	4
		51-60	0	2	2
	Total Manager		8	24	32
	Leader	21-30	13	32	45
		31-40	57	89	146
		41-50	10	25	35
		51-60	2	4	6
	Total Leader		82	150	232
	Staff	21-30	70	153	223
		31-40	43	53	96
		41-50	9	14	23
		51-60	3	10	13
		+60		2	2
	Total Staff		125	232	357
	TOTAL MÉXICO			220	433

Distribución de plantilla por país (n°)		PERÚ			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PERÚ	Partner	51-60	0	1	1
	Total Partner		0	1	1
	Director	31-40	0	4	4
		41-50	1	6	7
		51-60	1	4	5
		Total Director		2	14
	Manager	31-40	4	13	17
		41-50	6	23	29
		51-60	1	4	5
		+60	0	1	1
		Total Manager		11	41
	Leader	21-30	8	12	20
		31-40	62	138	200
		41-50	17	61	78
		51-60	1	4	5
		+60	0	1	1
		Total Leader		88	216
	Staff	-20	1	0	1
		21-30	444	1.019	1.463
		31-40	222	633	855
		41-50	30	113	143
		51-60	3	20	23
		+60	1	6	7
Total Staff			701	1.791	2.492
TOTAL PERÚ			802	2.063	2.865

Distribución de plantilla por país (nº)		PORTUGAL			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PORTUGAL	Partner	41-50	0	5	5
		+60	0	1	1
	Total Partner		0	6	6
	Director	31-40	0	3	3
		41-50	3	8	11
		51-60	0	1	1
	Total Director		3	12	15
	Manager	31-40	5	15	20
		41-50	3	6	9
		51-60	0	1	1
	Total Manager		8	22	30
	Leader	21-30	11	15	26
		31-40	31	71	102
		41-50	6	42	48
		51-60	1	3	4
	Total Leader		49	131	180
	Staff	21-30	170	251	421
		31-40	53	110	163
		41-50	7	14	21
		51-60	0	6	6
		+60	0	1	1
	Total Staff		230	382	612
	TOTAL PORTUGAL			290	553

Distribución de plantilla por país (nº)		REINO UNIDO			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
REINO UNIDO	Partner	41-50	0	6	6
	Total Partner		0	6	6
	Director	31-40	1	3	4
		41-50	1	9	10
	Total Director		2	12	14
	Manager	31-40	2	14	16
		41-50	1	6	7
		51-60		2	2
	Total Manager		3	22	25
	Leader	21-30	3	7	10
		31-40	14	41	55
		41-50	4	11	15
		51-60	2	6	8
		+60	0	2	2
	Total Leader		23	67	90
	Staff	21-30	27	57	84
		31-40	25	35	60
		41-50	5	18	23
		51-60	3	8	11
		+60	0	2	2
Total Staff		60	120	180	
TOTAL REINO UNIDO			88	227	315

Distribución de plantilla por país (nº)		EEUU			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EEUU	Partner	41-50	1	3	4
		51-60	0	1	1
	Total Partner		1	4	5
	Director	31-40	0	1	1
		41-50	0	2	2
		51-60	0	1	1
	Total Director		0	4	4
	Manager	31-40		3	3
		41-50	1		1
		51-60	0	1	1
	Total Manager		1	4	5
	Leader	21-30	0	1	1
		31-40	1	14	15
		41-50	1	5	6
	Total Leader		2	20	22
	Staff	21-30	8	17	25
		31-40	10	28	38
		41-50	6	17	23
		51-60	2	10	12
		+60	0	2	2
Total Staff		26	74	100	
TOTAL EEUU			30	106	136

Distribución de plantilla por país (nº)

MARRUECOS

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

GRI 102-7, 102-8, 405-1

PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MARRUECOS	Director	51-60	0	1	1
	Total Director		0	1	1
	Leader	31-40	0	1	1
		41-50	2	3	5
	Total Leader		2	4	6
	Staff	21-30	39	34	73
		31-40	11	26	37
		41-50	0	1	1
		Total Staff		50	61
	TOTAL MARRUECOS		52	66	118

Distribución de plantilla por país (nº)

ANDORRA

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

GRI 102-7, 102-8, 405-1

PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ANDORRA	Manager	41-50	0	1	1
	Total Manager		0	1	1
	Leader	31-40	2	3	5
		41-50	1	1	2
	Total Leader		3	4	7
	Staff	21-30	1	6	7
		31-40	1	5	6
		41-50	0	3	3
		51-60	0	1	1
	Total Staff		2	15	17
TOTAL ANDORRA		5	20	25	

Distribución de plantilla por país (nº)		PAÍSES BAJOS			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PAÍSES BAJOS	Director	41-50	1	1	2
	Total Director		1	1	2
	Manager	41-50	0	1	1
		51-60	0	1	1
	Total Manager		0	2	2
	Leader	31-40	1	2	3
		41-50	3	1	4
		51-60	0	1	1
	Total Leader		4	4	8
	Staff	21-30	1	4	5
		31-40	2	4	6
Total Staff		3	8	11	
TOTAL PAÍSES BAJOS			8	15	23

Distribución de plantilla por país (nº)		FRANCIA			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		GRI 102-7, 102-8, 405-1			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
FRANCIA	Leader	21-30	0	1	1
		31-40	0	5	5
		41-50	0	1	1
	Total Leader		0	7	7
	Staff	31-40	0	3	3
		41-50	0	2	2
	Total Staff		0	5	5
TOTAL FRANCIA			0	12	12

Distribución de plantilla por país (nº)				TOTAL		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-7, 102-8, 405-1		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
TOTAL GENERAL			6.927	18.192	25.119	

Indicador 2

Tipos de contrato por sexo, edad y clasificación profesional



Modalidades de contrato (n°)				FY18	ARGENTINA	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ARGENTINA	INDEFINIDO	Partner	41-50	1	1	2
			51-60		2	2
		Total Partner		1	3	4
		Executive Director	41-50		1	1
			Total Executive Director		1	1
		Director	31-40	1	1	2
			41-50	1	4	5
		Total Director		2	5	7
		Manager	21-30		1	1
			31-40	1	6	7
			41-50	5	10	15
			51-60	1	2	3
		Total Manager		7	19	26
		Leader	21-30	3	6	9
			31-40	17	31	48
			41-50	9	24	33
			51-60		6	6
			+60		1	1
		Total Leader		29	68	97
		Staff	-20	1		1
			21-30	59	143	202
			31-40	56	115	171
			41-50	19	36	55
			51-60	4	5	9
			+60		4	4
		Total Staff		139	303	442
		TOTAL INDEFINIDO				178
TEMPORAL	Staff	21-30	0	1	1	
		31-40	2	0	2	
		Total Staff	2	1	3	
TOTAL TEMPORAL				2	1	3
TOTAL ARGENTINA				180	400	580

Modalidades de contrato (nº)				FY18	BÉLGICA			
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8				
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL		
BÉLGICA	INDEFINIDO	Director	31-40		1	1		
			41-50	1	2	3		
			51-60		1	1		
		Total Director				1	4	5
		Manager	31-40	1	4	5		
			41-50	1	6	7		
			51-60		2	2		
			+60		1	1		
		Total Manager				2	13	15
		Leader	21-30	3		3		
			31-40	7	7	14		
			41-50	1	8	9		
			51-60		2	2		
		Total Leader				11	17	28
		Staff	21-30	12	10	22		
			31-40	20	20	40		
			41-50	6	12	18		
			51-60	0	4	4		
		Total Staff				38	46	84
		TOTAL INDEFINIDO				52	80	132
		TEMPORAL	Staff	21-30	1	0	1	
				31-40	1	0	1	
				Total Staff				2
TOTAL TEMPORAL				2		2		
TOTAL BÉLGICA				54	80	134		

Modalidades de contrato (n°)			FY18	BRASIL			
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional					GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
BRASIL	INDEFINIDO	Partner	31-40	0	1	1	
			41-50	0	5	5	
		Total Partner			6	6	
		Executive Director	41-50	0	1	1	
			51-60	1	1	2	
		Total Executive Director		1	2	3	
		Director	31-40			12	12
			41-50	3	11	14	
			51-60	3	7	10	
		Total Director		6	30	36	
		Manager	21-30	0	4	4	
			31-40	11	35	46	
			41-50	6	11	17	
			51-60	1	3	4	
		Total Manager		16	53	71	
		Leader	21-30	4	18	22	
			31-40	45	102	147	
			41-50	26	41	67	
			51-60	3	10	13	
			+60	2	3	5	
		Total Leader		80	174	254	
		Staff	-20	2	4	6	
			21-30	233	787	1.020	
			31-40	203	513	716	
			41-50	60	155	215	
			51-60	19	64	83	
			+60	5	12	17	
Total Staff		516	1.535	2.057			
TOTAL INDEFINIDO			627	1.800	2.427		
TEMPORAL	Staff	21-30	3	9	12		
		31-40		1	1		
		Total Staff	3	10	13		
TOTAL TEMPORAL		3	10	13			
TOTAL BRASIL			630	1.810	2.440		

Modalidades de contrato (n°)			FY18	CHILE		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
CHILE	INDEFINIDO	Partner	41-50	1	5	6
			51-60		0	0
		Total Partner		1	5	6
		Executive Director	41-50	0	1	1
			Total Executive Director		0	1
		Director	31-40	0	7	7
			41-50	1	16	17
		Total Director		1	23	24
		Manager	31-40	8	15	23
			41-50	4	20	24
			51-60	1	1	2
		Total Manager		13	36	49
		Leader	-20	1	1	2
			21-30	2	20	22
			31-40	35	164	199
			41-50	17	80	97
			51-60	1	12	13
			+60	1		1
		Total Leader		57	277	334
		Staff	-20	1		1
			21-30	93	486	579
			31-40	61	500	561
			41-50	24	109	133
			51-60	8	22	30
			+60	1	13	14
		Total Staff		188	1.130	1.318
		TOTAL INDEFINIDO				260
TEMPORAL	Director	41-50		1	1	
		Total Director		1	1	
	Manager	51-60		1	1	
		Total Manager		1	1	
	Leader	21-30	1	1	2	
		31-40		1	1	
		51-60		1	1	
		+60		1	1	
Total Leader		1	4	5		
TOTAL TEMPORAL				1	6	7
CHILE				261	1.478	1.739

Modalidades de contrato (n°)				FY18	COLOMBIA		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8			
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
COLOMBIA	INDEFINIDO	Partner	31-40	0	2	2	
		Total Partner			2	2	
		Director	31-40			5	5
			41-50	1		4	5
			51-60	1			1
		Total Director		2	9	11	
		Manager	21-30			1	1
			31-40	2		16	18
			41-50	7		4	11
			51-60	1		1	2
		Total Manager		10	22	32	
		Leader	20-30	5		7	12
			31-40	45		59	104
			41-50	10		19	29
			51-60	1		8	9
		Total Leader		61	93	154	
		Staff	-20	1		0	1
			21-30	275		317	592
			31-40	144		174	318
			41-50	31		30	61
			51-60	2		7	9
			+60	0		1	1
		Total Staff		453	529	982	
TOTAL INDEFINIDO		406	543	949			
TEMPORAL	Staff	21-30		3	1	4	
		31-40		4	2	6	
		41-50		0	1	1	
		51-60		0	2	2	
		Total Staff		7	6	13	
TOTAL TEMPORAL		7	6	13			
TOTAL COLOMBIA		533	661	1.194			

Modalidades de contrato (nº)				FY18	ESPAÑA		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8			
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
ESPAÑA	INDEFINIDO	Partner	31-40	1	9	10	
			41-50	12	106	118	
			51-60	4	41	45	
			+60	0	0	0	
		Total Partner			18	157	175
		Executive Director	41-50	5	27	32	
			51-60	2	8	10	
		Total Executive Director			7	35	42
		Director	31-40	8	53	61	
			41-50	32	135	167	
			51-60	4	25	29	
			+60	0	1	1	
		Total Director			44	214	258
		Manager	21-30	1	3	4	
			31-40	68	244	312	
			41-50	69	153	222	
			51-60	7	21	28	
			+60	1	4	5	
		Total Manager			146	425	571
		Leader	21-30	40	111	151	
			31-40	457	1.141	1.598	
			41-50	232	519	751	
			51-60	22	65	87	
			+60	2	4	6	
		Total Leader			753	1.840	2.593
		Staff	-20	0	4	4	
			21-30	996	2.908	3.904	
			31-40	974	2.335	3.309	
41-50	369		716	1.085			
51-60	71		151	222			
+60	3		9	12			
Total Staff			2.413	6.123	8.536		
TOTAL INDEFINIDO				3.381	8.794	12.175	

PARCIAL	Partner	51-60	0	1	1
	Total Partner		0	1	1
	Manager	31-40	1	1	2
		41-50	0	0	0
		51-60	0	0	0
	Total Manager		1	1	2
	Leader	41-50	2	0	2
		51-60	1	1	2
	Total Leader		3	1	4
	Staff	21-30	18	46	64
		31-40	8	11	19
		41-50	20	2	22
		51-60	4	1	5
		+60	3	0	3
Total Staff		53	60	113	
TOTAL PARCIAL		57	63	120	
TEMPORAL	Leader	21-30	0	1	1
	Total Leader		0	1	1
	Staff	21-30	131	716	847
		31-40	12	76	88
		41-50	0	5	5
		51-60	0	1	1
Total Staff		143	798	941	
TOTAL TEMPORAL		143	798	941	
TOTAL ESPAÑA		3.581	9.656	13.237	

Modalidades de contrato (nº)				FY18	ITALIA	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ITALIA	INDEFINIDO	Partner	41-50	0	4	4
		Total Partner			1	1
		Executive Director	51-60	1	0	1
		Total Executive Director		1	0	1
		Director	31-40	1	5	6
			41-50	1	9	10
			51-60		4	4
		Total Director		2	18	20
		Manager	31-40	2	17	19
			41-50	2	11	13
			51-60		1	1
		Total Manager		4	29	33
		Leader	21-30	3	19	22
			31-40	37	115	152
			41-50	13	43	56
			51-60		3	3
		Total Leader		53	180	233
		Staff	21-30	73	205	278
			31-40	47	106	153
			41-50	6	13	19
			51-60		5	5
		Total Staff		126	329	455
		TOTAL INDEFINIDO				186
	TEMPORAL	Staff	31-40		1	1
		Total Staff			1	1
TOTAL TEMPORAL					1	1
TOTAL ITALIA				186	561	747

Modalidades de contrato (nº)				FY18		LUXEMBURGO		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional						GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL		
LUXEMBURGO	INDEFINIDO	Executive Director	51-60		1	1		
		Total Executive Director			1	1		
		Director	31-40		1	1		
		Total Director			1	1		
		Manager	31-40		1	1		
		Total Manager			1	1		
		Leader	31-40		2	2		
		Total Leader			2	2		
		Staff	21-30			3	3	
			31-40		5	21	26	
			41-50		2	18	20	
			51-60			3	3	
			+60			1	1	
		Total Staff			7	46	53	
		TOTAL INDEFINIDO				7	51	58
TOTAL LUXEMBURGO				7	51	58		

Modalidades de contrato (n°)				FY18	MÉXICO	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MÉXICO	INDEFINIDO	Partner	41-50	0	2	2
			+60	0	1	1
		Total Partner			3	3
		Director	31-40	1	6	7
			41-50	4	14	18
			51-60		4	4
		Total Director		5	24	29
		Manager	31-40	7	19	26
			41-50	1	3	4
			51-60		2	2
		Total Manager		8	24	32
		Leader	21-30	13	30	43
			31-40	56	88	144
			41-50	10	25	35
			51-60	2	3	5
		Total Leader		81	146	227
		Staff	21-30		2	2
			31-40	62	135	197
			41-50	43	53	96
			51-60	9	13	22
		Total Staff		117	213	330
		TOTAL INDEFINIDO		211	410	621
		TEMPORAL	Leader	21-30		2
31-40	1			1	2	
51-60				1	1	
Total Leader			1	4	5	
Staff	21-30		8	18	26	
	41-50			1	1	
Total Staff			8	19	27	
TOTAL TEMPORAL		9	23	32		
TOTAL MÉXICO			220	433	653	

Modalidades de contrato (n°)				FY18	PERÚ		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8			
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PERÚ	INDEFINIDO	Partner	51-60		1	1	
		Total Partner			1	1	
		Director	31-40			4	4
			41-50	1		6	7
			51-60	1		4	5
		Total Director		2	14	16	
		Manager	31-40	4		13	17
			41-50	6		23	29
			51-60	1		4	5
			+60			1	1
		Total Manager		11	41	52	
		Leader	21-30	8		12	20
			31-40	62		138	200
			41-50	17		61	78
			51-60	1		4	5
			+60			1	1
		Total Leader		88	216	304	
		Staff	-20	1			1
			21-30	444		1.019	1.463
			31-40	222		633	855
			41-50	30		112	142
			51-60	3		20	23
			+60	1		6	7
Total Staff		701	1.790	2.491			
TOTAL INDEFINIDO		802	2.062	2.864			
TEMPORAL	Staff	41-50			1	1	
Total Staff		0	1	1			
TOTAL TEMPORAL		0	1	1			
TOTAL PERÚ		802	2.063	2.865			

Modalidades de contrato (nº)				FY18	PORTUGAL	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PORTUGAL	INDEFINIDO	Partner	41-50	0	5	5
			+60	0	1	1
		Total Partner		0	6	6
		Director	31-40	0	3	3
			41-50	3	8	11
			51-60	0	1	1
		Total Director		3	12	15
		Manager	31-40	5	15	20
			41-50	3	6	9
			51-60		1	1
		Total Manager		8	22	30
		Leader	21-30	11	13	23
			31-40	31	73	103
			41-50	6	41	49
			51-60	1	3	4
		Total Leader		49	130	179
		Staff	21-30	170	251	421
			31-40	53	110	163
			41-50	7	14	21
			51-60	0	6	6
			+60	0	1	1
		Total Staff		230	382	612
		TOTAL INDEFINIDO		290	552	842
PARCIAL	Leader	41-50	0	1	1	
		Total Leader	0	1	1	
TOTAL PARCIAL		0	1	1		
TOTAL PORTUGAL		290	553	843		

Modalidades de contrato (nº)				FY18	REINO UNIDO			
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8				
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL		
REINO UNIDO	INDEFINIDO	Partner	41-50		6	6		
		Total Partner			6	6		
		Director	31-40	1	3	4		
			41-50	1	9	10		
		Total Director		2	12	14		
		Manager	31-40	2	14	16		
			41-50	1	6	7		
			51-60		2	2		
		Total Manager		3	22	25		
		Leader	21-30	3	7	10		
			31-40	14	41	55		
			41-50	4	11	15		
			51-60	2	6	8		
			+60		2	2		
		Total Leader		23	67	90		
		Staff	21-30	27	57	84		
			31-40	25	35	60		
			41-50	5	18	23		
			51-60	3	8	11		
			+60		2	2		
		Total Staff		60	120	180		
		TOTAL INDEFINIDO				88	227	315
		TOTAL REINO UNIDO				88	227	315

Modalidades de contrato (nº)				FY18	EEUU			
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8				
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL		
EEUU	INDEFINIDO	Partner	41-50	1	3	4		
			51-60		1	1		
		Total Partner		1	4	5		
		Director	31-40		1	1		
			41-50		2	2		
			51-60		1	1		
		Total Director			4	4		
		Manager	31-40			3	3	
			41-50	1			1	
			51-60	0	1		1	
		Total Manager		1	4	5		
		Leader	21-30			1	1	
			31-40	1	14		15	
			41-50	1	5		6	
		Total Leader		1	18	19		
		Staff	21-30	8	17		25	
			31-40	10	28		38	
			41-50	6	17		23	
			51-60	2	10		12	
			+60		2		2	
		Total Staff		26	74	100		
		TOTAL INDEFINIDO				30	106	136
		TOTAL EEUU				30	106	136

Modalidades de contrato (nº)				FY18	MARRUECOS	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MARRUECOS	INDEFINIDO	Director	51-60		1	1
		Total Director			1	1
		Leader	31-40		1	1
			41-50	2	3	5
		Total Leader		2	4	6
		Staff	21-30	39	34	73
			31-40	11	26	37
			41-50		1	1
		Total Staff		50	61	111
		TOTAL INDEFINIDO		52	66	118
TOTAL MARRUECOS				52	66	118

Modalidades de contrato (nº)				FY18	ANDORRA	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	Total
ANDORRA	INDEFINIDO	Manager	41-50		1	1
		Total Manager			1	1
		Leader	31-40	2	3	5
			41-50	1	1	2
		Total Leader		3	4	7
		Staff	21-30	1	6	7
			31-40	1	5	6
			41-50		3	3
			51-60		1	1
		Total Staff		2	15	17
TOTAL INDEFINIDO		5	20	25		
TOTAL ANDORRA				5	20	25

Modalidades de contrato (nº)				FY18	PAÍSES BAJOS		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8			
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PAÍSES BAJOS	INDEFINIDO	Director	41-50	1	1	2	
		Total Director		1	1	2	
		Manager	31-40		1	1	
			41-50		1	1	
		Total Manager			2	2	
		Leader	31-40	1	2	3	
			41-50	3	1	4	
			51-60		1	1	
		Total Leader		4	4	8	
		Staff	21-30	1	4	5	
			31-40	2	4	6	
		Total Staff		3	8	11	
		TOTAL INDEFINIDO			8	15	23
		TOTAL PAÍSES BAJOS			8	15	23

Modalidades de contrato (nº)				FY18	FRANCIA	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
FRANCIA	INDEFINIDO	Leader	21-30	0	1	1
			31-40	0	5	5
			51-60	0	1	1
		Total Leader		0	7	7
		Staff	31-40	0	3	3
			41-50	0	2	2
		Total Staff		0	5	5
		TOTAL INDEFINIDO			0	12
TOTAL FRANCIA			0	12	12	

Modalidades de contrato (nº)				TOTAL		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional						GRI 102-8
PAÍS	TIPO DE CONTRATO	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	Total
TOTAL GENERAL				6.927	18.192	25.119

Indicador 3 Número de contrataciones



Contrataciones (n°)		FY18		ARGENTINA	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ARGENTINA	Director	41-50		1	1
	Total Director			1	1
	Manager	41-50	1	1	2
		51-60	1	2	3
	Total Manager		2	3	5
	Leader	21-30	2	7	9
		31-40	10	12	22
		41-50	2	5	7
		51-60		1	1
	Total Staff		14	25	39
	Staff	-20	1		1
		21-30	27	68	95
		31-40	30	37	67
		41-50	7	14	21
		51-60	2	2	4
Total Staff		67	121	188	
TOTAL ARGENTINA			83	150	233

Contrataciones (nº)		FY18		BÉLGICA	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
BÉLGICA	Manager	41-50	1	2	3
		51-60		2	2
	Total Manager		1	4	5
	Leader	21-30	1	1	2
		31-40	1	4	5
		41-50		7	7
		51-60		2	2
	Total Leader		2	14	16
	Staff	21-30	9	5	14
		31-40	10	9	19
		41-50	3	7	10
		51-60		4	4
	Total Staff		22	25	47
	TOTAL BÉLGICA		25	43	68

Contrataciones (n°)		FY18		BRASIL	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional			GRI 102-8		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
BRASIL	Director	31-40	1		1
		41-50		1	1
		51-60		2	2
	Total Director		1	3	4
	Manager	31-40	2	9	11
		41-50	2	3	5
		Total Manager	4	12	16
	Leader	21-30	2	6	8
		31-40	18	33	51
		41-50	15	24	39
		51-60		4	4
		Total Leader	35	67	102
	Staff	-20	5	10	15
		21-30	170	636	806
		31-40	78	322	400
		41-50	23	83	106
		51-60	9	34	43
		+60	1	9	10
	Total Staff	286	1.094	1.380	
	TOTAL BRASIL		326	1.176	1.502

Contrataciones (n°)		FY18		CHILE	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
CHILE	Director	41-50		3	3
		51-60		1	1
	Total Director			4	4
	Manager	31-40	1	2	3
		41-50	1	7	8
	Total Manager		2	9	11
	Leader	-20	1	1	2
		21-30	2	4	6
		31-40	5	24	29
		41-50	2	10	12
		51-60		3	3
	Total Leader		10	42	52
	Staff	-20	3		3
		21-30	57	245	302
		31-40	31	141	172
		41-50	8	21	29
		51-60	1	2	3
	+60	1		1	
	Total Staff		101	409	510
	TOTAL CHILE			113	464

Modalidades de contrato (n°)		FY18		COLOMBIA	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
COLOMBIA	Director	31-40	0	2	2
		41-50	1	1	2
	Total Director		1	3	4
	Manager	21-30	0	1	1
		31-40	0	4	4
		41-50	2		2
		51-60	1		1
	Total Manager		3	5	8
	Leader	21-30	2	5	7
		31-40	13	20	33
		41-50	5	10	15
		51-60		3	3
	Total Leader		20	38	58
	Staff	-20	7	2	9
		21-30	124	193	317
		31-40	54	101	155
		41-50	9	12	21
		51-60		6	6
		+60		1	1
	Total Staff		194	315	509
TOTAL COLOMBIA			218	361	579

Contrataciones (nº)		FY18		ESPAÑA	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ESPAÑA	Partner	31-40	0	1	1
	Total Partner			1	1
	Director	31-40	0	4	4
		41-50	5	6	11
		51-60	1	4	5
	Total Director		6	14	20
	Manager	21-30	0	3	3
		31-40	1	14	15
		41-50	3	7	10
		51-60	0	4	4
	Total Manager		4	28	32
	Leader	21-30	4	14	18
		31-40	47	115	162
		41-50	49	94	143
		51-60	4	16	20
		+60	1	2	3
	Total Leader		105	241	346
	Staff	-20	1	6	7
		21-30	505	1.781	2.286
		31-40	231	599	830
41-50		81	174	255	
51-60		14	35	49	
+60		6	2	8	
Total Staff		838	2.597	3.435	
TOTAL ESPAÑA			953	2.881	3.834

Contrataciones (nº)		FY18		ITALIA	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ITALIA	Director	41-50	0	3	3
		51-60	0	2	2
	Total Director			5	5
	Manager	31-40	0	3	3
		41-50	1	1	2
		51-60	1	1	2
	Total Manager		2	5	7
	Leader	21-30	1	4	5
		31-40	6	29	35
		41-50	5	18	23
		51-60	0	2	2
		+60	0	1	1
	Total Leader		12	54	66
	Staff	21-30	22	77	99
		31-40	10	21	31
		41-50	1	2	3
		51-60	0	3	3
Total Staff		33	103	136	
TOTAL ITALIA		47	167	214	

Contrataciones (nº)		FY18		LUXEMBURGO		
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
LUXEMBURGO	Director	31-40	0	1	1	
	Total Director		0	1	1	
	Manager	51-60	0	1	1	
	Total Manager		0	1	1	
	Staff		21-30	0	2	2
			31-40	3	10	13
			41-50	1	8	9
			51-60	0	2	2
		Total Staff		4	22	26
	TOTAL LUXEMBURGO		4	24	28	

Contrataciones (n°)		FY18		MÉXICO	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MÉXICO	Director	31-40	1	3	4
		41-50		3	3
		51-60		1	1
	Total Director		1	7	8
	Manager	31-40	2	5	7
		51-60	1	1	2
		Total Manager		3	6
	Leader	21-30	7	22	29
		31-40	21	30	51
		41-50	3	5	8
		51-60		3	3
		Total Leader		31	60
	Staff	21-30	44	119	163
		31-40	14	16	30
		41-50	2	3	5
		51-60		3	3
		+60		1	1
		60	142	202	
TOTAL MÉXICO		95	215	310	

Contrataciones (n°)		FY18		PERÚ	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PERÚ	Director	31-40	0	1	1
		41-50	0	1	1
		51-60	0	2	2
	Total Director		0	4	4
	Manager	31-40	0	5	5
		41-50	1	8	9
		51-60	1	1	2
	Total Manager		2	14	16
	Leader	21-30	6	5	11
		31-40	16	42	58
		41-50	2	15	17
		51-60	0	3	3
	Total Leader		24	65	89
	Staff	-20	4	5	9
		21-30	303	741	1.044
		31-40	82	306	388
		41-50	10	46	56
		51-60	3	9	12
		+60	2	3	5
	Total Staff		404	1.110	1.514
TOTAL PERÚ		430	1.193	1.623	

Contrataciones (nº)		FY18		PORTUGAL	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PORTUGAL	Director	31-40		1	1
		41-50		1	1
		51-60		2	2
	Total Director		0	4	4
	Manager	31-40	2	3	5
		41-50	1	2	3
		51-60		1	1
	Total Manager		3	6	9
	Leader	21-30	7	6	13
		31-40	12	24	36
		41-50	3	17	20
		51-60		2	2
	Total Leader		22	49	71
	Staff	21-30	112	158	270
		31-40	33	39	72
		41-50	7	14	21
		51-60		2	2
		+60		1	1
	Total Staff		152	214	366
	TOTAL PORTUGAL		177	273	450

Contrataciones (nº)		FY18		REINO UNIDO	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional			GRI 102-8		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
REINO UNIDO	Director	31-40		1	1
		41-50		2	2
	Total Director		0	3	3
	Manager	41-50	1	2	3
		Total Manager	1	2	3
	Leader	21-30	1	1	2
		31-40	1	6	7
		41-50	1	1	2
		51-60	1	1	2
		+60		2	2
		Total Leader	4	11	15
	Staff	21-30	20	30	50
		31-40	13	12	25
		41-50	1	6	7
		51-60		1	1
Total Staff	34	49	83		
TOTAL REINO UNIDO		39	65	104	

Contrataciones (nº)		FY18		EEUU	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EEUU	Leader	31-40		1	1
		41-50	1		1
		51-60		1	1
	Total Leader		1	2	3
	Staff	21-30	5	16	21
		31-40	4	21	25
		41-50	1	11	12
		51-60	3	8	11
		+60		1	1
	Total Staff		13	57	70
TOTAL EEUU		14	59	73	

Contrataciones (nº)		FY18		MARRUECOS	
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MARRUECOS	Leader	31-40		1	1
		41-50	1	1	2
	Total Leader		1	2	3
	Staff	21-30	15	20	35
		31-40	6	16	22
Total Staff		21	36	57	
TOTAL MARRUECOS		22	38	60	

Contrataciones (nº)		FY18		ANDORRA		
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
ANDORRA	Manager	41-50		1	1	
	Total Manager			1	1	
	Leader	31-40	1	1	2	
	Total Leader		1	1	2	
	Staff	21-30			4	4
		31-40	1		3	4
		41-50			1	1
		51-60			1	1
Total Staff		1	9	10		
TOTAL ANDORRA			2	11	13	

Contrataciones (nº)		FY18		PAÍSES BAJOS		
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
PAÍSES BAJOS	Manager	41-50		1	1	
		51-60		2	2	
	Total Manager			3	3	
	Leader	31-40	1		3	4
		41-50	2		1	3
		51-60			1	1
	Total Leader		3	5	8	
	Staff	21-30			2	2
		31-40	2		2	4
	Total Staff		2	4	6	
TOTAL PAÍSES BAJOS			5	12	17	

Contrataciones (nº)		FY18		FRANCIA		
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 102-8		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
FRANCIA	Leader	21-30		1	1	
		41-50		2	2	
		51-60		1	1	
	Total Leader		0	4	4	
	Staff	31-40			4	4
		41-50			1	1
		Total Staff		0	5	5
TOTAL FRANCIA		0	9	9		

Modalidades de contrato (nº)			TOTAL		
Número total y distribución de contrataciones por sexo, edad, país y clasificación profesional			GRI 102-8		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL			2.553	7.141	9.694

Indicador 4

Número de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional

Despidos por país (n°)		FY18		ARGENTINA		
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
ARGENTINA	Director	51-60		2	2	
	Total Director		0	2	2	
	Leader	31-40		1	1	
		41-50		2	2	
		51-60		1	1	
	Total Leader		0	4	4	
	Staff	21-30		6	7	13
		31-40		4	5	9
		41-50		2	3	5
		51-60			2	2
Total Staff		12	17	29		
TOTAL ARGENTINA		12	23	35		

Despidos por país (n°)		FY18		BÉLGICA		
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
BÉLGICA	Manager	31-40		1	1	
	Total Manager		0	1	1	
	Leader	41-50	1		1	
	Total Leader		1	0	1	
	Staff	21-30		2		2
		41-50			2	2
Total Staff		2	2	4		
TOTAL BÉLGICA		3	3	6		

Despidos por país (n°)		FY18		BRASIL		
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
BRASIL	Executive Director	41-50		1	1	
	Total Executive Director		0	1	1	
	Director	31-40			1	1
		41-50			1	1
	Total Director		0	2	2	
	Manager	21-30	1			1
		31-40	2		1	3
		41-50			1	1
	Total Staff		3	2	5	
	Leader	31-40	2		4	6
		41-50	1		7	8
		51-60			3	3
	Total Leader		3	14	17	
	Staff	21-30	17		36	53
		31-40	12		50	62
		41-50	7		15	22
		51-60	3		10	13
		+60	1		1	2
	Total Staff		40	112	152	
	TOTAL BRASIL			46	131	177

Despidos por país (n°)		FY18		CHILE		
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
CHILE	Director	41-50		2	2	
	Total Director			2	2	
	Manager	31-40			3	3
		41-50	1		2	3
		51-60			1	1
	Total Manager		1	6	7	
	Leader	21-30		1		1
		31-40		2	14	16
		41-50		3	7	10
	Total Leader		6	21	27	
	Staff	21-30		4	43	47
		31-40		11	31	42
		41-50		3	10	13
		51-60			6	6
Total Staff		18	90	108		
TOTAL CHILE			25	119	144	

Despidos por país (n°)		FY18		COLOMBIA		
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
COLOMBIA	Director	41-50		1	1	
	Total Director		0	1	1	
	Manager	31-40		1	1	
	Total Manager		0	1	1	
	Leader		21-30	1		1
			31-40	1	3	4
			41-50	4	2	6
			Total Leader	6	5	11
	Staff		21-30	17	14	31
			31-40	18	8	26
			41-50	2	3	5
			51-60		2	2
Total Staff			37	27	64	
TOTAL COLOMBIA			43	34	77	

Despidos por país (nº)		FY18		ESPAÑA	
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ESPAÑA	Director	41-50	1	7	8
		51-60	1	1	2
	Total Director		2	8	10
	Manager	31-40	0	3	3
		41-50	1	1	2
		51-60	0	2	2
	Total Staff		1	6	7
	Leader	21-30	1	0	1
		31-40	4	18	22
		41-50	6	19	25
		51-60	0	5	5
	Total Leader		11	42	53
	Staff	21-30	17	77	94
		31-40	33	64	97
		41-50	15	21	36
		51-60	4	6	10
		+60	3	1	4
Total Staff		72	169	241	
TOTAL ESPAÑA		86	225	311	

Despidos por país (nº)		FY18		ITALIA	
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ITALIA	Partner	41-50		1	1
	Total Partner		0	1	1
	Director	41-50		1	1
	Total Director		0	1	1
	Manager	31-40	1		1
		41-50		1	1
	Total Manager		1	1	2
	Leader	31-40		2	2
		41-50		1	1
	Total Leader		0	3	3
	Staff	21-30	2	2	4
	31-40	1	2	3	
	51-60		1	1	
Total Staff		3	5	8	
TOTAL ITALIA			4	11	15

Despidos por país (nº)		FY18		MARRUECOS	
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MARRUECOS	Staff	31-40		1	1
	Total Staff		0	1	1
TOTAL MARRUECOS			0	1	1

Despidos por país (n°)		FY18		MÉXICO	
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MÉXICO	Partner	41-50		1	1
	Total Partner		0	1	1
	Director	41-50		1	1
		51-60	1	1	2
	Total Director		1	2	3
	Manager	31-40		1	1
		41-50		1	1
	Total Manager		0	2	2
	Leader	31-40	2	3	5
		41-50	1	4	5
	Total Leader		3	7	10
	Staff	21-30		2	2
		31-40	1	4	5
		41-50	1		1
Total Staff		2	6	8	
TOTAL MÉXICO			6	18	24


Despidos por país (n°)		FY18		PERÚ	
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PERÚ	Director	31-40	1		1
	Total Director		1	0	1
	Manager	31-40	1	2	3
		41-50		2	2
		51-60		2	2
	Total Manager		1	6	7
	Leader	21-30		1	1
		31-40	4	7	11
		41-50	1	1	2
	Total Leader		5	9	14
	Staff	21-30	23	49	72
		31-40	10	36	46
41-50			4	4	
Total Staff		33	89	122	
TOTAL PERÚ		40	104	144	

Despidos por país (n°)		FY18		PORTUGAL	
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PORTUGAL	Leader	21-30		1	1
		31-40	3	1	4
		41-50	1	2	3
		51-60		1	1
	Total Leader		4	5	9
	Staff	21-30	12	17	29
		31-40	4	9	13
		41-50		2	2
Total Staff		16	28	44	
TOTAL PORTUGAL		20	33	53	

Despidos por país (n°)		FY18		REINO UNIDO		
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
REINO UNIDO	Director	31-40		1	1	
	Total Director		0	1	1	
	Manager	41-50	1		1	
	Total Manager		1		1	
	Leader		31-40	1	1	2
			41-50		1	1
			51-60		3	3
	Total Leader		1	5	6	
	Staff		21-30	2	3	5
			31-40	3	5	8
			41-50		1	1
Total Staff		5	9	14		
TOTAL REINO UNIDO		7	15	22		

Despidos por país (n°)		FY18		EEUU	
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional				GRI 401-1	
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EEUU	Staff	31-40		2	2
	Total Staff		0	2	2
TOTAL EEUU			0	2	2

Despidos por país (n°)			TOTAL		
Número total y distribución de despidos por sexo, edad, país y clasificación profesional			GRI 401-1		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL			292	719	1.011



Indicador 4

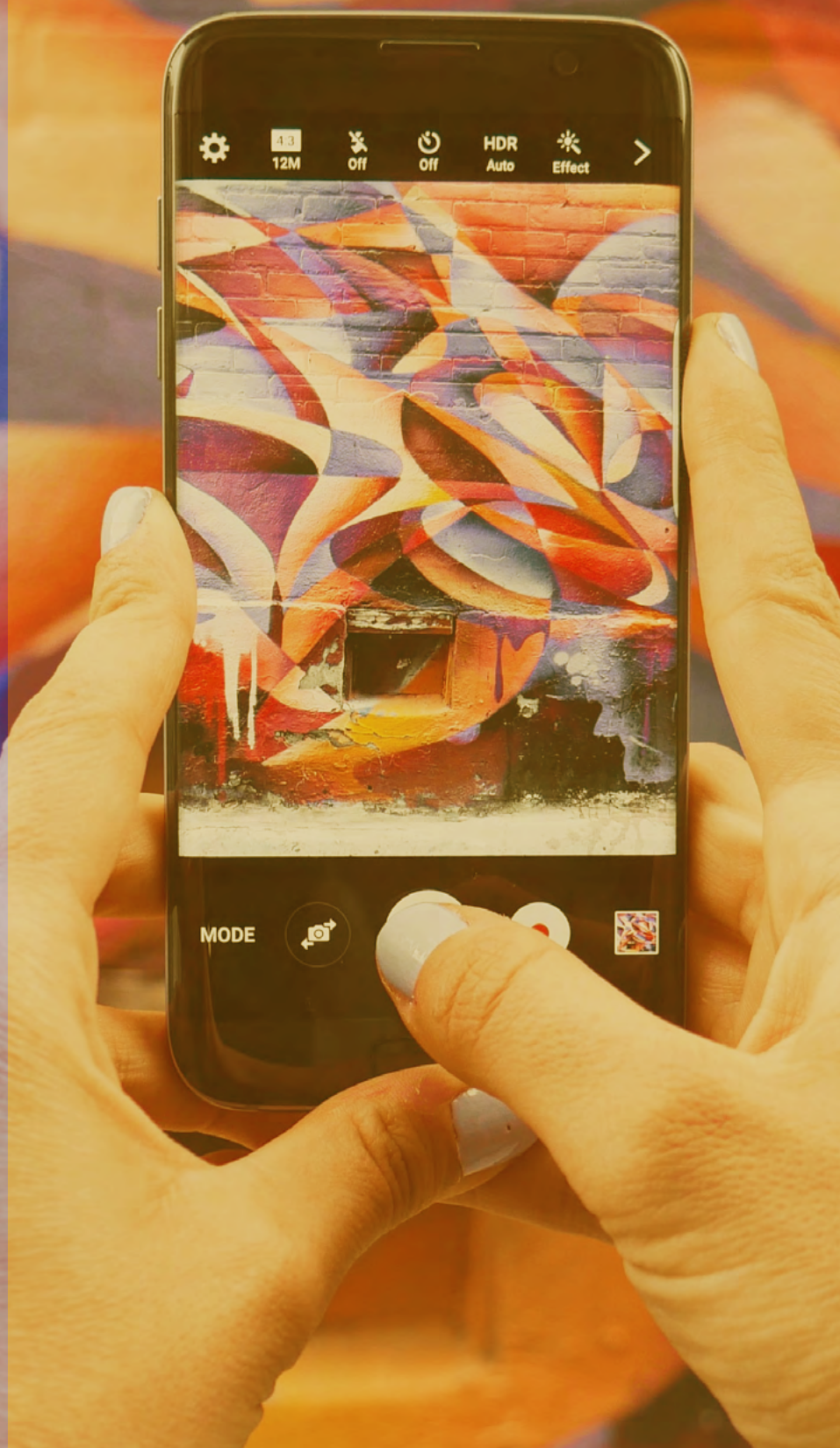
Tasa de rotación de personal por grupo de edad, sexo y región

Tasa de rotación por grupo de edad y región		FY18							GRI 401.1	
REGIÓN	GRUPO DE EDAD									
	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	TOTAL	
GLOBAL	30,55	30,16	24,92	19,44	16,69	18,85	19,80	-	25,18	
ANDORRA	54,55	39,34	-	16,00	-	-	-	-	16,61	
ARGENTINA	69,77	54,31	44,65	26,73	22,04	31,07	41,96	94,74	44,40	
BÉLGICA	35,29	39,34	21,93	27,07	37,21	24,74	30	-	29,67	
BRASIL	31,14	38	36,18	33,07	29,73	29,01	29,39	-	33,81	
CHILE	26,06	35,54	30,36	25,71	19,53	36,36	41,71	-	30,00	
COLOMBIA	35,48	31,57	30,61	31,93	26,84	22,89	35,29	20,69	31,98	
EEUU	48,00	68,18	34,74	19,05	35,59	8,39	-	42,86	33,50	
ESPAÑA	23,26	21,98	17,73	14,29	13,65	13,5	12,81	-	18,24	
FRANCIA	-	-	-	-	66,67	-	-	-	21,05	
ITALIA	22,25	34,54	27,77	23,77	13,83	12,29	15,19	48,00	27,18	
LUXEMBURGO	-	57,14	10,81	19,75	17,91	82,76	38,71	-	25,57	
MARRUECOS	27,50	36,36	61,40	60,00	-	-	-	-	37,58	
MÉXICO	24,22	19,1	33,3	18,56	20,81	35,88	14,81	-	24,13	
PAÍSES BAJOS	-	-	102,86	-	-	-	75	-	29,45	
PERÚ	46,46	43,99	31,76	24,79	14,33	22,47	12,06	-	37,16	
PORTUGAL	30,44	36,14	24,04	20,25	19,74	24,10	28,24	63,16	28,83	
REINO UNIDO	20,17	26,06	40,39	22,19	15,72	22,06	39,81	-	29,48	

Tasa de rotación por sexo y región	FY18		GRI 401.1	
	PAÍS	SEXO		
		FEMENINO		MASCULINO
GENERAL	23,81	25,71		
ANDORRA	35,29	10,86		
ARGENTINA	39,26	46,60		
BÉLGICA	25,17	32,18		
BRASIL	28,31	35,78		
CHILE	30,94	29,85		
COLOMBIA	30,16	33,53		
EEUU	59,70	24,79		
ESPAÑA	16,43	18,91		
FRANCIA	-	21,05		
ITALIA	24,64	28,00		
LUXEMBURGO	32,88	24,58		
MARRUECOS	26,13	46,85		
MÉXICO	23,96	24,22		
PAÍSES BAJOS	16,44	40,00		
PERÚ	39,17	36,31		
PORTUGAL	24,71	30,88		
REINO UNIDO	26,92	30,33		

Indicador 5

Distribución del salario por sexo, edad y clasificación profesional



Distribución del salario por país (€)		FY18	ARGENTINA		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ARGENTINA	Partner	41-50	61.537	76.822	69.180
		51-60	0	84.564	84.564
	Total Partner		61.537	81.984	76.872
	Executive Director	41-50	0	43.002	43.002
		Total Executive Director	0	43.002	43.002
	Director	31-40	36.401	33.590	34.995
		41-50	35.631	47.379	45.029
	Total Director		36.016	44.621	42.162
	Manager	21-30	0	20.229	20.229
		31-40	0	24.130	24.130
		41-50	22.738	23.067	22.944
		51-60	28.522	25.670	26.621
		Total Manager		23.565	23.527
	Leader	21-30	16.381	17.535	17.150
		31-40	17.075	17.689	17.467
		41-50	16.381	18.000	17.572
		51-60	0	16.821	16.821
		+60	0	16.100	16.100
	Total Leader		16.787	17.690	17.420
	Staff	-20	3.690	0	3.690
		21-30	7.895	8.294	8.179
		31-40	11.857	11.530	11.641
		41-50	11.052	12.243	11.831
		51-60	15.650	14.760	15.155
		+60	0	15.594	15.594
	Total Staff		10.169	10.199	10.189
	TOTAL ARGENTINA			12.329	13.156

Distribución del salario por país (€)		FY18	BÉLGICA		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
BÉLGICA	Director	31-40	0	127.700	127.700
		41-50	145.530	129.209	134.649
		51-60	0	124.626	124.626
		Total Director	145.530	127.686	131.255
	Manager	31-40	84.731	80.417	81.280
		41-50	74.577	89.996	87.793
		51-60	0	114.072	114.072
		+60	0	225.600	225.600
		Total Manager	79.654	101.184	98.313
	Leader	21-30	47.504	0	47.504
		31-40	59.173	65.190	62.181
		41-50	69.686	69.917	69.892
		51-60	0	76.671	76.671
		Total Leader	56.946	68.765	64.122
	Staff	21-30	35.257	39.224	36.982
		31-40	41.171	50.738	45.838
		41-50	47.952	64.864	59.227
		51-60	0	46.084	46.084
		Total Staff	40.266	51.515	46.283
	TOTAL BÉLGICA		47.072	67.061	59.005

Distribución del salario por país (€)		FY18	BRASIL		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
BRASIL	Partner	31-40	0	124.081	124.081
		41-50	0	156.342	156.342
	Total Partner		0	150.965	150.965
	Executive Director	41-50	0	90.451	90.451
		51-60	108.058	94.379	101.218
	Total Executive Director		108.058	92.415	97.629
	Director	31-40	0	85.872	85.872
		41-50	83.514	90.035	88.731
		51-60	89.024	113.323	106.034
	Total Director		86.269	93.942	92.664
	Manager	21-30	0	43.415	43.415
		31-40	52.976	52.427	52.558
		41-50	52.859	50.838	51.551
		51-60	42.623	44.414	43.966
	Total Manager		52.362	50.964	51.318
	Leader	21-30	33.633	29.934	30.462
		31-40	31.336	33.260	32.662
		41-50	32.145	36.582	34.860
		51-60	31.692	34.758	34.050
		+60	30.153	45.169	39.163
	Total Leader		31.669	33.990	33.259
	Staff	-20	9.012	14.437	12.629
		21-30	11.247	11.323	11.306
		31-40	15.570	18.862	17.934
		41-50	16.118	21.265	19.853
		51-60	15.878	22.280	20.814
		+60	17.977	20.346	19.649
Total Staff		13.685	15.386	14.954	
TOTAL BRASIL			17.915	20.052	19.501

Distribución del salario por país (€)		FY18	CHILE		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
CHILE	Partner	41-50	187.944	193.264	192.377
	Total Partner		187.944	193.264	192.377
	Executive Director	41-50	0	154.694	154.694
	Total Executive Director		0	154.694	154.694
	Director	31-40	0	106.736	106.736
		41-50	111.370	105.104	105.452
	Total Director		111.370	105.580	105.811
	Manager	31-40	59.789	66.224	63.986
		41-50	60.044	71.183	69.326
		51-60	79.300	60.227	66.584
	Total Manager		61.368	68.580	66.705
	Leader	-20	38.008	48.691	43.349
		21-30	36.803	41.061	40.550
		31-40	38.603	42.158	41.539
		41-50	44.388	44.796	44.723
		51-60	33.289	48.042	46.988
		+60	51.178	31.822	41.500
	Total Leader		40.320	43.063	42.594
	Staff	-20	14.600	33.444	22.137
		21-30	18.437	17.248	17.438
		31-40	22.106	25.138	24.816
		41-50	23.331	28.595	27.653
		51-60	13.347	27.506	23.395
	+60	9.484	26.570	25.349	
Total Staff		19.880	22.214	21.881	
TOTAL CHILE			27.483	29.361	29.079

Distribución del salario por país (€)		FY18	COLOMBIA		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
COLOMBIA	Partner	31-40	0	127.400	127.400
	Total Partner		0	127.400	127.400
	Director	31-40	0	84.840	84.840
		41-50	67.200	81.648	79.240
		51-60	73.920	0	73.920
		Total Director		70.560	83.067
	Manager	21-30	0	53.760	53.760
		31-40	45.032	52.030	51.253
		41-50	45.800	52.668	48.298
		51-60	42.000	48.720	45.360
		Total Manager		45.267	52.074
	Leader	21-30	21.842	20.505	21.062
		31-40	28.257	29.883	29.179
		41-50	27.135	32.269	30.499
		51-60	15.470	32.981	31.035
		Total Leader		27.338	29.931
	Staff	-20	3.014	0	3.014
		21-30	5.805	8.082	7.028
		31-40	8.033	12.979	10.679
		41-50	7.660	13.576	10.665
		51-60	3.643	17.923	15.327
		+60	0	13.468	13.468
		Total Staff		6.656	10.197
TOTAL COLOMBIA		9.987	15.714	13.158	

Distribución del salario por país (€)		FY18	ESPAÑA		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ESPAÑA	Partner	31-40	130.000	112.222	114.000
		41-50	127.500	135.755	134.915
		51-60	127.047	168.571	164.154
		+60	0	40.509	40.509
		Total Partner		127.513	142.535
	Executive Director	41-50	96.500	95.778	95.891
		51-60	96.500	98.375	98.000
		Total Executive Director		96.500	96.371
	Director	31-40	82.888	80.883	81.155
		41-50	83.742	84.172	84.090
		51-60	93.125	93.553	93.496
		+60	0	88.000	88.000
		Total Director		84.440	84.545
	Manager	21-30	28.000	49.235	43.927
		31-40	56.921	58.086	57.834
		41-50	64.649	63.678	63.954
		51-60	68.642	66.034	66.686
		+60	71.000	76.866	75.693
		Total Manager		61.006	60.613
	Leader	21-30	37.263	36.628	36.787
		31-40	40.197	41.420	41.070
		41-50	43.653	44.653	44.341
		51-60	43.086	46.918	45.896
		+60	50.725	49.750	50.075
Total Leader			41.256	42.268	41.974
Staff	-20	0	15.000	15.000	
	21-30	22.096	20.607	20.962	
	31-40	24.119	25.701	25.240	
	41-50	25.041	29.786	28.145	
	51-60	25.662	32.981	30.531	
	+60	34.305	37.086	35.974	
	Total Staff		23.445	23.634	23.584
TOTAL ESPAÑA		30.216	32.453	31.849	

Distribución del salario por país (€)		FY18	ITALIA		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
ITALIA	Partner	41-50	0	120.000	120.000
	Total Partner		0	120.000	120.000
	Director	31-40	85.000	75.228	76.857
		41-50	84.872	84.632	84.656
		51-60	0	183.000	183.000
	Total Director		84.936	103.879	101.985
	Executive Director	51-60	96.500	0	96.500
	Total Executive Director		96.500	0	96.500
	Manager	31-40	62.288	57.279	57.807
		41-50	61.500	60.730	60.848
		51-60	0	67.000	67.000
	Total Manager		61.894	58.923	59.283
	Leader	21-30	37.000	37.271	37.232
		31-40	39.332	39.823	39.703
		41-50	43.089	44.146	43.909
		51-60	0	51.333	51.333
	Total Leader		40.121	40.841	40.677
	Staff	21-30	25.921	26.066	26.028
		31-40	27.742	28.804	28.484
		41-50	30.701	34.090	33.020
51-60		0	30.778	30.778	
Total Staff		26.843	27.374	27.227	
TOTAL ITALIA			32.379	36.441	35.430

Distribución del salario por país (€)		FY18	LUXEMBURGO			
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2				
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	
LUXEMBURGO	Executive Director	51-60	0	154.774	154.774	
	Total Executive Director		0	154.774	154.774	
	Director	31-40	0	146.784	146.784	
	Total Director		0	146.784	146.784	
	Manager	41-50	0	108.855	108.855	
	Total Manager		0	108.855	108.855	
	Leader	31-40	0	69.502	69.502	
	Total Leader		0	69.502	69.502	
	Staff		21-30	0	66.000	66.000
			31-40	57.567	55.031	55.519
			41-50	55.695	63.268	62.510
			51-60	0	47.428	47.428
			+60	0	49.200	49.200
	Total Staff			57.032	58.347	58.173
TOTAL LUXEMBURGO			57.032	63.399	62.631	

Distribución del salario por país (€)		FY18	MÉXICO		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MÉXICO	Partner	41-50	0	143.939	143.939
		+60	0	237.193	237.193
	Total Partner		0	175.024	175.024
	Director	31-40	64.731	86.386	83.292
		41-50	82.819	99.280	95.406
		51-60	0	87.063	87.063
	Total Director		79.201	93.511	91.044
	Manager	31-40	48.459	50.377	49.861
		41-50	55.551	47.815	49.749
		51-60	0	42.419	42.419
	Total Manager		49.346	49.394	49.382
	Leader	21-30	24.287	24.394	24.364
		31-40	26.490	27.717	27.241
		41-50	27.710	31.402	30.274
		51-60	21.169	32.048	28.422
	Total Leader		26.202	27.760	27.209
	Staff	21-30	11.269	11.616	11.508
		31-40	13.022	16.189	14.767
		41-50	15.836	15.217	15.459
		51-60	12.583	17.790	16.488
		+60	0	23.248	23.248
	Total Staff		12.247	13.288	12.923
	TOTAL MÉXICO			20.319	25.869

Distribución del salario por país (€)		FY18	PERÚ		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			GRI 405-2		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PERÚ	Partner	51-60	0	214.008	214.008
	Total Partner		0	214.008	214.008
	Director	31-40	0	109.682	109.682
		41-50	85.068	110.493	106.861
		51-60	93.629	113.936	109.874
		Total Director		89.348	111.245
	Manager	31-40	57.822	71.419	68.220
		41-50	63.332	68.691	67.582
		51-60	96.304	66.513	72.471
		+60	0	81.064	81.064
		Total Manager		64.326	69.645
	Leader	21-30	28.324	33.803	31.869
		31-40	33.867	36.207	35.477
		41-50	34.471	38.447	37.541
		51-60	31.108	41.239	39.213
		+60	0	39.725	39.725
		Total Leader		33.581	36.827
	Staff	-20	3.732	0	3.732
		21-30	8.330	10.539	9.872
		31-40	12.904	16.632	15.651
		41-50	15.350	18.474	17.819
		51-60	17.167	20.579	20.134
		+60	24.076	17.512	18.450
Total Staff			10.172	13.345	12.453
TOTAL PERÚ			13.681	17.685	16.564

Distribución del salario por país (€)		FY18	PORTUGAL		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PORTUGAL	Partner	41-50	0	117.800	117.800
		+60	0	131.536	131.536
	Total Partner		0	120.089	120.089
	Director	31-40	0	73.000	73.000
		41-50	78.473	84.257	82.680
		51-60	0	90.000	90.000
	Total Director		78.473	81.922	81.232
	Manager	31-40	56.230	59.952	59.021
		41-50	52.670	61.863	58.798
		51-60	0	65.000	65.000
	Total Manager		54.895	60.702	59.154
	Leader	21-30	29.600	31.428	30.655
		31-40	34.855	36.719	36.165
		41-50	39.582	41.053	40.843
		51-60	47.000	35.500	38.375
	Total Leader		34.598	37.475	36.692
	Staff	21-30	18.144	17.438	17.726
		31-40	18.989	22.962	21.701
		41-50	16.717	24.681	22.026
		51-60	0	24.701	24.701
		+60	0	17.150	17.150
	Total Staff		18.296	19.465	19.026
	TOTAL PORTUGAL			22.682	27.819

Distribución del salario por país (€)		FY18	REINO UNIDO		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			GRI 405-2		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
REINO UNIDO	Partner	41-50	0	221.209	221.209
	Total Partner		0	221.209	221.209
	Director	31-40	160.086	154.847	156.156
		41-50	145.533	159.918	158.479
	Total Director		152.809	158.650	157.815
	Manager	31-40	130.979	109.638	111.060
		41-50	126.613	117.028	119.424
		51-60	0	122.247	122.247
	Total Manager		128.069	112.799	114.632
	Leader	21-30	65.393	69.167	68.034
		31-40	76.946	80.006	79.227
		41-50	87.931	75.586	78.878
		51-60	106.239	75.855	83.451
		+60	0	58.745	58.745
	Total Leader		79.897	77.141	77.846
	Staff	21-30	40.634	48.487	45.963
		31-40	49.227	60.759	55.954
		41-50	48.540	63.744	60.439
		51-60	41.457	60.484	55.295
		+60	0	62.095	62.095
Total Staff		44.914	55.382	51.892	
TOTAL REINO UNIDO			59.345	77.211	72.220

Distribución del salario por país (€)		FY18	EEUU		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2			
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
EEUU	Partner	41-50	264.867	272.224	270.385
		51-60	0	309.012	309.012
	Total Partner		264.867	281.421	278.110
	Director	31-40	0	145.677	145.677
		41-50	0	220.723	220.723
		51-60	0	264.867	264.867
	Total Director		0	212.997	212.997
	Manager	31-40	0	147.443	147.443
		41-50	117.301	159.980	138.640
		51-60	0	165.983	165.983
	Total Manager		117.301	155.212	147.630
	Leader	21-30	0	95.352	95.352
		31-40	110.361	108.613	108.730
		41-50	114.776	122.340	121.080
	Total Leader		112.568	111.382	111.490
	Staff	21-30	55.678	55.810	55.768
		31-40	82.722	73.564	75.974
		41-50	71.442	83.737	80.530
		51-60	77.253	118.013	111.220
		+60	0	82.780	82.780
Total Staff		71.377	78.078	76.336	
TOTAL EEUU			82.103	100.037	96.081

Distribución del salario por país (€)		FY18	MARRUECOS		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			GRI 405-2		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
MARRUECOS	Director	51-60	0	85.331	85.331
	Total Director		0	85.331	85.331
	Leader	31-40	0	26.544	26.544
		41-50	36.431	30.182	32.682
	Total Leader		36.431	29.273	31.659
	Staff	21-30	6.871	7.695	7.255
		31-40	15.576	17.884	17.198
		41-50	0	26.577	26.577
		Total Staff		8.786	12.347
	TOTAL MARRUECOS		9.850	14.479	12.439

Distribución del salario por país (€)		FY18	ANDORRA		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			GRI 405-2		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	Femenino	Masculino	Total
ANDORRA	Manager	41-50	0	56.430	56.430
	Total Manager		0	56.430	56.430
	Leader	31-40	40.500	38.377	39.226
		41-50	40.560	56.000	48.280
	Total Leader		40.520	42.783	41.813
	Staff	21-30	28.000	22.597	23.369
		31-40	24.000	31.515	30.262
		41-50	0	39.667	39.667
		51-60	0	28.248	28.248
	Total Staff		26.000	29.360	28.965
TOTAL ANDORRA		34.712	33.398	33.661	

Distribución del salario por país (€)		FY18	PAÍSES BAJOS		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			GRI 405-2		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PAÍSES BAJOS	Director	41-50	141.000	168.000	154.500
	Total Director		141.000	168.000	154.500
	Manager	41-50	0	92.000	92.000
		51-60	0	98.000	98.000
	Total Manager		0	95.000	95.000
	Leader	31-40	69.912	67.250	68.137
		41-50	71.833	87.000	75.625
		51-60	0	70.000	70.000
	Total Leader		71.353	72.875	72.114
	Staff	21-30	36.000	36.918	36.735
31-40		57.076	57.073	57.074	
Total Staff		50.051	46.995	47.829	
TOTAL PAÍSES BAJOS			72.070	68.364	69.653

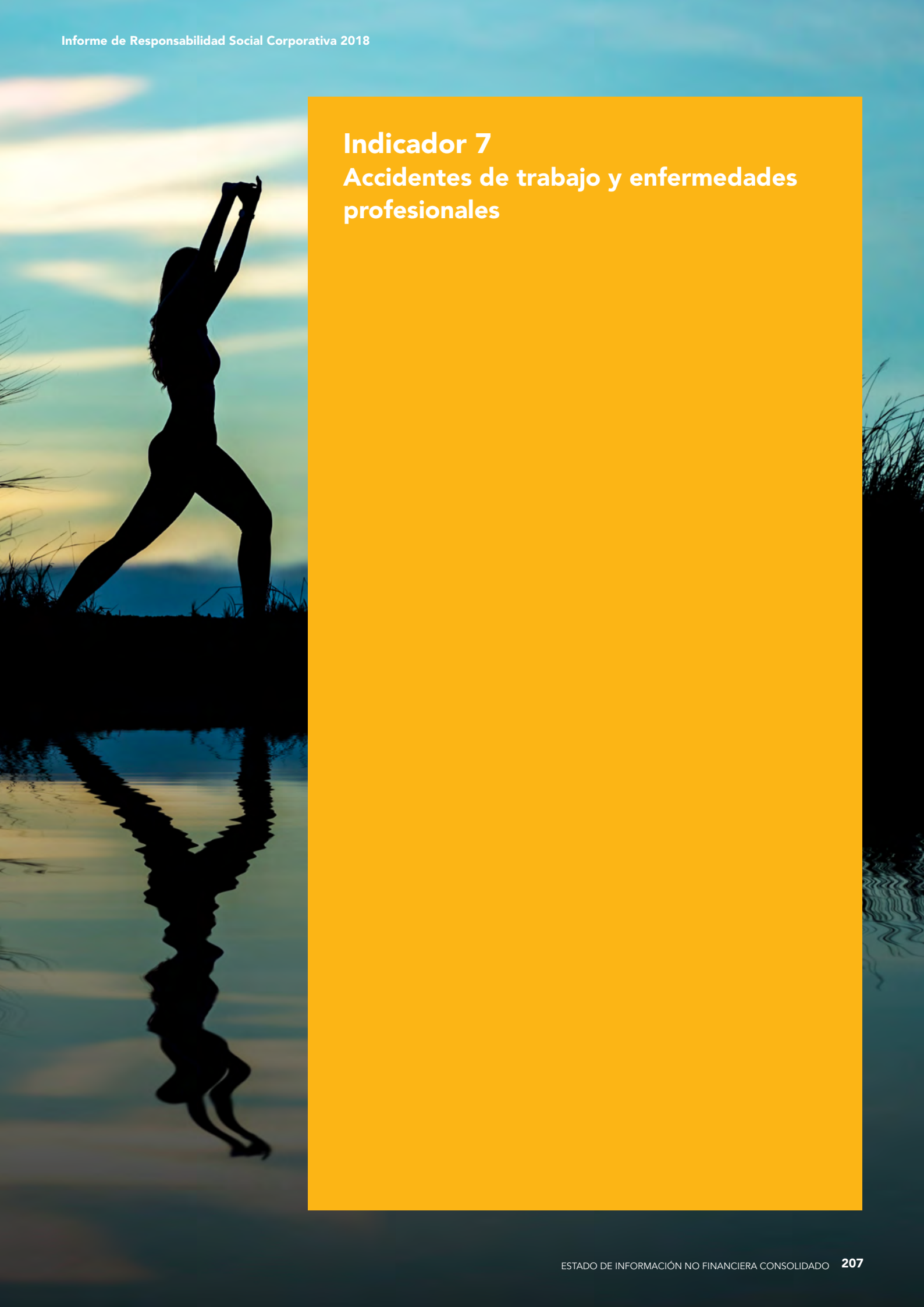
Distribución del salario por país (€)		FY18	FRANCIA		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			GRI 405-2		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
FRANCIA	Leader	21-30	0	62.000	62.000
		41-50	0	61.200	61.200
		51-60	0	60.000	60.000
	Total Leader		0	61.143	61.143
	Staff	31-40	0	53.667	53.667
		41-50	0	55.000	55.000
Total Staff		0	54.200	54.200	
TOTAL FRANCIA			0	58.250	58.250

Distribución del salario por país (€)			TOTAL		
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			GRI 405-2		
PAÍS	CATEGORÍA	GRUPO ETÁREO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
TOTAL GENERAL			25.139	29.222	28.096

Indicador 6 Número de horas de formación por categoría



Número de horas de formación (nº)							FY2018		TOTAL	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo							GRI 404-1			
HORAS DE FORMACIÓN	SEXO	PARTNER	EXECUTIVE DIRECTOR	DIRECTOR	MANAGER	LEADER	STAFF	TOTAL PAÍS/SEXO	TOTAL PAÍS/SEXO	
ESPAÑA	H	1.110	496	2.857	11.303	59.829	210.935	286.530	390.380	
	M	125	140	600	4.421	24.221	74.343	103.850		
ANDORRA	H				53	32	68	153	189	
	M					20	16	36		
ARGENTINA	H	6	8	23	81	513	2.118	2.749	3.862	
	M	1		2	49	131	930	1.113		
BÉLGICA	H			15	213	172	308	708	1.254	
	M				11	137	398	546		
BRASIL	H	15	11	203	507	3.718	38.163	42.617	54.950	
	M		4	77	218	1.904	10.130	12.333		
CHILE	H	6		58	176	630	3.091	3.961	4.455	
	M			3	27	113	351	494		
COLOMBIA	H	35		273	589	2.636	12.842	16.375	24.756	
	M			38	128	1.696	6.519	8.381		
EE.UU.	H	4		8	12	45	183	252	375	
	M	1			2	8	112	123		
FRANCIA	H					35	9	44	44	
ITALIA	H	37		121	267	1.646	3.421	5.492	7.140	
	M		32	1	64	427	1.124	1.648		
LUXEMBURGO	H		1	2	56	3	47	109	115	
	M						6	6		
MARRUECOS	H			1		10	399	410	654	
	M						244	244		
MÉXICO	H	6		77	99	667	1.335	2.184	3.121	
	M			11	39	361	526	937		
PAÍSES BAJOS	H				6	11	80	97	161	
	M			24		22	18	64		
PERÚ	H			324	2.606	7.417	25.886	36.233	50.158	
	M			21	719	3.326	9.859	13.925		
PORTUGAL	H	24		100	355	3.188	8.309	11.976	17.583	
	M			78	261	1.183	4.085	5.607		
REINO UNIDO	H	23		180	532	915	1.414	3.064	4.455	
	M			10	9	471	901	1.391		
TOTAL GENERAL		1.393	692	5.107	22.803	115.487	418.170		563.652	



Indicador 7

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (n°)	FY2018	TOTAL
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (n°)		GRI 403-2, 403-3

(*) El alcance de los datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no incluye los países de Andorra y Marruecos. 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) relaciona el número de accidentes con el número medio de trabajadores expuestos al riesgo.
 $IF = (N^{\circ} \text{ accidentes} / N^{\circ} \text{ trabajadores}) * 1000 \text{ trabajadores}$

El Índice de Gravedad (IG) relaciona el tiempo no trabajado a consecuencia de accidentes de trabajo, con el tiempo trabajado por los trabajadores expuestos al riesgo. $IG = (N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}) * 1000 \text{ horas trabajadas}$

En el caso de España no se han incluido los accidentes in itinere. El índice de gravedad sólo incluye los países de los que se dispone información sobre la duración de las bajas.

PAÍS	ACCIDENTES		TOTAL ACCIDENTES	IF		IG		ENFERMEDAD PROFESIONAL		TOTAL ENFER. PROFESIONAL
	M	H		M	H	M	H	M	H	
ESPAÑA	9	8	17	0,47	1,50	0,01	0,01	0	0	0
EUROPA										
PORTUGAL	2	2	4	3,44	1,80	0,14	0,07	0	0	0
REINO UNIDO	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4
BENELUX	3	1	4	21,67	3,15	0	0	0	0	0
ITALIA	3	0	3	8,04	0	0	0	0	0	0
ANDORRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AMÉRICA										
BRASIL	1	2	3	0,79	0,55	0	0	5	8	13
COLOMBIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MÉXICO	0	1	1	0	1,15	0	0,03	0	0	0
PERÚ	1	1	2	0,62	0,24	0,01	0,001	0	0	0
CHILE	0	2	2	0	0,67	0	0,01	0	0	0
ARGENTINA	2	2	4	11,11	2,49	-	0	0	0	0
EEUU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ÁFRICA										
MARRUECOS*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*Sin datos

Indicador 8

Generación de residuos en la organización separados por clases

Control de residuos (t)	FY2018	TOTAL
Generación de residuos en la organización separados por clases (t) (*) Incluye las oficinas de Madrid (Manoteras 52 y NOVUS), Sevilla Torre Pelli, Reino Unido y EEUU.		GRI 103-2, 301-1,2,3, 303-3, 306-1,2,3
Global No Peligrosos		41,01
Global Peligrosos		0,14

Indicador 9

Emisiones de GEI

Emisiones de GEI (t CO2 eq.)	FY2018	TOTAL
------------------------------	--------	-------

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de la organización en toneladas de dióxido de carbono equivalente verificadas según UNE-EN-ISO 14064-3. Para su cálculo se han obtenido los datos de factores de emisión de fuentes contrastadas.

(*) Incluye las oficinas de toda España

GRI 305-3	Global*	10.526
Alcance 1		82
	Gases refrigerantes**	82
Alcance 2		2.203
	Consumo de electricidad	2.203
Alcance 3		8.241
	Viajes de negocios de transporte terrestre	1.377
	Viajes de negocios de transporte aéreo	6.357
	Viajes de negocios de transporte ferroviario	507

Indicador 10

Consumo de materias primas

Consumo de materias primas (Tn)	FY2018	TOTAL
---------------------------------	--------	-------

Consumo de los materiales más relevantes para la compañía y medidas para mejorar la eficiencia en su uso.

(*) Incluye las oficinas de toda España, Portugal, Chile y EEUU.

GRI 301-1, 2, 3	Global consumo de papel	47,84
-----------------	-------------------------	-------

Indicador 11

Consumo e intensidad energética de fuente no renovable

Consumo de energía (kWh) de fuente no renovable	FY2018	TOTAL
---	--------	-------

Consumo de energía eléctrica de las distintas instalaciones de everis obtenidos de las facturas emitidas por las empresas comercializadoras de electricidad.

(*) Incluye las oficinas de toda España, Reino Unido y Chile.

GRI 302-1	Global	8.262.421
------------------	---------------	------------------

Intensidad energética (kWh/m2)	FY2018	TOTAL
--------------------------------	--------	-------

Consumo de energía eléctrica de fuente no renovable por metro cuadrado de oficina. El ratio abarca consumo energético dentro de la organización (no existen consumos de otros combustibles fósiles).

(*) Incluye solo las oficinas de toda España.

GRI 302-3	Intensidad energética	120,91
------------------	------------------------------	---------------

Anexo 4

Contenidos del Estado de Información No Financiera Ley 11/2018 / Indicadores GRI

	CONTENIDO DE LA LEY 11/2018	STANDARD GRI	PÁGINA / REFERENCIA
MODELO DE NEGOCIO	DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO DEL GRUPO		
	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá 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.	102-2, 102-4, 102-6, 102-7, 102-10, 102-15	0. Introducción 1.1 Modelo de negocio 2.4 Gestión de riesgos 6.1 Política Ambiental
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.	103-3, 102-29, 102-30, 102-31	2.3 Políticas de control
PRINCIPALES RIESGOS	PRINCIPALES RIESGOS RELACIONADOS CON ESAS 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.	102-11, 102-15.	2.4 Gestión de riesgos
INFORMACIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE	GENERAL		
	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	102-15, 102-29, 102-31	6.1 Política Medioambiental: Nuestro Marco de Referencia
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	102-11, 102-29 y 102-30	6.2 Sistema de Gestión Ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	102-29	6.2 Sistema de Gestión Ambiental
	Aplicación del principio de precaución.	102-11	6.2 Sistema de Gestión Ambiental
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	307-1	6.2 Sistema de Gestión Ambiental

	CONTENIDO DE LA LEY 11/2018	STANDARD GRI	PÁGINA / REFERENCIA
INFORMACIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE	CONTAMINACIÓN		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO2 que afectan gravemente al medio ambiente.	103-2, 302-4, 302-5, 305-5, 305-7	6.6. Contaminación atmosférica incluyendo ruido y contaminación lumínica 6.4. Estrategia de cambio climático
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de cualquier forma de contaminación atmosférica (incluido ruido y contaminación lumínica)	416-1	6.6. Contaminación atmosférica incluyendo 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.	103-2, 301-1, 301-2, 301-3, 303-3, 306-1, 306-2, 306-3	6.3. Buenas prácticas ambientales
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	307-1	No aplica
	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
	Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1, 303-2, 303-3	6.5. Consumo sostenible de recursos
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1, 301-2, 301-3	6.5. Consumo sostenible de recursos
	Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	6.5. Consumo sostenible de recursos
	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	6.4. Estrategia de cambio climático
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	102-15, 103-2, 201-2, 305-5	6.4. 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.	103-2	6.4. Estrategia de cambio climático

	CONTENIDO DE LA LEY 11/2018	STANDARD GRI	PÁGINA / REFERENCIA
INFORMACIÓN SOBRE MEDIO AMBIENTE	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	304-1	6.7. Biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas.	304-1	6.7. Biodiversidad
INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL	EMPLEO		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	102-7, 102-8, 405-1	4.1. Empleo
	Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.	102-8	4.1. Empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	4.1. Empleo
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	4.1. Empleo
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	405-2	4.1. Empleo
	Brecha salarial.	405-2	4.1. Empleo
	Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		4.1. Empleo
	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.	102-35, 102-36, 201-3	4.1. Empleo
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	402-1, 402-2	4.1. Empleo
	Empleados con discapacidad	405-1	4.4. Igualdad 4.9. Accesibilidad y discapacidad
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
	Organización del tiempo de trabajo	102-8	4.2. Organización del trabajo
	Número de horas de absentismo	403-2	4.2. Organización del trabajo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de los progenitores	401-3	4.3. Medidas de conciliación

	CONTENIDO DE LA LEY 11/2018	STANDARD GRI	PÁGINA / REFERENCIA
INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL	SALUD Y SEGURIDAD		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-2	4.7.Salud y seguridad
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.	403-2, 403-3	4.7.Salud y seguridad
	RELACIONES SOCIALES		
	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)	403-1	4.8.Diálogo social
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	4.8.Diálogo social
	Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo)	403-1, 403-4	4.8.Diálogo social
	FORMACIÓN		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	4.6. Gestión del talento
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	4.6. Gestión del talento
	ACCESIBILIDAD		
	Accesibilidad universal de las personas	103-2	4.9. Accesibilidad y discapacidad
	IGUALDAD		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103-2	4.4. Igualdad
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).	103-2	4.4. Igualdad
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	103-2, 404-2	4.1 Empleo 4.4. Igualdad 4.6. Gestión del talento
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	103-2	4.5.Prevencción del acoso
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, integración protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	103-2	4.4. Igualdad y 4.5.Prevencción del acoso
	Protocolos contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103-2, 406-1	4.4. Igualdad y 4.5.Prevencción del acoso

CONTENIDO DE LA LEY 11/2018	STANDARD GRI	PÁGINA / REFERENCIA	
INFORMACIÓN SOBRE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS			
INFORMACIÓN SOBRE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	414-2	7.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de dchos.H.
	Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	410-1, 412-1	7.2 Prevención de los riesgos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	102-17, 419-1, 411-1	7.2 Prevención de los riesgos
	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	103-2	7.2 Prevención de los riesgos
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA LUCHA CONTRA EL SOBORNO			
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA LUCHA CONTRA EL SOBORNO	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-2	2.3 Políticas de control
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	103-2	2.3 Políticas de control
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	103-2	2.3 Políticas de control
LAS RELACIONES MANTENIDAS CON LOS ACTORES DE LA COMUNIDADES LOCALES Y LAS MODALIDADES DE DIÁLOGO CON ESTOS			
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, poblaciones locales y el territorio	203-1, 204-1	5. Impacto sobre la sociedad
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	102-43	5.2 Compromiso social
	Las acciones de asociación o patrocinio	102-13, 203-1	5.3 Actividades, colaboraciones, patrocinios, premios y acciones sociales

	CONTENIDO DE LA LEY 11/2018	STANDARD GRI	PÁGINA / REFERENCIA
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
	Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103-3	5.5 Proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	102-9, 308-1, 308-2, 407-1, 409-1, 414-2	5.5 Proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de las mismas	308-1, 308-2,	5.6 Sistemas de supervisión y auditorías
	CONSUMIDORES		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	5.5 Proveedores
	Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	416-1	5.4 Clientes
	INFORMACIÓN FISCAL		
	Los beneficios obtenidos país por país		3.1 Beneficios obtenidos por país
	Los impuestos sobre beneficios pagados		3.2 Impuestos sobre beneficios pagados
Las subvenciones públicas recibidas	201-4	3.3 subvenciones públicas recibidas	

Anexo 5

Informe de Verificación Independiente



Declaración de Verificación de AENOR para everis Spain, S.L.U.

**relativa al estado de información no financiera consolidado
conforme a la Ley 11/2018 correspondiente al ejercicio anual
finalizado el 31 de marzo de 2019**

EXPEDIENTE: 2000/0355/VNOF/01

everis Spain, S.L.U. y sociedades del estado consolidado (en adelante la compañía) ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado del estado de información no financiera (en adelante EINF), conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica 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 (en adelante, la Ley 11/2018), para el periodo de verificación de sus actividades, ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019, incluidas en el EINF de fecha aprobación 30 de junio de 2019, el cual es parte de esta Declaración.

AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación al ser un prestador independiente de servicios de verificación.

En este sentido, AENOR ha realizado la presente verificación bajo los principios de integridad, independencia, ética, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional que se exigen en base a las acreditaciones que dispone, dentro de los ámbitos de aplicación generales de las Normas ISO/IEC 17021-1:2015 e ISO 14065, y particulares, como la Acreditación otorgada por la Convención de Naciones Unidas para el Cambio Climático (UNFCCC) para verificación y validación de proyectos de Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL).

AENOR, tal y como requiere la citada Ley, declara que no ha participado en procesos anteriores a la verificación del EINF.

AENOR

Datos de la organización: **everis Spain, S.L.U.**

con domicilio social en: Avenida de Manoteras, 52 – 28050 MADRID

Representantes de la Organización a efectos de estado de la información no financiera: Antonio GÓMEZ JARILLO en cargo de SECRETARIO DEL CONSEJO.

everis Spain, S.L.U. tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de everis Spain, S.L.U. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF este libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Objetivo

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el estado de información no financiera de la organización mencionada, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Alcance de la Verificación

El EINF incluido en el "ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO FY18" consolidado de fecha aprobación 30 de junio de 2019 de **everis Spain, S.L.U.** y sociedades incluidas en los estados consolidados y relacionadas en el anexo de esta declaración.

Materialidad

Para la verificación se acordó considerar discrepancias materiales aquellas omisiones, distorsiones o errores que puedan ser cuantificados y resulten en una diferencia mayor al 5% con respecto al total declarado.

AENOR

Criterios

Los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar la verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.
- 2) Norma ISAE 3000 (revisada), relativa a encargos de aseguramientos distintos o de la revisión de la información financiera histórica
- 3) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente declaración.

Proceso de verificación realizado

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el estado de información no financiera y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada
- Complimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido

AENOR

Conclusión

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en el "ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO FY18" consolidado de fecha aprobación 30 de junio de 2019, y para el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019, no proporcione información fiel del desempeño de **everis Spain, S.L.U.** en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

En Madrid a 31 de julio de 2019



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

AENOR

ANEXO

RELACION DE SOCIEDADES INCLUIDAS EN EL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

Everis Spain, S.L.U.
Everis Chile, S.A.
Everis Brasil Consultoría de negocios e Tecnologia de informação, Ltda
Everis Argentina, S.A.
Everis Portugal, S.A.
Everis México, S.R.L. de C.V.
Everis Italia, S.p.a.
Everis Colombia, Ltda
Everis Centers Group, S.L.U.
Everis BPO, S.L.U.
Everis Polonia, S.p. zoo
Everis Initiatives, S.L.U.
Everis Centers, S.L.U.
Everis Centers Chile, Ltda
Everis Training Chile, Ltda.
Everis BPO Servicios Profesionales Técnicos y Tecnológicos Chile, Ltda.
Everis Perú S.A.C.
Everis BPO México SRL de CV
Everis Ingeniería, S.L.U.
NTTData Brasil Consultoría Em.T.I. & Soluções, LTDA
Everis BPO Perú, S.A.C.
Everis BPO Colombia, Ltda.
Everis Aragón, S.L.U.
Everis consultancy Limited
Fit inversión en talento, S.A.U.
BPxnet Limited
Everis USA, Inc.
Everis Aeroespacial y Defensa, S.L.U.
Everis Mobile, S.L.U.,
Everpross, S.L.U.
Cetel Ingeniería de Sistemas, S.L.U.
Everis Panamá Inc.
I-Deals Innovation & Technology Venturing Services, S.L.
Everis South Africa Limited
Everis Centers Latam Limitada
EVERIS INFRASTRUCTURES ENGINEERING, S.L.U
EVERIS SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.L.U.
Everis, Outsourcing de Processos, Sociedade Unipessoal, Ltda.
EVERIS INFRASTRUCTURES OPERATIONS, S.L.U.
Arilion, S.L.U.
Everis Centers Morocco, S.A.R.L.
Everis Centers Group Portugal, Unipessoal, Ltda.
Everis Andorra Consulting IT Services, S.L.U.

AENOR

Everis Belgique, SPRL

Detalle de Participaciones en Sociedades Asociadas a 31 de marzo de 2019

Embention Sistemas Inteligentes, S.L.

Toro vehículos especiales y Sistemas, S.L.

Ingeniería y Sistemas de Información y Documentación, ISID, S.L.

New technologies global systems, S.L.

Herta Security, S.L.

Palo Biofarma, S.L.

Nettit Colaborative Payments, S.L.

PlayStark Games, S.L.

Licencias Proyectos Seguridad y Salud, S.L.

Oncostellae, SL.

Futuna Blue España, SL.

Iobuilders Blockchain Tech & Ventures, S.L.

Booboo Red de Optimización, S.L.

Bajas del perímetro durante el año fiscal 2018

Ibetor, S.L.

Azurebio, S.L.



an **NTT DATA** Company

- Andorra
- Argentina
- Bélgica
- Brasil
- Chile
- Colombia
- España
- Estados Unidos de América
- Francia
- Italia
- Luxemburgo
- Marruecos
- México
- Países Bajos
- Perú
- Portugal
- Reino Unido
- Suiza

everis.com
Consultoría, Transformación, Tecnología y Operaciones

