

INFORME

# Estado de Información no Financiera

FY22 (1 de Abril de 2022 a 31 de Marzo de 2023)

NTT Spain Intelligent Technology and Services SL

10 May 2024 | Document Version 1.1

Mariano Pablo Chaparro

Vice president Finance and Planning

# Indice

<b>Estado de Información no Financiera .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera .....</b>	<b>4</b>
1.1. Información General de la Sociedad .....	4
1.2. Principales factores y tendencias .....	4
1.3. Análisis y cálculo de la Materialidad .....	5
<b>2. Gestión Ambiental .....</b>	<b>7</b>
2.1. Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales .....	7
2.2. Impactos asociados a los Aspectos Ambientales .....	7
2.3. Registro de Aspectos Ambientales .....	8
2.4. Políticas de desarrollo sostenible .....	9
<b>3. Gestión Social y de Personal .....</b>	<b>10</b>
3.1. Diversidad e inclusión .....	10
3.2. Empleo y remuneración .....	12
3.3. Implantación de políticas de desconexión laboral .....	15
3.4. Nº de empleados con discapacidad .....	15
3.5. Organización del trabajo .....	15
3.6. Salud y Seguridad .....	16
3.7. Relaciones Sociales .....	18
3.8. Formación .....	19
<b>4. Derechos Humanos .....</b>	<b>20</b>
4.1. Políticas y compromisos .....	20
4.2. Gestión de los riesgos en materia de derechos humanos .....	20
4.3. Formación .....	20
4.4. Actividades de Responsabilidad Social Corporativa .....	20
4.5. Evaluaciones de impacto en los derechos humanos .....	21
4.6. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos .....	21
<b>5. Corrupción y Soborno .....</b>	<b>22</b>
5.1. Principales riesgos en materia de corrupción y soborno .....	22
5.2. Políticas y compromisos .....	22
5.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno .....	23

<b>6.</b>	<b>Sociedad</b> .....	<b>25</b>
6.1.	Consumidores .....	25
6.2.	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible .....	25
6.3.	Subcontratación y proveedores .....	26
6.4.	Información fiscal .....	27
<b>7.</b>	<b>Anexo I</b> .....	<b>28</b>

### Histórico del documento

Versión	Fecha	Comentarios
1.0	6 Mayo 2024	Documento inicial
1.1	10 Mayo 2024	Modificaciones al documento inicial

# 1. Bases para la formulación del Estado de Información no Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de NTT Spain Intelligent Technology and Services SL. (en adelante NTT Spain o la Sociedad) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de FY22 como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas.

NTT Spain ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. El alcance de la información reportada engloba el ejercicio del FY22, iniciado a 1 de Abril de 2022 y cerrado a 31 de Marzo de 2023.

## 1.1. Información General de la Sociedad

NTT Spain pertenece al grupo NTT Ltd. con implantación en 73 países a nivel mundial. NTT Ltd., a su vez, es una compañía que pertenece al grupo NTT.

NTT Spain es un integrador de comunicaciones de referencia en España, disponemos de varios centros de trabajo, situados en A Coruña, Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia y mantenemos un alto grado de fidelización con nuestros clientes y unos estrechos lazos con nuestros proveedores estratégicos.

NTT Spain es una empresa líder en servicios tecnológicos globales. Estamos aquí para hacer posible el futuro conectado. Nos unimos para hacer del mundo un lugar mejor, y cada día utilizamos el poder de la tecnología para hacerlo realidad. Empleamos a personas curiosas que están dispuestas a cambiar el mundo. A través del trabajo que hacemos con nuestros clientes y en nuestras comunidades, encontramos formas en las que la tecnología puede tener un impacto positivo. Lo llamamos tecnología para el bien. Ese es nuestro objetivo y va más allá de los resultados. Creemos en el uso de la tecnología para el bien. Esto significa ayudar a las organizaciones y a la sociedad a transformarse y avanzar hacia el futuro con un socio en el que puedan confiar. En el centro de nuestro negocio están las relaciones construidas sobre la base de la lealtad, el compromiso y la creencia compartida en lo que es posible cuando trabajamos juntos: un mundo mejor para que todos vivamos. Trabajando con organizaciones de todo el mundo, conseguimos resultados empresariales a través de soluciones tecnológicas inteligentes.

NTT Spain dispone de un Sistema de Gestión integrado que aglutina las siguientes certificaciones: ISO 9001:2015 de Calidad; ISO 14001:2015 de Medioambiente; ISO 27001:2013 del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información e ISO 20000-1:2018 del Sistema de Gestión del Servicio de Tecnologías de la Información.

Los principales marcos de reporte de la Sociedad son el anual del [grupo NTT](#) y otros como CDP, ecovadis y SBTi.

## 1.2. Principales factores y tendencias

Desde la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, NTT Spain ha buscado garantizar la salud y la seguridad de sus clientes, socios y empleados y se ha esforzado en proporcionar soluciones de continuidad, seguridad, acceso remoto y de colaboración.

El bienestar de nuestros empleados ha estado presente en todas estas medidas y se ha concretado en el fomento del teletrabajo para toda la plantilla, siempre que las características de su puesto así lo han permitido, así como el establecimiento de un programa de asistencia al empleado (Welbot).

Como parte de nuestro continuo esfuerzo de innovación y mejora, se puso en marcha nuestro Centro Global de Servicios Compartidos con el objetivo de alinear y simplificar nuestros procesos administrativos, de manera que podamos beneficiarnos de las mejores prácticas de las distintas regiones, así como del uso de nuevas tecnologías.

Se fue produciendo la integración de una parte del negocio en España de la empresa del grupo NTT Europe Ltd. Esta reestructuración del grupo se realizó en aras de obtener una mayor eficiencia, aprovechar las sinergias entre los miembros de este, reducir costes y eliminar duplicidades en relación con asuntos como el gobierno corporativo o la contabilidad, entre otros.

La consolidación y evolución de nuestra oferta de Servicios de Consultoría, Servicios Profesionales, Servicios de Soporte y Servicios Gestionados, así como los Servicios de Cloud, son factores clave en nuestro desarrollo.

A fin de satisfacer las necesidades de nuestros clientes utilizamos tanto recursos locales como de nuestras compañías hermanas y red de partners de servicios. Igualmente utilizamos la potencia de servicio de plataformas centralizadas.

El hecho de pertenecer a un importante grupo multinacional y disponer de esas capacidades nos permite ofertar de manera competitiva todos nuestros servicios en entornos multinacionales ofreciendo a empresas exportadoras o con implantación en distintos países la posibilidad de centralizar éstos en diversos grados según sus preferencias de diseño escogido.

NTT ha estado presente en el patrocinio tecnológico de eventos ciclistas como el Tour de Francia o la Vuelta Ciclista. Esto nos ha permitido, por un lado, seguir dando relevancia a nuestra marca mediante la aparición en medios, y por otro lado nos ha servido de plataforma para mostrar el nivel, variedad y valor añadido de los servicios que podemos ofertar, específicamente de Consultoría, Implementación y Gestión en Data Centre, Cloud y Seguridad en entornos altamente exigentes y expuestos.

### 1.3. Análisis y cálculo de la Materialidad

Este análisis pretende comprender cuáles son los asuntos materiales emergentes que están ganando relevancia y sus impactos, lo que permitirá desarrollar planes de acción para abordarlos dentro del contexto de la organización.

La identificación y evaluación de los impactos se realiza sobre los grupos de interés, así como de sus necesidades y expectativas. Los grupos de interés se encuentran actualizados en el Sistema Integrado de Gestión de NTT Spain y son los siguientes:

- Clientes
- Proveedores internos y externos
- Empleados
- Dirección
- Accionistas
- Sistemas de Información
- Organismos reguladores y Administración Pública
- Comité de empresa
- Competencia
- Propiedad de edificios en alquiler

Los resultados se incluyen en el proceso de planificación, definiendo indicadores, objetivos y acciones para seguir mejorando el desempeño en relación con los temas relevantes, materias analizadas y su evolución, con el fin de responder con éxito a las expectativas de los grupos de interés.

Los temas relevantes se han identificado según las áreas de gobierno, personas, economía, sociedad, ambiental y energético y todos se consideran importantes para la Sociedad:

- Gobierno
  - Normativas y cumplimiento
  - Seguridad de la información y protección de datos
  - Acuerdos de comercialización
  - Estrategias y políticas
  - Eficiencia y digitalización
  - Reputación
  - Cumplimiento legal
- Personas
  - Retención del talento
  - Desarrollo profesional
  - Igualdad y diversidad
  - Formación
- Economía
  - Presupuesto
  - Crecimiento y rentabilidad
  - Beneficios sociales y retribución
- Sociedad
  - Clientes
  - Proveedores
  - Satisfacción y Bienestar
- Ambiental y energético
  - Medioambiente
  - Cambio climático
  - Reciclaje

## 2. Gestión Ambiental

La principal actividad de NTT Spain está basada en nuestra oferta de Servicios de Consultoría, Servicios Profesionales, Servicios de Soporte y Servicios Gestionados, así como los Servicios de Cloud,

Las operaciones se prestan desde las oficinas de NTT Spain o en remoto en el caso de teletrabajo. La sede principal está Madrid y disponemos de oficinas situadas en Barcelona, Bilbao, Valencia, Coruña y Sevilla. NTT Spain no dispone de Centros de Datos propios.

Durante el ejercicio FY22, NTT Spain no ha registrado provisiones ni contingencias de carácter medioambiental significativas.

NTT Spain dispone de una política medioambiental, así como de procedimientos de evaluación y certificación según la norma ISO 14001. Todas las cuestiones medioambientales están gestionadas de forma efectiva según el ciclo de vida de los servicios ofrecidos y la Sociedad dispone de un recurso local en materia de gestión medioambiental.

### 2.1. Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales

NTT Spain dispone de un procedimiento de identificación, evaluación y registro de aspectos ambientales acorde con la ISO 14001.

El procedimiento está asociado a los diferentes procesos que intervienen en las actividades y servicios proporcionados por NTT Spain, tanto en condiciones normales como de emergencia o mal funcionamiento, hablándose de aspectos reales y potenciales.

NTT Spain somete a evaluación los aspectos ambientales identificados, a fin de determinar aquellos que son significativos sobre el medio ambiente y sobre los que puede tener influencia. Los aspectos ambientales significativos identificados se consideran para la definición de los objetivos y metas ambientales. La metodología de valoración de los aspectos ambientales es la misma tanto para la evaluación de las actividades en clientes como para las realizadas por NTT Spain. Los criterios de evaluación de los aspectos ambientales normales se basan en parámetros como la magnitud, naturaleza o incidencia en el medio receptor.

### 2.2. Impactos asociados a los Aspectos Ambientales

Los impactos están categorizados según los aspectos ambientales y se asocian a las actividades y procesos de NTT Spain. Los procesos implicados en los aspectos ambientales se encuentran en la identificación y evaluación anual de aspectos ambientales.

Aspectos ambientales	Impactos ambientales
Consumo de papel y material de oficina	Reducción de recursos naturales Contaminación del suelo
Transporte al centro de trabajo, oficina del cliente, reunión de trabajo con colaboradores o interna de empresa	Reducción de recursos naturales Contaminación del aire Afectación salud de las personas
Consumo eléctrico en la oficina	Reducción de recursos naturales
Residuos orgánicos en la oficina	Contaminación del suelo Afectación salud de las personas
Residuo electrónico de equipamiento de oficina	Reducción de recursos naturales Contaminación del suelo
Residuos en instalaciones en clientes (cartón, plástico, cableados, equipos electrónicos)	Reducción de recursos naturales Contaminación del suelo
Residuo de impresora, toner	Contaminación del suelo Afectación salud de las personas

## 2.3. Registro de Aspectos Ambientales

NTT Spain dispone de un procedimiento de identificación, evaluación y registro de aspectos ambientales acorde con la ISO 14001. El procedimiento está asociado a los diferentes procesos que intervienen en las actividades y servicios proporcionados por NTT Spain, tanto en condiciones normales como de emergencia o mal funcionamiento.

Dado el tipo de actividad de NTT Spain así como la implantación plena del teletrabajo, la Dirección no considera necesaria la implantación de medidas para mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas.

### Registro de Residuos:

Los residuos de papel y cartón, tóner de impresión, pilas y acumuladores y equipos eléctricos y electrónicos generados en las oficinas son almacenados en contenedores de reciclaje, recogidos semestralmente y gestionados adecuadamente de acuerdo con la normativa legal vigente. Los residuos generados durante FY22 han sido los siguientes:

- Papel y cartón: 53Kg
- Tóner de impresión: 4Kg
- Pilas y acumuladores: 4Kg
- Equipos eléctricos y electrónicos: 13Kg

Residuos Orgánicos: Las propiedades de los edificios donde residen las oficinas de NTT Spain disponen de zonas comunes de descanso para todos los alquilados y son las encargadas del tratamiento de los residuos orgánicos de todos los edificios, así como de las acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Residuos de las actividades de NTT Spain: Son el cartón y el plástico generados por la actividad de la sociedad por el suministro e instalación de equipos de los clientes. Los residuos durante FY22 han sido los siguientes:

- Cartón: 1.779Kg
- Plásticos: 209Kg

Durante FY22 no se han generado residuos en condiciones de emergencia o mal funcionamiento.

### Registro de Consumos:

Consumo de papel y tóner de impresión: Desde el comienzo del período de pandemia y la utilización de impresoras multifunción, el consumo de papel y tóner ha disminuido drásticamente. Durante F22 se han seguido utilizando los consumibles adquiridos previamente.

Consumo de gasóleo de automoción: 8.536 litros de combustible han sido consumidos por los vehículos de flota durante FY22. Se va a desarrollar un plan de disminución y mejora de los vehículos según las condiciones del renting.

Consumo eléctrico: Las oficinas de NTT Spain no cuentan con consumo de gas natural, refrigerantes ni combustibles. El consumo eléctrico total de las oficinas de NTT Spain ha sido durante FY22 de 362.659 Kwh. La electricidad utilizada en las oficinas es controlada por las propiedades de los edificios y disponen de contratos globales para todos los alquilados, todas disponen de iluminación led inteligente que se activa automáticamente por control de presencia y las luces de las oficinas solo permanecen encendidas dentro del horario laboral definido y en las áreas de trabajo ocupadas. En el futuro se tratará de influir en las propiedades para que contraten con compañías que impacten menos al generar electricidad y utilicen energías renovables.

Consumo de agua: El consumo de agua de las oficinas de NTT Spain es controlado a nivel global por las propiedades de los edificios y no se dispone de un desglose por planta, el agua es únicamente sanitaria y sólo se utiliza para el consumo humano. La propiedad de los edificios dispone de cisterna de agua a dos



tiempos y grifos de agua con presión disminuida y controlada por tiempo, no se han considerado otras medidas para reducir el consumo de agua.

#### **Emisiones atmosféricas:**

Emisiones CO<sub>2</sub> de vehículos: Las emisiones directas de gases de efecto invernadero de los vehículos de flota durante FY22 fue de 20,4 Ton CO<sub>2</sub>.

Emisiones CO<sub>2</sub> de consumo eléctrico: Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero del consumo eléctrico durante FY22 fue de 54,4 Ton CO<sub>2</sub>.

## **2.4. Políticas de desarrollo sostenible**

NTT Ltd. se compromete a lograr cero emisiones netas en todas nuestras operaciones (para 2030) y dentro de la cadena de valor (para 2040) y a establecer SBTi alineado con los ODS de la ONU. El grupo NTT va a disponer de un plan de descarbonización que se irá desarrollando en los próximos años para reducir el impacto en los alcances 1 y 2 correspondientes a las emisiones directas de nuestras operaciones y de la compra de electricidad.

A fin de tener un balance entre confort de los trabajadores y una buena gestión de los recursos, la sociedad definió una temperatura fijada a 24 grados centígrados en verano y a 21 grados en invierno. Para mantener la temperatura a los grados definidos y conseguir la máxima eficiencia energética, en la zona de concentración de puestos de trabajo, hay dispuesto un termostato conectado a máquinas de aire adicionales para balancear la temperatura global de la planta.

Dentro del grupo NTT mantenemos un compromiso con la protección y restauración de la naturaleza, particularmente a través de una asociación con Connected Conservation Foundation.

Dentro de NTT Spain se potencia el desplazamiento individual a la oficina en bicicleta, facilitando a los trabajadores un espacio de aparcamiento habilitado en el parking del edificio.

Se potencia el desplazamiento en transporte público con la adhesión a tarjetas que permiten adquirir títulos de transporte con ventajas fiscales.

Las actividades de NTT Spain no suponen una sobreexplotación de recursos naturales ni impactan en áreas protegidas.

### 3. Gestión Social y de Personal

Se puede hablar de un antes y un después respecto al 14 de marzo de 2020 y la forma de trabajar en NTT Spain. Antes de esa fecha, el teletrabajo era practicado de una forma no normalizada fundamentalmente por una parte del área técnica, no ligada a trabajo presencial continuo en cliente y el área comercial.

A partir de esa fecha, poniendo repentinamente a prueba nuestras redes y sistemas para su uso masivo a distancia, pudimos comprobar que resistían y que se podía continuar con la actividad principal de la compañía sin demasiados contratiempos.

Esta nueva forma de trabajar no pudo ser aplicada inicialmente de la misma forma en todos los ámbitos, algunos clientes, por el tipo de servicio que se les prestaba, garantías de seguridad de la información, etc, siguieron demandando presencialidad, parcial o total.

Para poder compatibilizar esto con la seguridad de los empleados, los contagios detectados en los empleados de la compañía se aislaron correctamente, se establecieron protocolos para reducir los contagios al mínimo o erradicarlos.

Igualmente se facilitaron los equipos informáticos y herramientas auxiliares para garantizar la exigible ergonomía del trabajo a distancia y cumplir con los requerimientos en términos de prevención de riesgos que indicó la empresa de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, SGS y a partir de 1 de noviembre de 2020, Europreven.

En todo momento se siguió trabajando por objetivos, de acuerdo con el año fiscal de la compañía, de abril a marzo, se continuaron realizando los procesos de establecimiento de objetivos para todos los empleados al principio del año fiscal y la correspondiente evaluación de resultados a la finalización del mismo.

#### 3.1. Diversidad e inclusión

NTT Spain hizo público a la plantilla su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, por el cual acuerda establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el mes de noviembre de 2022, se registra el Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de NTT Spain Intelligent Technologies and Services S.L.

DATOS DE LA NTT SPAIN INTELLIGENT TECHNOLOGY AND SERVICES, S.L.			
Razón social:	NTT SPAIN INTELLIGENT TECHNOLOGY AND SERVICES S.L.		
Forma jurídica:	Sociedad limitada		
C.I.F.:	B62174842		
Domicilio social:	C/ Méndez Álvaro, 56 planta 3 y 4 28045 Madrid		
Año de constitución:	2.000		
Página web:	https://careers.services.global.ntt/global/en/home		
ACTIVIDAD			
Convenio colectivo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio e industria del Metal de Madrid (28000745011982).</li> <li>C. Colectivo del Comercio del Metal de Barcelona (08000765011993)</li> <li>Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla (41002445011982),</li> <li>Comercio vario da provincia da Coruña, (15003955012002)</li> <li>C. C. del sector Comercio del Metal de Bizkaia (48000575011981).</li> <li>C.C. de trabajo del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal de Valencia (46000105011981)</li> </ul>		
Sector de Actividad:	Telecomunicaciones		
CNAE:	6209		
Descripción de la actividad:	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación:	Ámbito estatal.		
Centros de trabajo:	A Coruña, Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal:	Sí		
Certificados/ reconocimientos de Igualdad obtenidos:	NO		
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	Hombres	Total
	2	13	15
Personas Trabajadoras (31/12/2021):	Mujeres	Hombres	Total
	117	327	444
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
Nombre:	Luis Fernández de Sousa		
Cargo:	Vice President Human Resources		

Los datos utilizados para el diagnóstico del Plan de Igualdad fueron los del año 2021.

❖ **Análisis del personal por sexo**

Composición de la plantilla a lo largo de 2021		
Mujeres	133	24%
Hombres	423	76%
Total	556	100%
Brecha Género	-52%	
Índice Feminización	0,3	



La evolución de estos datos en 2022 ha sido: 96 mujeres (22,2%), 337 hombres (77,8%), plantilla total 433, brecha de género -55,6.

Para NTT como lo establece en el código de conducta es la equidad y la inclusión son cruciales para el bienestar de nuestra gente y cada uno de nosotros es responsable de crear una cultura de confianza y respeto que promueva un entorno de trabajo positivo, libre de cualquier tipo de discriminación.

Para NTT es importante atraer las actitudes adecuadas y los mejores recursos y mentes; sólo podemos hacerlo si aprovechamos la diversidad de nuestra plantilla.

NTT es una organización comprometida con los principios de igualdad de oportunidades de empleo, inclusión y respeto, y tenemos una política de tolerancia cero para cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo. Prohibimos la discriminación en el empleo, en las decisiones relacionadas con el empleo o en nuestros tratos comerciales por razón de:

- la raza y el origen étnico;
- la nacionalidad;
- antecedentes socioeconómicos;
- religión y creencias filosóficas;
- afiliación y creencias políticas;
- edad;
- sexo, género y orientación sexual;
- estado civil;
- embarazo;
- estado de salud y discapacidad.

## 3.2. Empleo y remuneración

Nº de empleados por país: El número de empleados del año 2022 es de 433, con una edad media de 40 años y una antigüedad media de 5 años.

La compañía tiene diferentes convenios colectivos sectoriales en función de la región/centro de trabajo o colectivos subrogados de otras compañías. Todos los empleados están cubiertos por convenio colectivo y los centros de trabajo son Madrid, Barcelona, Coruña, Bilbao, Valencia y Sevilla.

La distribución es de un 78% hombres y un 22% mujeres.

Por centros de trabajo:

Centro de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL	Brecha de Género
A Coruña	13	12,04%	95	87,96%	108	-75,93%
Barcelona	24	32,88%	49	67,12%	73	-34,25%
Bilbao	2	25,00%	6	75,00%	8	-50,00%
Madrid	52	23,74%	167	76,26%	219	-52,51%
Sevilla	2	13,33%	13	86,67%	15	-73,33%
Valencia	3	30,00%	7	70,00%	10	-40,00%
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>22,17%</b>	<b>337</b>	<b>77,83%</b>	<b>433</b>	

Por edades:

Bandas de Edades	M	H	% M	%H	total	Brecha de Género	Índice Fem
20-25 años	1	18	5%	95%	19	-89%	0,1
26-30 años	10	39	20%	80%	49	-59%	0,3
31-35 años	16	42	28%	72%	58	-45%	0,4
36-40 años	13	53	20%	80%	66	-61%	0,2
41-45 años	15	80	16%	84%	95	-68%	0,2
46-50 años	23	57	29%	71%	80	-43%	0,4
51-55 años	13	29	31%	69%	42	-38%	0,4
56-60 años	5	15	25%	75%	20	-50%	0,3
61 en adelante	1	3	25%	75%	4	-50%	0,3
<b>Totales</b>	<b>97</b>	<b>336</b>	<b>22%</b>	<b>78%</b>	<b>433</b>	<b>-55%</b>	<b>2.6</b>

Se incorporaron a la empresa 91 empleados en el FY22 de los que un 12,1% fueron mujeres y se produjeron 14 despidos, 2 mujeres y 12 hombres.

La distribución de género en el año 2021 y sin variaciones significativas en el año 2022 arrojó unos datos relevantes respecto a la presencia femenina en los puestos más altos de la jerarquía de la empresa, así como en niveles de jefatura intermedios.

Distribución por NIVEL JERÁRQUICO										
Nivel jerárquico	M	H	Distr. M	Distr. H	Conc. M	Conc. H	Total	%	Brecha Género	Índice Fem.
Dirección	6	11	35%	65%	5%	3%	17	3%	-29%	0,5
J. Intermedias	19	57	25%	75%	14%	13%	76	14%	-50%	0,3
Profesionales	87	339	20%	80%	65%	80%	426	77%	-59%	0,3
Administración	21	16	57%	43%	16%	4%	37	7%	14%	1,3
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>423</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>556</b>	<b>100%</b>	<b>-52%</b>	<b>0.3</b>

En el FY22 y siguiendo esta misma distribución los salarios + beneficios medios han sido.

Remuneración media por nivel jerárquico		
Nivel J.	M	H
Dirección	140.000	95.000
J. Intermedios	55.000	65,000
Profesionales	40.000	41,000
Administración	37.000	28.000

La distribución de puestos de trabajo por categorías profesionales se está realizando y se espera que se complete en el siguiente año fiscal (FY23).

En cualquier caso, los criterios que se utilizan para decidir los salarios proceden de los datos que obtenemos del mercado sin sesgos de género y se tiene en cuenta la valía profesional de la persona candidata a la hora de la contratación, y las posibles negociaciones personales y acuerdos a los que se lleguen.

Se describen a continuación los conceptos salariales de las nóminas:

- ANTIGÜEDAD: complemento regulado por Convenio Colectivo que mide la trayectoria de la persona en la empresa.
- COMP PERS/ MEJORA PERS/GRATIF/AD PERSONAM: complemento salarial conforme a condiciones personales.
- GRATIFICACIÓN EXTRA: ingresos adicionales a su salario.
- CAR ALLOW: Negociación individual que es una compensación del uso del coche personal.
- PLUS TRANSPORTE: conforme a convenio
- TICKET RESTAURANTE: utilización de un ticket para que la persona empleada pueda comer en algunos de los restaurantes que permitan el pago mediante el uso de estos tickets.
- TURNICIDAD/NOCTURNIDAD: Complemento salarial que tiene por objeto compensar la mayor incomodidad del trabajo en el sistema de turnos rotatorios o el trabajo en horario nocturno.
- PLUS CONVENIO: plus conforme a convenio
- PLUS ACTIVIDAD: personal de un colectivo específico de la compañía que lo percibe por intervenir en determinados servicios, para actividades enfocadas a proyectos de clientes del dpto. de servicio
- GUARDIAS ESPECIALES: Guardias de trabajo que obligan a la persona trabajadora a estar disponible y a realizar un trabajo efectivo. Este concepto es percibido por un colectivo específico del personal que pueden prestar servicios en cualquier tipo de guardia para cualquier tipo de cliente. No se pagan del mismo modo todas las guardias puesto que varía en función del cliente al que presta el servicio.
- PLUS FUNCIÓN: importe determinado en base al convenio colectivo
- GUARDÍAS DÍAS FESTIVOS: guardias de trabajo que obligan a la persona trabajadora a estar disponible y a realizar un trabajo efectivo en días festivos.
- GUARDIAS DÍAS LABORABLES: guardias de trabajo que obligan a la persona trabajadora a estar disponible y a realizar un trabajo efectivo en días laborables.
- TICKET TRANSPORTE: conforme al programa de retribución flexible
- COM-1/ COM-2: importes por ventas
- BONUS: porcentaje de paga extra conforme a beneficios anuales de la empresa en determinados puestos.
- REGULARIZACIÓN SALARIAL: reajuste del salario
- CONFIDEN/FUNCIONALIDAD: conceptos adscritos a contrataciones subrogadas / convenio colectivo
- PLUS IDIOMA: conceptos adscritos a contrataciones subrogadas
- EXCLUSIVIDAD: conceptos adscritos a contrataciones subrogadas
- JULIO y DICIEMBRE: pagas extras anuales.
- ON CALL: conceptos adscritos a contrataciones subrogadas relativos a guardias
- COMISIONES: importe por ventas

- VEHÍCULO: conceptos adscritos a contrataciones subrogadas
- HORAS EXTRAS: pagas por el desempeño de horas extras.
- SEGURO DE VIDA: beneficio social
- PLAN DE PENSIONES: beneficio social
- SEGURO MÉDICO: conforme al programa de retribución flexible a excepción de un colectivo que lo tiene como beneficio social a partir del tercer año de antigüedad.
- POL. R. A FRIEND: importe que se recibe al recomendar a otra persona de fuera de la compañía para que acceda a una vacante. Este importe se cobra si la persona es finalmente contratada y pasa el periodo de prueba.
- TICKET GUARDERÍA: conforme al programa de retribución flexible
- GIMNASIO: conceptos adscritos a contrataciones subrogadas

### 3.3. Implantación de políticas de desconexión laboral

En la cláusula sexta del anexo de teletrabajo se reconoce expresamente el derecho de desconexión digital al Trabajador/a fuera de la jornada laboral pactada con la empresa, de acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

### 3.4. N° de empleados con discapacidad

La compañía NTT Spain, en la memoria de presentación de la LISMI debería contar, según el número de plantilla, con 8 empleados con discapacidad.

Actualmente la Sociedad tiene en plantilla 6 empleados con discapacidad y cumplimos el déficit de 2 con la LISMI a través de la Fundación Randstad con medidas alternativas.

### 3.5. Organización del trabajo

El horario estándar de la compañía es de 9:00 a 18:30 con hora de comida y descansos incluidos de lunes a jueves, los viernes son de jornada intensiva de 8:00 a 14:30. En algunas áreas por necesidades del cliente se trabaja a turnos y se hacen guardias, observándose en todo caso los descansos pertinentes.

Hay una importante flexibilidad horaria y una orientación al cliente interno y externo, se trabaja por objetivos.

Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación:

Para todas aquellas funciones que no sea estrictamente necesario el trabajo presencial continuo, se ofrece la posibilidad de adherirse al Trabajo a distancia con una gran flexibilidad, la distribución de días de trabajo en domicilio y oficina se adaptará a las circunstancias personales del/la Trabajador/a y de las actividades profesionales que se desarrollen en cada momento, contribuyendo esto de forma significativa a la conciliación de la vida personal y laboral, ya que permite al empleado gestionar mejor su tiempo y economía.

La exigencia de trabajo presencial continuo o frecuente solo sucede en algunos clientes por sus características o las del servicio que se les presta,

Distribución por jornada		
Jornada	M	H
Completa	88	334
Reducida	8	3

### 3.6. Salud y Seguridad

#### Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo:

El servicio de prevención de Riesgos y Vigilancia de la Salud es gestionado por NTT SPAIN a través de un Servicio de Prevención Ajeno denominado Europreven, quien gestiona las 4 especialidades (Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial, Medicina del Trabajo, Ergonomía y Psicología aplicada). Anualmente Europreven revisa los puestos de trabajo de los empleados en la oficina a través de la evaluación de los riesgos y elaborando una planificación de acciones a realizar. Esta planificación de la actividad preventiva es revisada y desarrollada por el Departamento de Prevención de NTT SPAIN.

Anualmente como parte de la vigilancia de la salud de los empleados, NTT SPAIN ofrece a los empleados una revisión médica voluntaria, la cual también se ofrece a todos los empleados que se incorporan a la compañía, junto con la formación e información iniciales requeridas por la Ley de Prevención.

#### Gestión de la pandemia COVID:

Al inicio de la pandemia COVID en el año 2020, la primera medida tomada por la Dirección de NTT SPAIN, velando por la salud de los empleados fue que los mismos trabajaran en modalidad remota, siempre que las características del trabajo y de los diferentes clientes lo permitiesen. Aunque esta medida ya se venía aplicando parcialmente con anterioridad en la compañía, se fomentó un modelo de teletrabajo completo para evitar los posibles contagios en el entorno laboral.

Siguiendo todas las indicaciones del Ministerio de Salud y además las directrices del Grupo NTT así como del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Europreven, NTT SPAIN realizaba comunicaciones frecuentes sobre la situación del COVID19 en relación al lugar en donde podían seguir realizando su actividad. En este sentido, también se analizaban individualmente aquellos casos que requerían que los trabajadores se desplazasen a diferentes países, ya que se requería un estudio de la normativa vigente en cada uno de ellos.

A raíz de los riesgos derivados del COVID19 se realizó también la compra de mascarillas y geles hidroalcohólicos para su uso por parte de los empleados y se dispuso la utilización de una aplicación de registro de acceso a las oficinas, la cual facilitó la revisión de los posibles contagios en aquellos casos positivos de COVID19. Así mismo, se modificaron los protocolos de limpieza de los puestos de trabajo de las oficinas, indicando cuáles habían sido utilizados en el día, para que el equipo de limpieza de cada una de las oficinas pudiera realizar una limpieza y desinfección adecuadas.

#### Absentismo:

Centros de trabajo referenciados:

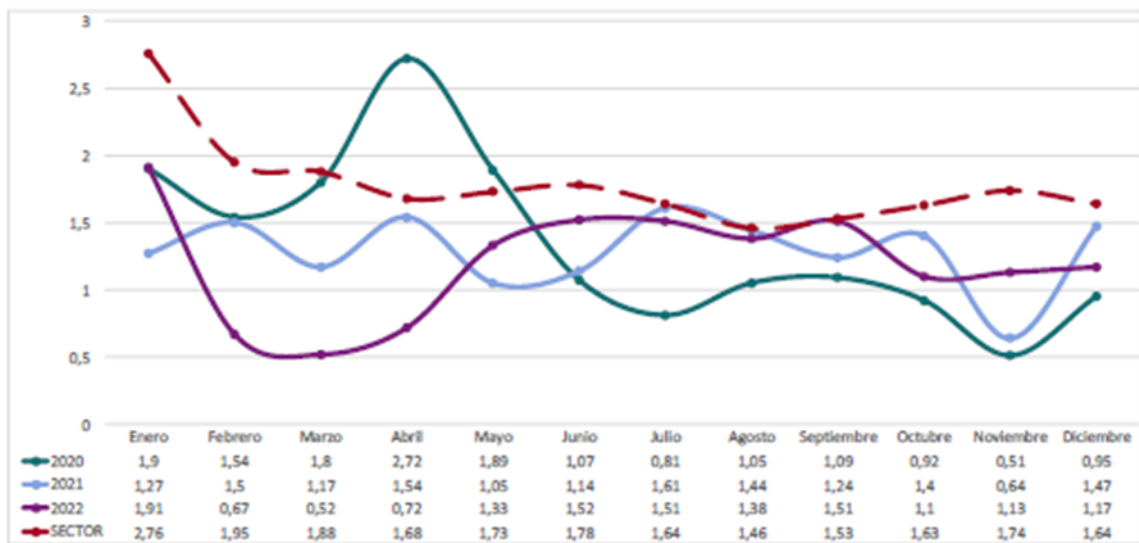
CCC	RAZÓN SOCIAL	Nº TRABAJADORES	CNAE	REGIMEN
0801302370	NTT SPAIN INTELLIGENT TECHNOLOGIES AND SERVICE S.L	75	6209	0111
1501203304	NTT SPAIN INTELLIGENT TECHNOLOGIES AND SERVICE S.L	106	6209	0111
2801362928	NTT SPAIN INTELLIGENT TECHNOLOGIES AND SERVICE S.L	213	6209	0111
4101349917	NTT SPAIN INTELLIGENT TECHNOLOGIES AND SERVICE S.L	15	6209	0111
4601442749	NTT SPAIN INTELLIGENT TECHNOLOGIES AND SERVICE S.L	11	6209	0111
4801174125	NTT SPAIN INTELLIGENT TECHNOLOGIES AND SERVICE S.L	10	6209	0111



## Resumen indicadores absentismo en contingencia común:

Nº Trabajadores	399	434	430
Nº casos iniciados (bajas + recaídas)	72	67	68
- Nº casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados (bajas + recaídas)	28	23	18
Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo	1.213 d	1.909 d	1.470 d
- Días perdidos en el periodo por casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados en el periodo	460 d	263 d	104 d
Nº casos alta (bajas + recaídas)	75	64	71
Duración media de los casos alta	24,07 d	50,17 d	25,14 d
Duración media de los casos alta Sector	27,54 d	25,84 d	18,39 d
Índice de Incidencia periodo	18,05 %	15,44 %	15,81 %
Índice de Incidencia periodo Sector	21,36 %	24,09 %	31,83 %
3 CCCs con más incidencia			
- 1501203304	7,04 %	11,49 %	18,87 %
- 2801362928	20,83 %	17,47 %	15,96 %
- 0801302370	15,71 %	13,75 %	14,67 %
Índice de Frecuencia	0,10	0,09	0,09
Índice de Frecuencia Sector	0,12	0,14	0,18
Nº casos totales (bajas + recaídas)	81	73	77
- Nº casos asimilados a Accidente de Trabajo iniciados (bajas + recaídas)	28	23	21
Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas)	1.969 d	2.042 d	1.895 d
- Días perdidos en el periodo por casos asimilados a Accidente de Trabajo totales en el periodo (Jornadas Perdidas)	460 d	263 d	121 d
Índice de Absentismo	1,35 %	1,29 %	1,21 %
Índice de Absentismo Sector	1,59 %	1,68 %	1,78 %
Índice de Prevalencia	20,30 %	16,82 %	17,91 %
Índice de Prevalencia Sector	40,07 %	43,24 %	52,71 %
Índice de Prevalencia de Crónicos	1,25 %	0,92 %	0,47 %
Mes con mayor incidencia	Ene- 12,50%	Dic- 14,93%	Ene- 17,65%
Día de la semana con mayor incidencia	Lun- 31,94%	Lun- 34,33%	Lun- 39,71%
Género por mayor porcentaje de casos	Masc- 58,33%	Masc- 59,70%	Masc- 67,65%
Grupo de edad con mayor porcentaje de casos	36 a 45- 43,06%	36 a 45- 50,75%	36 a 45- 39,71%
Tramo de duración con mayor porcentaje de casos alta en el periodo	4 a 15 d- 45,33%	4 a 15 d- 42,19%	4 a 15 d- 49,30%
% Casos alta < 15 días en el periodo	68,00%	48,44%	69,01%
<b>Tipología de los casos y duraciones medias por grupo diagnóstico CIE-10</b>			
- Enfermedades infecciosas y parasitarias	23,61%- 12,76 d	26,87%- 13,47 d	33,82%- 5,58 d
- Lesiones y envenenamientos	0,00%- 0,00 d	4,48%- 45,33 d	14,71%- 28,22 d
- Enfermedades del sistema respiratorio	13,89%- 6,60 d	0,00%- 0,00 d	10,29%- 7,71 d
- Enfermedades del SNC y órganos de los sentidos	8,33%- 6,75 d	2,99%- 146,00 d	5,88%- 30,00 d
- Enfermedades del sistema osteomioarticular y tejido conectivo	6,94%- 19,75 d	10,45%- 20,14 d	5,88%- 29,80 d
Cuotas Contingencia Común	215.856	252.499	304.448
% IT Contingencia Común	52,18 %	40,70 %	36,68 %
Cuotas Contingencia Laboral	224.994	259.436	270.089

Índice de absentismo mensual en contingencia mensual. Comparativa con años anteriores y sector:



**Accidentes de trabajo:**

Durante el ejercicio 2022 no se reportaron accidentes laborales con gravedad, únicamente se presentaron 2 accidentes in itinere leves, sin baja.

El detalle de accidentabilidad del ejercicio 2022 es el siguiente:

	Ene 2022 - Dic 2022	Ministerio
Índice de incidencia accidentes en jornada	0,0	109,1
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	0,0	No hay
Índice de frecuencia accidentes en jornada	0,0	2,7
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,00	0,10
Duración media accidentes en jornada	0,0	38,8
Índice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	8,4

**3.7. Relaciones Sociales**

La compañía dispone de un comité intercentros y representación específica en cada uno de los centros de trabajo. Cada 4 años se celebran las elecciones correspondientes en cada centro siguiendo los procedimientos estipulados de crear una mesa electoral que gestiona dicho proceso.

Miembros del citado comité son además delegados de prevención, periódicamente se producen reuniones del comité de seguridad y salud en las que se tratan temas como realización de reconocimientos médicos, formaciones relacionadas con prevención de accidentes, evolución de la herramienta Wellbot destinada a la reducción de riesgos psicosociales.

NTT Spain dispone de un canal de reclamaciones para sus empleados, a través de este canal pueden denunciar cualquier tipo de incidencia técnica (incidencia de nóminas o vacaciones). Estas quejas son recopiladas por el Departamento de Recursos Humanos que se encarga de derivarlas al Departamento apropiado para su resolución y realiza un seguimiento de su estado.

### 3.8. Formación

El plan de formación no se establece como un Plan de formación anual, sino que responden a formación ad hoc que se van ajustando tanto a las necesidades de negocio como a las de los clientes.

Las formaciones se detectan o bien por petición de las personas responsable de departamentos o por el desarrollo diario del trabajo respondiendo a una necesidad formativa para atender necesidades de un proyecto.

La formación es de carácter obligatorio, ya que una parte importante responde a especialización técnica y su realización es necesaria para el desempeño de su puesto. Se intenta que se realicen las formaciones en el lugar de trabajo y pueden realizarse tanto de manera online como presencialmente y casi siempre se realizan dentro de la jornada laboral. En el caso de que la formación forzosamente tuviera que realizarse fuera del horario laboral, la empresa ofrece compensación en horas de libre disposición.

Las materias principales han sido desarrollo de competencias y se ha visto un incremento progresivo en formaciones grupales a lo largo de los últimos cuatro años.

En el año F22 se han impartido un total de 14.543 horas de formación, con la siguiente distribución:

<b>Formación en horas</b>	<b>M</b>	<b>H</b>
Horas	2.855	11.688

## 4. Derechos Humanos

La compañía NTT Spain forma parte del Grupo NTT, proveedor global de tecnología a nivel mundial. En las operaciones comerciales, el Grupo NTT adopta un enfoque de proveedor integrado, en el que colabora con socios estratégicos de la industria de redes, infraestructura híbrida, aplicaciones, seguridad y experiencia de cliente. Al trabajar con estos socios, el Grupo NTT genera servicios que ayudan a los clientes finales a implementar, dar soporte y administrar estas tecnologías.

El marco de gestión de riesgos de la compañía relacionado con proveedores está diseñado para garantizar que estos sean evaluados para garantizar el cumplimiento de los estándares éticos y de cumplimiento dentro de la cadena de suministro del Grupo NTT.

Basado en todo lo anterior, la compañía no considera que existan riesgos materiales que afecten a la organización en materia de derechos humanos.

### 4.1. Políticas y compromisos

La compañía está comprometida con la defensa de los derechos humanos y considera que todas las personas deben ser tratadas con dignidad, justicia y respeto. El Código ético del Grupo NTT defiende estos principios y refuerza el compromiso de ser una empresa éticamente responsable.

El Grupo respeta las leyes en materia laboral de todo el territorio en el que opera y mantiene controles estrictos para garantizar que nuestra cadena de suministro esté libre de cualquier tipo de trabajo forzoso y que el Grupo no esté involucrado, bien sea de forma directa o indirecta, en una violación de derechos humanos.

Todos los proveedores y socios deben acatar estos principios y valores con respecto a los derechos humanos y comprometerse a garantizar la ausencia del trabajo infantil o forzado.

### 4.2. Gestión de los riesgos en materia de derechos humanos

El equipo de Governance, Risk and Compliance del Grupo se encarga de concienciar en materia de derechos humanos y la ética corporativa. Ello permite gestionar adecuadamente las denuncias de trabajo forzoso y trata de personas.

La buena conducta, la ética y la integridad son pilar fundamental en nuestro negocio y se gestionan de acuerdo con nuestra política de gestión de riesgos. Un Foro de Ética y Conducta Empresarial dedicado, que incluye representantes especializados en esta materia de todas las ramas de negocio del Grupo, se reúne trimestralmente para garantizar que se implementen los mecanismos de gobernanza apropiados para gestionar de manera efectiva los riesgos asociados, incluida la prevención de las nuevas formas de esclavitud y la trata de personas. Los asuntos relacionados con la esclavitud moderna y la trata de personas se informan trimestralmente al Comité de Riesgos y Auditoría de NTT Ltd.

### 4.3. Formación

El Grupo NTT ha implementado un sistema de formación anual para empleados y capacitación para nuevos empleados a fin de concienciar y educar a sobre nuestro código de conducta y nuestras políticas. Esto incluye el conocimiento de las nuevas formas de esclavitud y de los derechos humanos.

### 4.4. Actividades de Responsabilidad Social Corporativa

Todos los empleados del Grupo NTT deben asegurarse de que al participar en actividades de voluntariado en organizaciones benéficas, cívicas y de servicios públicos, o en procesos políticos, estas deben estar alineadas con los valores y políticas del Grupo NTT, y no incurrir en actividades reales o percibidas relacionadas con ningún tipo de esclavitud moderna o violación de derechos humanos.

En el año 2022 se participó junto con la Fundación Randstad en actividades como “Programa Integrados”, Jornada de sensibilización con Clara Garrido” en relación con el empoderamiento de la mujer y los discapacitados, “Proyecto de empresas por la equidad, diversidad e inclusión ED&I” y “Día internacional de la discapacidad”.

#### **4.5. Evaluaciones de impacto en los derechos humanos**

El Grupo NTT realiza evaluaciones de impacto en derechos humanos de forma periódica para identificar posibles riesgos e impactos en nuestro negocio y cadena de suministro con el objetivo de tomar las medidas adecuadas para garantizar que no haya trabajo esclavo ni trata de personas. Cuando se identifican deficiencias, se toman las medidas oportunas para abordarlas dentro del negocio incluyendo, en caso necesario, la colaboración con terceros para eliminar los problemas identificados en nuestra cadena de suministro.

#### **4.6. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos**

La compañía fomenta que cualquier parte interesada pueda plantear sus inquietudes sobre cualquier acto o sospecha de esclavitud moderna en cualquier parte del negocio.

Para ello, el Grupo NTT cuenta la plataforma SpeakUp y con un proceso establecido para responder adecuadamente a los informes que se generen mediante esta herramienta. Los empleados y partes interesadas externas tienen, por tanto, la posibilidad de denunciar si conocen o sospechan de algún comportamiento poco ético o conductas inapropiadas en nuestro negocio.

No constan denuncias durante el ejercicio FY22 ni anteriores.

## 5. Corrupción y Soborno

### 5.1. Principales riesgos en materia de corrupción y soborno

La conducta, la ética y la integridad tienen gran importancia en el negocio del Grupo NTT y se persigue la idea de que los empleados, clientes y el mundo empresarial hagan siempre lo correcto, actuando con integridad incluso cuando nadie está mirando.

La Política Anti-soborno y Anti-corrupción de NTT Ltd. ayuda a garantizar que NTT Spain mantiene su independencia en todo momento y las personas actúan de manera transparente, ética y de buena fe en las actividades comerciales.

Como empresa global, el Grupo NTT está obligado a cumplir con las leyes y reglamentos que se aplican al negocio y regulan las prácticas corruptas, incluidas, entre otras, la United States' Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") y United Kingdom Bribery Act ("UKBA"). La violación de las leyes y reglamentos que se aplican al negocio de NTT Spain expone potencialmente a todo el Grupo NTT, sus empleados y cualquier tercero relacionado (independientemente de su nacionalidad o ubicación) a responsabilidades penales y civiles, así como multas y sanciones significativas.

El soborno de cualquier tipo, independientemente de la ubicación, es ilegal y constituye una violación grave de la Política Anti-soborno y Anti-corrupción del Grupo, así como del Código de conducta y ética empresarial, lo que puede dar lugar a medidas disciplinarias (que podrían llevar al despido y, en algunas jurisdicciones, al enjuiciamiento en materia penal).

La Dirección de la compañía impulsa el compromiso de la compañía con la construcción de una cultura ética y transparente a través del diseño y la implementación de modelos operativos y de gobernanza eficaces, políticas (incluida la Política Anti-soborno y Anti-corrupción), marcos, procesos, estándares, formación y evaluación.

Con el objetivo de que los empleados cumplan y vigilen el cumplimiento del código ético de la compañía, se forma específicamente de forma periódica a los empleados en esta materia.

El Grupo NTT, alineado con el Código de Conducta y Ética Corporativa, ha revisado y alineado de acuerdo a la normativa local políticas como:

- Anti-Bribery Policy
- Hospitality and Entertainment Policy
- Whistleblowing Policy

### 5.2. Políticas y compromisos

A continuación, se describen las actividades prohibidas o sujetas a control o supervisión adicional por la Política Anti-soborno y Anti-corrupción del Grupo NTT, así como, en su caso, medidas adoptadas:

- Controles financieros
  - Mantenimiento de archivos actualizados y completos que permitan llevar a cabo un control exhaustivo de los mismos.
  - Los pagos off-shore están prohibidos.
  - La probación de pagos y ejecución de contratos está sujeta a una matriz de autorizaciones.
  - Cualquier regalo o invitación debe ser reportado y registrado.
- Ciertos pagos (en metálico, regalos, donaciones, esponsorizaciones) están prohibidos.

- Comisiones por proporcionar referencias están prohibidas
- Controles a nivel de HR para evitar que nadie se vea penalizado por rechazar un soborno.
- Los incentivos y comisiones deben ser siempre estudiados y aprobados.
- Cualquier posible conflicto de intereses debe ser comunicado y aprobado.
- Por regla general, no se deben ofrecer, dar o recibir regalos o invitaciones.
- Los patrocinios, contribuciones a instituciones de caridad e inversiones que redundan en la comunidad deben responder al principio de transparencia y ser previamente comunicados y aceptados.
- La participación política debe ser responsable y transparente. Las donaciones, por lo general, están estrictamente prohibidas.
- NTT solo contrata con terceros que tengan un historial demostrado de comportamiento ético a nivel empresarial y que apoyen la Política y valores Anti-soborno y Anti-corrupción de NTT Ltd.

Adicionalmente, el Grupo NTT cuenta con una Política de Blanqueo de Capitales que describe el compromiso del Grupo de realizar negocios de manera transparente, ética y legal, garantizando la aplicación de medidas de Blanqueo de Capitales en todas nuestras operaciones comerciales a nivel mundial con el fin de detectar y prevenir formas de pago y transacciones financieras inaceptables o ilegales, exigir transparencia en los pagos y la identidad de todas las partes en las transacciones y evitar con ello el lavado de dinero o desvío ilegal para financiar actividades delictivas, incluido el terrorismo.

### 5.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

#### **Formación:**

Los empleados del Grupo NTT reciben formación obligatoria y periódica sobre la Política y Anti-soborno y Anti-corrupción de NTT Ltd., políticas relacionadas, controles y buenas prácticas. En particular, todas las nuevas incorporaciones deben completar la formación obligatoria.

El Grupo NTT ha implementado un sistema de formación anual para empleados y capacitación para nuevos empleados a fin de concienciar y educar a los empleados sobre el código de conducta y las políticas establecidas en Grupo NTT. Esto incluye el conocimiento de las nuevas formas de esclavitud y de los derechos humanos.

#### **Auditoría y Compliance:**

El diseño, la implementación y la efectividad operativa de la Política Anti-soborno y Anti-corrupción de NTT Ltd., y sus controles asociados, están sujetos a monitorización, revisión y auditoría continuos mediante la realización de autoevaluaciones periódicas, evaluaciones de cumplimiento y auditorías independientes (incluidas auditorías internas y externas). Cuando sea necesario, se realizarán actualizaciones y/o mejoras a la Política con base en las observaciones o hallazgos de las autoevaluaciones, evaluaciones de cumplimiento y auditorías.

El cumplimiento de la Política se supervisa periódicamente y se informa a la Junta de NTT Ltd., al Comité de Auditoría y Riesgos del Grupo, al Comité de Gobernanza, Riesgos y Cumplimiento del Grupo y a la alta dirección

#### **Mejora continua:**

La Política está sujeta a revisión y mejora continuas y será revisada por GRC de Grupo al menos una vez al año.

**Canal de denuncias:**

Existe un canal formal de denuncias y se fomenta que cualquier parte interesada pueda iniciar un proceso de denuncia si sabe o sospecha de algún comportamiento poco ético o mala conducta que podría constituir una infracción de la Política Anti-soborno y Anti-corrupción de NTT Ltd., su Código o cualquier otra política del Grupo.

No constan denuncias por corrupción.

**Aportaciones a asociaciones:**

NTT Spain no es miembro de ningún grupo de sociedades del sector IT que constituye su línea de negocio.



## 6. Sociedad

### 6.1. Consumidores

Integramos las capacidades de nuestras unidades de negocios globales para ofrecer soluciones comerciales basadas en tecnología de alto valor a todo tipo de empresas, ayudamos a los clientes a acelerar su crecimiento y desarrollar nuevos modelos de negocio.

Nuestros servicios incluyen consultoría, suministro de tecnología y servicios para ciberseguridad, infraestructura, colaboración, lugar de trabajo, nube, centro de datos y redes, todo respaldado por nuestra profunda experiencia, innovación y soluciones en la industria.

En conjunto, NTT global es uno de los cinco principales proveedores de servicios empresariales y de TI del mundo.

NTT Spain dispone de un sistema de recepción y atención de quejas y reclamaciones de clientes y consumidores y durante el FY22 no se ha recibido ninguna.

### 6.2. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Nuestra ambición de sostenibilidad dirige todo lo que hacemos hacia un futuro más sostenible e inclusivo para todos. Sabemos que nuestra mayor oportunidad es generar un impacto positivo a través de nuestro negocio principal, incluidas nuestras soluciones inteligentes y el trabajo que hacemos con clientes, proveedores y socios.

Juntos, hacemos posible el futuro conectado realizado a través de una economía digital. Sin embargo, la conectividad no es suficiente. Hay decisiones que podemos tomar como empresa impulsada por un propósito para amplificar nuestro impacto positivo en el mundo, proporcionando conexiones entre nuestros tres temas de ambición de impacto: planeta, economía y comunidad.

#### **Planeta conectado**

Utilizar soluciones tecnológicas para ayudar a proteger, restaurar y regenerar el mundo natural y conservar valiosos recursos naturales para las generaciones futuras.

Nuestras prioridades:

- Cambio climático / Biodiversidad /Circularidad

Nuestros compromisos:

- Cero emisiones netas en nuestras operaciones para 2030 y en toda nuestra cadena de valor para 2040
- Energía 100% renovable en nuestros centros de datos para 2030, y en nuestras oficinas e instalaciones para 2035
- Soluciones para la biodiversidad en todos los continentes donde operamos para 2025
- Incorporar el diseño circular en la forma en que operamos para 2026 para reducir los residuos y las emisiones de carbono.

### **Economía conectada**

Utilizar nuestra tecnología confiable para ayudar a las organizaciones a prosperar y contribuir a un futuro digital sostenible y resiliente.

Nuestras prioridades:

- Soluciones inteligentes / Privacidad y seguridad de datos /Ética, valores y gobernanza

Nuestros compromisos:

- Ampliar nuestra cartera de soluciones inteligentes para ayudar a nuestros clientes y socios a reducir 200 millones de toneladas de emisiones de gases de efecto invernadero para 2026.
- Establecer un Fondo de Innovación en Sostenibilidad y un programa de tutoría para tecnología climática y soluciones inteligentes.
- Mantener los mejores estándares de ciberseguridad, privacidad de datos y protección de datos.
- Garantizar altos estándares de comportamiento ético en línea con nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial y respaldados por nuestros valores de integridad, confianza y conexión.

### **Comunidades conectadas**

Apoyar a comunidades diversas e inclusivas en las áreas donde operamos permitiendo el acceso a oportunidades para que las personas desarrollen su potencial.

Nuestras prioridades:

- Acceso digital / /Educación y mejora de habilidades /Diversidad e inclusión

Nuestros compromisos:

- Proporcionar a 5 millones de jóvenes y niños de zonas desfavorecidas acceso digital y oportunidades educativas para 2030.
- Contribuir con 1 millón de horas de voluntariado de los empleados cada año a partir de 2025, centrado en la educación y la conservación.
- Tener más del 50% de los empleados pertenecientes a una o más categorías de diversidad para 2025.
- Duplicar la diversidad de nuestro equipo de liderazgo ejecutivo para 2025.

## **6.3. Subcontratación y proveedores**

La Sociedad NTT Spain está certificada en las normas ISOs 9001, 27001, 14001 y 20000-1. En este sentido, y dando cumplimiento a las normas descritas y auditadas por un auditor externo, tiene un proceso formal de selección de proveedores donde se describe:

- Sistema de homologación de los proveedores: con la finalidad de minimizar los riesgos y tener una validación completa, la Sociedad sigue un proceso formal de aprobación de los proveedores donde se analizan básicamente riesgos legales y de protección de datos personales.
- Sistema de monitorización periódico a proveedores: el mismo proceso de proveedores establece un seguimiento periódico de los proveedores clave (desde el punto de vista administrativo, funcional, medioambiental y de seguridad), que asegura su buena gestión y mantenimiento.

El Grupo da prioridad a los proveedores que atienen a firmar las cláusulas generales de contratación, dando cumplimiento a un comportamiento ético a nivel empresarial y alineados en los valores Anti-soborno y Anti-corrupción de NTT Ltd.

## 6.4. Información fiscal

NTT Spain tributa en el ejercicio FY22 exclusivamente en España. Asimismo, para atender a la regulación global de requisitos de información, y siguiendo instrucciones del Grupo NTT, el departamento financiero se encarga de reportar la información necesaria para poder atender a la obligación de reporte de Country by Country por parte de la Entidad dominante última del Grupo (Nippon Telegraph and Telephone Corporation, residente fiscal en Japón).

Durante el ejercicio FY22 ha tenido unas ventas consolidadas de 94.013.833 Euros. El importe efectivamente devuelto por la Agencia Tributaria Española correspondiente a Impuesto de Sociedades del Grupo del ejercicio FY22 ha sido de 15.063,87 Euros.

NTT Spain no ha sido otorgante de nuevas subvenciones durante el ejercicio FY22.

## 7. Anexo I

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado
<b>Información general</b>	
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	1.1
Mercados en los que opera	1.1
Objetivos y estrategias de la organización	1.2
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	1.2
Marco de reporting utilizado	1.1
Principio de materialidad	1.3
<b>Cuestiones Medioambientales</b>	
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	2
<b>Información general detallada</b>	
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	2.2
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2
Aplicación del principio de precaución	2.1
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2.1
<b>Contaminación</b>	
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	2.3
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	2.3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2.3
<b>Uso sostenible de recursos</b>	
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	2.3
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	2.3
Consumo, directo e indirecto, de energía	2.3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	2.3
Uso de energías renovables	2.3
<b>Cambio Climático</b>	
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	2.3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	2.3
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	2.3
<b>Protección de la biodiversidad</b>	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	2.4
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	2.4
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3
<b>Empleo</b>	
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	3.2
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	3.2
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3.2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3.2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	3.2
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	3.2
Implantación de políticas de desconexión laboral	3.3
Número de empleados con discapacidad	3.4
<b>Organización del trabajo</b>	
Organización del tiempo de trabajo	3.5
Número de horas de absentismo	3.6
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3.5
<b>Salud y seguridad</b>	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.6

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Apartado</b>
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	3.6
<b>Relaciones sociales</b>	
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3.7
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.2
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	3.7
<b>Formación</b>	
Políticas implementadas en el campo de la formación	3.8
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	3.8
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3.4
<b>Igualdad</b>	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3.1
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	3.1
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3.1
<b>Respeto a los derechos humanos</b>	
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	4.2
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	4.5
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	4.6
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 infantil	4.4
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	5.1
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5.3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	5.2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5.3
<b>Información sobre la sociedad</b>	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	6.1
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	6.2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	6.2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	6.2
Las acciones de asociación o patrocinio	6.2
<b>Subcontratación y proveedores</b>	
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.3
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6.3
<b>Consumidores</b>	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6.1
<b>Información fiscal</b>	
Los beneficios obtenidos país por país	6.4
Los impuestos sobre beneficios pagados	6.4
Las subvenciones públicas recibidas	6.4