



Estado de Información No Financiera

Informe Anual integrado 2021

Informe de Gestión Consolidado

NWorld



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. SOBRE ESTE INFORME	3
2. INTRODUCCIÓN A LA COMPAÑÍA.....	4
3. PRINCIPALES KPIs	6
4. GOBIERNO CORPORATIVO	7
4.1 Descripción del modelo de negocio	7
4.2 Mercados en los que opera.....	9
4.3 Cultura y valores empresariales	10
4.4 Principales políticas	12
4.5 Estructura de gobierno.....	12
4.6 Estrategia y objetivos de la organización	13
4.7 Principales riesgos y su gestión	14
5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	15
5.1 Política medioambiental	15
5.2 Iniciativas contra el cambio climático	17
5.3 Fomento de las 3R: Reducir, Reutilizar, Reciclar	17
5.4 Uso sostenible de los recursos	17
6. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	18
6.1 Empleo de calidad	18
6.2 Organización del trabajo	21
6.3 Salud y seguridad	23
6.4 Relaciones sociales	24
6.5 Formación.....	25
6.6 Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	26
6.7 Igualdad de oportunidades	27
7. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	28
8. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	29



9. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	30
9.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	30
9.2 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	31
9.3 La Fundación Nfq.....	33
9.4 Subcontratación y proveedores	34
9.5 Clientes.....	35
10. ANEXO.....	38
10.1 Empresas pertenecientes a NWorld.....	38
10.2 Principio de materialidad	40
10.3 Indicadores sobre gobierno corporativo.....	40
10.4 Indicadores sobre cuestiones medioambientales.....	40
10.5 Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal	42
10.6 Información fiscal	53
11. ÍNDICE DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	55
12. ÍNDICE DE CORRESPONDENCIA CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	58
13. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE	59



1. SOBRE ESTE INFORME

En diciembre de 2018 entró en vigor la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio. Se trata de un texto que funde 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, Ley 11/2018). Esta última sustituye al Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

En cumplimiento de la Ley 11/2018, determinadas sociedades deben preparar un Estado de Información No Financiera (EINF) e incorporarlo al informe de gestión o a un informe separado, correspondiente al mismo ejercicio.

NWorld presenta por tercer año su EINF basado en la citada Ley y en el cual figuran algunos de los contenidos para la elaboración de memorias de sostenibilidad del estándar de reporte de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI) en su versión Standards.

Este EINF ha sido redactado en marzo de 2022. La información que en él se reporta se circunscribe al ejercicio fiscal 2021 (del 1 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021), si bien se hacen alusiones a datos de ejercicios anteriores con el objetivo de poder establecer un seguimiento de los indicadores y sus posibles tendencias.

Al final del informe se puede consultar un índice de los temas que exige la Ley 11/2018 y los contenidos del GRI y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y sus correspondencias con las páginas donde se informa sobre cada uno de ellos.

NWorld fomenta la participación de sus grupos de interés en los contenidos del EINF poniendo a su disposición un canal de comunicación para recoger sus comentarios, sugerencias y observaciones sobre los asuntos tratados en él o de otros que se consideren relevantes.

Así, se pueden enviar comentarios y dudas al respecto de este informe al [Canal Ético de NWorld](#), de cuyo responsable es el Comité de Gestión Integrado.



2. INTRODUCCIÓN A LA COMPAÑÍA

NWorld nació hace casi 12 años para ayudar al mundo financiero y de riesgo, siempre basándose en la materialidad financiera en proyectos de principio a fin, con un elevado componente tecnológico y de procesos, y atendiendo necesidades estratégicas de compañías no sólo financieras o de seguros.

Desde entonces, la compañía ha crecido orgánicamente hasta alcanzar una plantilla de más de 1.300 profesionales repartidos en cinco países, dando servicio a más de 130 clientes.

NWorld ofrece servicios e innovación *end to end* y mantiene relaciones a largo plazo con sus clientes, formando una parte más de su negocio y siendo reconocida por su profunda experiencia técnica y sectorial.

Una muestra de la aportación de valor de NWorld mediante capacidades técnicas y tecnológicas es The HIT, la nueva sede de la compañía en la ciudad de Logroño, actualmente en construcción, y que en 2024 será un centro de alto rendimiento tecnológico, donde se unen la visión especialista del negocio, el desarrollo de nuevas iniciativas empresariales con base en tecnologías disruptivas a través de la aceleradora de empresas y el desarrollo de talento.

La gestión avanzada de los procesos críticos de cualquier organización, independientemente de su ámbito de actividad, necesita un conocimiento profundo del negocio y también un extraordinario equipo de personas que puedan llevar a cabo esta labor con una visión clara de eficiencia y excelencia en la operativa.

Por esa razón, los empleados son el principal activo para NWorld. Su salud y seguridad han sido y siguen siendo de suma importancia. Mantenerla segura ha sido la prioridad número uno desde el inicio de la pandemia de COVID-19. Para ello se han utilizado tecnologías innovadoras, incluidas las últimas herramientas de colaboración, y se ha asegurado que los empleados pudieran seguir prestando servicios a los clientes de forma eficaz, segura y con apoyo a su salud y bienestar. Además, en tiempos tan complicados, NWorld no ha declarado ninguna situación de ERTE a causa de la pérdida de negocio provocada por la pandemia.

Asimismo y como no puede ser de otra manera, en 2021 se ha continuado ofreciendo una carrera brillante y atractiva para todos los empleados, basada en un empleo de calidad, meritocracia, reconocimiento, diversidad y respeto a la igualdad, y no discriminación por ninguna causa, y ofreciéndoles también la posibilidad de aportar parte de su tiempo a iniciativas solidarias mediante el voluntariado corporativo que realiza la Fundación Nfq.

En cuanto a su compromiso con el desarrollo sostenible, NWorld apoya los diez principios del Pacto Mundial referentes a los Derechos Humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, siendo intención de la compañía apoyar y desarrollar esos principios dentro de su esfera de influencia. NWorld se compromete a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de la compañía, así como a involucrarse en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible, comunicando claramente este compromiso a los grupos de interés y al público en general.

Sólo las organizaciones que sean capaces de integrar la sostenibilidad como activo del negocio serán las que lideren de verdad, puesto que podrán recorrer el camino que necesita el negocio



y su entorno de forma realmente escalable. En esa línea, NWorld ha desarrollado en 2021 su práctica en Sustainable Finance & ESG desde una visión de materialidad empresarial, ayudando a sus clientes a integrar la sostenibilidad en las dimensiones más cercanas al negocio de forma rentable y estratégica.

También durante este año se ha implementado un sistema de gestión de la calidad, medio ambiente, seguridad de la información, y compliance, basado en las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001 e ISO 19601, lo cual posiciona a NWorld como una compañía referente y comprometida con esos estándares de cumplimiento.

A pesar de los retos que han continuado en 2021 derivados de la situación de pandemia, NWorld ha conseguido muy buenos resultados, estando a la altura de las circunstancias cuando los clientes lo han necesitado y realizando grandes proyectos que han logrado brillantes resultados.

En 2022, NWorld va a seguir mejorando las relaciones con su leal base de clientes y creciendo mediante proyectos nuevos e innovadores en todas las áreas geográficas en las que opera. Y también continuará invirtiendo en la formación de su equipo y creando oportunidades para que nuestra éste aprenda, se desarrolle y construya su carrera.

A continuación se presenta el Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio fiscal 2021 de NWorld.

3. PRINCIPALES KPIs

NWorld tiene presencia global gracias a sus oficinas internacionales y centros NearShore.



+130
Clientes



+56 M€
Facturación



7,1 M€
Beneficios



+75 M€
Presupuesto 2022



+1.000
Empleados



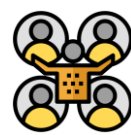
89%
Contratos
indefinidos



95%
Contratos a
jornada completa



+17.000
Horas de
formación



110
Voluntarios
Fundación Nfq



-73,4%
Reducción huella
CO₂ sobre 2020

4. GOBIERNO CORPORATIVO

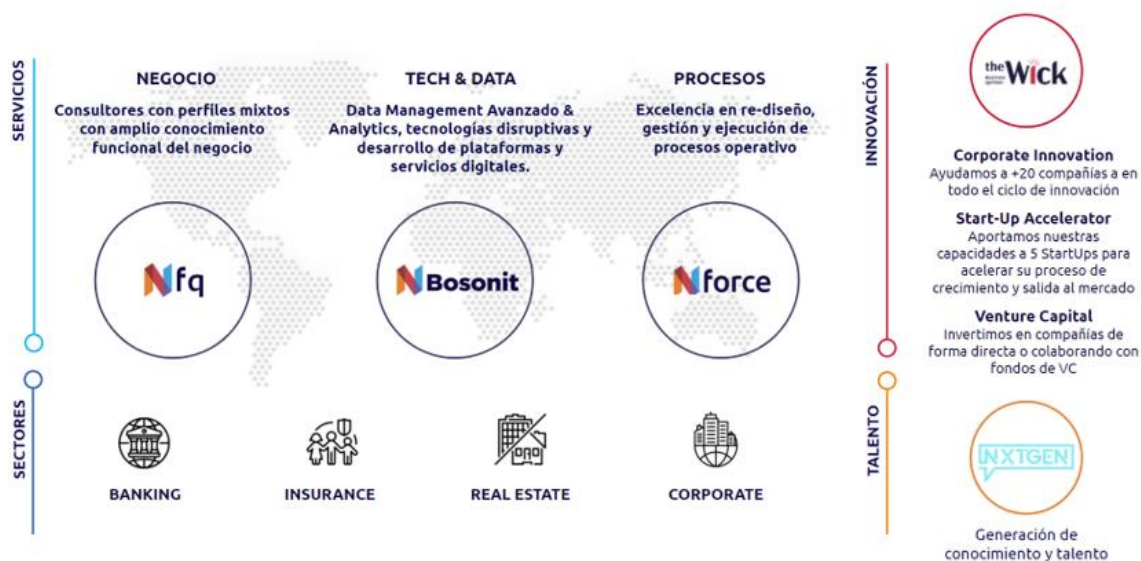
4.1 Descripción del modelo de negocio

El presente Estado de Información No Financiera relativo al año fiscal 2021 (del 1 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021) se refiere a las actividades del grupo de empresas que operan bajo la marca NWorld.

La empresa que actúa como matriz del grupo es N-WORLD, S.L. con CIF B-86833977, y el resto de empresas filiales de la anterior y sus correspondientes CIF se pueden consultar en el anexo de este informe.

NWorld representa hoy uno de los principales grupos empresariales independientes de capital 100% español y está formada por 3 marcas especializadas en proveer servicios profesionales de consultoría en cada uno de los eslabones de la nueva cadena de valor de la economía post digital (tecnología, datos, procesos y negocio), junto con un ecosistema compuesto por otras dos compañías de innovación y generación de conocimiento y talento.

La visión de NWorld es reinventar la forma de hacer consultoría basándose en la innovación, la especialización del conocimiento, la generación de talento y compromiso, y la complementariedad de capacidades, pudiendo prestar servicios *end to end* en diferentes sectores.



Líneas de servicios de NWorld

Nfq proporciona a sus clientes un nuevo modelo de consultoría donde el conocimiento especialista en las áreas de negocio, junto con las capacidades propias en tecnología y gestión integral de procesos, le permite cubrir partes completas de áreas clave de las organizaciones en sectores como el bancario, mercados de capital, seguros, real estate, industrias y corporates.



Entre estos servicios destacan:

- Estrategias y modelos de gestión orientados a generar y alinear información y embeber el valor del dato en el propio negocio como elemento base en la toma de decisiones.
- Servicios especializados en Sostenibilidad y Finanzas Sostenibles a través de acciones y servicios tangibles que pueden traducirse en objetivos y métricas orientados a la gestión.
- Asesoramiento en la adaptación de los negocios a la regulación, desde la visión de gestión hasta las implicaciones en procesos, operaciones y tecnología.
- Servicios de transformación de la función de *finance* de las compañías, complementando la función de control y *reporting* con función de generación de información y analítica.
- Modelos y soluciones de gestión activa de riesgos, apoyados en tecnologías emergentes y *data analytics*.
- Servicios de redefinición de procesos y eficiencia operativa.

Por su parte, Bosonit ofrece soluciones tecnológicas disruptivas como pilar principal para impulsar la transformación digital. Desde sus cuatro sedes en España provee servicios tecnológicos de última generación a clientes de todo el mundo gracias al modelo *NearShore*.

Bosonit es especialista en los siguientes servicios:

- Integración y modelización de sistemas de información, aplicando arquitecturas y gobernanza que permiten capitalizar los datos.
- Diseño, despliegue, securización e integración de arquitecturas basadas en *Big Data*, bajo soluciones *Cloud* y *On premise*.
- Visualización de datos '*business intelligence*', para convertir los datos en información y mejorar la toma de decisiones de negocio.
- Implantación de sistemas predictivos inteligentes a cada proceso, para descubrir, comprender y tomar decisiones valiosas para cada negocio.
- Despliegue de sistemas seguros con tecnología Blockchain, automatización de procesos con *software robots* y suministro a la industria de sistemas IOT.

Nforce tiene el propósito de cambiar la forma de definir y ejecutar los procesos críticos en las organizaciones, con especial foco en los servicios financieros y de seguros.

Concretamente, Nforce destaca en servicios de:

- Externalización de procesos completos u outsourcing selectivo.
- Refuerzo de *task force* con equipo especializado ante incrementos de actividad o contingencias.
- Refuerzo como complemento a proyectos de consultoría y cobertura de actividades específicas.

The Wick es un espacio de innovación abierta creado por el NWorld donde se unen todas las capacidades clave para hacer que un negocio explote todo su potencial.

Así, desde The Wick:



- Se apoya a emprendedores y *startups* a través de un modelo de acompañamiento completo y personalizado, desde la definición del negocio hasta la operación diaria y su internacionalización.
- Se colabora con empresas e instituciones para construir un verdadero ecosistema de innovación abierta y se desarrollan programas corporativos de innovación y *joint ventures* con corporaciones en diversos ámbitos de negocio.
- Se hace atractiva y ágil la inversión en innovación a través de los diferentes vehículos y modelos de inversión desarrollados con Fondos y terceras partes, y se monitorizan continuamente más de 200 iniciativas en el Observatorio de *Startups*.

Por último, Nxtgen es la apuesta de NWorld por reinventar la formación de los perfiles técnicos, partiendo de la amplia experiencia de los profesionales en proyectos reales de última generación en algunas de las empresas y corporaciones más importantes del mundo, con un enfoque práctico y orientado al mundo real.

Desde Nxtgen no sólo se brinda de las competencias necesarias a los alumnos en las tecnologías más punteras y demandadas del mercado sino que, gracias a su dinamismo a la hora de reorientar estas formaciones por los cambios de tendencia que se producen continuamente en el sector IT, se trabaja con compañías de prestigio dotadas de *software* y arquitecturas propias, diseñando formaciones específicas que capaciten a grandes grupos de trabajo a desenvolverse con soltura e independencia en su idiosincrasia de negocio.

4.2 Mercados en los que opera

NWorld tiene su sede empresarial en Madrid y opera en todo el territorio nacional de España a través de 8 oficinas, y en el extranjero con otras 4 oficinas en Estados Unidos, Brasil, México y Reino Unido. Esta presencia en múltiples geografías permite a la empresa un conocimiento local experto, así como una capacidad de ejecución presencial.

Esta es la distribución las oficinas de NWorld:

Oficinas en España:

Calle Claudio Coello nº 78, 4ª y 5ª planta, 28001 Madrid.

Calle O'Donnell nº 34, 1ª, 2ª, 3ª y 7ª planta, 28009 Madrid.

Avenida Gómez Luna, nº 25, 5º B2, 50009 Zaragoza.

Calle Roldán y Marín nº 10, 2ª planta, 23001 Jaén.

Calle Doctor Areilza nº 50, 1º izquierda, 48010 Bilbao.

Calle Portales nº 71, 2ª planta, 26001 Logroño.

Calle Calvo Sotelo nº 28-30, 26003 Logroño.

Calle Fausto Elhuyar nº 5-7, 26005 Logroño.



Oficinas internacionales:

Estados Unidos:

250 Park Avenue, 7th Floor, New York, New York, 10177.

Brasil:

Rua Gomes de Carvalho, 1629 3 andar, Vila Olímpia - 04547-006, São Paulo.

México:

Varsovia 36, Juárez, Ciudad de México, CDMX 06600, Ciudad de México.

Reino Unido:

10 Philpot Lane, EC3M 8AA, Londres.

4.3 Cultura y valores empresariales

Con una experiencia obtenida a lo largo de los años como socio de confianza para las empresas, NWorld siempre ha entendido la importancia de garantizar altos estándares de comportamiento ético en el sentido más amplio.

El Código Ético de NWorld es la guía adecuada, junto con las normas y procedimientos de trabajo establecidos, para garantizar una conducta correcta y que, en su consecuencia lógica, no se produzca ninguna irregularidad o incumplimiento en la empresa que pueda derivar en la comisión de delitos.

Este código constituye una guía para todos los empleados, colaboradores y proveedores de NWorld en su desempeño profesional en relación con su trabajo cotidiano, los recursos utilizados y el entorno empresarial en el que se desarrolla. También ofrece directrices que clarifican los principios básicos de toda gestión y las relaciones interpersonales con compañeros, colaboradores, proveedores, clientes, accionistas y en general cualquier persona con interés directo o indirecto en la actividad que desarrolla la empresa.

Las actuaciones de la empresa se basan siempre en el respeto de los valores corporativos, y los empleados basan su actuación en línea con principios de comportamiento respetuosos con la ética empresarial y con la profesionalidad, con el objetivo de que NWorld sea un referente en estos términos y sea así reconocida.

Los valores de NWorld y las personas que en ella trabajan hacen de la empresa un proyecto único y diferenciador, en el que se toman decisiones rápidas y se actúa de manera dinámica, innovadora, rigurosa y transparente.

Esos valores se resumen en:

- Especialización. El valor real proviene de un profundo conocimiento del negocio.
- Compromiso. Hacemos nuestros los objetivos de nuestros clientes.
- Cercanía. La confianza nos la ganamos trabajando codo con codo.



- Franqueza. Si no somos capaces de hacer algo al nivel de calidad esperado, lo decimos.

Esos valores se han recogido en el NWorld Manifiesto para hacerlos llegar a todo el mundo. Este manifiesto está compuesto por los siguientes 8 fundamentos que reflejan en parte lo que la empresa es y en parte lo que quiere ser:

- Sólo nos conformamos con reinventar la forma de hacer consultoría.
- Cliente: “Relación a largo plazo basada en la confianza”.
- Decidimos hacer menos cosas para hacerlas de forma excelente.
- *What you see is what you get* (somos gente genuina).
- Cumplimos... Sin excusas.
- Creemos en la autonomía personal y el sentido común.
- Trabajamos juntos. Crecemos juntos.
- Sabemos lo que es importante en la vida.

Este manifiesto está pensado para evolucionar y seguir creciendo con la organización y sin perder su esencia.

A su vez, los principios éticos que rigen en NWorld se basan en:

Calidad

NWorld escucha con atención a sus clientes para conocer con exactitud sus necesidades y proponer soluciones adecuadas. Se buscan activamente las ocasiones para mejorar los servicios y crear nuevas oportunidades de negocio que aumenten la satisfacción de los clientes. La empresa ajusta en todo momento su actuación a los principios de lealtad y buena fe con los grupos de interés con los que se relaciona.

Honestidad

Todos los empleados de NWorld se comprometen a declarar cualquier relación personal o profesional que pudiera generar un conflicto de interés en el desarrollo de sus funciones como empleados de la empresa, y no aceptan compensaciones o ventajas indebidas. NWorld no ofrece regalos, ni promete un trato de favor indebido a terceros, ya sean de carácter público o privado, con el fin de obtener una ventaja. Se evitan conductas contrarias a la libre competencia, o que supongan un acto de competencia desleal.

Respeto e Igualdad

NWorld respeta la dignidad y la intimidad, evitando cualquier conducta que intimide u ofenda los derechos fundamentales de las personas, y potencia el respeto y la confianza entre ellas. Es apreciada la diversidad en opiniones, formación y cultura como fuente de conocimiento y ventaja competitiva.

Preservación y protección del medio ambiente

La preservación y protección del medio ambiente es un compromiso de NWorld, por ello, la empresa se compromete activa y responsablemente con su conservación, respetando las exigencias legales e intentando reducir, en la medida de lo posible, el impacto medioambiental de sus actividades.



Integridad y Confidencialidad

Como norma general se considera que toda la información obtenida como consecuencia de la relación profesional con clientes es de carácter confidencial, evitando revelar dicha información, personal o comercial en conversaciones públicas o informales con terceros. De igual manera, la empresa se abstiene de proporcionar, interna o externamente, datos confidenciales sobre las personas y/o las actividades desarrolladas.

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa

NWorld forma parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Para garantizar su fiel compromiso con el Pacto, se establecen medidas prácticas en el seno de la empresa sobre cuatro áreas: los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

4.4 Principales políticas

NWorld dispone de un marco de control cuyo fin es proporcionar una seguridad razonable para la consecución de los objetivos establecidos, aportando valor y un nivel de garantías adecuado a los diferentes grupos de interés. Este marco de control se articula a través de una normativa interna basada en políticas, procedimientos y manuales.

Todos los miembros de la empresa deben conocer la existencia de esa normativa y necesariamente cumplir aquellos aspectos que afectan a su trabajo diario.

Algunas de las principales políticas de NWorld, relacionadas con aspectos incluidos en el presente informe y que se desarrollan durante el mismo, son las siguientes:

- Código Ético.
- Política de Compliance.
- Política de Seguridad de información.
- Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.
- Política de Calidad y Medioambiente.
- Política de Anticorrupción.
- Política de Estándares Laborales.

4.5 Estructura de gobierno

El Consejo de Administración de NWorld está compuesto por los siguientes administradores solidarios:

- Benito Álvarez Fernández.
- Luís Alberto Moreno Martín Portugués.
- David Martín López.

La Dirección de NWorld se compone de un Comité de Dirección compuesto, a su vez, por el Comité Directivo y el Comité Directivo Ejecutivo. El Comité Directivo está formado por los socios de la organización. Por su parte, el Comité Ejecutivo está formado por los managers y el personal directivo.

El Comité Directivo de la empresa está compuesto por los siguientes socios:

- Benito Álvarez Fernández.
- David Martín López.
- David González Pindado.
- Gregorio Gonzalo Moreno.
- Laura Aspas Brianso.
- José Manuel Bruzos.
- José Alberto de Luca.
- Luís Alberto Moreno Martín-Portugués.
- Lorenzo Viñas Hevia.
- Leandro Gómez Pardo.

4.6 Estrategia y objetivos de la organización

El mundo empresarial, en general, ha hecho un gran esfuerzo en los últimos años para retener a los clientes, adaptar sus procesos al teletrabajo, evolucionar sus servicios en tiempo récord y seguir desarrollando y manteniendo el talento. Aquellas empresas que han continuado invirtiendo en su *core business* pueden afrontar de forma más optimista escenarios tanto de repunte como de estancamiento, porque esas organizaciones son más resilientes y flexibles.

En cualquiera de esos dos escenarios, la visión de NWorld es la misma: ayudar a los clientes siendo una parte más de su negocio y aportando valor a nivel nuclear, porque hacer cada vez más eficientes partes de sus procesos redunda en grandes beneficios en el medio plazo para el negocio.

El año 2021 ha supuesto un periodo de retos derivados principalmente de la pandemia de COVID-19 y todo lo que ello supone. Aún con ello, NWorld no declaró ninguna situación de ERTE a causa de la pérdida de negocio provocada por la pandemia. En cuanto a la gestión de la empresa, se ha implementado un sistema de gestión de la calidad, medio ambiente, seguridad de la información, y compliance, basado en las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001 e ISO 19601, respectivamente, y que ya han sido certificadas o se certificarán durante el año fiscal 2022.

Por lo que respecta a los próximos años, se detectan 3 grandes áreas de trabajo en cuanto a temas estratégicos. La primera de ellas es la integración real de las capacidades tecnológicas en el negocio, no solo como herramienta sino como activo del negocio. En segundo lugar, la apuesta por las personas, en su formación y su puesta en valor, porque son quienes realmente llevan adelante las organizaciones, reteniendo el talento existente y generando nuevo talento competitivo. Las personas siguen siendo el centro de todo, tanto desde el lado del negocio, ya que las empresas que tienen una orientación real a sus clientes son las que se ganan su confianza y afrontan mejor cualquier contexto, como por el lado de la organización, puesto que las personas son y serán siempre el motor del cambio y la cohesión de la empresa. Y, por último, lograr organizaciones más flexibles en las que el *core* del negocio ocupe mayor parte, y su operación sea eficiente, sabiendo aprovechar las oportunidades que la tecnología pone a su disposición.



El plan estratégico de NWorld definido para 2024 persigue lograr un crecimiento de la empresa al doble de lo que es 2021, de manera ordenada, escalable y sostenible y basándose en tres pilares principales:

- En el negocio *core*, participando en iniciativas globales y relevantes que cubran todas las capacidades que existen en NWorld.
- Evolucionando el tipo de servicios de manera transversal a las capacidades de la empresa.
- Dirigiéndose a nuevos sectores y apoyándose en la posición del área de tecnología de la empresa en sectores como el industrial, farmacéutico o *smart cities*, y las soluciones para ellos ya existentes, complementándolas y abordándolas de una manera más global y ordenada.

4.7 Principales riesgos y su gestión

NWorld identifica, clasifica y valora periódicamente los riesgos potenciales que puedan afectar a todas las unidades de negocio relevantes, y también establece los mecanismos de control necesarios mediante la asignación de responsabilidades derivadas de cada uno de ellos.

La empresa se asegura de que exista un adecuado marco para la gestión de los riesgos inherentes al negocio y su mitigación, dentro del cumplimiento de las políticas corporativas, así como de las normas y regulaciones que en cada momento puedan resultar de aplicación.

La metodología de gestión de riesgos es específica para cada tipo de riesgo. Con carácter general, los riesgos se categorizan en función de su probabilidad de frecuencia, el impacto en la organización y también, cuando los riesgos son relativos a información y datos, en base a:

- Disponibilidad: en función de las consecuencias que tendría el que una persona autorizada no pudiera acceder a la información cuando la necesita.
- Integridad: en función de las consecuencias que tendría su modificación por alguien que no está autorizado a modificar la información.
- Confidencialidad: en función de las consecuencias que tendría su revelación a personas no autorizadas o que no necesitan conocer la información.
- Autenticidad: en función de las consecuencias que tendría el hecho de que la información no fuera auténtica.
- Trazabilidad: en función de las consecuencias que tendría el no poder rastrear a posteriori quien ha accedido a o modificado una cierta información.

En base a la criticidad de los riesgos, se establecen salvaguardas y si hay riesgos de carácter operacional, se revisan los procedimientos existentes antes de su fecha prevista de revisión.

En el ejercicio fiscal 2021 se han identificado y evaluado riesgos relativos a:

- Mercado.
- Tecnológicos.
- Políticos y económicos.
- Regulatorios.
- Relaciones externas.
- Medioambientales y de agentes naturales.
- Sector empresarial.



- Conocimiento y competencia.
- Ambiente laboral.
- Valores y cultura.
- Comunicación interna.
- Reputación.

Aparte de los riesgos mencionados anteriormente, la epidemia de COVID-19 es uno de los principales riesgos para la organización a corto, medio y largo plazo:

- Corto plazo: Impacto de la pandemia en los clientes, pérdida de contratos, indisponibilidad de recursos y proveedores críticos.
- Medio plazo: Aumento de gastos en plantilla, salud, y en el desarrollo de políticas internas y certificaciones, riesgo de reducción del volumen de negocio provocado por la pandemia.
- Largo plazo: Cambios de normativa en las distintas geografías, riesgos derivados del rápido crecimiento de la organización.

4.7.1 Respuesta a la crisis provocada por la pandemia de COVID-19

Con el objetivo de minimizar la interrupción de las actividades del negocio ante el impacto de la crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia de COVID-19, NWorld ha venido desarrollando desde 2020 un “Plan de continuidad de negocio ante la pandemia de COVID-19” y estableciendo las medidas para planificar, implantar, evaluar y mejorar el restablecimiento y la recuperación de los servicios afectados que presta a sus clientes.

5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

5.1 Política medioambiental

NWorld es consciente de la importancia de maximizar la calidad de sus servicios y garantizar la protección del medio ambiente, comprometiéndose a disponer en todo momento de los recursos necesarios para desarrollar las líneas de acción estratégicas que se ajusten a la consecución de tales fines.

Para ello, mediante su política de calidad y medio ambiente, la empresa se compromete a:

- Comprender las necesidades actuales y futuras de las partes interesadas, satisfaciéndolas e incluso excediendo sus expectativas siempre que sea posible.
- Asegurar que se conocen, se cumplen y se mantienen actualizados los requisitos legales y normativos que se aplican a su actividad.
- Orientar los procesos y actividades hacia la mejora de la satisfacción de sus clientes (internos y externos) y otras partes interesadas.
- Proporcionar valor añadido a sus servicios en función de las demandas de los clientes, basándose en un trato personalizado, nuevas tecnologías y respeto a los valores de NWorld.



- Adoptar el principio de prevención en cuanto a los impactos que se generan en el desarrollo de su actividad.
- Minimizar dichos impactos ambientales cuando no se pueda evitar que se produzcan mediante la planificación efectiva de su gestión.
- Promover procesos y prácticas que garanticen el uso sostenible de los recursos (consumos eficientes), la gestión de los residuos, la prevención de la contaminación y el aprovisionamiento responsable asociados a las infraestructuras de la organización, adoptando medidas eficaces para la mejora de estos aspectos.
- Formar y sensibilizar a todo el personal para garantizar que se cumplan los principios recogidos en esta política.
- Fomentar la comunicación sobre la importancia de una gestión de calidad y ambiental eficaz.
- Garantizar los recursos necesarios para que esto sea posible.

Como novedad en 2021, NWorld implementó un Sistema de Gestión de la Calidad y Ambiental (en base a los estándares ISO 9001 e ISO 14001 y auditado entre los meses de noviembre y diciembre de 2021) con el fin de lograr la mejora continua en el desempeño de su actividad en cuanto a la eficacia de los procesos, las relaciones con los clientes y la interacción con el medio ambiente, y proporcionar un marco de referencia para asegurar el establecimiento y revisión de los objetivos de calidad y medio ambiente.

NWorld se compromete a organizar, desarrollar y hacer el seguimiento de los programas y/o actuaciones que sean necesarios en la empresa para el adecuado funcionamiento del sistema, de acuerdo con los estándares citados, que debe ser asumido por todos los empleados y colaboradores, con la finalidad de conseguir los objetivos.

En cumplimiento de la ISO 14001, NWorld aplica una metodología para la identificación de los aspectos y riesgos ambientales asociados a las actividades de la empresa y su evaluación, y realiza un control operacional para controlar dichos aspectos.

En términos generales, el impacto directo ambiental de la actividad de NWorld se asocia con la operativa generada desde sus oficinas. El que podría denominarse impacto indirecto ambiental vendría determinado por la actividad realizada fuera de dichas oficinas (por ejemplo, desplazamiento del personal al centro de trabajo y viajes de negocios).

La empresa ha puesto a disposición de todos sus empleados el Manual de Buenas Prácticas Ambientales, que sirve de orientación para no realizar un mal uso de los recursos, contribuyendo así a reducir el impacto de su actividad en el medio ambiente.

NWorld no lleva a cabo medidas para preservar o restaurar la biodiversidad, ya que todos sus centros de trabajo se encuentran en ciudades o en zonas urbanas donde no se afecta a la biodiversidad ni se generan impactos sobre áreas naturales protegidas. Tampoco se realizan provisiones y garantías para riesgos ambientales, ni se considera material o relevante en las operaciones de la empresa la contaminación lumínica ni la emisión de ruidos.



5.2 Iniciativas contra el cambio climático

NWorld tiene un firme compromiso de lucha contra el cambio climático, incluyendo en sus iniciativas medioambientales la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

La empresa se compromete a reducir su impacto en el cambio climático en la medida de lo posible, por ejemplo actuando para reducir al máximo los viajes innecesarios o fomentando el teletrabajo y las reuniones online.

5.3 Fomento de las 3R: Reducir, Reutilizar, Reciclar

Reducir, reutilizar y reciclar son la base de la economía circular y su implementación en las organizaciones se traduce en la consecución de un consumo más controlado y responsable de los recursos.

En esa línea, se ha implantado un sistema de reciclaje y de reducción de consumo de papel y plástico a través de la instalación de contenedores de reciclaje en cada comedor o área de descanso y existe una concienciación de los empleados de usarlos adecuadamente. Los residuos tóxicos (tóner de impresora) se eliminan de forma segura a través de una empresa certificada.

También, se extiende la vida útil de los equipos a través del mantenimiento preventivo, programando, comprando y reelaborando equipos usados.

5.4 Uso sostenible de los recursos

Con el objetivo de reducir el consumo eléctrico con respecto al año anterior, en 2021 se instaló un sistema domótico con la tecnología estándar KNX para control y gestión de iluminación y climatización de las recientemente remodeladas oficinas de O'Donnell 34. De esa manera, se pueden controlar los puntos de iluminación y climatización, establecer horarios de uso, recibir alertas y control de estado de las instalaciones, de manera remota. Asimismo, esas instalaciones están dotadas de un sistema de aire acondicionado eficiente y de iluminación de bajo consumo.

En cuanto al uso de energía eléctrica, el 96,92% es procedente de energía 100% renovable y el 3,08% restante es procedente de mezcla de energía renovable (37%) y no renovable (63%).

En el Manual de Buenas Prácticas Ambientales se recuerda a los empleados esta serie de acciones a llevar a cabo para usar de manera más eficiente los recursos:

- Uso del papel:
 - Utilizar la función “comentarios” de los documentos PDF para anotar comentarios.
 - Escanear documentos y compartirlos en formato electrónico.
 - Imprimir en blanco y negro, a dos caras o a dos páginas por hoja.
 - Imprimir sólo lo imprescindible.
 - Utilizar el proyector para hacer presentaciones.
- Uso de la energía:
 - Al salir de la oficina, apagar el ordenador completamente o dejarlo en modo “hibernación”.



- Al utilizar el portátil, conectarlo a la red sólo cuando la batería necesite ser cargada. Si es posible, configurar el modo “ahorro de energía”.
- No dejar cargadores conectados cuando los equipos alcancen el 100% de carga.
- Apagar las luces al salir de una sala.
- No modificar el aire acondicionado por encima o por debajo de los 21-24º C.
- Uso del agua:
 - Notificar a Soporte Logístico si observa alguna fuga.
 - No dejar correr el agua inútilmente.
 - No usar el WC como una papelera.
 - Evitar usar la descarga de las cisternas de los WC innecesariamente.
- Desplazamientos:
 - Viajar en tren siempre que sea posible.
 - Utilizar el transporte público para el desplazamiento al trabajo y otros viajes diarios.
 - Cuando sea posible, sustituir las reuniones presenciales por las virtuales.
 - Participar en iniciativas de coche compartido con los compañeros o vecinos que realicen un itinerario parecido.

6. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

6.1 Empleo de calidad

NWorld tiene convenientemente procedimentada la gestión de su capital humano, es decir, todas aquellas cuestiones relativas a las personas que trabajan en ella. Ello incluye la definición del modelo interno de gestión de personas para la atracción y retención del talento que tiene en cuenta procesos como el *recruiting*, *onboarding*, cultura y talento, *mentoring*, movimientos entre geografías y salidas de la empresa.

Recruiting

Mediante el proceso de *recruiting*, NWorld se asegura la disponibilidad de empleados conforme a las necesidades de la empresa. Dentro de este proceso se contempla la solicitud de candidatos, la recogida de requerimientos, la búsqueda de candidatos y entrevistas a los mismos y el proceso de *onboarding* en la empresa de aquellos que pasan el proceso con éxito.

Cultura y talento

Cultura y Talento es el área dentro de NWorld cuyo objetivo principal es participar en la definición del Modelo Interno de Gestión de Personas para la Atracción y Retención del Talento. Además, tiene otras funciones como son: apoyar a los negocios, clientes y áreas de soporte en la implantación y ejecución de las políticas y procedimientos requeridos para la gestión de las personas y sus carreras profesionales; controlar y hacer seguimiento de la ejecución de los



procesos; identificar puntos de mejora y proponer planes de acción; y gestionar de manera directa a las personas sin área funcional.

Carrera profesional

La empresa pone a disposición de sus empleados el mejor entorno posible para ayudarles en su crecimiento profesional, con diferentes herramientas para que puedan llegar a ser lo que quieran ser, con autonomía personal para poder marcar ellos mismos el ritmo de su carrera.

La carrera profesional en NWorld se basa en 3 pilares clave:

- Modelo de Carrera: compuesto de diferentes categorías asociadas a competencias profesionales, con diferentes opciones para poder ajustarse al perfil y preferencias de cada empleado, sin cuotas ni plazos de crecimiento preestablecidos, siendo el mérito el criterio de referencia.
- Esquema de Seguimiento: con diferentes herramientas y roles de apoyo que los empleados tienen a su disposición para la definición de sus planes de carrera, objetivos y su seguimiento continuo.
- Autonomía Personal: NWorld está comprometida en la mejora continua de su modelo de gestión de carrera pero contando con la responsabilidad personal de los empleados para impulsar su propia carrera profesional.

Este modelo de carrera profesional es retador, personalizado y fruto de la cultura de la organización.

Estrategia de reconocimiento

NWorld fija su estrategia de reconocimiento a sus empleados de manera atractiva, meritocrática y transparente. Su esquema de retribución asociado a cada categoría está entre los más competitivos del mercado y reconoce la progresión profesional dentro de su modelo de carrera, buscando premiar según el mérito y la aportación a la compañía y con transparencia y claridad sobre su definición e implantación. El objetivo es buscar la compartición de los éxitos entre todos los empleados, siendo fieles a la cultura de la empresa.

Programa Top Performers

Para aquellos empleados que demuestren mayores capacidades y potencial para llevar a cabo carreras profesionales más rápidas, NWorld ha establecido el programa *Top Performers*. Este programa consiste en un ambicioso plan de desarrollo a tres años con objetivos y roles de relevancia dentro de la estrategia de la empresa, seguido, directamente, por responsables del máximo nivel dentro de sus áreas, y con incentivos adicionales, tanto en términos económicos como formativos.



Mentoring

Los empleados de NWorld también tienen la opción de contar con un mentor, figura de apoyo y guía constituida por una persona con mayor trayectoria y conocimiento en la organización que es asignada de forma personalizada para acompañar, guiar y asesorar en todo lo que el empleado pueda necesitar para que desarrollar al máximo su potencial.

Evaluación del desempeño

En la empresa se aplica un modelo de evaluación para todos los empleados fundamentado en una visión integral de la persona, buscando contar con la mayor información posible, y en el que el modelo y cultura de NWorld estén siempre presentes. Esa evaluación del desempeño se hace en base a las competencias esperadas en cada categoría, reflejando el modelo de carrera de la organización, de un modo 360° (esto es, recopilando información sobre la persona desde distintos ángulos y perspectivas) y aportando información de valor para la toma de decisiones en los procesos de promociones y revisiones salariales.

Iniciativas internas

En cuanto a la posibilidad de participar en iniciativas internas, los empleados de NWorld pueden formar parte de la comisión de deportes de su geografía, ayudando a coordinar los equipos deportivos y a organizar los diferentes eventos deportivos a lo largo del año. NWorld siempre ha estado muy vinculada al deporte como medio de vida sana y herramienta para fomentar las interrelaciones entre compañeros y a lo largo de los años se han desarrollado diferentes actividades, desde actividades de running, pasando por torneos de pádel o fútbol.

También pueden formar parte del equipo de eventos de su geografía y ayudar a crear los eventos más importantes y divertidos que son punto de encuentro entre todos los que forman NWorld. La empresa da gran importancia a estos eventos porque ayudan a hacer equipo y a crecer, no solo como profesionales sino como personas ya que el trabajo es una parte fundamental de la vida.

Por último, los empleados de NWorld pueden entrar a formar parte del equipo de voluntarios de la Fundación Nfq y ayudar a devolver a la sociedad parte de lo que ella da.

Beneficios para los empleados

El recurso más valioso para NWorld son sus personas y por eso la empresa siempre busca los mejores acuerdos exclusivos e iniciativas para ellas.

En cuanto a salud y bienestar, los empleados de la empresa pueden beneficiarse de gimnasios con tarifa reducida al asumir la empresa parte de ésta, mejores condiciones económicas en la realización a nivel personal de pruebas de detección de COVID-19 o acceso a condiciones exclusivas en precio y calidad en sesiones de fisioterapia.

Por lo que respecta al ámbito de finanzas en inversión, existen acuerdos con diferentes entidades bancarias y de inversión con ventajas especiales para los empleados de NWorld.



Los empleados que lo deseen también pueden acceder al plan de retribución flexible de la empresa, por el que pueden sustituir parte de la retribución dineraria por productos y servicios que tienen un tratamiento fiscal favorable. Entre esos productos y servicios se encuentran seguros de salud (para el empleado y sus familiares directos), cheques guardería, cheques restaurante, tarjetas de transporte, o formación.

Por último, los empleados cuentan con un *Referral Bonus*, sistema por el cual pueden obtener una bonificación monetaria al recomendar a una persona válida para los diferentes perfiles que busca la empresa, distinguiéndose diferentes bonus en función de la categoría del candidato recomendado.

6.1.1 Implantación de políticas de desconexión laboral

NWorld promueve medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales de ambos géneros, destacando, en particular, las dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.

6.2 Organización del trabajo

6.2.1 Organización del tiempo de trabajo

El horario establecido en NWorld España es:

De septiembre a junio:

- Lunes a Jueves: De 9:00h a 19:00h con una hora de descanso para comer.
- Viernes: De 9:00h a 15:00h.

De julio a agosto:

- Lunes a Viernes: De 9:00h a 15:00h.

No obstante, en cada geografía aplica el horario establecido por país o cliente. Si por necesidades del proyecto no se pudiera disfrutar de la jornada intensiva total o parcialmente, el gerente del proyecto deberá proponer al equipo una compensación razonable para suplir el trabajo extra realizado.

Según el convenio en España, los empleados de NWorld, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por traslado de domicilio habitual.



- Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200Km, el plazo será de 4 días.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Otros permisos mencionados en el apartado siguiente de esta memoria.

6.2.2 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

NWorld ofrece a sus empleados una serie de medidas de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad por parte de padres y madres.

En el caso de las madres biológicas, disponen de un permiso retribuido de 16 semanas por nacimiento de hijo/a. De los cuales, las seis primeras semanas deben ser disfrutadas obligatoriamente inmediatamente después del parto.

En el caso de los padres, desde el 1 de enero de 2021, este permiso tiene una duración de 16 semanas, de las cuales las seis primeras se deben tomar a continuación del parto de forma obligatoria.

En ambos casos, las semanas restantes pueden ser disfrutadas de manera continuada al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla doce meses de edad.

Este permiso se amplía en una semana si el niño/a tiene algún tipo de discapacidad. En caso de parto múltiple, se suma una semana por cada hijo a partir del segundo.

Si el neonato precisa, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Finalmente, las empleadas de la empresa también disponen de una hora diaria por lactancia de un hijo menor de nueve meses que podrá sustituirse, a voluntad de la trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.



6.3 Salud y seguridad

6.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

NWorld, consciente de que la actividad que desarrolla puede ocasionar daños a la seguridad y salud de los empleados ha determinado el desarrollo de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Para la organización del sistema de prevención, la empresa ha optado por la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno en las especialidades de seguridad, higiene, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud con Quirónprevención.

Ese sistema de gestión se basa en los siguientes compromisos:

- Desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad y salud de las personas.
- Conseguir un entorno de trabajo seguro, eliminando los riesgos laborales y controlando y/o minimizando los riesgos que no se puedan eliminar.
- Garantizar que las actuaciones llevadas a cabo por la empresa cumplen con la legislación vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con otros requisitos adicionales asumidos como propios.
- Avanzar en la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud.
- Informar y formar a los empleados sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre las medidas a adoptar para su correcta prevención, para permitir el desarrollo de la Política de Prevención.
- Asignar los recursos necesarios y planificar de manera adecuada la utilización de estos para dar cumplimiento a los objetivos marcados.

La Dirección de la empresa se compromete a garantizar el mantenimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, así como a ponerla a disposición de empleados y partes interesadas, y someterla a revisión periódicamente para su adecuación y modificación en caso necesario, proporcionando de esta manera el marco para establecer y revisar los objetivos y metas en materia de seguridad y salud indicados.

Los objetivos que se pretenden alcanzar, en base a la política preventiva son, con carácter general, los siguientes:

- Cumplir con los principios esenciales indicados en la política preventiva de la entidad.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación.
- Mantener el nivel de cero accidentes con baja durante la jornada de trabajo.

Los principales factores de riesgo asociados a la actividad de la empresa son:

- Ergonómicos: Fatiga postural, fatiga muscular.
- Psicosociales: Estrés, relaciones personales.
- Golpes contra objetos inmóviles: Golpes con mobiliario de oficina.
- Caídas de personas a distinto nivel: Subida y bajada de escaleras fijas.



Estos riesgos para la seguridad y salud de los empleados son evaluados teniendo en cuenta y con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. También se elaboran fichas de evaluación de riesgos y medidas preventivas que se entregan a los empleados para aplicar en su puesto de trabajo, junto con las correspondientes normas de seguridad.

Entre las iniciativas en seguridad y salud para los empleados en 2021 destacan las clases de pilates *online* para los trabajadores o la implantación de la formación en Prevención de Riesgos Laborales en modalidad *e-learning*, utilizando técnicas infográficas.

Los empleados de NWorld disponen de un canal interno a través de la intranet para procesos de comunicación relevante sobre salud y seguridad.

6.3.2 Respuesta al COVID-19 para trabajadores

La situación excepcional del periodo 2020-2021 causada por el COVID-19 ha exigido enfocar todos los esfuerzos en la implantación de medidas preventivas para reducir el riesgo de contagio.

Al inicio de la pandemia se estableció un plan de contingencia y se evaluó el posible alcance que pudiera llegar a tener la situación en la empresa con el objetivo de mantener la seguridad de los empleados y garantizar la continuidad de los servicios con normalidad. Entre las medidas tomadas destacaron el teletrabajo, la cancelación de eventos y viajes por motivo de trabajo, el establecimiento de medidas de flexibilidad ante cierres de colegios o necesidad de cuidado de familiares enfermos, entre otras.

La empresa también realizó una guía de buenas prácticas con el objetivo de informar a los empleados acerca de los riesgos y las medidas preventivas de carácter obligatorio implantadas por la empresa para asegurar la salud de las personas en los centros de trabajo.

Ante los cambios en las condiciones de trabajo, las evaluaciones de riesgos de la empresa y su correspondiente planificación de la actividad preventiva han sido revisadas y adaptadas a la nueva situación. NWorld ha realizado grandes inversiones en diferentes medidas preventivas como la instalación de una máquina renovadora de aire, cámaras térmicas o metacrilatos separadores en los puestos de trabajo, así como la realización de pruebas de antígenos semanales gratuitas para todos los trabajadores. También, todo el personal de la organización recibió formación e información sobre estos riesgos y sobre las medidas preventivas a tomar.

6.4 Relaciones sociales

6.4.1 Organización del diálogo social y convenio colectivo

NWorld respeta el derecho de sus empleados a ser representados por sindicatos y otros representantes legítimos, así como a participar con ellos en negociaciones para alcanzar acuerdos sobre sus condiciones laborales.

Los convenios colectivos a los que NWorld está adscrita son el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y opinión pública y el Convenio de oficinas y

despachos de Madrid. Todos los empleados de la empresa en España están cubiertos por esos convenios.

6.5 Formación

6.5.1 Gestión del conocimiento

El conocimiento experto forma parte de la propuesta de valor diferencial de NWorld en el mercado y la formación es la forma de obtenerlo. Por esa razón, la empresa cuenta con uno de los planes formativos más ambiciosos de su sector.

NWorld rige sus actividades de formación a través del procedimiento de Gestión del Conocimiento que tiene como objetivo describir la metodología a seguir para la gestión de los procesos internos de gestión de conocimiento y fijar los encargados de la actualización de la estrategia de formación y de su correspondiente plan, de acuerdo con las necesidades del negocio.

Para el buen desarrollo del negocio de NWorld es fundamental contar con un conjunto de profesionales de perfil mixto en negocio y tecnología, es decir, profesionales que son capaces de entender el negocio tanto desde un punto de vista de finanzas como de tecnología. Por tanto, la formación ofrecida está orientada a crear este tipo de perfiles además de a transmitir los valores y principios de NWorld.

El Plan estratégico de Formación se basa en un análisis previo de las grandes líneas de formación de la empresa, evaluando el plan de los años anteriores y teniendo en cuenta áreas de mejora (revisando diferentes términos relativos a los conocimientos, a la adecuación de la formación a los valores de la compañía y la logística de estos procesos). Este proceso se lleva a cabo contando con los diferentes *stakeholders* (negocios, Cultura y Talento, equipo directivo, etc.).

Dicho plan está basado en estos cuatro ejes: formación *InHouse*, certificaciones, cursos externos y formación a demanda, y *soft skills*.

Formación *InHouse*

Mediante esta formación los empleados de NWorld comparten su conocimiento con el resto de sus compañeros.

Esos conocimientos pueden ser de tipo *cross*, es decir, conocimientos básicos de negocio y tecnología, transversales a cualquier área de NWorld y que deben ser manejados por todos, o conocimientos de negocio, que proporcionan una visión de conjunto de grandes temas que también deben ser manejados por todos y cuyo objetivo es detallar, a alto nivel, los conceptos claves y específicos de cada negocio.

Certificaciones

Los empleados de NWorld pueden obtener certificaciones con una participación económica en su coste por parte de la empresa (que puede variar entre el 20% y 100%), siempre que esa



formación esté relacionada con su plan de carrera, sea aprobada por su mentor y se obtenga la certificación en el plazo establecido.

Cursos externos y formación a demanda

De manera adicional a la formación propia de la empresa, también se cuenta con otros programas formativos externos con el objetivo de complementar el conocimiento y potenciar el desarrollo de los empleados. Existen unos itinerarios, programas y cursos propuestos, pero los empleados también pueden solicitar formación para necesidades específicas.

La formación propuesta se centra en *software* y programación, el Programa de Especialista en Banca y Finanzas en colaboración con ICADE o el Programa de idiomas.

Soft Skills

El objetivo de la formación en *soft skills* es facilitar la adquisición y puesta en práctica de herramientas, competencias y habilidades que sirvan de palanca para el desarrollo de la carrera profesional en su máximo potencial.

Estas formaciones tienen una duración de dos días completos y siempre se realizan fuera de las instalaciones de la empresa para facilitar la desconexión con el día a día y que se pueda aprovechar al máximo las diferentes sesiones.

Se trata de un programa diseñado exclusivamente para NWorld y totalmente personalizado para su modelo de carrera y competencias para que cada empleado, en función de su categoría, pueda trabajar aquellas habilidades más relevantes como, por ejemplo, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la comunicación o la orientación a resultados.

6.6 Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

NWorld es una organización comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad y cumple con la Ley General de Discapacidad, tanto mediante la contratación directa de empleados con discapacidad reconocida como a través de la realización de las medidas alternativas contempladas en dicha Ley. Concretamente, como medidas alternativas en 2021, NWorld realizó donaciones y contrató servicios al Centro Especial de Empleo Fundación Juan XXIII Roncalli.

La empresa realiza una búsqueda activa constante de perfiles con discapacidad con cualificaciones adecuadas para su inserción laboral, pero encontrar ese tipo de perfiles entraña dificultad debido a su escasez.

Las instalaciones de la empresa están completamente adaptadas para su uso por personas con discapacidad, siendo los inspectores urbanísticos los encargados de comprobar dicha adaptación cuando se solicita el alta de actividad de cada oficina.

6.7 Igualdad de oportunidades

Tal y como exige el Código Ético de NWorld, en la empresa se promueve el respeto a la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando cualquier escenario de discriminación directa o indirecta.

Ninguna persona empleada en NWorld es discriminada en el ámbito profesional por raza, discapacidad, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, sexo, opinión política u origen social, y se mantiene un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, no admitiendo ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

La empresa respeta la dignidad y la intimidad, evitando cualquier conducta que intimide u ofenda los derechos fundamentales de las personas. Todos y cada uno de los empleados son responsables de generar un ambiente de cordialidad y amabilidad en el entorno. En NWorld se potencia el respeto y confianza entre las personas a la vez que se aprecia la diversidad en opiniones, formación y cultura como fuente de conocimiento y ventaja competitiva.

El respeto a la igualdad y a la no discriminación se desarrolla en todos los ámbitos de la organización como son la promoción, contratación, reclutamiento y selección, formación, etc., se apoya a los empleados con discapacidad promoviendo su ocupación efectiva, y se fomentan condiciones de trabajo con perspectiva de género que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todos los profesionales que trabajan en NWorld, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.

En NWorld se cuida el lenguaje utilizado al hablar de terceros y se propicia la no existencia de pautas y comentarios difamatorios dentro y fuera de la empresa.

6.7.1 Plan de igualdad

NWorld tiene un Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones en materia de Igualdad de Género en los términos del artículo 45 de la Ley Orgánica 3 2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De la realización de ese Plan se han derivado recomendaciones que están en proceso de implementación.

6.7.2 Prevención del acoso

A través del Plan de Prevención de Acoso, NWorld se compromete a prevenir, definir, detectar y erradicar los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse de tales conductas.

Para cumplir con lo anterior, existe un Comité de Prevención del Acoso formado por el Director de Recursos Humanos, un/a Manager Senior de las personas implicadas y un abogado especializado.



Si se diera el caso de alguna potencial situación de acoso, el Comité estudiará y valorará cada caso de forma individualizada, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las quejas y sus informes o acuerdos serán adoptados por unanimidad.

En 2021 no ha ocurrido ninguna situación de acoso conocida en NWorld.

7. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los procesos llevados a cabo en NWorld se desarrollan en entornos de trabajo justos, gobernados por valores como el respeto a la dignidad humana y la autonomía de la persona, así como a la igualdad, siendo estos algunos de los principales valores que rigen la actividad empresarial de la organización.

La empresa considera que la vulneración de los Derechos Humanos no es un riesgo relevante en un sector como es la consultoría financiera. Aun así, para NWorld lo más importante son las personas y, como no podía ser de otra manera, se compromete a cumplir con la legislación laboral vigente en cada geografía y se esfuerza en mejorar las condiciones laborales de sus empleados en todos los países donde opera.

Como muestra de su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos, NWorld es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas como se explica en el apartado de este informe sobre desarrollo sostenible.

Para la diligencia debida en materia de Derechos Humanos y la prevención de los riesgos de vulneración de esos derechos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos, la empresa cuenta con un Código Ético y un sistema de compliance.

En base a lo anterior, NWorld garantiza:

- El respeto de la normativa en materia de contratación y condiciones de trabajo, lo que excluye que se produzcan situaciones de trabajo abusivo, forzoso o considerado ilegal.
- La observancia de las previsiones en materia de no discriminación e igualdad, contando con instrumentos para garantizar la no discriminación en materia de género, así como para evitar la vulneración de los derechos de los colectivos con riesgo de exclusión social.
- La seguridad y salud de sus trabajadores, implantando acciones en materia preventiva y cumpliendo con la normativa en materia de prevención de riesgos y de salud y seguridad en el trabajo.

Respecto a la cadena de suministro, a los proveedores de NWorld se les exige la adhesión al Código Ético de la empresa que establece los estándares éticos mínimos del negocio.

NWorld establece la obligación a todos sus empleados de informar sobre las irregularidades e incumplimientos sobre los que tengan conocimiento. Para ello, pone a disposición un canal ético accesible a través de la página web corporativa. Este canal podrá ser utilizado para comunicar cualquier tipo de incumplimiento del Código Ético, así como incumplimientos de la normativa vigente en los países en los que NWorld desarrolla su actividad, especialmente aquellos que puedan ser considerados como delitos según el Código Penal español.



NWorld no realiza operaciones o tiene proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil o trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.

En 2021 no se registró ningún caso de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

8. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Código Ético de NWorld define la honestidad como uno de los principios éticos de la empresa. Los empleados se comprometen a declarar cualquier relación personal o profesional que pudiera generar un conflicto de interés en el desarrollo de sus funciones como empleados de la empresa, y no aceptan compensaciones o ventajas indebidas.

La empresa inculca la honestidad y la ética profesional en las relaciones comerciales y profesionales habituales en el desempeño de su trabajo, tanto en el sector privado como en las relaciones con las Administraciones Públicas y, por tanto, no ofrece regalos, ni promete un trato de favor indebido a terceros, ya sean de carácter público o privado, con el fin de obtener una ventaja.

NWorld promueve la confianza para declarar los regalos o ventajas que los empleados puedan obtener de terceros y esos regalos son puestos a disposición de la compañía.

Asimismo, se evitan conductas contrarias a la libre competencia, o que supongan un acto de competencia desleal.

Como complemento a los principios del Código Ético, NWorld tiene implantado un Sistema de Gestión de Compliance Penal, de acuerdo con la norma “UNE 19601:2017. Sistemas de Gestión de Compliance Penal. Requisitos con orientación para su uso” que se prevé certificar durante 2022, con los objetivos siguientes:

- Perseguir una gestión orientada a lograr la satisfacción de los clientes, dentro del marco de los requisitos legales y reglamentarios aplicables.
- Establecer la tolerancia cero con la comisión de delitos y los actos de corrupción, así como en el compromiso de toda la empresa en el cumplimiento de la normativa aplicable, promovido y apoyado por la Dirección, en la mejora continua del Sistema de Gestión, estableciendo mecanismos de supervisión, revisión y actualización.
- Identificar en el Programa de Prevención de Delitos, todas las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- Establecer unos objetivos de Compliance alineados con los fines de la organización y poner a su disposición los recursos necesarios.
- Nombrar un Comité de Compliance, que es el responsable de realizar el control y seguimiento de la efectiva implantación y ejecución del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal. Dicho órgano goza de total autoridad, independencia y autonomía a la hora de desarrollar sus funciones, reportando directamente al Consejo de Administración.
- Informar al personal sobre la obligación de actuar conforme al Código Ético y la Política de Cumplimiento Penal, así como de informar de cualquier deficiencia, irregularidad, incumplimiento o mejora del Sistema a través del Canal Ético. El canal es totalmente confidencial y se garantiza que no existirán represalias contra aquellos que realicen

comunicaciones de buena fe. El acceso al canal se puede realizar a través de la página web corporativa de NWorld.

- Aprobar un sistema disciplinario que permita sancionar a aquellas personas que actúen de forma contraria a la ley o a los compromisos adoptados.
- La Dirección de NWorld está, en consecuencia con lo anterior, comprometida con la asignación de los recursos humanos y materiales, razonables y proporcionales, para la consecución de los objetivos.

En virtud del cumplimiento de este sistema de gestión, la empresa tiene definidos los niveles de riesgo de delitos por tipo de actividades dentro de la organización, en base a su probabilidad de ocurrencia y severidad de impacto.

NWorld, mediante el Código Ético y el Sistema de Gestión de Compliance, establece su compromiso de cumplir con todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Cuarenta empleados de NWorld en España realizaron formación en blanqueo de capitales en 2021 con el objetivo de que tuvieran un mayor conocimiento sobre los delitos de carácter financiero, sus formas más comunes y las maneras de identificarlos.

En 2021 no ha existido en la empresa ninguna incidencia o denuncia que haya terminado en condena, sanción o amonestación por irregularidades en materia de corrupción y soborno, ni tampoco se han realizado actuaciones derivadas de casos de corrupción o soborno.

9. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

9.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

NWorld está firmemente comprometida con el desarrollo sostenible y mantiene un diálogo continuo y plural con sus grupos de interés, siguiendo los cauces más adecuados para cada grupo y siempre cumpliendo las pautas contempladas dentro del Código Ético de la empresa.

Los grupos de interés más destacados de NWorld son:

- Clientes.
- Empleados.
- Proveedores.
- Accionistas.
- Reguladores.
- Sociedad en general.
- Competidores.

Como parte de ese compromiso de NWorld con el desarrollo sostenible, la empresa está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, red mundial de empresas y ONG líderes comprometidas con la construcción de un futuro sostenible. Esta iniciativa por la sostenibilidad corporativa es la más grande del mundo y tiene una posición única para fomentar esta

colaboración con el objetivo de conseguir y aumentar las soluciones que hagan frente a los retos globales.


Con dicha firma, NWorld se compromete a apoyar los siguientes Diez Principios:

- Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Principio 7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente.
- Principio 8. Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.
- Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

9.2 Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ratificados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, ofrecen un plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos y el cumplimiento de la Agenda 2030. Los Objetivos representan un llamamiento urgente a la acción de todos los países para que trabajen en colaboración con el fin de lograr la paz y la prosperidad para las personas y el planeta.

NWorld, contribuye al logro de los siguientes ODS:

	<p>La empresa proporciona a sus empleados un entorno de trabajo seguro, contando con un Servicio de Prevención en las especialidades de seguridad, higiene, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud. En cuanto a la pandemia de COVID-19, NWorld ha llevado a cabo diferentes acciones para la seguridad de sus empleados. También, los empleados de la empresa se pueden beneficiar de diferentes actividades para la promoción de su salud y bienestar.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>NWorld cuenta con uno de los planes formativos más ambiciosos de su sector y fomenta a través de las actividades de la Fundación Nfq la formación de personas pertenecientes a colectivos vulnerables.</p>
	<p>La empresa promueve el respeto a la diversidad y la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando cualquier escenario de discriminación directa o indirecta.</p>
	<p>NWorld es una empresa comprometida con la creación de empleo de calidad y ofrece grandes posibilidades de crecimiento a los profesionales que la forman a través de un esquema de retribución que está entre los más competitivos del mercado, y reconoce la progresión profesional dentro de su modelo de carrera, buscando premiar según el mérito y la aportación a la compañía con transparencia y claridad.</p>
	<p>La innovación es un elemento diferenciador de NWorld con relación a su competencia, y una base de su propuesta de valor junto con la especialización de su conocimiento. Fruto de ello, forman parte de NWorld empresas que apoyan a emprendedores y <i>startups</i> y que colaboran con otras empresas e instituciones para construir un verdadero ecosistema de innovación abierta.</p>

	<p>Ninguna persona empleada en NWorld es discriminada en el ámbito profesional por raza, discapacidad, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, sexo, opinión política u origen social. El respeto a la igualdad y a la no discriminación se desarrolla en todos los ámbitos de la organización como son la promoción, contratación, reclutamiento y selección, formación, etc..</p>
	<p>NWorld está firmemente comprometida con el cumplimiento de la legislación y normativa vigente en cada momento y en todos los países en los que opera, y se asegura de que todos sus empleados se comporten conforme a la legalidad y que actúen de forma ética en el desarrollo de sus actividades. Asimismo, la empresa forma parte de diferentes asociaciones y entidades con el fin de lograr mejoras en los ámbitos en que éstas trabajan.</p>

9.3 La Fundación Nfq

Como parte de la responsabilidad corporativa de NWorld, la empresa quiere devolver a la sociedad una parte de todo lo que le da a través de la Fundación Nfq, fundada en 2011. La Fundación es el punto de encuentro para todos los que forman parte de la familia de NWorld (empleados, familiares, ex empleados, colaboradores, partners...) donde colaborar y crecer ayudando a los demás, siendo parte del cambio que quieren ver en el mundo.

NWorld tiene firmado un acuerdo de colaboración con la Fundación ITER en materia de formación para el empleo de jóvenes vulnerables desempleados. Así, los empleados de la empresa que así lo desean pueden realizar actividades de voluntariado en dicha fundación de la siguiente forma:

- Sesiones de formación prelaboral orientada al desarrollo de habilidades y competencias personales, sociales y laborales que promuevan la inserción de los jóvenes como, por ejemplo:
 - Competencias básicas como la autoconfianza, autocontrol comunicación, cumplimiento de normas y tareas, razonamiento matemático y búsqueda activa de empleo.
 - Competencias de orientación al cliente para capacitar a los alumnos en profesiones comerciales.
 - Competencias para el uso efectivo de la tecnología y de las aplicaciones de búsqueda de empleo.
- Sesiones para la búsqueda de empleo con dinámicas grupales y entrevistas personales. Durante tres semanas de formación prelaboral se hace especial énfasis en aspectos relacionados con la superación de procesos de selección.

En 2021, un total de 110 empleados de NWorld han realizado voluntariado corporativo mediante esta iniciativa con la Fundación ITER.

Otros proyectos de la Fundación Nfq han sido realizados con el Hospital Gregorio Marañón antes de la declaración de la pandemia de COVID-19 en 2020. Concretamente, casi todos los sábados se hacían actividades encaminadas a hacer más llevadera la estancia de los niños en tratamiento en los Hospitales, llevando un poco de alegría y distracción a los niños hospitalizados en el área de oncología infantil y a sus familias.

También en ese ámbito, se desarrollaron proyectos destinados a humanizar los espacios hospitalarios a través del arte, de manera que la estancia dentro del hospital sea un menos fría, u organizando de forma periódica talleres de pintura, acciones especiales como conciertos dentro del propio centro médico o la donación de regalos y cuentos en Navidad.

9.4 Subcontratación y proveedores

NWorld tiene implementada una política de compras que garantiza la igualdad de oportunidades para todos los proveedores y establece criterios de selección en línea con el Código Ético de la empresa, al cual deben adherirse y que contiene compromisos en cuestiones sociales, ambientales y de gobierno corporativo.

Los proveedores de NWorld se dividen en cuatro tipos:

- Proveedores de servicios tecnológicos que ofrecen servicios como alojamiento web, almacenamiento en la nube, servicios de soporte informático, etc..
- Proveedores de servicios no tecnológicos pero que acceden a datos corporativos, tales como proveedores de servicios financieros, viajes, transportes, retribución flexible, etc..
- Suministradores de productos tecnológicos a los que NWorld adquiere los dispositivos, componentes de hardware y aplicaciones informáticas.
- Subcontratación laboral de perfiles para proyectos concretos.

En el Procedimiento de Gestión de Proveedores de NWorld se describe el conjunto de actividades a realizar para que un proveedor (servicios de consultoría, proyectos internos y desarrollo de soluciones tecnológicas, así como de equipamiento) preste sus servicios a la empresa. El proceso se presenta agrupado en las siguientes actividades:

- Planificación e implementación del proceso y de la política de proveedores.
- Proceso de selección y contratación de productos y servicios.
- Ciclo de prestación de servicios contratados.
- Etapa de renovación o en su caso finalización de los servicios.
- Mejora continua del proceso.

NWorld realiza un control y seguimiento del desempeño de los proveedores para garantizar que todos tengan un nivel de servicios y cumplimiento adecuado a las políticas de la empresa.

Se realiza una evaluación anual de los proveedores cuyos servicios tienen un impacto significativo en la actividad de NWorld y han sido clasificados como de riesgo, de acuerdo con los siguientes criterios:



- Cumplimiento y nivel de servicios frente a lo estipulado y acordado y ocurrencia de incidentes o problemas causados por parte del proveedor.
- Aportación y actualización de la documentación solicitada necesaria para la homologación de proveedor.
- Calidad de Servicios: *Feedback* o resultados de cuestionarios de satisfacción de clientes referentes a los elementos del servicio provistos por el proveedor; características técnicas en caso de productos tecnológicos; capacitación del personal, calidad de asistencia técnica; y mejoras introducidas en los servicios prestados.
- Tiempo de respuesta del proveedor a las solicitudes, consultas o dudas.

Para el caso de proveedores cuya actividad afecta a cuestiones medioambientales se realiza un seguimiento de las certificaciones que por ley necesitan para la prestación de su servicio, además de priorizar el uso de materiales y técnicas medioambientalmente responsables.

A raíz de esta evaluación se podrán definir nuevas acciones de mejora o correctivas que serán registradas y gestionadas como mejoras dentro de la organización.

Los proveedores clasificados como poco confiables deberán subsanar todas las inconformidades detectadas antes de la renovación del contrato de colaboración, mientras que en el caso de los calificados como no confiables, se rescindirá el contrato con ellos y se sustituirán por otro proveedor.

Durante el ejercicio fiscal 2021 se ha rescindido el contrato con un proveedor.

9.5 Clientes

La calidad del servicio y la aportación de valor a los clientes es la razón de ser de NWorld. Por eso se les escucha con atención para conocer con exactitud sus necesidades y proponer soluciones adecuadas que aumenten su satisfacción, a la vez que se buscan activamente las ocasiones para mejorar los servicios y crear nuevas oportunidades de negocio.

La sistemática de negocio en NWorld se realiza a través del Procedimiento de Gestión de Negocio, que define el proceder de la empresa para llevar a cabo:

- Las actividades de prospección comercial, emisión de propuestas, y todas las etapas previas a la ejecución de un proyecto.
- La ejecución de los servicios de consultoría, cumpliendo las directrices reflejadas en las ofertas aceptadas por el cliente o en los contratos.
- El diseño de las soluciones o proyectos que así lo requieran.

El seguimiento de la calidad de los proyectos se realiza de forma continua con el cliente de manera semanal o quincenal en función de cada proyecto, y en ellos se revisa:

- Estado del proyecto.
- Tareas realizadas vs. pendientes.
- Estado de entregables.
- Riesgos abiertos y plan de mitigación.
- Principales dependencias.
- Nivel de satisfacción.
- Principales entregables realizados con breve detalle de éstos.

- Próximos pasos y riesgos abiertos con sus planes de mitigación.

9.5.1 Privacidad del cliente y pérdida de datos

NWorld se toma muy en serio la protección de datos de sus clientes y es consciente de la importancia de la seguridad de la información y del cumplimiento normativo en cada uno de los países en los que opera, como factor clave para alcanzar la excelencia organizativa, la competitividad en el mercado, la sostenibilidad del negocio y el cumplimiento normativo.

En consecuencia con lo anterior, la empresa ha establecido en la organización procesos de planificación e implantación de controles de supervisión y mejora, con el fin de garantizar la confidencialidad, la integridad, la autenticidad, la trazabilidad, la disponibilidad de la información y de los servicios, y el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo directivo de NWorld tiene la responsabilidad de implantar, actualizar, mejorar, acreditar y mantener un Sistema de Gestión Integrado de Seguridad de la Información y Compliance Penal, de conformidad con las buenas prácticas y los estándares internacionales y con los siguientes objetivos:

- Incrementar de forma permanente la competencia de la organización.
- Contar con alianzas estratégicas con los mejores proveedores y clientes.
- Planificar la excelencia en la ejecución de los proyectos.
- Garantizar la seguridad de la información.
- Contar con equipos humanos comprometidos con el futuro del negocio y orgullosos de sentirse miembros de NWorld.

Por su parte, el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, implantado de acuerdo con la norma “UNE-EN ISO/IEC 27001:2017. Tecnología de la información. Técnicas de seguridad. Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información. Requisitos” tiene los siguientes objetivos:

- Establecer un Comité de seguridad de la información, con autoridad y competencia para garantizar la confidencialidad, autenticidad, integridad disponibilidad y trazabilidad de la información.
- Implantar la organización de la seguridad, designando a los responsables de la seguridad, de los servicios, de la información, de la protección de datos personales y de los sistemas de información.
- Analizar los riesgos y las amenazas a la seguridad de la información manejada e implantar las medidas, organizativas, operativas y técnicas, necesarias para su debido tratamiento.
- Asegurar la continuidad del negocio ante sucesos que pudieran afectar a los activos críticos.
- Planificar los recursos humanos y tecnológicos para prestar los servicios a los clientes de acuerdo con los requisitos de seguridad de la información y de conformidad con la legislación vigente.
- Concienciar y formar a todo el personal y colaboradores, en los riesgos y amenazas de la información, la normativa para su prevención y mitigación y la notificación de las incidencias.



- Medir y analizar los objetivos e indicadores de gestión de la seguridad de la información, que permita el seguimiento de los riesgos e incidencias de seguridad y la gestión y mejora de la eficacia de las medidas y controles.
- Implantar los procesos de revisión, auditoría y mejora continua, que garanticen el mantenimiento de los controles y medidas de seguridad establecidos.
- Cumplir y demostrar los requisitos legales, normativos y reglamentarios aplicables, con especial énfasis en los que garantizan los derechos digitales y la protección de datos personales.

NWorld cumple con el Reglamento 2016/679 sobre Protección de Datos (GDPR). En 2021, la empresa no fue objeto de ninguna reclamación fundamentada por parte de clientes en relación con pérdidas de datos o violaciones de la normativa vigente en Protección de Datos.

9.5.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas

Como parte del sistema de gestión de calidad implementado en NWorld, existe un procedimiento documentado de gestión de no conformidades y acciones correctivas.

Una no conformidad puede generarse por:

- Incumplimientos legales.
- Incidencias con proveedores.
- Quejas o reclamaciones de clientes.
- Incumplimiento de procesos internos (formación, gestión de personas, compras, mantenimiento, etc.).
- Desviaciones de los resultados planificados a través de objetivos, indicadores, satisfacción de cliente, etc..
- Incumplimiento de algún requisito de los Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI).
- Como resultado de una auditoría interna o externa, inspección.

Cualquier persona de la organización que detecte una posible no conformidad debe comunicarlo a su responsable de área/departamento o al Comité de SGSI.

Estas no conformidades derivan en sus correspondientes acciones correctivas que han de ser convenientemente identificadas, contemplar un análisis de las causas, y proponer medidas correctivas a implantar junto con los responsables de hacerlo y la fecha en que deben estar implantadas.

El Comité de SGSI es el encargado de aprobar las acciones correctivas, revisar el estado de las que se encuentran en ejecución y evaluar la eficacia de las acciones implantadas antes de su cierre. La documentación asociada a las acciones correctivas cerradas es archivada y custodiada convenientemente.



10. ANEXO

10.1 Empresas pertenecientes a NWorld

Sociedad	CIF
NFOQUE ADVISORY SERVICES, S.L.	B-85296424
NFOQUE SERVICIOS CENTRALES Y SOPORTE OPERATIVO, S.L.	B-83197756
SANMOBILE SYSTEMS, S.L.	B-26570697
NFQRISK SOLUTIONS, S.L.	B-86861176
BOSONIT, S.L.	B-26527523
NEXTGEN, S.L.	B-26552588
NFORCE OPERATIONS SERVICES, S.L.	B-86738705
NFQ VENTURES, S.L.U.	B-87070124
NFOQUE EXECUTIVE SEARCH, S.L.	B-86137726
QSTODIAN SECURITY SOLUTIONS, S.L.	B-87788139
THE WICK INNOVATION LAND, S.L.	B-05271325
THE WICK VENTURES TERRITORY, S.L.	B-05271499
CREO SUBV, S.L.	B-05271408
BUGSCOUT INTERNACIONAL, S.L.U.	B-88019302
NFOQUE ADVISORY SERVICES UK LTD.	GB-128240533
NFQ ADVISORY SERVICES US, LLC.	421776714
NFQ ADVISORY SERVICES & SOLUTIONS MEXICO, S.C.	RPA130116T2A



NFQ & DATA INNOVATION MX, S.A.	NAD170207V95
NFOQUE ADVISORY SERVICES DO BRASIL CONSULTORIA, LTDA.	20.675.987/0001-51
NFQ ADVISORY SERVICES & SOLUTIONS COLOMBIA S.A.S.	9014127462
RATIONAL TOUCH S.L.	B-87655668
GOG IBERIA, S.L.	B-88140132
VALOR AMBIENTAL Y SOSTENIBLE, S.L.	B-87632808
N SERVICES HUBS, S.L.	B-06765069
N SERVICES LAND - HUB EUSKADI, S.L.	B-06796189
N SERVICES LAND - HUB ZARAGOZA, S.L.	B-06765242
N TALENT LAND, S.L.	B-06765044
N TECH SERVICES TERRITORY, SL	B-06765143
N SERVICES GLOBAL LAND, S.L.	B-06765200
N OPERATION SERVICES TERRITORY	B-06765101
BOSONIT DATA OPERATIONS MX, S.A. DE C.V.	BDO210715GY4
BOSONIT MEXICO, S.C.	BME210506N6A
NALBA TECHNOLOGY DO BRASIL INFORMATICA, LTDA.	08.223.404/0001-56
BOSONIT SERVICOS DE TECNOLOGIA LTDA.	42.526.668/0001-17
SAN MOBILE SISTEMAS LTDA.	40.410.998/0001-17
THE URBAN ROOSTERS TECHNOLOGIES BRASIL, S.L.	42.189.836/0001-26
THE URBAN ROOSTERS TECHNOLOGIES MEXICO, S.A. DE C.V.	URT210618Q84
N ADVISORY SERVICES TERRITORY, S.L.	B06765176

10.2 Principio de materialidad

Con el fin de identificar y dar prioridad a los aspectos más relevantes que, de no ser tenidos en cuenta, podrían (por su potencial impacto en el negocio y en los grupos de interés) poner en peligro la sostenibilidad de NWorld, se ha realizado de manera interna en la organización un análisis de materialidad en los ámbitos de gobierno corporativo, medio ambiente y social.

En próximos ejercicios, dicho análisis se realizará también a nivel externo de la organización.

Los temas materiales encontrados han sido:

- Privacidad de los datos y seguridad de la información.
- Ética e integridad en el negocio.
- Atracción del talento.
- Diversidad, igualdad e inclusión.
- Salud, seguridad y bienestar de los empleados.
- Calidad en la prestación de servicios.
- Innovación y transformación digital.
- Desarrollo profesional de los empleados.
- Acción climática.

10.3 Indicadores sobre gobierno corporativo

Tabla 1 - Diversidad en los órganos de gobierno de la empresa

	2021		
	Hombres	Mujeres	Subtotal
Consejo de Administración	3	0	3
Comité Directivo	9	1	10

10.4 Indicadores sobre cuestiones medioambientales

Tabla 2- Huella de carbono (medida en toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂eq)).

Alcance	2020	2021	Var. último año
Alcance 1	0	0	-
Alcance 2	34,91	1,43	-95,90%
Alcance 3	123,42	40,68	-67,03%

TOTAL	158,33	42,11	-73,40%
--------------	---------------	--------------	----------------

No se declaran emisiones de alcance 1 debido a que la empresa no produce emisiones directas por quema de combustibles. En cuanto a las diferencias con el ejercicio fiscal 2020, la huella de alcance 2 se ha reducido en 2021 porque la electricidad consumida ha pasado en gran medida a ser proveniente de fuentes renovables, y la huella de alcance 3 también se ha reducido al disminuir los viajes realizados en avión por empleados de la empresa.

No se realiza en la actualidad ninguna medición de otros gases contaminantes diferentes de CO₂.

Tabla 3 - Residuos generados (medidos en toneladas).

Residuo	Tipo de residuo	2020	2021
Papel y cartón	No peligroso	7,65	9,18
Plástico	No peligroso	4,28	5,14
Tóner	Peligroso	0,00004	0,000019
TOTAL		11,93	14,32

La razón por la que se observa una mayor cantidad de residuos en 2021 se debe al incremento de materiales desechables relacionados con la prevención de contagios por COVID-19.

Debido a la naturaleza de las actividades de NWorld, no se considera material o relevante en sus operaciones el desperdicio de alimentos.

Tabla 4 - Consumo de energía eléctrica (medido en MWh).

Lugar	2019	2020	2021	Var. último año
Oficinas NWorld en España	91,79	116,36	266,3	128,9%
TOTAL	91,79	116,36	266,3	128,9%

El aumento progresivo del consumo eléctrico tiene diversos motivos como el uso de máquinas de renovación de aire, la incorporación de oficinas debido a la entrada de nuevas empresas dentro de NWorld y el correspondiente aumento de plantilla, o el retorno a los puestos de trabajo de los empleados a medida que ha ido remitiendo la pandemia de COVID-19.

Tabla 5 - Consumo de agua (medido en m³).

Lugar	2019	2020	2021	Var. último año
Oficinas NWorld en España	95,57	199,35	718,94	260,64%
TOTAL	95,57	199,35	718,94	260,64%

El aumento en el consumo de agua se debe a la incorporación de nuevas oficinas en los últimos 3 años.

10.5 Indicadores sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Tabla 6 - Género de los empleados.

Género empleados	2021
Mujeres	303
Hombres	728
TOTAL	1.031

A final del ejercicio fiscal 2021 (31/8/21) NWorld tiene un total de 1.031 empleados, de los cuales el 29,39% son mujeres y el 70,61% son hombres.

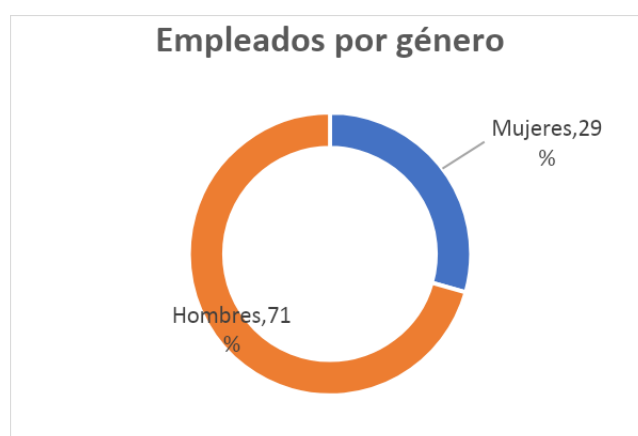


Tabla 7 - Empleados por edad.

En cuanto a su clasificación en base a su edad, el 52,38% son menores de 30 años, el 46,36% tiene entre 30 y 50 años, y el 1,26% restante es mayor de 50 años.

Edad	Género	2021
<30 años	Mujeres	164
	Hombres	376
Subtotal		540
30-50 años	Mujeres	136
	Hombres	342
Subtotal		478
> 50 años	Mujeres	3
	Hombres	10
Subtotal		13
TOTAL		1.031

Tabla 8 - Empleados por país.

Países	Género	2021
España	Mujeres	285
	Hombres	682
Subtotal		967
México	Mujeres	10
	Hombres	30
Subtotal		40
Brasil	Mujeres	6
	Hombres	9
Subtotal		15
Reino Unido	Mujeres	2
	Hombres	7

Subtotal	9
TOTAL	1.031

Tabla 9 - Empleados por tipo de contrato y género.

Tipo de contrato	Género	2021
Indefinido	Mujeres	264
	Hombres	657
Subtotal		921
Formación	Mujeres	22
	Hombres	59
Subtotal		81
Temporal	Mujeres	12
	Hombres	6
Subtotal		18
Prácticas	Mujeres	5
	Hombres	6
Subtotal		11
TOTAL		1.031

Tabla 10 - Empleados por tipo de jornada y género.

Tipo de Jornada	Género	2021
Completa	Mujeres	287
	Hombres	696
Subtotal		983
Parcial	Mujeres	16



	Hombres	32
Subtotal		48
TOTAL		1.031

Tabla 11 - Empleados por tipo de contrato y edad.

Tipo de contrato	Edad	2021
Indefinido	< 30 años	457
	30 - 50 años	451
	> 50 años	13
Subtotal		921
Formación	< 30 años	67
	30 - 50 años	14
	> 50 años	0
Subtotal		81
Temporal	< 30 años	9
	30 - 50 años	9
	> 50 años	0
Subtotal		18
Prácticas	< 30 años	7
	30 - 50 años	4
	> 50 años	0
Subtotal		11
TOTAL		1.031



Tabla 12 - Empleados por tipo de jornada y edad.

Tipo de jornada	Edad	2021
Completa	< 30 años	509
	30 - 50 años	461
	> 50 años	13
Subtotal		983
Parcial	< 30 años	31
	30 - 50 años	17
	> 50 años	0
Subtotal		48
TOTAL		1.031

Tabla 13 - Empleados por categoría profesional y género.

Categoría profesional	Género		Subtotal
	Hombres	Mujeres	
Partner	5	1	6
Senior Manager	21	1	22
Manager	42	8	50
Managing Director	8	2	10
Experienced Senior Consultant	75	22	97
Senior Consultant	146	64	210
Consultant	181	65	246
Associate	191	118	309
Trainee	59	22	81
TOTAL	728	303	1.031



Tabla 14 - Empleados por categoría profesional y tipo de contrato.

Categoría profesional	Tipo de contrato				Subtotal
	Indefinido	Formación	Temporal	Prácticas	
Partner	6	0	0	0	6
Senior Manager	22	0	0	0	22
Manager	50	0	0	0	50
Managing Director	9	0	1	0	10
Experienced Senior Consultant	97	0	0	0	97
Senior Consultant	210	0	0	0	210
Consultant	235	0	3	8	246
Associate	292	0	14	3	309
Trainee	0	81	0	0	81
TOTAL	921	81	18	11	1.031

Tabla 15 - Empleados por categoría profesional y tipo de jornada.

Categoría profesional	Tipo de jornada		Subtotal
	Completa	Parcial	
Partner	6	0	6
Senior Manager	22	0	22
Manager	49	1	50
Managing Director	10	0	10
Experienced Senior Consultant	95	2	97
Senior Consultant	208	2	210
Consultant	233	13	246
Associate	301	8	309
Trainee	59	22	81
TOTAL	983	48	1.031



Tabla 16 - Desvinculaciones involuntarias por género.

Género	2021
Mujeres	5
Hombres	16
TOTAL	21

Tabla 17 - Desvinculaciones involuntarias por edad.

Edad	2021
<30 años	8
30-50 años	13
>50 años	0
TOTAL	21

Tabla 18 - Desvinculaciones involuntarias por categoría profesional.

Categoría	2021
Partner	0
Senior Manager	0
Experienced Senior Consultant	0
Senior Consultant	1
Consultant	11
Associate	3
Otras	6
TOTAL	21

Tabla 19 - Brecha salarial.

Categoría profesional	Brecha salarial
Partner	0,00 %
Senior Manager	2,61 %
Manager	-1,90 %
Managing Director	-0,57 %
Experienced Senior Consultant	0,85%
Senior Consultant	-1,13 %
Consultant	1,35 %
Associate	2,10 %
Trainee	0,43 %

El promedio de retribución por categoría profesional y la retribución del Consejo de Administración de NWorld no se ofrecen por motivos de confidencialidad.

Tabla 20 – Retribuciones medias por género y edad.

Género	< 30 años	30 a 50 años	> 50 años	Media salario
Hombres	21.776,52 €	42.428,25 €	34.460,00 €	31.470,77 €
Mujeres	22.078,81 €	34.874,37 €	28.102,40 €	27.867,77 €
Media por edad	21.867,77 €	40.240,70 €	33.400,40 €	30.408,87 €

Tabla 21 - Empleados con discapacidad reconocida por género.

Nº empleados con discapacidad	2019	2020	2021	Var. último año
Hombres	3	6	5	-16,67%
Mujeres	0	0	1	-
TOTAL	3	6	6	0,0%

NWorld cumple con la Ley General de Discapacidad, tal y como se explica en el apartado de Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Tabla 22 - Empleados con derecho y acogidos a permiso parental y reincorporaciones posteriores a la empresa, por género.

	Género	2019	2020	2021	Var. último año
Total de empleados con derecho a permiso	Hombres	11	23	29	26,09%
	Mujeres	8	5	14	180%
Total de empleados que se acogen al permiso	Hombres	11	23	29	26,09%
	Mujeres	8	5	14	180%
Total de empleados que se reincorporaron tras el permiso	Hombres	11	23	29	26,09%
	Mujeres	6	5	13	160%
Total de empleados que seguían en la compañía tras 12 meses después del permiso	Hombres	9	20	28	40%
	Mujeres	5	5	10	0%

Tabla 23 - Absentismo e índices de accidentalidad por género.

En 2021 los empleados de NWorld han estado ausentes de su trabajo por diversas razones un total de 55.284 horas (1.395,6 días), en el caso de las mujeres 26.565 horas (664,1 días) y en el de los hombres 29.259 horas (731,4 días).

	Sexo empleado	2021
Horas de absentismo	Mujer	26.565
	Hombre	29.259
Horas trabajadas	Mujer	399.935
	Hombre	860.942



Tasa de absentismo	Mujer	6,64%
	Hombre	3,40%
Jornadas perdidas	Mujer	664,125
	Hombre	731,475
Accidentes con baja	Mujer	0
	Hombre	0
Índice de Frecuencia: Nº accidentes con baja*1,000.000/Nº horas trabajadas	Mujer	0
	Hombre	0
Índice de Gravedad: Nº jornadas perdidas * 1,000/Nº horas trabajadas	Mujer	1,660
	Hombre	0,850
Nº Muertes por accidente o enfermedad profesional	Mujer	0
	Hombre	0
Nº de casos de enfermedades profesionales	Mujer	0
	Hombre	0

Tabla 24 - Cantidad total de horas de formación por categoría profesional.

Categoría	2019	2020	2021	Var. último año
Associate	783	2.465	2.717	10,22%
Consultant	1.315	5.063	7.411	46,38%
Senior Consultant	1.595	5.260	4.491	-14,62%
Experience Senior Consultant	792	1.949	1.648	-15,44%

Manager	245	1.177	657	-44,18%
Senior Manager	8	391	291	-25,58%
Socio	7	48	14	-70,83%
TOTAL	4.745	16.353	17.229	5,36%

Tabla 25 - Cantidad total de horas de formación por género.

Género empleados	2019	2020	2021	Var. último año
Mujeres	1.618	4.057	5.432	33,89%
Hombres	3.127	12.296	11.797	-4,06%
TOTAL	4.745	16.353	17.229	5,36%

Tabla 26 - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Organización	Concepto	Aportación (€)
Fundación ITER	Subvención de proyecto	15.400,00 €
Fundación NFQ	Donación	25.000,00 €
Fundación NFQ	Donación	2.000,00 €
Nfq UK Foundation	Donación	23.804,42 €
TOTAL		66.204,42 €

Tabla 27 - Inversiones realizadas en las poblaciones locales.

Tipo de inversión	Cantidad invertida	Grado de desarrollo de la inversión	Impactos en la economía local	Impacto previsto en el empleo local
Edificio HIT Logroño	1.298.484,34€	18,4%	HIT servirá para la promoción de nuevas aventuras empresariales en el sector tecnológico en una doble vertiente, tanto de	251 puestos de trabajo de gran calidad y valor añadido.

			intraemprendimiento como aceleradora con el fin de descubrir empresas tipo <i>startup</i> .	
Restauración de oficinas de C/O'Donnell	838.446,05€	100%	Restauración de un edificio histórico de la ciudad de Madrid considerado de bien cultural.	-

Como se ha explicado en el informe, la empresa está comprometida con la mejora de la sociedad en la que opera. Muestra de ello son las actividades descritas de voluntariado corporativo de los empleados de NWorld, destinadas a la mejora de la empleabilidad de jóvenes vulnerables desempleados y del bienestar de niños ingresados en hospitales.

Tabla 28 - Acciones de asociación o patrocinio.

Organización	Importe
Pacto de las Naciones Unidas	-
Confederación Empresarial Navarra (CEN)	120€
Total de Asociación Española para las Relaciones con Inversores (AERI)	6.000€
Federación de Empresas de La Rioja	7.005,29€
Agrupación Empresarial Innovadora del Sector TIC de La Rioja (AEI AERTIC)	3.303,66€
Agrupación Empresarial Innovadora del Sector de la Automoción de La Rioja (AEI Automoción)	2.000€
TOTAL	18.428,95€

10.6 Información fiscal

Tabla 29 – Beneficios e impuestos pagados por país

País	Beneficio 2019	Impuestos sobre beneficios pagados 2019	Beneficio 2020	Impuestos sobre beneficios pagados 2020	Beneficio 2021	Impuestos sobre beneficios pagados 2021	Var. beneficio último año
España	7.204.012,36 €	896.375,29 €	10.965.982,34 €	1.049.435,74 €	8.120.500,91 €	1.655.393,54 €	-25,95%
Reino Unido	331.842,08 €	77.435,99 €	187.267,95 €	46.785,34 €	157.961,53 €	31.613,79 €	-15,65%
México	1.096.076,37 €	49.696,04 €	50.661,88 €	1.730,08 €	275.739,72 €	3.582,16 €	444,27%
Estados Unidos	76.227,56 €	9.056,22 €	-35.673,23 €	314,07 €	4.912,78 €	469,81 €	-113,77%
Colombia	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-2.998,71 €	68,15 €	-
Brasil	143.661,30 €	68.515,52 €	76.484,52 €	44.756,28 €	353.151,09 €	108.725,54 €	361,73%
TOTAL	8.851.819,67 €	1.101.079,06 €	11.244.723,46 €	1.143.021,51 €	8.909.267,32 €	1.799.852,99 €	-20,77%

Tabla 30 – Subvenciones recibidas

Organización	Tipo de subvención	2019	2020	2021
AEDER	Subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones	-	17.979,37€	182.104,31€
Consejería de Educación de La Rioja		-	14.549,63€	32.130,84€
Gobierno de la Rioja		-		4,000€
Comissao de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo		-		16.874,02€
TOTAL		-	35.529,0€	235.289,17€

11. ÍNDICE DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Información general	Ubicación en el informe	Criterio de reporting orientativo (GRI)
Descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y	pg. 7 a 9	GRI 102-2, GRI 102-7
Mercados en los que opera	pg. 9 a 10	GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	pg. 13 a 14	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	pg. 13 a 14	GRI 102-14, GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	pg. 3	GRI 102-54
Principio de materialidad	pg. 40	GRI 102-46, GRI 102-47

Cuestiones Medioambientales

Enfoque de gestión	pg. 15 a 16	GRI 103-2, GRI 102-15
--------------------	-------------	-----------------------

Información general detallada

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	pg. 15 a 16	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	pg. 16	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	pg. 16	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	pg. 16	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	pg. 16	GRI 103-2

Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	pg. 16	GRI 103-2, GRI 305-7
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	----------------------

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	pg. 17	GRI 103-2, GRI 306-1, GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	pg. 41	n/a

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	pg. 42	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	pg. 17	GRI 301-2, GRI 301-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	pg. 41	GRI 302-1, GRI 302-3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	pg. 17	GRI 302-4
Uso de energías renovables	pg. 41	GRI 302-1

Cambio climático

Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	pg. 40	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4
Medidas para adaptarse del cambio climático	pg. 17	GRI 201-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	pg. 17	GRI 305-5

Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	pg. 16	GRI 103-2
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	pg. 16	GRI 304-1, GRI 304-2

Cuestiones sociales y relativas al personal

Enfoque de gestión	pg. 18 a 21	GRI 102-15, GRI 103-2
--------------------	-------------	-----------------------

Empleo

Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	pg. 42 a 43	GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	pg. 44 a 47	GRI 102-8, GRI 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	pg. 48	GRI 401-1

	Ubicación en el informe	Criterio de reporting orientativo (GRI)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	pg. 49	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	pg. 49	GRI 405-2
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 desagregada por sexo	pg. 49	GRI 102-35
Implantación de políticas de desconexión laboral	pg. 21	GRI 405-2
Número de empleados con discapacidad	pg. 49	GRI 103-2
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	pg. 21 a 22	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	pg. 50 a 51	GRI 403-9
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	pg. 22	GRI 401-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	pg. 23 a 24	GRI 403-1 al GRI 403-3, GRI 403-7
Indicadores de siniestralidad y enfermedades profesionales por sexo	pg. 51	GRI 403-9, GRI 403-10
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	pg. 24	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	pg. 25	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	pg. 24	GRI 403-4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	pg. 25 a 26	GRI 103-2, GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	pg. 51 a 52	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	pg. 26	GRI 103-2
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	pg. 27	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	pg. 27	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	pg. 27	GRI 103-2
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Enfoque de gestión	pg. 28 a 29	GRI 102-15, GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	pg. 28	GRI 102-16, GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	pg. 29	GRI 103-2, GRI 406-1
Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo	pg. 28 a 29	GRI 103-2, GRI 408-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión	pg. 29 a 30	GRI 102-15, GRI 103-2
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	pg. 29 a 30	GRI 103-2, GRI 102-16, GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	pg. 29 a 30	GRI 103-2, GRI 102-16, GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	pg. 52	GRI 102-13



Información sobre la sociedad

	Ubicación en el informe	Criterio de reporting orientativo (GRI)
Enfoque de gestión	pg. 30 a 34	GRI 102-15, GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Pg. 33 a 34	GRI 103-2
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Pg. 33, 34, 52	GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Pg. 33 a 34	GRI 102-43, GRI 413-1
Acciones de asociación o patrocinio	Pg. 53	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y	pg. 34 a 35	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	pg. 34 a 35	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	pg. 35	GRI 102-9
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	pg. 35 a 37	GRI 103-2, GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	pg. 37	GRI 103-2, GRI 418-1
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	pg. 53	GRI 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados	pg. 53	GRI 207-4
Subvenciones públicas recibidas	pg. 54	GRI 201-4

12. ÍNDICE DE CORRESPONDENCIA CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Ámbito	Principio	Sección	Página
Derechos Humanos	Las empresas deben: - Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente - Asegurarse de que no son cómplices de abusos de los derechos humanos.	Respeto de los Derechos Humanos	28
Empleo	Las empresas deben: - Defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva - Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y trabajo forzoso y obligatorio - Abolir de forma efectiva el trabajo infantil - Eliminar la discriminación en el empleo	Relaciones sociales Respeto de los Derechos Humanos Cuestiones sociales y relativas al personal	24 28 29 27
Medio Ambiente	Las empresas deben: - Apoyar un enfoque preventivo de los retos medioambientales - Empezar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental - Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	Cuestiones medioambientales	15 a 18
Anticorrupción	Las empresas deben: - Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	29 a 30



13. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE