

**INFORME DE SOSTENIBILIDAD**  
**NEORIS**

Ejercicio 2023

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad y con el Reglamento Delegado 2021/2178, NEORIS ESPAÑA S.L.U. de ahora en adelante NEORIS presenta este informe de estados no financieros (IENF) que incluye entre otras cuestiones la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la Compañía, y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones de personal y empleo, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, medioambientales, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad.

Por ello, mediante el presente informe, NEORIS da respuesta a las diferentes cuestiones planteadas por la citada ley y muestra su total compromiso con la sostenibilidad de su negocio.

---

# ÍNDICE

1.	DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO .....	6
1.1.	ENTORNO EMPRESARIAL .....	6
1.1.1.	ADN de la Compañía.....	7
1.1.2.	Grupos de interés.....	7
1.1.3.	Nuestros servicios .....	9
1.1.4.	Nuestras certificaciones.....	9
1.2.	ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA.....	10
1.2.1.	Estructura societaria .....	10
1.2.2.	Organización.....	10
1.2.3.	Organigrama de la Compañía .....	11
1.2.4.	Centros de trabajo.....	11
1.3.	MERCADOS EN LOS QUE OPERA.....	11
1.4.	OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.....	11
1.4.1.	Estrategia global .....	11
1.4.2.	Foco en la sostenibilidad .....	12
1.4.3.	Actuaciones en materia ESG.....	12
1.4.4.	Alineación con los ODS .....	14
1.5.	PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU EVOLUCIÓN	15
2.	DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS QUE APLICA EL GRUPO .....	17
2.1.	PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA APLICADOS .....	17
2.1.1.	Principales documentos .....	17
2.1.2.	Código de Ética .....	19
2.1.3.	Riesgos penales .....	19
2.1.4.	Otros riesgos identificados .....	20
3.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	21
3.1.	EFFECTOS ACTUALES Y PREVISIBLES DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA .....	21
3.2.	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL .....	22
3.3.	RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES.....	23
3.4.	APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN.....	25
3.5.	CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES .....	25
3.6.	CONTAMINACIÓN .....	25
3.6.1.	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono .....	26
3.7.	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS .....	27

3.7.1.	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos .....	27
3.8.	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS .....	28
3.8.1.	Consumo del agua.....	28
3.8.2.	Consumo de materias primas.....	29
3.8.3.	Consumo directo e indirecto de energía .....	29
3.8.4.	Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.....	30
3.9.	CAMBIO CLIMÁTICO .....	30
3.9.1.	Emisiones de gases de efecto invernadero generados.....	30
3.9.2.	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático .	31
3.9.3.	Las metas de reducción establecidas.....	32
3.10.	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....	32
3.10.1.	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.....	32
4.	CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL .....	32
4.1.	EMPLEO .....	33
4.2.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	36
4.2.1.	Organización del tiempo de trabajo.....	36
4.2.2.	Número de horas de absentismo.....	36
4.2.3.	Políticas de desconexión laboral .....	36
4.2.4.	Medidas para fomentar la conciliación .....	37
4.3.	SALUD Y SEGURIDAD .....	38
4.3.1.	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.....	38
4.3.2.	Responsabilidades y funciones del personal en materia preventiva.....	39
4.3.3.	Servicio de Prevención Propio (SPP).....	43
4.3.4.	Accidentes y enfermedades profesionales .....	44
4.4.	RELACIONES SOCIALES .....	44
4.4.1.	Organización del diálogo social.....	44
4.4.2.	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país .....	45
4.5.	FORMACIÓN.....	45
4.5.1.	Las políticas implementadas en el campo de la formación.....	45
4.5.2.	Total, de horas de formación por categorías profesionales .....	48
4.6.	IGUALDAD .....	49
4.6.1.	Medidas adoptadas .....	49
4.6.2.	Planes de igualdad.....	51
4.6.3.	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo .....	52

4.6.4.	Empleados con discapacidad.....	53
4.6.5.	Medidas adoptadas para promover el empleo, integración de las personas con discapacidad.....	53
4.6.6.	Política contra todo tipo de discriminación .....	54
5.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	54
5.1.	DILIGENCIA DEBIDA, PREVENCIÓN DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	54
5.2.	DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS .....	55
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	55
6.1.	MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	55
6.2.	MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES.....	56
6.3.	APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.....	56
7.	SOCIEDAD.....	57
7.1.	IMPACTO EN LA SOCIEDAD.....	57
7.1.1.	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo y las poblaciones locales .....	57
7.1.2.	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y el diálogo con estos .....	57
7.1.3.	Las acciones de asociación o patrocinio.....	57
7.2.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	58
7.2.1.	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales .....	58
7.2.2.	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.....	58
7.2.3.	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.....	58
7.3.	CONSUMIDORES .....	59
7.3.1.	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores .....	59
7.3.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.....	59
7.4.	INFORMACIÓN FISCAL.....	59
7.4.1.	Datos financieros .....	59
7.4.2.	Subvenciones públicas recibidas .....	60
ANEXO 1: TAXONOMÍA.....		61

# 1. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

## 1.1. ENTORNO EMPRESARIAL

NEORIS ESPAÑA (de ahora adelante NEORIS o la Compañía) es una empresa líder en consultoría de negocios y tecnología que cuenta con más de 20 años de experiencia en el sector. La Compañía se define como una aceleradora de la transformación digital que ayuda a empresas y organizaciones del mundo a dar el salto hacia la innovación. NEORIS aspira a cambiar la forma en que las Compañías estructuran su misión en un mundo digital y cree que una mentalidad innovadora es necesaria para desarrollar actividades más competitivas y eficientes y crear cambios disruptivos y duraderos.

En los últimos años, las Compañías que forman NEORIS han aumentado su valor de marca y reputación y, entre todos, suman más de 400 clientes activos, en su mayoría pertenecientes al ranking Fortune 500. NEORIS se diferencia por ofrecer a sus clientes un profundo conocimiento de la industria con el más alto expertise tecnológico en el mercado para desarrollar soluciones personalizadas que permiten superar desafíos y generar crecimiento disruptivo. Más detalladamente, la Compañía diseña soluciones que permitan a sus clientes operar de forma más competitiva, eficiente, ágil e innovadora a través de la incorporación de la tecnología a sus procesos de negocio. Como resultado, este 2023 se han recibido varios premios y reconocimientos:

<b>A nivel global</b>	
	<b>Gartner</b> - Proveedor Regional de Servicios de IT en la categoría Telecom-Focused para Norteamérica, LATAM & Europa.
	<b>Premio EIKON de Oro</b> - Categoría Comunicación de Identidad Corporativa Internacional - Campaña We Are NEOS
	<b>Premio EIKON de Oro</b> - Categoría Comunicación Interna Internacional - Campaña We Are NEOS
	<b>Premio Eikon Internacional Azul</b> - Categoría Campaña General de Difusión Internacional - Campaña Acelerando hacia una nueva era
<b>En España</b>	
	NEORIS reconocida por Forbes como una de las 100 Mejores Empresas para Trabajar en España
	Cristina Valles, Country Manager de España, reconocida por Forbes como una de las 100 Mejores directores de RRHH
	NEORIS finalista de los Premios Mi Empresa Es Saludable 2023

	NEORIS reconocida por Woman Forward en su I Ranking de Empresas por la Igualdad
	Premios CIÓNET - Partner de referencia del año
	Premios Ciudadanos - Trayectoria Internacional

### 1.1.1. ADN de la Compañía

NEORIS es una Compañía fresca y disruptiva, abierta a nuevas ideas. En NEORIS nos identificamos con el nombre de NEOS. Los NEOS somos únicos, con una creatividad lista para liberarse, inspirados en la multiculturalidad y motivados a crear nuevas formas de acelerar hacia el futuro. NEORIS no es un lugar donde individuos simplemente “van a trabajar”; es un ambiente creativo que desafía nuestro pensamiento todos los días junto a compañeros que contagian la pasión por innovar. En la Compañía valoramos la diversidad y el pluralismo, que son el combustible para nuestras soluciones disruptivas. Es por medio de esta cultura global que producimos trabajo de calidad y cultivamos relaciones duraderas. La Compañía tiene establecidos una serie de conceptos básicos que forman parte de su cultura organizacional, quedando como siguen a continuación:

- **VISIÓN:** hacemos al futuro más inteligente al crear interacciones más sencillas.
- **MISIÓN:** cocreamos soluciones disruptivas en compañías que aspiran a facilitar las conexiones con sus clientes con estrategias digitales. A través de equipos creativos que combinan un profundo conocimiento de la industria, capacidades de diseño excepcional y experiencia técnica.
- **VALORES:** NEORIS ha definido seis valores fundamentales para su actividad:
  - o **Honestidad. Siempre éticos:** ser íntegros es basarnos en tener una conducta incuestionable que deje huella positiva en otros. Somos imparciales.
  - o **Compromiso. Comprometidos por completo:** ser cumplidos con nuestro trabajo va más allá de una labor, es un deber con nuestros compañeros, clientes y familias. Esto nos llena de orgullo.
  - o **Agilidad. Ágiles con propósito:** ser flexibles ante las circunstancias y cualquier escenario, nos hace sobresalir. Somos colaborativos y damos soluciones innovadoras a los problemas que nos encontramos.
  - o **Equipo. Contribuimos en todos los sentidos:** ser parte de NEORIS es pertenecer a un solo equipo hecho por todos nosotros. Cuando nos apoyamos sacamos lo mejor de nosotros.
  - o **Responsabilidad. Responsables, ante todo:** ser transparentes en todo lo que hacemos nos lleva lejos y es por eso tomamos nuestra responsabilidad en cómo llevamos a cabo nuestro trabajo.
  - o **Diversidad e inclusión. Diversos ecuanímenes e inclusivos:** ser multiculturales es respetar a las culturas, personas e ideas por igual. En NEORIS las diferencias son valoradas porque nos ofrecen oportunidades de aprendizaje.

### 1.1.2. Grupos de interés

La Compañía ha identificado una serie de grupos de interés prioritarios que impactan o son impactados por las actividades de NEORIS. Sus requisitos y expectativas se revisan de manera anual, sirviendo como punto de partida para la identificación de nuevos riesgos y oportunidades y la definición de objetivos o estrategias.

**GRUPOS DE INTERÉS**

<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entregar en tiempo y forma. Buscar la satisfacción de los clientes.</li> <li>- Cumplimiento de normativas asociadas al sector.</li> <li>- Trato personalizado.</li> <li>- Disponer de certificados en calidad y medioambiente.</li> <li>- Estar al día en últimas tecnologías – eficiencia.</li> <li>- Disponibilidad en todos los sentidos (24hs).</li> <li>- Competitividad (relación calidad – precio equilibrado).</li> <li>- Calidad del producto entregado -ya sea consultoría como software.</li> <li>- Soluciones a medida. Más soluciones en digitalización.</li> <li>- Carácter innovador de nuestras soluciones.</li> <li>- Digitalización de productos y servicios (B2B).</li> <li>- Dinamismo y agilidad.</li> <li>- Transparencia en la gestión de la Compañía. (Buen Gobierno).</li> <li>- Relación de socios de negocio más que cliente/proveedor.</li> </ul>
<b>Empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación ágil, clara y eficaz.</li> <li>- Buen ambiente de trabajo.</li> <li>- Sensación de estabilidad y seguridad.</li> <li>- Formación continua - formación a su ritmo.</li> <li>- Seguridad laboral - incluso con el nivel de rotación actual.</li> <li>- Incluirles en las decisiones.</li> <li>- Participación en proyectos punteros.</li> <li>- Formas de trabajo y metodologías innovadoras.</li> <li>- Economía circular del conocimiento.</li> <li>- Salario emocional.</li> <li>- Flexibilidad de horario que permita la conciliación familiar.</li> <li>- Respeto del horario de trabajo.</li> <li>- Igualdad entre sexos y tareas dentro de perfiles semejantes.</li> <li>- Aceptación generalizada del teletrabajo.</li> <li>- Proceso de on-boarding y acompañamiento.</li> </ul>
<b>Proveedores (producto y servicio)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación clara.</li> <li>- Pagos en tiempo.</li> <li>- Fidelidad y estabilidad.</li> <li>- Plazos de entrega más flexibles.</li> <li>- Previsión adelantada de pedidos.</li> <li>- Realización de alianzas estratégicas que les ofrezcan estabilidad.</li> <li>- Volumen de negocio asegurado.</li> <li>- Seguir con la actividad y asegurar su viabilidad.</li> <li>- Informarles de cambios en normativa que les afecten dentro de la Compañía. (subcontratas de empleados).</li> <li>- Compromiso en la ejecución de un Plan Comercial conjunto (aplicable a Partners tecnológicos).</li> </ul>
<b>Organismos (legales, públicos y consorcio, etc.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de normas y legislación.</li> <li>- Participación.</li> <li>- Dar ejemplo como empresa.</li> <li>- Generar retorno social.</li> <li>- Cumplimiento estricto de normativa.</li> <li>- Transparencia en la gestión de la Compañía y Buen Gobierno.</li> <li>- Gestión ambiental transparente y acorde a los ODS.</li> </ul>

<b>Sociedad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparencia y Buen Gobierno. Ética en las actividades.</li> <li>- Generación de valor con nuevas soluciones.</li> <li>- Respeto al medioambiente / gestión sostenible de nuestras actividades.</li> <li>- Aportación de valor / apuesta en las economías locales.</li> <li>- Destinar recursos a fines sociales impulsando la sensibilidad local.</li> <li>- Generar oportunidades laborales estables y sólidas.</li> <li>- Economía circular del conocimiento.</li> </ul>
<b>Accionistas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparencia y Buen Gobierno de la organización.</li> <li>- Rentabilidad del negocio.</li> <li>- Marca que respete los valores sociales actuales: sociales, ambientales y gobernanza.</li> <li>- NEORIS como referente en el mercado en cuanto a la actividad que realiza.</li> <li>- Ética en las relaciones con los grupos de interés.</li> </ul>

### 1.1.3. Nuestros servicios

La oferta de servicios de digitalización de NEORIS es la siguiente:

- Digital Delivery Center: Desarrollo de software a medida, iniciativas SLDC, Intelligent Process Automation.
- Servicios de cloud: Migración a la nube y optimización.
- Big Data, IA y ciencia de datos. Data storytelling de 2ª generación, data fabric, data mesh, IA generativa.
- Customer Management: Microsoft Dynamics 365, Microsoft Power Platform.
- Soluciones SAP: S/4 Hana, move to cloud, AMS AI / automation, nearshore.
- Legacy transformation: Automatización del ciclo de desarrollo de los sistemas mainframe, zDevOps.
- Oferta de la industria: Soluciones y asesoría específica para cada industria según las necesidades del sector.

### 1.1.4. Nuestras certificaciones

La garantía y el compromiso por ofrecer unos servicios de alta calidad ha llevado a NEORIS a certificar el Sistema de Calidad conforme a la Norma UNE-EN-ISO 9001 en las oficinas de Madrid. Asimismo, nuestro compromiso medioambiental nos ha llevado a certificar nuestro Sistema Gestión Ambiental en este mismo centro según la Norma UNE-EN ISO 14001.

La Compañía también dispone de la UNE-ISO/IEC 20000 que garantiza que los servicios y procesos que realiza una empresa de gestión de servicios IT son realizados bajo unas condiciones de buenas prácticas, garantizando un nivel alto de calidad en los mismos. Así como de la ISO 27001 de seguridad de la información (para las áreas de soporte) \* y la ISO/IEC 33000 (Nivel 3) de determinación de la capacidad de mejora del proceso de software, todo también en el alcance de las oficinas de Madrid.

*(\*) El alcance de la ISO 27001 se ciñe a las áreas que dan soporte a los procesos de negocio de NEORIS como el proceso de gestión financiera, proceso de gestión de RRHH, proceso legal, proceso de marketing y proceso de gestión IT.*

Este año 2023, por primera vez la responsable de calidad y medioambiente de la Compañía realiza durante el año diversas comunicaciones internas a través de la aplicación “Workplace”, con el objeto de informar a nuestros equipos, sobre las certificaciones de la Compañía. A continuación, se listan las 8 comunicaciones realizadas durante el año 2023:

<b>Abril</b>
27: WP: Mejora continua en Sistema de calidad ISO 9001:2015/certificaciones
<b>Mayo</b>
18: WP: Objetivos de calidad ISO 9001:2015/certificaciones
<b>Junio</b>
08: WP: Políticas y objetivos de las certificaciones
<b>Julio</b>
06: WP: Beneficio en la empresa de la certificación 9001
<b>Agosto</b>
10: WP: Beneficios para las empresas certificadas en la ISO 14001
31: WP: Beneficio de las empresas certificadas en la ISO 27001
<b>Noviembre</b>
14: WP: En qué consiste la certificación ISO 20000
<b>Diciembre</b>
12: WP: Certificación ISO 14001

## 1.2. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

### 1.2.1. Estructura societaria

NEORIS ESPAÑA, S.L.U. es una Sociedad Limitada Unipersonal fundada en el año 1993 con la denominación social inicial de "INT INFORMÁTICA Y NOVES TECHNOLOGIES S.L.". Posteriormente, con fecha de 21 de mayo de 2001, en virtud de la decisión adoptada por el socio único, se modificó la denominación de la entidad mercantil al nombre "NEORIS ESPAÑA S.L."

A finales del ejercicio 2022, se produce la salida de la Compañía del Grupo CEMEX, tras la venta por CEMEX a Advent del 65% de su participación social de NEORIS N.V. sociedad matriz y holding del grupo empresarial NEORIS. A raíz de esta transacción, el 24 de octubre de 2022 NEORIS N.V. adquiere el total de las participaciones sociales de NEORIS ESPAÑA S.L. de CX NETWORKS N.V.; pasando NEORIS N.V. a representar el 100% del capital social de NEORIS ESPAÑA S.L.

En virtud de la compraventa anterior, NEORIS ESPAÑA S.L. declara su situación de Unipersonalidad sobrevenida, resultando en la indicación de dicha condición en su denominación social, que pasa a ser NEORIS ESPAÑA S.L.U.

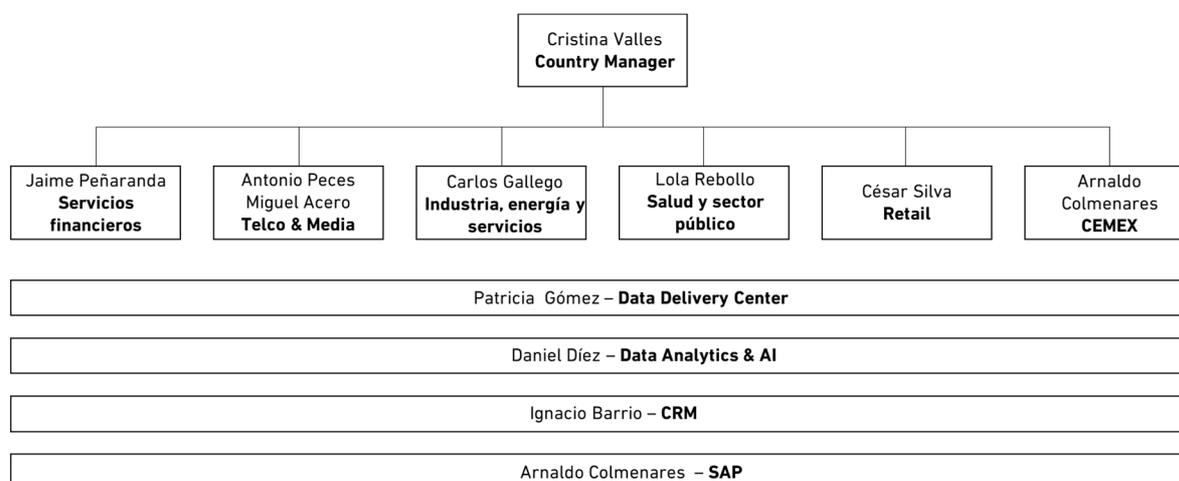
### 1.2.2. Organización

Para el cumplimiento de los fines de la Compañía y velar por su misión, NEORIS ESPAÑA, S.L.U., cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

- Una Junta General del Socio Único (NEORIS N.V.) formado por las siete personas que siguen a continuación: Julio César Bestani, Daan Kees Aardse, Leonard Kruimer, Roelof Oscar Prins, Luis Hernández Echávez, Jacky Finkelstein Libmann, Paola Andrea Hernández Chávez.
- Un Consejo de Administración, el cual actúa como el máximo órgano de decisión y tiene como misión promover el interés social representando a la entidad, la gestión de los negocios y la dirección de la organización empresarial. El Consejo está compuesto por: Jacky Finkelstein Libmann (presidente), Sergio Patricio Nieto Trespalcacios (consejero) y Esmeralda Vadillo Sobrino (vicepresidenta) y cuentan con el respaldo de Patricia Moya Plaza (secretaria-no consejera). El Consejo se reúne un mínimo de 4 veces al año tal como exige la normativa vigente y decide sobre todos los asuntos de interés de la Compañía. En términos de diversidad, el Consejo de Administración de NEORIS ESPAÑA, S.L.U. queda constituido por 2 hombres (66,66%) y una mujer (33,33%).

### 1.2.3. Organigrama de la Compañía

A 31 de diciembre de 2023, el organigrama de la Compañía es el que sigue a continuación:



### 1.2.4. Centros de trabajo

La distribución de los centros de trabajo es la siguiente:

Ubicación	Dirección
Madrid (oficinas centrales)	Calle de María de Portugal, 1, 28050 Madrid, España
Murcia	Avda. Doctor Pedro Guillén 5, Edificio Marla Center, 30100 Murcia, España
A Coruña	Centro de Negocios Neurall Community Link Centre S.L. ubicado en Enrique Mariñas Romero, 32, 15009 A Coruña

## 1.3. MERCADOS EN LOS QUE OPERA

A nivel geográfico, el grupo NEORIS tiene presencia en 12 países de Europa, América del Norte y América Latina. La Compañía ofrece servicios de consultoría sobre Tecnologías de la Información (IT) y trabaja en soluciones digitales a través de cinco áreas principales: Digital Delivery Center (DDC), Data Analytics & AI, Customer Management, SAP y Legacy Transformation. Sus clientes son grandes empresas, principalmente Compañías que forman parte del IBEX 35 en los sectores de Servicios Financieros, Telecomunicaciones, CPG & Retail, Manufactura, Salud y Administración Pública.

## 1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

### 1.4.1. Estrategia global

Con la llegada de Advent como accionista mayoritario en 2022, el grupo NEORIS tiene como objetivo para los próximos años desarrollar el negocio y seguir creciendo a nivel global a través de la adquisición de compañías, lo que le permitirá entrar en otros mercados en los que ahora no está presente de una forma más rápida. Este crecimiento no solo está pensado para otros países, sino también en España y en otros sectores que se están alzando como impulsores del crecimiento de la economía.

Para el crecimiento en Europa, NEORIS quiere posicionar a España como palanca para expandir las operaciones de negocio hacia el resto de los países, más allá de los que ya tienen oficina (República Checa y Hungría).

Dentro de esta estrategia de crecimiento para 2023, el grupo NEORIS también tiene como objetivos:

- Crecer en ventas más de un 20% anual.

- Aumentar en más de un 15% nuestro EBITDA.
- Poner el foco en la estrategia de ventas de cuentas estratégicas.
- Incrementar la cartera de clientes pertenecientes al Ibex 35 y afianzarnos en aquellas en las que prestamos ya servicios.
- Crecer inorgánicamente.
- Poner el foco en servicios: Cloud, IA y Ciberseguridad.

Como palanca de este crecimiento, NEORIS incluye continuamente nuevos productos y servicios a su portfolio que permiten a sus clientes resolver sus problemáticas de negocio y acelerar en su transformación digital. Entre estos nuevos servicios se encuentran la Ciberseguridad, Data Storytelling de 2ª generación (para el análisis de datos), NEORIS zDevOps (suite de herramientas para la modernización de sistemas mainframe) o FinOps (para una gestión eficiente de la nube).

#### 1.4.2. Foco en la sostenibilidad

Con el **objetivo de construir una empresa sostenible, productiva y plenamente humana**, incorporamos, en nuestra estrategia de negocio, diversas prácticas sostenibles que procuran el desarrollo y el cuidado de nuestra comunidad y nuestro entorno. Dichas prácticas constituyen nuestra **Política de Responsabilidad Social Corporativa**:

- o Integrar la estrategia de sustentabilidad en el día a día de NEORIS.
- o Involucrar a los grupos de interés con nuestra política y programas de sustentabilidad.
- o Capacitar y colaborar con nuestros grupos de interés internos y externos para su desarrollo económico y social y para la incorporación de acciones sostenibles.
- o Considerar las preocupaciones de nuestros grupos de interés para responder a sus necesidades de acuerdo con los objetivos de la empresa.
- o Incorporar la mejora continua y monitorear el desempeño sostenible económico, social y ambiental.
- o Usar de manera eficiente los recursos económicos y ambientales minimizando la generación de residuos y emisiones.
- o Incorporar nuevas metodologías que nos permitan invertir de manera eficiente y responsable los recursos.
- o Crear y adaptar tecnologías que logren eficiencias y agreguen o logren la creación de valor.
- o Promover estilos de vida saludable y actividad física entre nuestros colaboradores y sus familias.
- o Ofrecer soluciones de calidad y llevar adelante programas de investigación para mejorar e innovar de forma constante.
- o Cumplir con los criterios de sustentabilidad y legislación local en las remodelaciones y nuevas construcciones que realicemos.
- o Fomentar el uso de fuentes renovables en todos nuestros procesos.
- o Solicitar a nuestros clientes, partners y proveedores la adopción de prácticas sostenibles y el cumplimiento del marco regulatorio correspondiente.
- o Colaborar en programas y actividades que promuevan la sustentabilidad.
- o Implementar las mejores prácticas en todos nuestros centros de trabajo.
- o Apoyar a fundaciones de acuerdo con las normativas locales vigentes.
- o Fomentar la responsabilidad, la participación y el apoyo a las acciones de la sociedad civil mediante una cultura de voluntariado.
- o Entender la realidad social y política de los países y regiones donde operamos, manteniendo una relación y comunicación cercana, siempre en el ámbito del respeto, con nuestros grupos de interés.
- o Garantizar la integridad, la dignidad y la individualidad de nuestros colaboradores dentro de un clima de trabajo en el que prime el respeto, la justicia, la confianza y el afecto entre sus integrantes.
- o Buscar una cultura sostenible y difundir el concepto de sustentabilidad entre los grupos de interés para que cada uno pueda comprender el alcance de sus acciones y su importancia.

#### 1.4.3. Actuaciones en materia ESG

Desde nuestra fundación, en NEORIS hemos trabajado para convertirnos en una empresa que contribuye con el desarrollo social, el respeto por el medio ambiente y la generación de empleos, donde las personas son el centro de nuestros valores. Nuestras acciones se enfocan en las tres dimensiones centrales del desarrollo sostenible: social, ambiental y buen gobierno. A través de estas tres dimensiones buscamos alcanzar una prosperidad económica sostenida en el tiempo, protegiendo los sistemas naturales del planeta y brindando calidad de vida a las personas.

1. **Social:** NEORIS desarrolla una serie de iniciativas que tienen un claro impacto social, principalmente enfocadas en la capacitación y formación digital para la empleabilidad tanto para los empleados de la Compañía como para personas externas interesadas en la innovación. Algunas acciones en este ámbito son:
  - **Programa Impulsando Talento:** con este programa global otorgamos becas de formación para el desarrollo profesional de personas en diferentes situaciones con dificultad de acceso al mercado laboral: jóvenes en busca de su primer empleo o personas que quieren hacer un upskilling o reskilling de su formación. En 2023 en España se han formado gracias a este programa a 147 talentos.
  - **Generation Spain:** es un proyecto enfocado a empoderar a las personas para que puedan alcanzar carreras sostenibles y de impacto. Desde 2016, NEORIS forma parte de esta iniciativa colaborando en diferentes programas de formación, principalmente en tecnologías Java y RPA, para ayudar a jóvenes desempleados o trabajadores en activo a encontrar nuevas oportunidades profesionales. Este 2023 se han formado 108 alumnos de los cuales se han graduado 93.
  - **Cursos de formación:** la Compañía pone a disposición de los empleados varias plataformas de formación como UDEMY, GLOBAL CAMPUS y LEARNLIGHT que ofrecen una gran variedad de cursos para que todos nuestros trabajadores estén en continuo desarrollo y aprendizaje personal y profesional (ver punto 4.5.).
  
2. **Ambiental:** En NEORIS sabemos que los próximos años serán decisivos en la batalla contra el cambio climático y nuestro éxito dependerá sin duda, de nuestra capacidad para disminuir la huella de carbono. Algunas de las acciones en este ámbito son:
  - Mantenemos la certificación UNE-EN ISO 14001.
  - Nuestro sistema de gestión ambiental se somete a auditorías tanto externas como internas de manera periódica.
  - Realizamos un control exhaustivo de la legislación ambiental aplicable a la Compañía.
  - En los últimos años se han definido objetivos de reducción de los consumos más significativos en el desarrollo de nuestra actividad (energía y papel).
    - Papel: la Compañía se encuentra cerca del umbral de "Papel Cero".
    - Energía: la Compañía se encuentra ubicada en un edificio domótico con el certificado BREEAM por lo que los consumos de esta se realizan de manera muy eficiente, siendo el umbral de mejora muy bajo.
    - Calculamos nuestra huella de carbono de alcance I y II en las oficinas centrales de Madrid desde el año pasado. A nivel global hemos iniciado este año 2023 un cálculo de la huella de alcance I, II y III en 14 delegaciones de la Compañía. Los resultados se podrán ver a mediados de 2024 (ver punto 3.9.1).
  
3. **Buen Gobierno:** En NEORIS desarrollamos una serie de acciones que tienen como objetivo el cumplimiento de la legislación y el bienestar de los empleados, lo que redundará en una mayor competitividad y desempeño financiero. Algunas de las acciones en este ámbito son:
  - Se ha desarrollado y aprobado un **Nuevo Código de Ética** (ver punto 2.1.2).
  - Se ha contratado el servicio de un **Canal de denuncias** con la empresa NAVEX Global (ver punto 5.2.).
  - La Compañía se encuentra en la fase inicial de desarrollo de su **III Plan de Igualdad** (ver punto 4.6.2).
  - **Programa Timeout:** tiene como objetivos favorecer la interacción del personal, promover hábitos saludables y prevenir el "burnout". En este programa se incluye la oportunidad de participar en actividades como mindfulness, clases de pádel, carreras benéficas, etc. y también ofrece descuentos por pertenecer al "Club NEORIS".
  - **Programa NEORIS Equal:** es un programa que promueve la diversidad, la igualdad, el respeto, la tolerancia y la inclusión. Nuestro compromiso es establecer un ambiente de trabajo seguro y dinámico, donde todos puedan dar lo mejor de sí. Estas son algunas de las iniciativas del programa:
    - Nuestras políticas de selección, contratación, desarrollo, promociones, sueldos y salarios se basan en criterios de méritos, capacidades, habilidades y competencias.
    - Fortalecemos esquemas que permitan la flexibilidad y el balance de vida y trabajo.

- Contamos con un Comité de Diversidad e Inclusión formado por representantes de diversas áreas y delegaciones de la Compañía, responsables de proponer y liderar acciones que inviten a la multiculturalidad.
- Todas nuestras oficinas cuentan con accesibilidad para personas con movilidad reducida.
- Colaboramos con empresas certificadas como Centros Especiales de Empleo, que conforman sus plantillas con un mínimo de 70% de personas con discapacidad.

#### 1.4.4. Alineación con los ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas fueron desarrollados como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con el fin de hacer frente a los desafíos globales como la pobreza, la igualdad, la paz, etc. NEORIS, entre los 17 ODS, ha escogido once (11) con los que trabaja e incorpora a su estrategia empresarial y sistema de gobernanza.

A continuación, os presentamos los ODS seleccionados como parte de la estrategia global de la Compañía:

#### ODS SELECCIONADOS

 <p><b>3</b> SALUD Y BIENESTAR</p>	<p><b>ODS 3: SALUD Y BIENESTAR.</b> La salud y el bienestar de los empleados es clave para aumentar su motivación y compromiso con la organización.</p>
 <p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p><b>ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD.</b> La formación continua es una medida para motivar a los empleados y aumentar su productividad.</p>
 <p><b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p><b>ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO.</b> La paridad, la reducción de la brecha salarial, los protocolos contra el acoso son una obligación en toda empresa para el bienestar de sus empleados.</p>
 <p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p><b>ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.</b> Las buenas condiciones laborales y el salario digno son una condición imprescindible en todos los niveles de la empresa.</p>
 <p><b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p><b>ODS 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA.</b> El mundo digital, la adaptación a las Inteligencias Artificiales y la difusión de tecnologías que respeten el medioambiente son clave para el futuro de los mercados.</p>
 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p><b>ODS 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES.</b> La diversidad de idiomas, culturas y circunstancias familiares que pueden existir en el lugar de trabajo no puede ser motivo de discriminación.</p>
 <p><b>11</b> CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p><b>ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES.</b> Las comunidades demandan cada vez más espacios urbanos sostenibles y una vivienda segura. La tecnología y la innovación están muy relacionadas con este ODS.</p>

 <p><b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p><b>ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES.</b> La reutilización, la reducción y el reciclaje son medidas clave para implementar la economía circular.</p>
 <p><b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p><b>ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA.</b> El cuidado por el clima es una tendencia en alza, por ello las empresas deben incorporar acciones concretas para cumplir la agenda 2030 y alinear su estrategia empresarial con los ODS.</p>
 <p><b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p><b>ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS.</b> La transparencia, la divulgación de información, la lucha contra la corrupción y el soborno por parte de las empresas es un nuevo paradigma que ha llegado para quedarse.</p>
 <p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p><b>ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS.</b> El mundo está más interconectado que nunca, esto ofrece muchos beneficios como conocimientos compartidos y alianzas para reducir esfuerzos.</p>

### 1.5. PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU EVOLUCIÓN

Para analizar las tendencias y principales factores que pueden afectar a la evolución de la Compañía, NEORIS utiliza fundamentalmente la herramienta PESTEL con perspectiva tanto interna como externa (ver tabla en líneas siguientes).

Se lleva a cabo una revisión de manera anual, con participación de representantes de las diferentes áreas de la Compañía y con un doble objetivo:

- Actualizar la estrategia de NEORIS y realizar cambios en función del contexto resultante.

Identificar riesgos y oportunidades existentes. La próxima revisión tendrá lugar a inicios de 2024 con varios directores de la Compañía.

Factores externos	
<p><b>Ámbito político y legal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambios en la normativa mercantil y de contratación con el sector público.</li> <li>- Aparición de normativa "Compliance" y de responsabilidad penal corporativa. Directiva Whistleblower.</li> <li>- Nuevos requisitos más restrictivos de la LOPD, RGPD y ciberseguridad. Carta derechos digitales.</li> <li>- Vacíos legislativos en temas de internet: "nubes de almacenamiento", "inteligencia artificial y biometría", "blockchain", RRSS, etc.</li> <li>- Mayores exigencias en regulaciones ambientales (gestión de residuos y huella de carbono).</li> <li>- Legislación nueva en temas de informes de estados no financieros. (IENF) y prácticas de Responsabilidad Social Corporativa.</li> <li>- Nueva legislación en relación con Planes de Igualdad dentro de la Compañía.</li> <li>- Aparición de la normativa de teletrabajo.</li> <li>- Nueva normativa de contratación. Nueva Ley de Empleo.</li> <li>- Próximas normas que regulen la adaptación a las nuevas formas de trabajar. Ej.: teletrabajo.</li> </ul>
<p><b>Ámbito tecnológico</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupación creciente por la Ciberseguridad.</li> <li>- Nuevas oportunidades derivadas de la irrupción de la Inteligencia Artificial.</li> <li>- Uso masivo de soluciones móviles y sociales.</li> <li>- Apuesta en el exterior por el Big Data y Analytics.</li> <li>- Uso de la "nube" para almacenamiento de datos.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Robotización y digitalización" de las tareas. Digitalización global.</li> <li>- Aparición de nuevas tecnologías que permiten una mayor eficiencia en consumos (LED, IA, etc.)</li> <li>- Aparición de nuevos proyectos tecnológicos asociados a la ecología y sostenibilidad.</li> <li>- Uso de aplicaciones para teletrabajo y gestión documental.</li> <li>- Aceleración de la digitalización tras el COVID.</li> <li>- Aumento de ataques Ransomware (rescate de datos).</li> </ul>
<b>Ámbito competitivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demanda de acompañamiento en el proceso de Transformación Digital de los clientes.</li> <li>- Tendencia a presupuestos más ajustados.</li> <li>- Remanencia de la crisis. Empresas con menos recursos.</li> <li>- Nuevas ayudas de Europa para digitalización.</li> <li>- Ciclos tecnológicos cada vez más cortos.</li> <li>- Aumento en la demanda de sistemas de gestión certificables como elemento diferenciador.</li> <li>- Cualquier diferencia medioambiental y de RSC cuenta.</li> <li>- "Fuga de talentos" entre Compañías de los profesionales más cualificados mediante mejores condiciones. (salario emocional y proyectos más atractivos y motivadores).</li> </ul>
<b>Ámbito de mercado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno cambiante.</li> <li>- Sector en alza debido al auge de las nuevas tecnologías.</li> <li>- Excesiva rotación de personal en el sector.</li> <li>- Cambio en el panorama político (para algunos proyectos).</li> <li>- Aumento de la oferta en digitalización debido a la tendencia actual a la misma.</li> <li>- Incremento de los costes de contratación derivado de la escasez de perfiles tecnológicos y de la "burbuja" existente en el mercado.</li> <li>- Problemas acumulados en la cadena de suministros y escasez de componentes.</li> </ul>
<b>Ámbito cultural / social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atractivo de culturas de compañías jóvenes o con una mentalidad digital fuerte.</li> <li>- Cambio en la escala de valores de los jóvenes en relación con su puesto de trabajo.</li> <li>- Mayor concienciación de las organizaciones con la Responsabilidad Social y Medioambiente</li> <li>- Persistencia de cultura de "crisis" - precios muy ajustados.</li> <li>- Convivencia en las Compañías de diferentes generaciones con inquietudes distintas.</li> <li>- Aumento de la cultura de ahorro energético.</li> <li>- Aumento de la sensibilización por el planeta.</li> <li>- Aparición del salario emocional como forma de retener el talento.</li> <li>- Adaptación a nuevos perfiles con una demanda de formación diferente.</li> <li>- Cambio en las formas de trabajo - cultura empresarial nueva y estructuras flexibles.</li> <li>- Nuevas tendencias de convivencia tras el COVID.</li> <li>- Instauración y demanda creciente del teletrabajo</li> </ul>
<b>Ámbito económico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambios de normativa relacionados con la Tesorería.</li> <li>- Ahorros en gastos energéticos.</li> <li>- Cambios en los tipos de interés.</li> <li>- Interrupción de cadenas de suministro y distribución.</li> <li>- Menos liquidez de las empresas para proyectos nuevos.</li> <li>- Incertidumbre económica constante.</li> <li>- Aumento de la inflación.</li> <li>- Aumento de los costes de la energía.</li> <li>- Perspectivas de recesión.</li> </ul>
<b>Factores internos</b>	
<b>Valores y cultura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores y cultura. Disruptivos.</li> <li>- Comenzando a trabajar como una compañía global.</li> <li>- Realizando esfuerzos por transformar la cultura de la compañía.</li> <li>- Rotación alta de personal que no permite una antigüedad idónea.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imagen de profesionalidad ante clientes.</li> <li>- Liderazgo reconocido en determinados perfiles.</li> <li>- Implicación a nivel personal en la empresa.</li> <li>- Personal con prácticas ambientales poco extendidas.</li> <li>- Aparición de la cultura de teletrabajo.</li> <li>- Cambios en las relaciones y formas de comunicarse internas.</li> <li>- Valorando la entrada en el capital de un nuevo socio que traerá su visión e impactará en la cultura y dirección de la compañía.</li> <li>- Repercusiones en redes sociales de los comportamientos corporativos.</li> <li>- Búsqueda de agentes de cambio.</li> </ul>
<b>Desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfiles muy polivalentes y falta de tiempo.</li> <li>- Falta de oportunidades de promoción.</li> <li>- Diferentes departamentos trabajan a diferentes ritmos.</li> <li>- Normativa en P.R.L estricta que dificulta la relación con clientes.</li> <li>- Globalización de prácticas en sectores.</li> <li>- Desempeño bajo revisión debido a la nueva situación. Cambio del entorno.</li> <li>- Aparición de nuevas enfermedades asociadas al teletrabajo que pueden afectar al desempeño.</li> <li>- Interés creciente de nuestros clientes por factores de Sostenibilidad, Gobierno y retorno Social.</li> <li>- Cultura de feedback continuo.</li> </ul>
<b>Conocimientos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes de desarrollo de carrera en diferentes itinerarios.</li> <li>- Planes de formación adaptados a nuevas tecnologías y metodologías.</li> <li>- Dificultad en la captación de perfiles acorde a nuestros proyectos.</li> <li>- En proceso de globalizar prácticas y sectores.</li> <li>- Dificultad para reclutar talento IT para el Departamento.</li> <li>- Alta capacidad de adaptación y polivalencia en trabajos.</li> <li>- Mejora de aplicaciones corporativas para un mejor desempeño.</li> <li>- Progresivo aumento de lecciones aprendidas.</li> <li>- Plan de carrera lento.</li> <li>- Desconocimiento en general de temas de gestión ambiental de la Compañía.</li> <li>- Dificultad para gestionar el conocimiento en un escenario de alta rotación.</li> </ul>

## 2. DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS QUE APLICA EL GRUPO

### 2.1. PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA APLICADOS

#### 2.1.1. Principales documentos

NEORIS dispone de una serie de políticas y documentos en el ámbito ESG que sirven como referencia para el alcance de las estrategias marcadas y la identificación de riesgos clave dentro de la Compañía. A continuación, mostramos un listado de las políticas y documentos presentes en el grupo NEORIS:

Políticas desarrolladas que afectan a las delegaciones de NEORIS en España:

- **Código de Ética:** Tiene como finalidad promover que todas las personas vinculadas a NEORIS se guíen por pautas de comportamiento con el más alto nivel de exigencia en el compromiso del cumplimiento de leyes, normativas, contratos, procedimientos y principios éticos.
- **Política de acoso sexual:** su finalidad es proporcionar un entorno libre de toda forma de conducta inapropiada, incluido el acoso sexual, e insistir en que todos los empleados sean tratados con dignidad, respeto y cortesía.
- **Política de asignación de entradas de palcos a clientes:** la presente política surge de la necesidad de prevenir los riesgos penales que afectan a la Compañía y regular los criterios de asignación de entradas de palcos a clientes.

- **Política de compensaciones y beneficios globales:** el objetivo es mantener un posicionamiento competitivo que motive activamente a nuestros empleados y refleje su desempeño y potencial para crecer en la Compañía.
- **Política de desconexión laboral:** esta política tiene como objetivo favorecer y garantizar el derecho a la desconexión laboral del personal y la promoción de un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.
- **Política de formación y desarrollo:** el objetivo es desarrollar, motivar y fidelizar a nuestros colaboradores, así como contribuir a la calidad y efectividad de nuestra organización
- **Política de horario, vacaciones y permisos retribuidos:** esta política tiene como objetivo informar a los trabajadores respecto el horario oficial de NEORIS y la solicitud de permisos y vacaciones.
- **Política de privacidad desde el diseño:** el objetivo es tener en cuenta las cuestiones de privacidad desde el inicio o diseño de cualquier nuevo proyecto o actividad que implique tratamiento de datos de carácter personal.
- **Política de conservación de los datos:** tiene como objetivo cumplir el Reglamento de Protección de Datos y asegurar que los datos personales no se conserven más tiempo del necesario.
- **Política de protección de datos:** esta política indica como se deben tratar los datos personales y las medidas técnicas y organizativas necesarias a fin de garantizar la protección de estos.
- **Política de protección en el puesto de trabajo:** esta política pretende informar al trabajador sobre las normas de seguridad respecto a la gestión de la información empresarial según el puesto que desempeñe.
- **Política de responsabilidad social corporativa:** el objetivo es construir una empresa sostenible, productiva y plenamente humana incorporando diversas prácticas sostenibles que procuran el desarrollo y el cuidado de nuestra comunidad y entorno.
- **Política de seguridad en el uso de internet:** esta política explica las bases para garantizar la seguridad cuando los empleados hacen uso de Internet y así evitar virus y phishing y garantizar la fiabilidad de la información y la anonimidad del usuario.
- **Política de seguridad:** el objetivo es establecer las directrices generales y el compromiso de la Dirección para que la empresa gestione adecuadamente la seguridad de la información que trata.
- **Política de calidad y ambiental:** el objetivo con esta política es cumplir con los requisitos legales y reglamentarios relacionados con las actividades que desempeñamos teniendo especial cuidado en aquellos de índole ambiental.
- **Política de prevención de riesgos laborales:** tiene como objetivo velar por la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Política de igualdad de oportunidades:** tiene como propósito desarrollar y promover el principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la Compañía.

Políticas globales, aplicables a todas las delegaciones de la Compañía:

- **Política global de anticorrupción:** el propósito de esta política es asegurar que los negocios siempre se lleven a cabo de una manera altamente ética y honesta.
- **Política global antisoborno:** su finalidad es prohibir pagos y prácticas corruptas. Hacer que todos los empleados de la Compañía cumplan todas las leyes antisoborno y se abstengan de hacer obsequios o pagos aparentemente indebidos.
- **Política global antimonopolio:** el objetivo es promover el cumplimiento de todas las leyes antimonopolio y/o relativas a competencia económica.
- **Política global para prevenir el lavado de dinero:** el fin de esta política es garantizar que todos los negocios de la Compañía se hacen con transparencia e integridad previniendo el lavado de dinero.
- **Política global de no discriminación, no acoso, no bullying y no represalias en el lugar de trabajo:** el propósito de esta política es garantizar que cualquier empleado o tercero relacionado con NEORIS sea tratado con dignidad, respeto y libre de discriminación.
- **Política global de retención de la información:** el objetivo es establecer lineamientos para la conservación y eliminación de documentos e información de una manera efectiva y consistente.
- **Política fiscal global:** esta política tiene como objetivo que todas las actividades de la Compañía cumplan con las leyes y regulaciones fiscales.
- **Política global de competencia económica:** el propósito de esta política es promover el cumplimiento de las leyes sobre competencia económica.
- **Política global para terceras partes:** esta política establece principios, pautas y procedimientos para que el personal mantenga relaciones con terceras partes de manera adecuada.
- **Política sobre el uso de información privilegiada:** el propósito de esta política es prevenir el uso indebido de información privilegiada y hacer cumplir con los principios de transparencia.

- **Política global de biodiversidad:** el objetivo es minimizar o mitigar el impacto de la Compañía sobre la biodiversidad.
- **Política global de medio ambiente:** el fin de esta política es garantizar que las actividades de la Compañía se desarrollen de manera ambientalmente responsable.

### 2.1.2. Código de Ética

En NEORIS, somos conscientes de que nuestros valores y principios éticos son fundamentales para nuestra cultura empresarial y entendemos que ser un acelerador digital líder en el mundo, implica una gran responsabilidad. Como consecuencia del cambio de accionariado, a lo largo de este 2023 hemos estado trabajando en un nuevo código de Ética propio: NEOETHICS, que finalmente se aprobó a finales de este año.

Este Código de Ética es una guía que debe estar presente en cada cosa que hagamos, en todas nuestras operaciones, en cómo nos relacionamos entre nosotros, en cómo servimos a nuestros clientes y en cómo contribuimos a la sociedad. El cumplimiento y respeto por este Código es obligatorio y esperamos que se convierta en el eje central sobre el cual giren nuestras decisiones e interacciones dentro de la organización. El Código es aplicable y, por tanto, exigible a todos los que somos parte de NEORIS, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen, ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo o empresa del grupo a la que pertenezcan. Es un documento público a disposición de todos a través del siguiente enlace de la página web de la Compañía: <https://neoris.com/es/etica-y-normatividad>.

El objetivo de nuestro Código es brindar un marco de referencia sobre que pautas de comportamiento son las adecuadas en la Compañía y, de este modo, prevenir y detectar riesgos de incumplimiento. Busca ofrecer orientación sobre lo que se espera de la Compañía. Debe ayudar a tratar cualquier dilema, pregunta o inquietud que pueda tener relacionada con la conducta empresarial. Para ello, cada uno de nosotros debe:

- Actuar conforme a nuestros principios.
- Actuar legal, honesta y éticamente y en el mejor interés de NEORIS.
- Completar la formación sobre el Código Ético, dar uso al Código y alzar la voz cuando algo nos preocupe.
- Cooperar con NEORIS en cualquier investigación, incluidos requerimientos sobre confidencialidad, participación y honestidad.
- No tomar represalias contra aquellos que, de buena fe, eleven una posible violación al Código Ético, Políticas Corporativas o leyes, o que coopere en una investigación.
- Liderar con ejemplo, conociendo el impacto que nuestros comportamientos y decisiones influyen en los demás. Esto incluye, actuar con apego a nuestro Código Ético y Políticas Corporativas.
- Promover y mantener un ambiente de trabajo positivo en el que cada uno se sienta incluido y empoderado para hacer lo correcto, alzar la voz si tienen nuevas ideas, comentarios o preocupaciones. Ello implica escuchar comentarios y preocupaciones y elevarlo cuando sea necesario.
- Reportar inmediatamente violaciones, actuales o potenciales, de la ley, el Código Ético o nuestras Políticas Corporativas.

En NEORIS alentamos a todos los grupos de interés a cumplir los estándares de nuestro Código y las leyes. Como ejemplo de lo anterior nuestros empleados firman su aceptación durante el proceso de on-boarding. Además, los contratos con proveedores incluyen cláusulas de cumplimiento normativo en este sentido.

### 2.1.3. Riesgos penales

Mediante un mapa de riesgos, la Compañía ha identificado y valorado los riesgos penales. Para cada uno de estos riesgos se han definido medidas y controles. En total se han detectado 33 riesgos de los cuales:

Tipo de riesgo	Nº	%
Riesgos críticos	12	36,4%
Riesgos altos	4	12,1%
Riesgos medios	15	45,5%
Riesgos bajos	2	6,1%

Para realizar la valoración de los riesgos penales NEORIS ha establecido una sistemática basada en dos variables:

- **Frecuencia:** valoración de 1, 2, 3, 4 y 5 (rara, improbable, posible, probable, casi segura)

- **Severidad:** valoración de 1, 2, 3, 4 y 5 (insignificante, menor, moderada, mayor, máxima).

La determinación del valor total del riesgo se lleva a cabo mediante la fórmula siguiente:

- **Valor del riesgo = Frecuencia x Severidad**

La metodología para la gestión del riesgo se encuentra definida en el propio registro de Mapa de riesgos penales.

#### 2.1.4. Otros riesgos identificados

Además de los riesgos penales ya mencionados, la Compañía tiene identificados otros riesgos asociados a cuestiones de proceso, ambientales, sociales y de buen gobierno. A fecha del presente informe, se han detectado 48 riesgos dentro de los cuales;

Tipo de riesgo	Nº	%
Riesgos de proceso	24	50%
Riesgos ambientales	6	12,5%
Riesgos sociales	10	20,8%
Riesgos de buen gobierno	8	16,7%

Entre los riesgos ESG más destacados (que no significativos) se encuentran los siguientes:

Tipo de riesgo	Descripción del riesgo
<b>(E)</b> Riesgos ambientales	Falta de información constante acerca de los mantenimientos de la propiedad que afecte al sistema ambiental
	Ausencia de identificación de residuos peligrosos durante su gestión
	Peligro de perder el certificado de calidad o medioambiente
	No estar al día de las nuevas normativas ambientales, ocasionando incumplimientos y posibles sanciones
	Riesgos derivados del cambio climático que afecten a nuestros servicios (Ej.: emisiones en producción)
<b>(S)</b> Riesgos sociales	Conocimiento desactualizado que influya negativamente en el desarrollo de los proyectos
	Cambios de modelo de contratación (menos cantidades y plazos cortos)
	Ralentización de la economía
	Pérdida o fuga del talento
	Rotación de recursos clave hacia nuevos proyectos
	Existencia de menos perfiles que provocan dificultades a la hora de cubrir posiciones
<b>(G)</b> Riesgos de buen gobierno	Vulneración de datos personales o de terceros (clientes, proveedores, etc.) con consiguiente perjuicio
	No disponer de solidez en los cobros
	Incumplimiento normativo del derecho, competencia, confidencialidad/protección de datos, por desconocimiento del personal

	Riesgos incumplimiento de proveedores
	No disponer de partners sólidos

Para realizar la evaluación de estos riesgos, el sistema es parecido al mencionado anteriormente. Se establece una sistemática basada en dos variables:

- **Probabilidad:** valoración de 1, 2, 3 y 4 (moderado, relevante, grave y muy grave).
- **Impacto / Gravedad:** valoración de 1, 2, 3 y 4 (moderado, relevante, grave y muy grave).

La determinación del valor total del riesgo se lleva a cabo mediante la fórmula siguiente:

- **Valor del riesgo = Probabilidad x Gravedad**

La metodología para la gestión del riesgo, incluidas las valoraciones, se encuentra definida en el propio registro de Riesgos y Oportunidades. Dentro de la valoración de los riesgos NEORIS ha establecido que todos aquellos con puntuaciones de 12 o superiores sean tratados como significativos. Durante el año 2023 el número de riesgos significativos ha sido de 7 (incluidos los de proceso). A continuación, presentamos un cuadro con la evolución de los riesgos estos últimos años:

Indicador	2021	2022	2023
Nº de riesgos detectados	53	50	48
Nº de riesgos tratados	34	35	31
% riesgos tratados ( <i>obj&gt;30%</i> )	64.15%	70.00%	65.00%
Nº de acciones eficaces	28	27	26

### 3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

#### 3.1. EFECTOS ACTUALES Y PREVISIBLES DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA

El acelerado desarrollo de las tecnologías ha permitido que las empresas del sector del software sean cada vez más ambiciosos con respecto a los productos que generan. Año tras año, nuevas versiones de software aparecen en el mercado con requerimientos de hardware que son cada vez más exigentes. Esto ha ocasionado una constante renovación de equipos por parte de los usuarios y una alta tasa de hardware desechado, con impacto sobre el medio ambiente, dados los componentes que los constituyen. Asimismo, los productos de software podrían afectar al ambiente a través de las radiaciones ionizantes que se generen durante su uso y la utilización de productos o sustancias no bio-degradables para su funcionamiento. Junto a esto, existen algunas otras problemáticas ambientales que se asocian al uso de productos de software, como dolores de cabeza, fatiga, cansancio en la vista, dolor de espalda, en el cuello, en los hombros y mareos.

Por otro lado, en lo concerniente al proceso de desarrollo, algunos de los efectos que podrían sufrir los desarrolladores de software serían similares a los experimentados por los usuarios: dolores de cabeza, fatiga, etc. Estos efectos pueden verse incrementados dadas las horas de exposición que el proceso de desarrollo requiere. Complementariamente, cuando se está desarrollando software se consume energía y se necesitan dispositivos de almacenamiento que a la larga pueden ocasionar impacto en el ambiente. Dentro de la Compañía, la operativa para la identificación, evaluación y control de los aspectos ambientales generados por el desarrollo de nuestra actividad, queda recogida en el **Procedimiento de Identificación y Valoración de Aspectos Ambientales**. Este, tiene como objeto establecer un método para la identificación, valoración y registro de estos en el que se describe:

- Método de identificación de los aspectos ambientales controlables y sobre los que se pueda esperar que tenga influencia teniendo en cuenta, además, los desarrollos nuevos o planificados, o las actividades, productos y servicios nuevos o modificados.
- Método para la determinación de los aspectos que tienen o pueden tener impactos significativos sobre el medio ambiente.
- Método para la comprobación del establecimiento de objetivos ambientales relacionados con estos impactos significativos.

La evaluación y control operativo de los mismos se lleva a cabo de manera anual y es sometida tanto a auditorías internas como externas con el objeto de verificar su eficacia de manera objetiva. Durante este año 2023, algunos de los aspectos incluidos han sido los siguientes:

Aspecto ambiental	Impacto provocado
Consumo de agua	Agotamiento de recurso renovable localmente escaso
Consumo de electricidad	Agotamiento de recurso renovable localmente escaso
Consumo de papel y cartón	Sobreexplotación de recursos naturales, emisión de gases a la atmósfera, sustitución de ecosistemas naturales
Generación de residuos urbanos: papel y cartón	Contaminación del suelo, agua, flora y fauna
Generación de residuos peligrosos: equipos eléctricos y electrónicos	Contaminación del suelo, agua, flora y fauna
Generación de residuos especiales: tóner	Uso del suelo, contaminación del suelo, colmatación de vertederos
Emisiones de CO2 por uso de vehículos	Aumento de la temperatura, reducción de la capa de ozono
Consumo de combustibles	Agotamiento de los recursos naturales y contaminación de zonas locales

Debido a que la mayor parte del personal practica el teletrabajo de manera casi constante, la Compañía dispone de un listado de aspectos ambientales derivados del mismo por parte de los consultores.

- Generación de residuos orgánicos e inorgánicos.
- Emisiones a la atmósfera por desplazamientos del personal a los centros de trabajo de los clientes.
- Consumo de energía (y otros recursos como puede ser el agua) en los domicilios de los empleados.

### 3.2. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

NEORIS tiene implantado desde el año 2010 un Sistema de Gestión Ambiental certificado en base a la norma UNE-EN-ISO 14001 (afecta a la delegación de Madrid). Como parte de este se establece la realización de auditorías tanto externas como internas que permitan evaluar la eficacia del sistema.

- **Auditorías internas:** su gestión queda definida en el Procedimiento de Auditoría. Para ello la Compañía elabora de manera anual un Programa de Auditorías en el cual se definen tanto la frecuencia como los procesos o aspectos a auditar. Dichas auditorías son llevadas a cabo por el responsable del Sistema de Gestión Ambiental y de Calidad en colaboración con una consultora externa (para asegurar la independencia) previa elaboración del Plan de Auditoría. Las auditorías se realizan de manera presencial y telemática (una muestra representativa) dejando constancia de estas en el Informe de Auditoría Interna. La última fue realizada en diciembre de 2023, no habiendo existido no conformidades de tipo ambiental.
- **Auditorías externas:** realizadas de manera anual por la entidad de certificación internacional SGS, aseguran que el proceso se ejecuta de manera objetiva e independiente. La siguiente auditoría de seguimiento basada en la norma UNE-EN-ISO 14001 y UNE-EN-ISO 9001 se llevará a cabo los días 15 y 16 de enero de 2024 habiendo sido cerradas las fechas con la entidad de verificación.

Se establece que anualmente deben auditarse, como mínimo una vez, todos los requisitos del Sistema de Gestión Ambiental.

- **Auditoría de eficiencia energética:** se realizan cada cuatro años en cumplimiento del Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero relativo a eficiencia energética. La última se realizó en enero del año 2021 en la delegación de Madrid, estando por tanto prevista al siguiente en el 2025. Las mejoras contenidas en el informe que se desprende de la misma hacen referencia a cambios en el sistema de iluminación fundamentalmente, los cuales no se han llevado a cabo aun ya que se ha procedido a una reubicación de las plantas (ya no se ocupa la planta cero y segunda) y se está a la espera de una respuesta del propietario del edificio.

Además de lo anterior NEORIS dispone de un **Procedimiento de Control Operacional** que tiene como objeto establecer un método para identificar aquellas operaciones y actividades que están asociadas con los aspectos ambientales significativos identificados, conforme a la política ambiental de la empresa, objetivos y metas, y desarrollarlas en condiciones controladas en la organización. Este es completado por el **Procedimiento de Evaluación del Cumplimiento Legal en Materia Ambiental** mediante el cual se establece el método para identificar y acceder a los requisitos legales y otros requisitos a los que la empresa se someta y que sean aplicables dentro del Sistema de Gestión y en especial medida a los aspectos ambientales de nuestras actividades. En el mismo se establece que también al menos de manera anual deberán de revisarse dichos requisitos.

### 3.3. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

NEORIS cuenta con una persona responsable de las áreas de calidad y medioambiente de la Compañía que se encarga de mantener el Sistema de Gestión Ambiental en base a la norma UNE-EN-ISO 14001, a la que se añade la figura de una empresa asesora externa especializada en la materia que da soporte de manera continua. Dentro de las actividades que se realizan en este ámbito destacamos las llevadas a cabo con el objeto de evitar que lleguen a materializarse ciertos riesgos de tipo ambiental asociados ya sea de manera directa o indirecta a nuestra actividad:

- **Identificación de legislación ambiental aplicable:** con carácter anual se lleva a cabo una revisión de la legislación ambiental identificada, así como el cumplimiento de los requisitos aplicables. De igual manera en el transcurso del año cualquier novedad legal es analizada con el objeto de verificar su aplicabilidad a NEORIS o sus consecuencias en caso de que así fuera.
- **Identificación y valoración de aspectos ambientales:** también realizada con carácter anual, su objeto es el de identificar aquellas actividades que generan un impacto ambiental, valorarlo y decidir su significancia. Como consecuencia de ello pueden tomarse acciones de mejora. Es el caso de los objetivos de reducción de consumo de papel o energía que se han desplegado en años anteriores y que han llevado a la Compañía a reducir de manera muy significativa los mismos.
- **Revisión del contexto en el que se desenvuelve la Compañía:** incluye la realización de un análisis PESTEL con carácter anual. Es el punto de partida para identificar riesgos ambientales y posibles acciones de mejora ligadas al desarrollo de objetivos.
- **Auditorías del sistema de gestión ambiental:** ya comentadas en el punto 3.2 constituyen una de las principales acciones para detectar y evitar la materialización de diferentes riesgos ambientales. Se realizan de manera anual y con carácter interno y externo.

En línea con lo anterior y con la finalidad de prevenir riesgos ambientales, la responsable de calidad y medioambiente de la Compañía, realiza durante el año diversas comunicaciones internas en este sentido a través de la aplicación "Workplace", con el objeto de concienciar a nuestros equipos, por ejemplo, sobre el uso eficiente de recursos, prácticas de reciclaje o medidas de ahorro energético, entre otras, tanto en la oficina como en el lugar de trabajo donde se encuentren (ya sea durante el teletrabajo o mientras desarrollan sus actividades en el cliente). A continuación, se listan las 54 comunicaciones sobre el medio ambiente realizadas durante el año 2023:

<b>Enero</b>
26 – WP: Reciclaje / Reutilización
<b>Febrero</b>
2 – WP: Recomendaciones cuidado medioambiente
9 – WP: ¿Por qué RECICLAR?
16 – WP: Reciclaje
23 – WP: 6 Beneficios de reciclar papel
<b>Marzo</b>
2 – WP: Consejos para una mayor eficiencia energética
9 – WP: 10 acciones sostenibles
16 – WP: ¿Cómo ahorrar agua en casa?
22 – WP: Día mundial del agua

---

### **Abril**

22 – WP: Día de la tierra

26 – WP: Recicla

---

### **Mayo**

03 – WP: Eficiencia energética

04 – WP: Participación en el proyecto healthy cities: plantan un árbol por cada reto conseguido

10 – WP: 10 mandamientos sostenibles

17 – WP: Día mundial del reciclaje

19 – WP: Reciclaje y cuidado del medioambiente: tips\_campaña\_recomendaciones

22 – WP: Reciclaje y cuidado del medioambiente

24 – WP: Bolsas reutilizables/recicla

31 – LINKEDIN: Sostenibilidad como factor clave del negocio

31 – WP: Usa botellas reutilizables

---

### **Junio**

05 – WP: Día mundial del medio ambiente

07 – WP: En la playa recoge y recicla

09 – WP: Testimonios acciones de reciclaje neos

11 – Carrera popular: Ecorun

12 – WP: Promoción acción medioambiental Barcelona campaña bluewave experience sensibilización medioambiental protección océanos y mares/voluntariado

14 – WP: Eventos voluntariado por el día mundial de los océanos en distintas provincias

14 – WP: Separación en reciclaje

19 – WP: Promoción acción medioambiental biotherm y ecoalf limpieza zoma verde en Madrid/voluntariado

21 – WP: Reciclaje en verano

21 – WP: Cambio climático en global campus

28 – WP: Mantenimiento correcto botellas reutilizables

---

### **Julio**

05 – WP: Cambio climático

05 – GC: Cambio climático

10 – LINKEDIN: Entrevista Luis Álvarez Satorre con macro políticas compañía en torno al impacto ambiental

12 – WP: Todos contra el derroche: tips equipos PVD

12 – WP: Todos contra el derroche: tips ahorro teletrabajo

19 – WP: Ahorrar recursos es trabajo de todos

---

### **Agosto**

02 – WP: Eco consejos

09 – WP: 10 eco retos

12 – WP: Medidas prácticas de ahorro en los hogares

---

### **Septiembre**

14 – WP: Día mundial sin coches, semana europea de la movilidad 2023\_acciones y eventos

22 – WP: Día mundial sin coches, semana europea de la movilidad 2023\_acciones y eventos

---

### **Octubre**

24 – LINKEDIN: 5 tips prácticos para cuidar el planeta

27 – LINKEDIN: 5 consejos prácticos de economía circular

---

### **Noviembre**

09 – WP: ¿Qué puedo separar?

16 – WP: ¿Por qué reciclar?

21 – LINKEDIN: Tecnología aplicada para un impacto positivo en el medioambiente

---

---

23 – WP: Como reciclar la basura en casa

30 – WP: Hay que darles otra oportunidad ¡RECICLA!

---

#### Diciembre

---

7– WP: Reciclaje

14 – WP: 10 Tips para usar menos plástico

19 – CORREO: Encuesta hábitos medioambientales: all NEORIS Spain

21 – WP: Los 6 beneficios de reciclar papel

29 – WP: Nueva regulación zona bajas emisiones Madrid

---

A estas comunicaciones debemos añadir la existencia de carteles informativos que buscan concienciar al personal acerca de ciertos aspectos, entre los que destacan:

- Carteles en las fotocopiadoras con el mensaje de realizar un uso eficaz de las mismas.
- Carteles en baños que buscan un uso racional del agua.
- Carteles en la zona de “office” para la correcta separación de residuos.

### 3.4. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

El principio de precaución ambiental es un concepto que se aplica principalmente en el ámbito de la protección del medio ambiente y se refiere a la adopción de medidas preventivas para evitar daños graves o irreversibles, incluso en ausencia de pruebas científicas concluyentes. Este principio, que se puede aplicar de diversas maneras en las actividades que realiza NEORIS para minimizar el impacto ambiental asociado (fundamentalmente en el desarrollo de software) se centra fundamentalmente en la gestión de residuos electrónicos.

El desarrollo de software a menudo implica la utilización de hardware y dispositivos electrónicos. Cuando estos dispositivos se vuelven obsoletos, pueden convertirse en residuos electrónicos que pueden ser perjudiciales para el medio ambiente si no se gestionan adecuadamente. Como medida de precaución ambiental, la Compañía se encarga de la correcta eliminación de los equipos y componentes electrónicos utilizados en el desarrollo de software a través de gestores autorizados (ver punto 3.7.1 donde se desarrolla en más detalle).

### 3.5. CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

Debido al escaso impacto directo de nuestra actividad en el medioambiente, NEORIS no dispone de un seguro de responsabilidad ambiental. Tampoco se ha solicitado por parte de los diferentes grupos de interés en el desarrollo de nuestras actividades.

### 3.6. CONTAMINACIÓN

Actualmente las emisiones provocadas por la Compañía se refieren principalmente a dos tipos:

1. Las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes que se generan como resultado de las actividades relacionadas con el desarrollo, mantenimiento y despliegue del software y las labores de consultoría (estas últimas en menor medida). Estas emisiones pueden surgir de diversas fuentes y actividades en el ciclo de vida del software. Algunas de las áreas donde pueden ocurrir emisiones incluyen:
  - o **Infraestructura de servidores:** Las aplicaciones y servicios de software a menudo requieren servidores y centros de datos para alojar y ejecutar el software. Estos centros de datos consumen grandes cantidades de energía para alimentar los servidores y mantenerlos en funcionamiento, lo que puede generar emisiones significativas de gases de efecto invernadero. El uso de servidores eficientes desde el punto de vista energético y el aprovechamiento de energías renovables pueden ayudar a reducir estas emisiones.
  - o **Procesos de compilación y pruebas:** Durante el proceso de compilación y pruebas de software, se ejecutan múltiples procesos y se utilizan recursos computacionales intensivos. Estas actividades pueden requerir energía adicional y generar emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad.

- **Desarrollo y colaboración remota:** A medida que el trabajo remoto se ha vuelto más común en la industria del software, el uso de herramientas de colaboración en línea y servicios en la nube ha aumentado. Estos servicios a menudo se basan en centros de datos y servidores remotos, que pueden tener su propia huella de carbono asociada.
2. Las emisiones provocadas por los desplazamientos realizados por nuestro personal a los centros de trabajo: en este sentido debemos indicar que la mayor parte del personal de la Compañía (más del 90%) realiza sus actividades en remoto, minimizando de esta manera las emisiones asociadas al desplazamiento. En menor medida siguen existiendo desplazamientos a las oficinas o a las instalaciones de cliente, ya sea en vehículos de la Compañía, propios o en transporte público.

### 3.6.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono

En base a lo anterior, en NEORIS somos conscientes que la actividad de nuestra empresa genera gases de efecto invernadero. Por ello, este 2023 ha sido el segundo año en calcular la huella de carbono de la Compañía (alcance I y II), con el objeto de establecer una comparativa con las emisiones de 2022 y poder diseñar un plan inicial de minimización o mitigación de emisiones (para más información (ver punto 3.9.1).

Dentro de las medidas que se llevan a cabo actualmente:

Tipo	Descripción de la medida
<b>Prevenir</b>	Comunicados internos sobre el ahorro de energía o la movilidad sostenible (ver punto 3.3).
	Tips del área de Seguridad y Salud acerca del uso correcto y mantenimiento de vehículos de desplazamiento. (coches, bicicletas, patinetes eléctricos, etc.).
	Entrega durante el proceso de on-boarding del Manual de Buenas Prácticas Ambientales, donde se hace referencia al uso racional de energía y la conducción eficiente.
	Cartelería en lugares sensibles concienciando sobre el uso responsable de materias primas como papel o agua.
	Instalación de infraestructuras para facilitar el uso de bicicletas.
<b>Reducir</b>	Posibilidad de usar la Tarjeta de Transporte Pass de “Sodexo” de uso exclusivo para la adquisición de billetes de transporte público a modo de retribución flexible.
	Adquisición de vehículos eléctricos o híbridos en la flota de coches.
	Práctica del teletrabajo en la Compañía de manera extendida evitando desplazamientos a la oficina.
	Uso del aditivo AdBlue en el combustible para reducir las emisiones de óxidos de nitrógeno causadas por los escapes de los motores diésel (vehículos en renting de NEORIS).
	Presencia de sensores de luz en las instalaciones (baños, salas de reuniones, zonas de trabajo, etc.)
<b>Reparar</b>	Actividades deportivas con fines medioambientales. Ej.: carreras
	Participación en proyectos sostenibles. Ej.: Reto Sanitas de “Healthy Cities” en el que se planta 1 árbol por cada participante que complete el reto (ver punto 3.10.1.).

Por lo que respecta a la contaminación acústica y lumínica, la actividad de NEORIS no genera impactos negativos significativos. Toda la actividad de la Compañía se realiza en unos horarios que no supongan una molestia y con las herramientas especificadas.

## 3.7. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

### 3.7.1. Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos

NEORIS dispone de una **Instrucción Técnica de Gestión de Residuos**, en donde se establecen las directrices para la correcta gestión de los residuos tanto peligrosos como no peligrosos, generados o utilizados en NEORIS ESPAÑA con el objetivo de prever potenciales impactos ambientales y / o daños a las personas, así como de minimizar las consecuencias en caso de producirse incidentes durante el uso, manipulación, almacenaje o transporte de estos. Además, la Compañía se encuentra inscrita como pequeño productor de residuos peligrosos con fecha de 24/02/2010 (equipos eléctricos y electrónicos y pilas) en la Comunidad de Madrid.

Los principales residuos generados por la actividad de NEORIS son los correspondientes a:

- **Aparatos eléctricos y electrónicos:** dentro de los cuales podemos encontrar ordenadores y cargadores, así como elementos de hardware que no pueden ser reintegrados en la actividad. Ej.: cableado. Estos equipos son considerados como residuo peligroso y son gestionados como tal mediante un gestor de residuos autorizado. Durante el año 2023 ha existido una única retirada de equipos informáticos pertenecientes a la oficina de Valladolid (cerrada en octubre de 2022). La retirada ha sido de 1.386 kg. En el caso de equipos que han de repararse o sustituirse se diferencian dos supuestos:
  - o El empleado/a que lo necesita se encuentra en Madrid, por lo que lo debe depositar en las oficinas centrales para la gestión.
  - o El empleado/a se encuentra fuera de Madrid, por lo que se solicita a través de una empresa de mensajería la reparación in situ o bien la sustitución. En caso de que el equipo no funcione este será sustituido por uno nuevo que es llevado al domicilio del empleado /a.
- **Baterías y SAI's:** este año 2023 se ha cambiado de ubicación del CPD a un centro de datos externo ubicado en Calle Albasanz 73 de Madrid, este 2023 ha habido una retirada de 34 kg de este residuo.
- **Cintas y discos duros:** por su importancia se gestionan a través de una empresa externa especializada, (Ironmountain) la cual se encarga de su recogida y tratamiento. En 2023 ha habido una retirada de 481 unidades recicladas.
- **Pilas:** su gestión se realiza a través de nuestro proveedor (Lyreco), el cual facilita un contenedor para su almacenaje y retirada. En enero de 2023 se produjo la retirada de este residuo.
- **Tóner:** en las máquinas que usamos para la oficina tenemos contratado el mantenimiento donde se encuentra incluido el consumo de tóner. En este año 2023 la Compañía no ha llegado al mínimo para solicitar su retirada a la empresa gestora (Biotoner) con la que trabajamos para reciclar estos componentes.
- **Papel y cartón:** su gestión (reciclaje, reutilización o recuperación) se realiza a través de los contenedores del Ayuntamiento de cada localidad.
- **Papel confidencial:** la retirada del papel confidencial se gestiona con el gestor GIT DOC, en total se han recogido 369 kg.
- **Plásticos y envases:** su gestión (reciclaje, reutilización o recuperación) se realiza a través de los contenedores del Ayuntamiento de cada localidad.
- **Residuos orgánicos:** su gestión (reciclaje, reutilización o recuperación) se realiza a través de los contenedores del Ayuntamiento de cada localidad.
- **Fluorescentes:** el consumo es indirecto y su gestión y reciclaje corre de parte de la comunidad del edificio.

### 3.8. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Este 2023 las oficinas centrales de NEORIS en Madrid ocupan una mitad de la planta 1 y de la planta 3. En Murcia las oficinas se encuentran en régimen de alquiler dentro de un centro de negocios con la peculiaridad de que el consumo de agua y electricidad está incluido como coste fijo en el precio de alquiler de las instalaciones, por lo que no se dispone de contadores individuales, dificultándose así el poder conocer que porcentaje de gasto corresponde a las oficinas de manera separada. Debido a la dificultad de realizar una estimación del consumo y, el añadido que en la oficina de Murcia casi no hay presencia de personal, el cálculo de la energía y el agua no se ha tenido en cuenta en este informe.

La Compañía hace mucho hincapié en sensibilizar al personal sobre una buena gestión de los recursos y su consumo, ya sea mediante:

- Comunicaciones internas relacionadas con el uso eficiente de recursos (Ej.: Día Mundial del Agua, Energía, etc.).
- Colocación de carteles en las zonas de uso (Ej.: baños, fotocopiadoras, etc.).

Inclusión en el Manual de Buenas Prácticas Ambientales de consejos e información relativa a su uso que son aceptadas por nuestro personal, así como proveedores y subcontratas. Se debe añadir que durante el proceso de onboarding el nuevo personal de la Compañía recibe una serie de documentos en los que se recogen requisitos de tipo ambiental que han de ser aceptados. Entre dichos documentos se encuentra el **Manual de Buenas Prácticas Ambientales** y las certificaciones que posee la Compañía, entre las cuales se incluye la UNE-EN-ISO 14001- Sistemas de Gestión Ambiental.

También en el contrato que se firma con proveedores y subcontratas se incluye la referencia al cumplimiento de la **Política de Calidad y Medioambiente** y el cumplimiento de la legislación en la materia, además del **Manual de Buenas Prácticas Ambientales**.

#### 3.8.1. Consumo del agua

Los diferentes tipos de consumo de agua que estuvieron presentes durante este ejercicio fueron:

- **Consumo básico:** este incluye el suministro de agua potable para el consumo humano, como por ejemplo beber, preparar café o té, lavar las manos y usar los baños. Este tipo de consumo se cubre a través de la instalación de grifos y cisternas en las áreas de trabajo y las áreas comunes.
- **Suministro de agua para el office:** se puede requerir agua para preparar alimentos, lavar platos y utensilios, y limpiar el área. Esto incluye sistemas de lavaplatos además de una fuente.
- **Equipos y electrodomésticos:** consumen agua, como máquinas de café, dispensador de agua fría y caliente, máquinas de hielo, etc. Estos dispositivos generan un consumo adicional de agua en la oficina.
- **Suministro de agua para limpieza:** la limpieza y el mantenimiento de la oficina requieren agua para tareas como limpiar suelos, ventanas, superficies y baños. Esto implica el uso de cubetas, baldes, mangueras o sistemas de limpieza más sofisticados, dependiendo de las necesidades.

En cuanto al consumo de agua en nuestra oficina de Madrid, es importante mencionar que, debido a nuestra ubicación en un complejo empresarial de alquiler, se realiza un cálculo teniendo en cuenta tanto el consumo individual de las oficinas de NEORIS como el prorrateo del consumo correspondiente a las áreas comunes. Es relevante destacar que durante los meses de verano se observa un aumento en el gasto de agua debido al riego de las zonas ajardinadas, a pesar de que la presencia del personal en las oficinas es menor en dicho periodo.

Los datos de consumo de agua son los que siguen:

Ubicación	Consumo realizado en 2022	Consumo realizado en 2023
Madrid (oficinas centrales)	668 m3	628 m3*

### 3.8.2. Consumo de materias primas

1. **Consumo de papel:** en cuanto al uso de esta materia prima hay que indicar que desde hace unos años la Compañía aplica una política de "Papel Cero", a partir de la cual se promueven diferentes iniciativas:
  - Gestión digital de los documentos para consumir la menor cantidad de papel posible y aportar mayor seguridad a las gestiones. Esto incluye:
    - Certificados digitales emitidos por la FNMT y para determinadas personas de la Compañía.
    - Aplicación "DocuSign" como herramienta de firma electrónica corporativa.
    - Desde el área de RRHH se utiliza la aplicación "Signaturit" para la firma de contratos y otra documentación con el personal de la Compañía.
  - Compra de papel reciclado. Además, se adquiere papel con distintivos FSC o PEFC, que indican que proceden de bosques talados legalmente.
  - Para el cálculo de este consumo se disponen de dos indicadores:
    - Las compras de paquetes de papel. Desde el 2022 no se han realizado compras de paquetes de papel y estos últimos años se ha estado utilizando este stock de papel sobrante.
    - Las fotocopias realizadas, de las cuales se disponen los siguientes datos:

Ubicación	Fotocopias realizadas en 2022	Fotocopias realizadas en 2023
Madrid (oficinas centrales)	38.436 uds.	27.730 uds.

NOTA.: *el consumo de fotocopias de la oficina de Murcia no se encuentra disponible debido a que existe una máquina de uso tradicional que no incluye contador.*

2. **Consumo de tóner:** como se indicaba en el punto 3.7.1 durante el año 2023 no se ha conseguido el consumo mínimo para que se pueda llevar a cabo la retirada por la empresa encargada con la consiguiente emisión del certificado en el que aparecen las unidades.

### 3.8.3. Consumo directo e indirecto de energía

#### Consumo de energía

Durante el año 2023 se han realizado los siguientes consumos de energía:

Ubicación	Consumo realizado en 2022	Consumo realizado en 2023
Madrid (oficinas centrales)	202.211,08 kWh	128.665,41 kWh

NOTA: *no se incluyen las facturas de luz relativas a las zonas comunes*

Debe añadirse que existen otra serie de consumos de energía (indirectos) que actualmente no se pueden incluir debido a que no se dispone de su cálculo. Hablamos de consumos relacionados fundamentalmente con:

- Desplazamientos a las oficinas o ubicaciones de clientes.
- Las empresas de mensajería que usamos y otros proveedores.
- La fabricación de los equipos informáticos necesarios para desempeñar nuestras actividades.
- El desarrollo de nuestras actividades en las ubicaciones del cliente (servidores, equipos de refrigeración, etc.).

El uso de la nube: implica el uso de servicios de proveedores de nube. Estos servicios se ejecutan en infraestructuras de centros de datos masivos que consumen energía significativa.

#### Consumo de combustible

NEORIS dispone de una flota de vehículos bajo el régimen de renting. Durante el año 2023 en la Compañía disponía de 23 vehículos, siendo el consumo el siguiente:

Tipo de combustible	Litros consumidos en 2023 (l)
B7 (l) – Diésel	18.142,37
E10 (l) - Gasolina 98	846,15
E5 (l) - Gasolina 95	5044,67
<b>TOTAL</b>	<b>24.033,19</b>

### 3.8.4. Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

Las oficinas principales de NEORIS en Madrid se encuentran en un edificio con certificación BREEAM con validez hasta el 13/12/24. La calificación del edificio es "Muy Bueno" y se basa en criterios en donde la parte ambiental tiene una amplia representación. Los datos de la evaluación conseguidos son los siguientes:

#### Evaluación del edificio- sello BREEAM – (puntos conseguidos sobre 100 posibles)

Salud y Bienestar	64	Agua	33	Uso del Suelo y Ecología	25
Energía	67	Materiales	61	Contaminación	46
Transporte	70	Residuos	100	<b>Evaluación: MUY BUENO</b>	<b>58,33%</b>

Además, estas instalaciones se encuentran totalmente domotizadas, permitiendo un uso eficaz de los recursos. (Ej.: las persianas se ajustan automáticamente según la orientación del sol y la luminosidad existente). El edificio también dispone de placas fotovoltaicas, cuya energía generada alimenta parte del consumo dedicado a las zonas comunes.

En cuanto al uso de energía de origen renovable en nuestras oficinas, los datos son los siguientes:

Ubicación	% de energía renovable
Madrid (oficinas centrales)	33% renovable / 1,5% Cogeneración de alta eficiencia

Por otro lado, existen otras medidas en favor de la eficiencia energética:

- Disponemos de varios coches de tecnología híbrida (híbridos e híbridos enchufables) y eléctrica dentro de la flota existente, con el objeto de reducir las emisiones de CO2 a la atmósfera y aprovechar la energía generada por los mismos en sus desplazamientos.
- En línea con lo anterior, en la planta -1 del aparcamiento hay cuatro cargadores para estos vehículos híbridos y eléctricos.
- Los equipos informáticos adquiridos a nuestro proveedor tienen un alto grado de eficiencia energética (por compromiso adquirido por la propia marca DELL).

## 3.9. CAMBIO CLIMÁTICO

### 3.9.1. Emisiones de gases de efecto invernadero generados

Nos gustaría destacar que fruto al compromiso ambiental de NEORIS y en respuesta a la creciente tendencia global hacia la sostenibilidad, la Compañía ha tomado la decisión estratégica de calcular meticulosamente su huella de carbono. Este compromiso surge de la necesidad de alinearse con los objetivos establecidos en el acuerdo de París, demostrando su firme compromiso con la mitigación del cambio climático. NEORIS busca no solo comprender la magnitud de sus emisiones de carbono, sino también incorporar planes de reducción sustentados en una estrategia integral. El cálculo de la huella incluye a 14 delegaciones de la compañía en sus alcances I, II y III en el año 2022. Se ha escogido este año debido a que del año 2023 no se disponían de todas las facturas ni de los factores de emisión.

No obstante, para la delegación de Madrid hemos realizado también el cálculo de la huella para 2023 en el alcance I y II, se han obtenido los siguientes resultados:

		kg CO <sub>2</sub>	g CH <sub>4</sub>	g N <sub>2</sub> O	kg CO <sub>2</sub> e
<b>EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)</b>	<b>Instalaciones fijas</b>	0.00	0.00	0.00	0.00
	<b>Transporte por carretera</b>	58.211,09	1.552,11	2.293,96	58.862,45
	<b>Transporte ferroviario</b>	0.00	0.00	0.00	0.00
	<b>Transporte marítimo</b>	0.00	0.00	0.00	0.00
	<b>Transporte aéreo</b>	0.00	0.00	0.00	0.00
	<b>Funcionamiento de maquinaria</b>	0.00	0.00	0.00	0.00
	<b>Fugitivas – climatización y refrigeración</b>	-	-	-	0.00
	<b>Proceso</b>	0.00	0.00	0.00	0.00
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>58.211,09</b>	<b>1.552,11</b>	<b>2.293,96</b>	<b>58.862,45</b>
<b>EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)</b>	<b>Electricidad edificios</b>	-	-	-	58.626,64
	<b>Electricidad vehículos</b>	-	-	-	0.00
	<b>Calor, vapor, frío, aire comprimido</b>	-	-	-	0.00
	<b>SUBTOTAL</b>	-	-	-	<b>58.636,64</b>
<b>TOTAL</b>		<b>58.211,09</b>	<b>1.552,11</b>	<b>2.293,96</b>	<b>127.489,09</b>
<b>Emisiones t CO<sub>2</sub>e/ empleado</b>		<b>0,2061</b>			

El método elegido para la realización del cálculo ha sido el proporcionado por el Ministerio de Transición Ecológica (MITECO) a través de la calculadora que pone a disposición para ello en su página web. Los factores de emisión se encuentran actualizados para el año 2022 ya que los del año 2023 están pendientes de publicarse.

Para el cálculo de la huella de carbono no se ha tenido en cuenta la sede de Murcia debido a que no se dispone de datos referentes a consumos tal y como ya se indicó anteriormente. Tampoco dispone de vehículos de renting asociados y a la misma acude muy poco personal ya que predomina la modalidad de teletrabajo.

### 3.9.2. Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

A continuación, se presentan las medidas que NEORIS ha adoptado para adaptarse a las consecuencias del cambio climático:

- **Cálculo de la huella de carbono:** la Compañía ha realizado un cálculo inicial de la misma bajo el Alcance I y II que será completado durante el año 2024 con la incorporación del Alcance III, tras la finalización del proyecto a nivel global. Esto ayudará a identificar las áreas de mayor impacto y establecer metas para reducir las emisiones como parte de un Plan Corporativo de Descarbonización.
- **Eficiencia energética:** se han implementado medidas para mejorar la eficiencia energética en las instalaciones de la empresa, como la instalación de placas fotovoltaicas o equipos energéticamente eficientes.
- **Trabajo remoto:** se fomenta en la mayor parte de las ocasiones para reducir los desplazamientos de nuestro personal y las emisiones relacionadas. A su vez se han implementado herramientas de colaboración en línea (Ej. TEAMS) y comunicación para facilitar el trabajo a distancia.
- **Virtualización de servidores** y la adopción de servicios en la nube, lo que ha reducido la necesidad de la Compañía de disponer de una infraestructura física y, por lo tanto, disminuir el consumo de energía.
- **Gestión responsable de residuos:** se han implementado políticas de gestión de residuos para promover el reciclaje, la reducción de estos y la eliminación adecuada de equipos electrónicos obsoletos. Esto incluye la reutilización de dispositivos cuando es posible.

- **Gestión responsable de materias primas:** se fomenta principalmente la reducción del consumo de papel y agua mediante carteles de sensibilización o comunicados internos.
- **Colaboración y divulgación:** se ha difundido información a nuestro personal sobre la importancia de la sostenibilidad y cómo pueden contribuir a reducir el impacto ambiental.

### 3.9.3. Las metas de reducción establecidas

NEORIS no dispone aún de metas de reducción establecidas. Estamos pendientes de finalizar el proyecto de cálculo de huella en las 14 delegaciones para poder definir objetivos de reducción globales.

## 3.10. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

### 3.10.1. Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

En NEORIS estamos convencidos de la importancia de preservar y recuperar zonas afectadas por riesgos naturales o actividades humanas que han transformado el paisaje mediante la siembra de árboles nativos, conservando las características del medio y mejorando las posibilidades de vida y agua, aun así, en la Compañía no se han detectado impactos negativos a la biodiversidad causados por nuestras actividades u operaciones.

No obstante, conscientes de la importancia que tiene la biodiversidad, este año 2023 nos hemos vuelto a sumar al **proyecto "Healthy Cities"**. Se trata de una iniciativa del área de sostenibilidad de Sanitas que promueve impulsar estilos de vida saludables entre los ciudadanos y ayudas a construir ciudades más sostenibles. Para cada participante el objetivo del proyecto consiste en caminar 6.000 pasos al día y dejar el coche un día a la semana. En cuanto una persona consiga estar 45 días cumpliendo el reto, Sanitas le dará una medalla de bronce (virtual) y plantará un árbol a un proyecto de regeneración y renaturalización urbana.

Si se consigue en cambio ser aún más constante y llegar a los 50 días con el reto conseguido, se generará una medalla de plata y, a aquellos que lleguen a los 60 días, se les dará una medalla de oro que equivale a un sorteo de un viaje a la ceremonia de clausura de los Juegos de París en 2024 para dos personas. El proyecto se extiende desde el 1 de mayo hasta el 30 de junio de 2023, y en cada semana que pasa se pueden también conseguir distintos premios como patinetes, bicicletas eléctricas, etc. Este año por parte de NEORIS han participado 14 empleados y la distancia total recorrida por el equipo es de 1.358 km.

## 4. CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

En NEORIS reconocemos la importancia fundamental de cuidar a nuestro personal y crear un ambiente de trabajo seguro y dinámico. Estamos orgullosos de nuestra gente, que es única y trabaja todos los días para construir un futuro mejor. Por ello nos comprometemos firmemente a promover la diversidad, la igualdad, la inclusión y la multiculturalidad dentro de nuestra organización.

- Valoramos la **diversidad** en todas sus formas: género, edad, origen étnico, orientación sexual, habilidades y experiencias. Entendemos que, al fomentar la diversidad, ampliamos nuestras perspectivas y enriquecemos nuestro entorno laboral, lo que nos brinda una mayor capacidad para innovar y tomar decisiones creativas.
- En NEORIS, la **igualdad** es un principio fundamental. Nos esforzamos por tratar a todos nuestros empleados con equidad, sin importar su origen o características personales. Creemos en brindar igualdad de oportunidades y beneficios para todos, lo que genera una cultura de justicia y respeto mutuo, y fortalece la satisfacción y el compromiso de nuestros colaboradores.
- La **inclusión** es una prioridad para nosotros. Nos esforzamos por crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, aceptados y empoderados para contribuir plenamente con sus habilidades y talentos. Creemos en el poder de la inclusión para promover un sentido de pertenencia y colaboración, fortaleciendo así los lazos entre los miembros de nuestro equipo y fomentando la cohesión organizacional.
- En la Compañía, celebramos y valoramos la **multiculturalidad**. Reconocemos y apreciamos las diferencias culturales presentes en nuestro entorno de trabajo. Promovemos la interacción y el intercambio de ideas

entre personas de diversos orígenes, enriqueciendo así nuestra perspectiva global y fomentando un ambiente de respeto mutuo.

En resumen, en NEORIS valoramos el bienestar de nuestros empleados y estamos comprometidos en construir una cultura inclusiva. Creemos firmemente que al invertir en nuestro personal y promover la diversidad, nos posicionamos como un referente en la industria, atraemos y retenemos talento diverso y, además, nos convertimos en un agente de cambio social positivo. A continuación, presentamos algunas de las iniciativas que realizamos en NEORIS para promover estos principios:

- Promovemos una cultura de diversidad e inclusión basada en el respeto y la tolerancia.
- Los criterios tenidos en cuenta para la contratación, desarrollo, promociones, sueldos y salarios se basan en criterios de méritos, capacidades, habilidades y competencias sin discriminación con base en el género.
- Impulsamos la equidad de género en contrataciones o promociones al contar con un proceso que permite la aplicación de cualquier colaborador a la vacante basándose en sus logros y competencias.
- Fortalecemos esquemas que permitan la flexibilidad y el balance de vida y trabajo (ver punto 4.2.4).
- Aseguramos el compromiso de todos los niveles de la organización con la diversidad y la inclusión.
- Nuestras oficinas en Murcia y Madrid cuentan con accesibilidad para personas con movilidad reducida.
- Trabajamos con empresas certificadas como Centros Especiales de Empleo, que conforman sus plantillas con un mínimo de 70% de personas con discapacidad (ver punto 4.6.4).

## 4.1. EMPLEO

### 4.1.1. Indicadores

La Compañía ha decidido agrupar las personas trabajadoras en las siguientes categorías: **Juniors** (incluye las subcategorías de Analyst y Assistant), **Consultores** (incluye las subcategorías de Consultant y Experience Consultant), **Gerentes** (incluye las subcategorías de Lead, Sr. Consultant, Manager, Sr. Manager) y **Directores** (incluye las subcategorías de Associate Director, Director, Vice President y Senior Vice President).

Número total de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional (a 31/12/2023)							
Categoría	<30		30-50		>50		Total
	H	M	H	M	H	M	H y M
Juniors	99	15	35	14	1	-	164
Consultores	71	8	139	61	12	4	295
Gerentes	4	-	117	51	21	7	200
Directores	-	-	8	3	6	1	18
<b>TOTAL</b>							<b>677</b>

Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional						
Categoría	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Juniors	14,62%	5,17%	0,15%	2,22%	2,07%	0,00%
Consultores	10,49%	20,53%	1,77%	1,18%	9,01%	0,59%
Gerentes	0,59%	17,28%	3,10%	0,00%	7,53%	1,03%
Directores	0,00%	1,18%	0,89%	0,00%	0,44%	0,15%
<b>TOTAL</b>	<b>25,70%</b>	<b>44,17%</b>	<b>5,91%</b>	<b>3,40%</b>	<b>19,05%</b>	<b>1,77%</b>
		<b>75,78%</b>			<b>24,22%</b>	

**Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo (a 31/12/2023)**

Tipo de contrato	Nº de personas	%
<b>Indefinido</b>	675	98,68%
<b>Indefinido parcial</b>	2	0,29%
<b>Beca</b>	7	1,02%
<b>TOTAL</b>	<b>684*</b>	<b>100,00%</b>

\*El total de personas de esta tabla (684) no coincide con el dato de la tabla anterior "Número total de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional" (677), ya que los "becados" no están considerados como empleados de la Compañía.

**Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, a tiempo parcial por sexo y edad**

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinido jornada completa	143,5	304	40	21	131	14
Indefinido jornada parcial	0	0,5	0	0	0,5	1
Temporal jornada completa	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>143,5</b>	<b>304,5</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>131,5</b>	<b>15</b>

**Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por clasificación profesional**

Tipo de contrato	Indefinido jornada completa	Indefinido jornada parcial	Temporal jornada completa	Temporal tiempo parcial	Total
Juniors	157	0,5	0	0	<b>157,5</b>
Consultores	283	0,5	0	0	<b>283,5</b>
Gerentes	195,5	0	0	0	<b>195,5</b>
Directores	19	0	0	0	<b>19</b>

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

Tipo despido	<30		30-50		>50		Total
	H	M	H	M	H	M	H y M
<b>Despido</b>							
Juniors	3	3	10	2	0	0	17
Consultores	2	0	13	0	2	0	17
Gerentes	0	0	4	1	2	2	9
Directores	0	0	3	0	1	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>47</b>
<b>No supera prueba</b>							
Juniors	0	0	0	0	0	0	0
Consultores	1	0	4	2	1	0	8
Gerentes	1	0	1	1	0	0	3
Directores	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

**Las remuneraciones medias desagregados por sexo, edad y clasificación profesional. Brecha salarial**

Categoría	Promedio retribución bruta (F+V) a 31 de diciembre 23 (€)	Promedio de edad a 31 de diciembre de 23	% Variación brecha
<b>Juniors</b>	20.442,21 €	27,51	6,89%
H	20.196,04 €	27,02	
M	21.588,13 €	29,79	
<b>Consultores</b>	34.992.46 €	35,25	-5,89%
H	35.510,43 €	34,85	
M	33.417,27 €	36,46	
<b>Gerentes</b>	52.521,35 €	42,85	-3,58%
H	53.072,10 €	42,96	
M	51.172,96 €	42,56	
<b>Total</b>	<b>38.948,80 €</b>	<b>35,56</b>	

NOTA.: el indicador de brecha salarial cuando es negativo indica que el salario de la mujer está por debajo que el del hombre de su misma categoría.

**Evolución de las remuneraciones medias desagregadas por sexo y clasificación profesional**

Categoría	Promedio retribución bruta (FyV) a 31 de diciembre 22 (€)	Promedio retribución bruta (FyV) a 31 de diciembre 23 (€)	Evolución (€)	% Variación
Juniors	21.391,94 €	20.442,21 €	-949,73 €	-4,44%
H	20.818,00 €	20.196,04 €	-621,96 €	-2,99%
M	22.949,00 €	21.588,13 €	-1.360,87 €	-5,93%
Consultores	37.344,24 €	34.992,46 €	-2.351,78 €	-6,30%
H	37.594,00 €	35.510,43 €	-2.083,57 €	-5,54%
M	36.595,00 €	33.417,27 €	-3.177,73 €	-8,68%
Gerentes	59.734,61 €	52.521,35 €	-7.213,26 €	-12,08%
H	61.003,00 €	53.072,10 €	-7.930,90 €	-13,00%
M	57.605,00 €	51.172,96 €	-6.432,04 €	-11,17%

NOTA.: la comparación del promedio no se ha hecho en base al mismo número de muestra, es decir, que la cantidad de personas que había en cada categoría a 31 de diciembre de 2022 es distinta a la que había el 31 de diciembre de 2023.

**La remuneración media de los directivos y consejeros desagregada por sexo (\*)**

Tipo	Promedio retribución bruta (F+V)	Nº de personas
Directivo	133.731,75 €	18
H	127.017,81 €	14
M	157.230,56 €	4

NOTA.: en la categoría de directivos se incluyen: Associate Director, Director, Vice President y Senior Vice President. (\*) Los consejeros no reciben pagos por su participación en el Consejo de Administración.

**Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad**

Categoría	Promedio Convenio vigente 31 de diciembre 23 (€)	Promedio retribución bruta (F+V) a 31 de diciembre 23 (€)	% Variación
Juniors	15.688,24 €	20.442,21 €	30%
Consultores	16.704,30 €	34.992.44 €	109%
Gerentes	22.606,52 €	52.521,35 €	132%

## 4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 4.2.1. Organización del tiempo de trabajo

NEORIS cuenta con un **horario de entrada y salida al trabajo flexible** con motivo de facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral de nuestro personal.

#### De septiembre a junio:

- De lunes a jueves:
  - o Horario de entrada: entre las 8:00 y las 9:30 horas.
  - o Horario de salida: entre las 18:00 y las 19:30 horas, teniendo en cuenta:
    - La hora de entrada.
    - El tiempo destinado a comer.
    - Cumpliendo siempre las ocho horas y media de la jornada laboral.
- Viernes: Horario de 8:00 a 15:00 horas.

#### De julio a agosto:

- Horario de 8:00 a 15:00 horas.

Como excepción, los días 5 de enero, el miércoles de Semana Santa, y los días 24 y 31 de diciembre, el horario será de 8:00 a 15:00 horas. Adicionalmente, contamos con 22 días laborales de vacaciones al año y 4 días de permiso retribuido en el periodo navideño. En la misma línea, aunque las oficinas de la compañía están disponibles, se permite el teletrabajo siempre que el empleado lo desee y cuente con la aprobación de su responsable tal y como se establece en nuestra **Política de Horarios y Vacaciones**. NEORIS dispone de la herramienta "Vacation" para su solicitud.

### 4.2.2. Número de horas de absentismo

La Compañía tiene contratado el servicio de Mutua Universal para la elaboración de su **Informe de Absentismo**. El objeto principal de este informe consiste en analizar los determinantes de la incidencia y de la duración de la incapacidad temporal, entre otros, con el fin de ayudar en el diseño de políticas que permiten reducir el tiempo de trabajo perdido por absentismo.

Según los datos del informe, el número de jornadas perdidas es de 2.787, lo que en total supone 22.296 horas perdidas (cada jornada es de 8 horas). Por otro lado, comparando el Índice de absentismo de NEORIS (1,19%) con el del sector (1,54%) observamos que la Compañía se encuentra por debajo de la media. A continuación, presentamos una tabla resumen con los datos anteriormente mencionados:

Indicador	2021	2022	2023
Horas de absentismo	17.448h	26.312h	22.296h
Nº de jornadas perdidas	2.181d	3.289d	2.787d
Índice de absentismo NEORIS	0,94%	1,40%	1,19%
Índice de absentismo sector	1,52%	1,58%	1,54%

### 4.2.3. Políticas de desconexión laboral

En NEORIS, reconocemos la importancia fundamental de establecer políticas de desconexión laboral. Comprendemos que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es esencial para el bienestar y la salud de nuestros empleados. Al promover la desconexión laboral, les brindamos la oportunidad de descansar, recargar energías y dedicarse a sus intereses y relaciones personales fuera del entorno laboral. Esto no solo mejora la calidad de vida de nuestros colaboradores, sino que también contribuye a su productividad y desempeño en el trabajo. Además, al establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, fomentamos un ambiente laboral más saludable, en el que se valora

el tiempo libre y se evita el agotamiento y el estrés asociados con una constante disponibilidad. En resumen, las políticas de desconexión laboral son esenciales para cultivar un entorno de trabajo equilibrado, saludable y sostenible, en el que nuestros empleados puedan alcanzar su máximo potencial tanto profesional como personal.

Por ello, NEORIS dispone de una **política de desconexión laboral**, en esta política se establece lo siguiente, entre otros contenidos:

- Los trabajadores y empleadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y así mismo evitar los impactos que esto pueda generar en la salud física y mental de los talentos.
- Las labores asignadas al talento deben cumplir con la carga habitual de trabajo establecida en su contrato de trabajo, sin sobrecargas adicionales.
- La empresa garantizará espacios de prevención de la salud física y mental donde se promuevan las pausas activas, de higiene y de la salud, así como descanso mínimo entre reuniones continuas.

Además de esta política, NEORIS ha implementado las siguientes medidas de desconexión:

- Durante el proceso de on-boarding se dan recomendaciones a nuestro personal para ser más productivos respecto a los horarios de trabajo y a la gestión de la agenda.
- Establecimiento de un aviso en el Outlook corporativo para el envío de los correos dentro del horario laboral del empleado.

#### 4.2.4. Medidas para fomentar la conciliación

En NEORIS, es de vital importancia establecer medidas que fomenten la conciliación y el ejercicio corresponsable de ambos progenitores. Estas medidas benefician a nuestros empleados al permitirles cuidar de su familia y participar activamente en la crianza de sus hijos, lo que contribuye a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Además, al facilitar la conciliación, fortalecemos la lealtad y el compromiso de nuestros empleados, mejorando su bienestar y promoviendo una sociedad más equitativa.

En la Compañía disponemos de varias medidas de conciliación:

- El personal puede ejercer su derecho de cuidado del lactante en cualquiera de las siguientes modalidades:
  - o Reducción de la jornada en ½ hora al inicio o a la finalización de la jornada.
  - o Ausencia de 1 hora durante la jornada laboral.
  - o Acumular los periodos de reducción de jornada y disfrutarlos en días completos, 15 días naturales.
  - o Excedencia por el cuidado de menores de 12 años.

Durante el 2023, se acogieron a estos derechos:

- o Personas que toman el derecho de reducción de jornada por cuidado de menores: 19 empleados de las cuales 18 fueron mujeres y 1 hombres.
- o Cuidado del lactante: 18 empleados de las cuales 7 fueron mujeres y 11 hombres.
- El **Plan de Retribución flexible**: “Sodexo Flexible” es un sistema de retribución que permite al empleado decidir cómo percibir parte de su retribución dineraria. De esta forma, puede adecuar su salario a sus necesidades personales y familiares, trasladando a NEORIS el proceso de compra de algunos bienes y servicios. Este proceso ofrece una serie de ventajas económicas y fiscales que aumentan la disponibilidad neta del empleado después de gastos. Este plan tiene una duración de 11 meses comprendidos entre el 1 de noviembre de 2022 y el 30 de octubre de 2023. Aquellos empleados que quieran contratar alguno de los servicios disponibles de retribución flexible deberán hacerlo a través de una plataforma electrónica y unas claves facilitadas por Sodexo.

Por el contrario, aquellos empleados que quieran darse de baja en alguno de los productos a lo largo del ejercicio 2022/2023 deberán comunicarlo a NEORIS Spain Laboral antes del día 15 de cada mes. A los empleados se les facilita una **Guía de Usuario** con toda la información de dicho plan. Además, desde el departamento de recursos humanos se organizan reuniones para solucionar las dudas que puedan tener los empleados en relación con este plan (Ej.: reunión 07/03/2023). Los servicios que se pueden solicitar son los siguientes:

- **Tarjeta Transporte Pass:** es un producto para incentivar el uso del transporte público entre el personal. Por ello, su uso es exclusivo para la adquisición de billetes de transporte público. La cantidad máxima que se puede solicitar son 136,36 €/mes por empleado con un límite de 1500€/año.
- **Guardería Pass:** se trata de una ayuda a los empleados con niños entre 0 y 3 años para el pago mensual de la escuela infantil. Nuestro personal puede solicitar la cantidad total o parcial del coste de la guardería y esa cantidad se les entregará mediante un cheque que recibirán mensualmente en su correo electrónico.
- **Seguro Médico para familiares:** se trata de un producto dirigido a aquellos empleados que, por su categoría profesional, no tienen cubierto este beneficio social para su cónyuge e hijos. El seguro médico de la empresa tiene un doble beneficio: coste más bajo que el de mercado y ventaja fiscal. A través del "Plan Compensa" los empleados pueden modificar la manera en la que recibir el beneficio del seguro médico.
- **Tarjeta Restaurante Pass:** este producto está destinado a la ayuda en el pago de comida durante el horario laboral. Es un producto de uso exclusivo para el pago en restaurantes y plataformas de delivery. La cantidad máxima para solicitar es de 220€/mes durante 11 meses/año.
- **Formación Pass:** este producto está destinado a ayudar con la formación que se quiera obtener al margen de NEORIS (idiomas, máster, etc.). Estas formaciones han de estar directamente relacionadas con el puesto de trabajo.

A 31 de diciembre de 2023 había 407 personas usuarias del Plan de Retribución Flexible. A continuación, detallamos el número de personas que solicitaron cada uno de los servicios del plan:

Servicio	Nº de usuarios 2022	Nº de usuarios 2023
Tarjeta Transporte Pass	25	68
Guardería Pass	13	18
Seguro Médico para familiares	26	37
Tarjeta Restaurante Pass	210	272
Formación	9	12

Todas las medidas de conciliación están a disposición de nuestro personal a través del departamento de Recursos Humanos, dando la información solicitada por correo electrónico o de forma presencial. El departamento de Recursos Humanos facilita la adopción de estos derechos poniendo a su disposición el buzón **NEORIS Spain Laboral** donde pueden contactar para recibir asesoramiento, resolución de dudas, modelos de cartas de solicitud, entre otros.

## 4.3. SALUD Y SEGURIDAD

### 4.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

En NEORIS, reconocemos la importancia fundamental de fomentar medidas de salud y seguridad en el trabajo. Nuestra **Política de Prevención de Riesgos Laborales** define como estrategia básica prioritaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, el fomentar una cultura preventiva, integrando la prevención en todos los ámbitos y niveles jerárquicos de la empresa. Es por ello por lo que la salud y el bienestar de nuestros empleados son prioritarios, y nos comprometemos a proporcionar un entorno laboral seguro y saludable.

Para ello contamos con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** aprobado el 09/05/2022, dando cumplimiento a lo establecido en el R.D. 604/2006 que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997.

Disponer de este plan no solo reduce la posibilidad de accidentes y enfermedades laborales, sino que también aumenta la satisfacción y el compromiso de nuestros empleados, mejorando la productividad y creando una cultura de cuidado mutuo. Además, al cumplir con las normativas de salud y seguridad laboral, nos posicionamos como una empresa responsable y respetada, lo que a su vez fortalece nuestra reputación tanto interna como externamente, y promueve un entorno laboral confiable y responsable.

Este plan contiene la ya citada **Política de Prevención de Riesgos Laborales** que se compromete a desarrollar e implantar el Plan de Prevención dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, como medio para proteger la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras. Además, se compromete a:

- Proporcionar los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, visitantes, clientes, y proveedores.
- Mantener una conducta permanente de velar por la seguridad y salud en cada una de las actividades.
- Establecer los canales de comunicación en la Empresa necesarios para asegurar que esta Política sea conocida y comprendida.

La Compañía, según marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispone de una Evaluación de Riesgos y Planificación de las Actividad Preventiva que se realizó en el mes de mayo de 2022, y que recoge los aspectos más destacados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que se desarrollan y la planificación de la actividad preventiva. La metodología utilizada tiene como punto de partida la información recogida en las entrevistas que se efectuaron durante el proceso de evaluación. Algunos de los riesgos identificados más significativos y sus respectivas acciones preventivas son:

Riesgo identificado	Acción preventiva
Exposición a contaminantes biológicos. Ácaros.	Limpieza periódica de la moqueta en las oficinas.
Caída de personal al mismo nivel. Pisadas sobre objetos.	Se recogerá el cableado situado debajo de los puestos, insertándolo dentro de las regletas.
Golpes, cortes por objetos o herramientas.	Se recomienda precaución a la hora de acceder y salir del comedor evitando la apertura brusca de la puerta.
Caída de personas a distinto nivel.	Se realizarán inspecciones periódicas de las escaleras para detectar cualquier anomalía en las mismas.
Incendio (evacuación)	Se revisará periódicamente que las vías y salidas de evacuación se encuentren libres de obstáculos, retirando todos los obstáculos que estrechen o dificulten el paso y/o la evacuación.

#### 4.3.2. Responsabilidades y funciones del personal en materia preventiva

En NEORIS es importante que entre nuestro personal se repartan responsabilidades y funciones en materia preventiva. Tal y como se establece en el **Plan de Prevención**, y siguiendo las indicaciones establecidas en el art. 1.1. del R.D. 604/2006 "Integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa", en la Compañía existen las siguientes figuras:

- Country Manager, es el responsable del cumplimiento y seguimiento de los objetivos establecidos en materia de seguridad y salud y es el responsable de dar a conocer la Política de Prevención de Riesgos Laborales a todas las personas trabajadoras de la empresa.
- En un nivel jerárquico inferior encontramos los directores de mercados y líneas de servicio, responsables de la ejecución de la política de PRL.
- A la misma vez, los gerentes y las propias personas trabajadoras son responsables de vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención y protección, por su seguridad y las de los demás, mediante la adopción de conductas seguras.

El área de IT de la Compañía realiza diversas comunicaciones durante el año por correo con el objetivo de recordar a los empleados que en el Global Campus pueden encontrar cursos sobre seguridad de la información y privacidad de los datos.

Además, cuando pensamos en salud y bienestar, también hace falta pensar en la salud física y psicosocial. Por ello, la Compañía organizó un torneo de pádel el pasado 16 de junio que tuvo lugar en la ciudad de la raqueta de Madrid y participaron 35 personas. Este evento aparte de fomentar el teambuilding, fomenta el deporte físico entre los empleados.

En línea con lo anterior y con la finalidad de prevenir riesgos laborales, la responsable del servicio de Prevención Propio de la Compañía realiza durante el año diversas comunicaciones internas en este sentido a través de la aplicación "Workplace", con el objeto de concienciar a nuestros equipos, por ejemplo, sobre salud física y mental. A

continuación, se listan las 164 comunicaciones sobre la prevención de riesgos laborales realizadas durante el año 2023:

<b>Enero</b>
9: WP: SV: circulación rotondas
16: WP: SV: conducción viento
23: WP: SV: conducción hielo o nieve
24: WP: PRL: beneficios pausas activas
30: WP: SV: velocidad y adherencia neumáticos
31: WP: PRL: beneficios pausas activas
<b>Febrero</b>
6: WP: SV: conducción lluvia
7: WP: PRL: estiramientos musculares
13: WP: SV: conducción riada
14: WP: PRL: estiramientos musculares
20: WP: SV: conducción hielo o nieve
21: WP: PRL: estiramientos musculares
24 PRL: salud: GC: todo acerca de tu salud cardiovascular
27: WP: SV: conducción vehículos prioritarios
28: WP: PRL: posición ergonómica correcta PVD
28: WP: psicosocial: salud mental: técnicas para controlar el estrés
28: WP: psicosocial: salud mental: señales de alarma
<b>Marzo</b>
6: WP: SV: cómo ahorrar combustible
7: WP: psico: comunicación asertiva
10: ZOOM: evento NeoWomen (presencial y online para todo NEORIS): conferencias de mujeres profesionales y expertas diferentes industrias
10 PRL: psicosociales: curso GC (correo): equipos poderosos
13: WP: SV: cómo sentarse correctamente para conducir
14: WP: psicosociales: comunicación asertiva
20: WP: SV: tips básicos seguridad vial
21: WP: PRL: salud mental: resiliencia
21: WP: PRL: cuida tu salud mental
21: WP: PRL: ejercicios pausas activas
24 PRL: psicosociales: correo: curso GC (correo): charla de balance de vida
27: WP: SV: tips seguridad motoristas: uso casco
28: WP: PRL: 12 reglas básicas de seguridad que todo el mundo debería conocer
31 PRL: psicosocial: GC: mindfulness para un liderazgo consciente
<b>Abril</b>
3: WP: SV: tips seguridad motoristas
10: WP: SV: tips seguridad motoristas: uso casco
17: WP: SV: tips seguridad patinetes eléctricos
24: WP: SV: tips seguridad patinetes eléctricos: equipamiento
25: Ergonomía: WP: pausas activas: estiramientos manos/muñecas
26: Ergonomía: WP: tips organización teletrabajo
26: Ergonomía: WP: tips ergonómicos teletrabajo
28: WP: PRL: día mundial seguridad y salud en el trabajo
28: Psicosocial: GC: gestión de la comunicación para la influencia
29: WP: SV: conducción en rotondas
<b>Mayo</b>

---

01: SV: WP: conducción en rotondas

---

02: Ergonomía: WP: tips ergonómicos oficina: posición manos

---

05: Psicosocial: GC: técnicas y herramientas para el trabajo en equipo

---

05: Psicosocial: GC: yo líder, yo mujer

---

06: Ergonomía: WP: tips ergonómicos oficina

---

08: WP: SV: medicamentos y conducción

---

09: WP: seguridad: evacuación/punto encuentro oficina Madrid

---

15: WP: SV: 4 razones para el uso del casco

---

16: Psicosocial: WP: beneficios de la comunicación positiva

---

17: Salud: WP: campaña donación de sangre Madrid/cruz roja

---

18: WP: SV: 7ª semana mundial seguridad vial ONU: acciones programadas comunidades autónomas

---

22: WP: SV: nueva actuación en situación emergencias: señalización/comunicación

---

23: Ergonomía: WP: medidas preventivas para mejorar la postura en la oficina

---

26: Psicosocial GC: liderazgo e influencia

---

29: WP: SV: actuación ante un vehículo de emergencias

---

30: Ergonomía: WP: la buena postura en la oficina

---

31: Salud: WP: actividad física, ergonomía, prevención enfermedades osteomusculares

---

### Junio

---

01: WP: SV: tips conducción con lluvia fuerte

---

05: WP: SV: truco para saber cuándo se han de cambiar los neumáticos

---

06: Ergonomía: WP: tips ergonómicos oficina

---

06: Salud: WP: campaña sensibilización cardiovascular

---

07: Salud: WP: actividad física, promoción de la salud cardiovascular

---

12: WP: SV: tips conducción con lluvia

---

13: PRL: WP: estiramientos/pausas activas/oficina

---

14: PRL: WP: manipulación segura de líquidos calientes en oficinas

---

14: Salud: WP: actividad física como medio para prevenir enfermedades

---

14: Psicosocial: WP: actitud

---

17: Salud: WP: que es la esclerosis múltiple

---

19: WP: SV: viaje seguro con tu mascota

---

16: Salud: torneo pádel: promoción de actividades saludables/habilidades de trabajo en equipo y comunicación

---

20: Psicosocial: WP: tips manejo del estrés con inteligencia emocional

---

23: PRL: WP: organización del trabajo: orden y limpieza de la mesa de trabajo

---

26: WP: SV: uso de casco

---

27: Psicosocial: WP: tips manejo del estrés cuando se teletrabaja

---

30: Psicosocial: GC: herramientas para el liderazgo

---

### Julio

---

03: WP: SV: tips ¿porqué se producen las distracciones al volante?

---

04: salud: WP: alimentación ideal para el invierno

---

05: Psicosociales: WP: acción reconocimiento mensual: julio compromiso

---

05: Psicosocial: WP: estrés laboral

---

07: Salud: GC: planificación y organización de comidas + platos de invierno

---

10: WP: SV: tips para una conducción segura

---

11: Salud: WP: tips protección frente a radiación solar

---

13: PRL: WP: organización del trabajo un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio

---

14: PRL: GC: fatiga visual

---

14: Psicosocial: GC: gestión del tiempo

---

17: WP: SV: tips uso correcto de los frenos

---

18: Psicosocial: WP: tips para una comunicación asertiva
18: WP: SV: tips conducción vehículos con lluvia
24: WP: SV: new certificado de circulación para patinetes eléctricos
25: PRL: WP: 5 malos hábitos para la salud en el trabajo
26: Psicosocial: WP: 8 consejos para mejorar la salud emocional
27: Psicosocial: WP: decálogo de felicidad: tips y recomendaciones para mejorar la conciliación entre vida laboral y personal
28: Psicosocial: GC: gestión del tiempo: herramientas para la productividad
31: PRL: WP: consejos ergonómicos
31: WP: SV: conducción con mascotas

**Agosto**

01: Psicosociales: correo: acción reconocimiento mensual: agosto responsabilidad
01: PRL: WP: salud ocular
07: SV: WP: como circular con bicicleta de forma segura
08: PRL: WP: campaña en verano: calor, el justo
09: Hábitos saludables: correo/webinar: gimpass_plataforma salud/deporte all NEORIS
10: Psicosocial: WP: tips gestión estrés laboral
14: SV: WP: normas básicas y consejos para desplazarnos de forma segura en moto
14: Psicosocial: correo_ WP: actitud
15: NEORIS bienestar: WP: ¿cómo repercute el ejercicio en nuestra productividad y trabajo?
17: Psicosocial: WP: tips gestión estrés
23: Psicosocial: correo: responsabilidad
24: Psicosocial: charla: manejo del estrés como actividad en la dimensión de las exigencias emocionales
29: Salud: WP: tips valiosos para dar 10.000 pasos al día
29: SV: WP: recomendaciones para un viaje seguro

**Septiembre**

04: NEORIS bienestar: WP: alimentación saludable
04: Psicosocial: correo: responsabilidad
05: NEORIS bienestar: autocuidado y hábitos saludables
05: Psicosocial: correo: agilidad
06: SV: WP: recomendaciones para un viaje seguro
08: Ergonomía: WP: pausas activas
09: Correo: GC: los secretos de un empresario que en busca del éxito encontró la felicidad
12: Salud: WP: consejos para prevenir la fatiga laboral
12: Ergonomía: WP: consejos para sentarse correctamente delante del ordenador
12: SV: WP: recomendaciones para un viaje seguro
14: SV: WP: semana europea de la movilidad 2023
14: Psicosocial: WP: tips de gestión del tiempo
15: Correo: GC: gestión de conflictos y resolución de problemas
15: SV: WP: recomendaciones para un viaje seguro
20: Taller por ZOOM: salud: alimentación
22: SV: WP: día mundial sin coches
22: Psicosocial: WP: ¿sabes que es la nomofobia? tips de gestión
26: Psicosocial: WP: charla informativa: gestión del estrés en el trabajo
28: Psicosocial: correo: agilidad
28: Ergonomia: vídeo informativo síndrome del túnel carpiano
29: Psicosocial: WP: reconocimiento: agilidad
29: Psicosocial: GC: gestión del tiempo
29: Psicosocial: GC: 5 mejores formas para poner a descansar tu cerebro

**Octubre**

06: Correo: GC: generando engagement en equipo
10: WP: salud: día mundial de la salud mental/tips
10: Salud: WP: consejos para prevenir la alergia primaveral
12: Ergonomía: WP: pausas activas

18: Psicosocial: WP_ZOOM: aprende a reducir la ansiedad
19: WP: salud: tips prevención cáncer mama
19: Psicosocial: WP: charla informativa: liderazgo: compromiso con el desarrollo de los colaboradores y la empatía
19: Ergonomía: WP: pausas activas
23: Psicosocial: WP: charla sentido de la felicidad o psicología positiva
23: Hábitos saludables: WP: higiene del sueño
23: Hábitos saludables: WP: alimentación saludable
25: Psicosocial: WP: charla informativa: liderazgo: previsión y persuasión

**Noviembre**

01: Psicosocial: WP: corresponsabilidad y escucha
02: Ergonomía: WP: pausas activas
03: Psicosocial: correo_GC: tips para gestionar equipos en remoto
08: SV: WP: conducción con viento
15: Ergonomía: WP: teletrabajo
16: Psicosocial: GC: liderazgo y motivación
16: Psicosocial: GC: taller de gestión de stakeholders
17: Psicosocial: GC: organización personal y gestión del tiempo
22: SV: WP: conducción con lluvia
23: WP: salud: promoción de hábitos saludables para prevenir la diabetes
24: Psicosocial: GC: herramientas para reducir la ansiedad
25: Psicosocial: LinkedIn: agilidad
29: PRL: WP: pausas activas

**Diciembre**

01: Psicosocial: GC: de líder eficaz a gestor de emociones saludables
06: SV: WP: conducción con niebla
13: Ergonomía: WP: consejos posturales
20: SV: WP: conducción con hielo o nieve
27: PRL: WP: 5 malos hábitos para la salud en el trabajo
29: SV: WP: nuevas restricciones zonas bajas emisiones Madrid a partir del 1 de enero 2024

**4.3.3. Servicio de Prevención Propio (SPP)**

La modalidad preventiva adoptada en NEORIS es la del **Servicio de Prevención Propio (SPP)** que tiene asumidas las especialidades de la seguridad en el trabajo y la ergonomía y psicología aplicada. Las especialidades de higiene industrial la gestionan la entidad acreditada Quirón Prevención y la vigilancia de la salud la lleva la entidad acreditada Cualtis.

El SPP realiza la actividad preventiva para cada uno de los centros de trabajo y personas trabajadoras adscritas a cada uno de ellos y cuenta con una persona técnica superior en Prevención de Riesgos Laborales. La responsable dispone de formación en las tres disciplinas preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada) y se dedica exclusivamente a este servicio. Además de la responsable, NEORIS cuenta con personal con formación básica (según el artículo 35 del capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1997) que dan soporte al SPP.

A continuación, se muestra el organigrama del Servicio de Prevención Propio existente a fecha de 2023, se debe tener en cuenta que en 2024 se actualizará la composición de este organigrama debido a un cambio de personal:



La Compañía ha realizado la auditoría legal de prevención de riesgos laborales con la entidad especializada PREVYCONTROL S.L. en fecha del 10 de junio de 2022.

#### 4.3.4. Accidentes y enfermedades profesionales

Como se comentó en líneas anteriores, la Compañía tiene contratado el servicio de Mutua Universal para la elaboración del **Informe de siniestralidad**. El objetivo de este informe es analizar los accidentes y enfermedades profesionales acaecidas en la empresa en el periodo de estudio, así como revisar la evolución de los indicadores de siniestralidad, comparándolos, cuando sea posible, con los datos oficiales publicados.

Según los datos del informe, durante el ejercicio de 2023 no ha habido ningún accidente de trabajo ni tampoco han existido enfermedades profesionales entre el personal de la Compañía. A continuación, presentamos la tabla resumen con los datos anteriormente mencionados:

Indicador	2022	2023
Accidentes de trabajo en la Compañía	0	0
Enfermedades profesionales en la Compañía	0	0

Por otro lado, NEORIS se encuentra por debajo de los índices de accidentabilidad publicados en relación con otras empresas del sector. Son los que siguen a continuación:

Indicador	Ene /Dic 2023 NEORIS	Ministerio de Trabajo y Economía Social (*)
Índice de incidencia accidentes en jornada	0,0	109,1
Índice de incidencia accidentes en desplazamiento	0,0	No han existido
Índice de incidencia accidentes in itinere	0,0	No han existido
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

(\*) datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en referencia al 2022.

## 4.4. RELACIONES SOCIALES

### 4.4.1. Organización del diálogo social

Para NEORIS, es importante contar con sistemas y procedimientos sólidos para informar, consultar y negociar con nuestro personal. Estos mecanismos permiten una comunicación fluida y bidireccional, asegurando que los empleados estén informados sobre decisiones y cambios relevantes en la organización. Además, al involucrar a los

empleados en el proceso de toma de decisiones a través de la consulta y la negociación, se fomenta la participación, el compromiso y la identificación con los objetivos de la empresa. Esto contribuye a crear un entorno laboral más transparente, inclusivo y motivador. Al valorar y respetar las opiniones y perspectivas de nuestros empleados, construimos una cultura organizacional basada en la confianza y la colaboración, lo que a su vez impulsa la innovación y el crecimiento sostenible de nuestra empresa.

NEORIS tiene implementadas varias iniciativas para fomentar el diálogo con el personal. A continuación, se exponen las siguientes:

1. **Buzones de comunicación** de los empleados con distintos departamentos: NEORIS Spain Vacations, NEORIS Spain Laboral, NEORIS Spain Salud Laboral, NEORIS Spain IT.
2. **Conversaciones individuales** entre el colaborador y el área de Talento donde, de manera cercana e informal, se habla sobre diferentes aspectos relacionados con: su responsable, proyecto, equipo de trabajo, formación, comunicación, inquietudes, entre otros. Se realizan a lo largo del año, de manera periódica (aproximadamente cada trimestre) y a todos los colaboradores (de cualquier unidad, categoría, etc.). La información recopilada se comparte con los líderes de la organización para conseguir mejorar cada día.
3. **Workshops con Teams Leaders**, que son jornadas en las que se trabaja en equipo para aportar cada experiencia y visión personal e impulsar de este modo el crecimiento del área y, por tanto, el de la organización desde el rol de responsables del delivery de los proyectos.

Además, con el objetivo de fomentar el sentimiento de pertenencia a la empresa, generar compañerismo y reconocimiento NEORIS dispone de la campaña **NEOVALUES** que se pone en marcha de manera anual de mayo a octubre y pretende continuar debido a su éxito. Consiste en que cada mes se promueve uno de los valores de la compañía y el personal se encarga de “votar” al compañero que según su criterio destaca en ese valor. Durante este año 2023 los valores que se han promovido son:

Mes de la Campaña	Valor promovido
Mayo	Honestidad
Junio	Diversidad e inclusión
Julio	Compromiso
Agosto	Responsabilidad
Septiembre	Agilidad
Octubre	Trabajo en equipo

#### 4.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

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

Desde NEORIS nos complace informar que todos nuestros empleados (100%), sin excepción, se encuentran cubiertos por el XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública aprobado en julio de este año. Este convenio garantiza los derechos laborales y las condiciones de trabajo justas para todo nuestro talento.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	100%
--	------

## 4.5. FORMACIÓN

### 4.5.1. Las políticas implementadas en el campo de la formación

En NEORIS poder ofrecer a nuestro personal la posibilidad de seguir formándose es crucial. Desde nuestro punto de vista, la formación continua impulsa la calidad del trabajo, la adaptabilidad y la innovación, y demuestra nuestro compromiso con el desarrollo individual y el progreso de nuestra fuerza laboral. Además, fortalecemos la retención

del talento, fomentamos una cultura de aprendizaje y crecimiento, y nos mantenemos actualizados en un entorno empresarial en constante cambio.

Por ello NEORIS dispone de una **Política de Formación y Desarrollo Global** que establece como objetivo desarrollar, motivar y fidelizar a los colaboradores, así como contribuir a la calidad y efectividad de la organización. La formación disponible en NEORIS es la siguiente:

- **On-boarding** a la Compañía: se trata de formación que recibe cada empleado que ingresa en la Compañía. Como base se presenta el contenido producido por el área de Formación y Desarrollo global y adicionalmente se presenta contenido local o de referencia a su cargo relevante. Esta formación debe estar completada en las dos primeras semanas de la incorporación del nuevo talento. En el on-boarding se muestra a los nuevos empleados las políticas de la Compañía y se les pide rellenar una encuesta resultante del curso de Seguridad de la información, la Employee Privacy Policy y el Código de Ética. Además, se les explica el compromiso de la Compañía en materia de igualdad y calidad (con las diferentes certificaciones) y se les informa específicamente sobre la Prevención de Riesgos Laborales.
- **Power Skills:** formación de los mandos intermedios especializada en gestión de proyectos, de personas, calidad y gestión del conocimiento que ayudan a obtener buenos resultados en su trabajo diario. Desarrollo de talento y dinámicas de grupo.
- **Existe un itinerario de formación tecnológica y de Industria** (a través de la plataforma Udemy), orientado a garantizar la continua actualización técnica de los equipos, incremento del conocimiento individual y aplicación a los proyectos en los que participan.
- **Global Campus:** se trata de una herramienta Moodle, de carácter interno, donde se encuentran más de 300 cursos sobre una gran variedad de temas de negocios, tecnología y desarrollo humano. Tiene acceso a esta plataforma todos los empleados. En 2023 se registraron 3.224 entradas. A continuación, presentamos una breve lista con algunos de los cursos de la plataforma para mostrar la variedad que existe:
  - o Inteligencia Artificial en Power Apps Studio
  - o Taller de Gestión de Stakeholders
  - o Cambio climático
  - o Taller fatiga visual
  - o Privacidad de Datos Personales v 2.0
  - o Trabajar en equipo para generar valor
  - o Introducción a la facturación de proyectos
  - o Cómo dejar tu menú semanal listo en un día
  - o Planifica tu actividad física
  - o Ciberseguridad en entornos Cloud
  - o De líder eficaz a gestor de emociones saludables
- **Udemy Business:** también se trata de una plataforma con la que nuestro personal tiene acceso ilimitado a más de 22.000 cursos en inglés, castellano y portugués. Este año 2023, las horas de formación con esta plataforma escalan a 8.949,2 horas. A continuación, especificamos una muestra de los cursos existentes en la plataforma:

Cursos en inglés:

  - o Python for Absolute Beginners
  - o Microsoft Excel: Data Analysis with Excel Pivot Tables
  - o Diversity, Equity, and Inclusion: A Beginner's Guide

Cursos en español :

  - o Domina la Inteligencia Emocional | Psicología Aplicada
  - o Cómo ser un líder Coach
  - o Curso avanzado de Hacking Ético y Ciberseguridad
  - o Curso Completo de Marketing Digital - 23 Cursos en 1
  - o Curso completo de Hacking Ético y Ciberseguridad
  - o Liderazgo y Gestión de Equipos - Estilos y Estrategias
  - o 5 minutos al día para mejorar tu inglés: para gente ocupada
  - o Comienza con Excel: Curso de Excel para Principiantes

Cursos en portugués :

- Curso Desenvolvimento Web + Projetos Reais (2023)
  - JAVA - Tópicos Avançados
  - Google Analytics (GA4) - Do ZERO ao PRO
- **Learnlight:** Se trata de una plataforma para aprender idiomas. Uno de los servicios que ofrece esta plataforma son clases telefónicas con un tutor. En 2023 las horas de formación con esta plataforma han sido de 406,3h.

Resumen tipo de formación ofrecida	Unidad 2022	Unidad 2023
Global Campus*	4.315 entradas	3224 entradas
On-boarding (PRL + Igualdad) **	1.328 h	884h (PRL)
Udemy	6.095,94 h	8.949,2 h
Learnlight	729 h	406,3

(\*) *dado que no se dispone de la información por horas de la actividad formativa de Global Campus no se han incorporado en el presente informe.*

(\*\*) *este año no ha habido convocatoria del curso de "Sensibilización en igualdad de oportunidades" del Ministerio de Igualdad. Por ello, las horas de formación del On-boarding se han visto reducidas.*

- **Formaciones externas:** la compañía también dispone oferta de formación externa para sus empleados. En total de horas de formación externa en 2023 ha sido de 1.072,1 h. Este año 2023 se han realizado las siguientes formaciones externas:
- **Taller de alimentación:** El 20 de septiembre tuvo lugar un taller de alimentación de la mano de la enfermera y especialista en dietética y nutrición: Marta Carmona. El taller estuvo basado en los beneficios de tener una buena alimentación y de su capacidad para prevenir enfermedades degenerativas, como el cáncer.
  - **Curso en contabilidad analítica o de costes:** Curso del INESEM Business School especializado en los conocimientos necesarios para una buena gestión de costes de una empresa.
  - **Bootcamp sobre desarrollo de talento:** Se trata de un curso para trabajar el autoliderazgo y el desarrollo individual. El curso está organizado en los 4 módulos siguientes: autoconocimiento, productividad y hábitos de alto rendimiento, comunicación eficaz en entornos de trabajo y emociones y felicidad en equipo.
  - **Taller "Desconectar mentalmente del trabajo":** El 23 de febrero tuvo lugar un taller de la mano de la coach ejecutiva y experta en inteligencia emocional: Gema Sánchez. En el taller se trabajaron técnicas y pautas prácticas para ayudar a nuestros empleados a desconectar y a dejar a un lado las preocupaciones del trabajo.
  - **Dinámicas Creando Equipo:** En la Compañía durante varias sesiones se realizaron las dinámicas Creando equipo de la mano de Paula Vega, experta en recursos humanos y en desarrollo del talento en los equipos, y de Álex Martín, experto en liderazgo y en productividad de equipos de alto rendimiento. En todas las sesiones se empezaba por la dinámica "Rompe el hielo ¡Relaciónate!" que tenía como objetivo fomentar los vínculos de relación de manera que la comunicación fluya mejor en el día a día del trabajo. Esta dinámica tuvo una duración de 2 horas. El mismo día por la tarde tuvo lugar otra dinámica "Explota tus recursos de comunicación" también de una duración de 2 horas donde el objetivo era fomentar las competencias y habilidades relacionadas con la comunicación dentro del equipo.
  - **Curso Microsoft Fabric:** Este curso se realizó el 22 de noviembre y su objetivo principal fue dar a conocer el funcionamiento de Microsoft Fabric y obtener conocimientos fundamentales sobre gobernanza de datos, almacenamiento, procesamiento, transformación y análisis de datos.
  - **Taller "Reducir la ansiedad":** El 18 de octubre se realizó un taller en la compañía enfocado a descubrir herramientas prácticas que ayudan a reducir la ansiedad. De mano de Paloma Hornos, experta en gestión del estrés, formaron parte de este taller 11 empleados y tuvo una duración de 1h y 8 minutos.

- **Scrum Máster:** Este curso está diseñado para aprender la diferencia entre Scrum y ágil y entender por qué Scrum es popular. También se aprende acerca de varios temas como metodologías ágiles, equipo scrum, planificación de Sprints, estilos de personalidad, técnicas de scrum, metodología DSDM, entre otros.
- **Clases de francés:** Lecciones privadas en la escuela de idiomas Berlitz.
- **Clases de inglés:** Lecciones privadas en la academia Vaughan.

Formaciones externas	Nº de participantes	Nº horas totales
Taller de alimentación*	6	5,2h
Curso en contabilidad analítica o de costes	1	160h
Bootcamp sobre desarrollo de talento G1*	23	193,5h
Bootcamp sobre desarrollo de talento G2*	27	182,5h
Taller "Desconectar mentalmente del trabajo"	10	9,2h
Dinámicas "Creando Equipo"	30	346h
Curso Microsoft Fabric	2	12h
Taller "Reducir la ansiedad"	11	8,7h
Scrum Máster	1	16h
Clases de francés	1	42h
Clases de inglés	3	97 h
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>1.072,1h</b>

\*Para calcular el número de horas totales se ha tenido en cuenta los minutos exactos de conexión por parte de los participantes.

- **Programa impulsando talento:** se trata de un programa intensivo dirigido a estudiantes que realizan sus prácticas en NEORIS y que, posteriormente, se incorporan a la compañía si superan con éxito ese período. Este programa enseña a los participantes a especializarse en el tratamiento y visualización de datos, a controlar las principales herramientas del mercado y a saber cómo aplicarlas en diferentes industrias y escenarios del mundo real aportando valor mediante el uso de datos. Durante el año 2023 participaron 147 personas de los cuales 61 se quedaron en la Compañía. Por la dificultad de tratar el dato no se suman a las horas totales de formación.

#### 4.5.2. Total, de horas de formación por categorías profesionales

A continuación, presentamos una tabla con el total de horas de formación clasificadas por categorías profesionales:

Categoría	Horas 2022	Horas 2023
Trainee (*)	3751,4	190,1
Analyst	2.815,6	2.471,9
Assistant	5,5	*no ha hecho formación
Consultant	1.961,8	2555
Experienced Consultant	1.768,2	3302,3
Senior Consultant	1.166	2034,6
Leader (Project / Technical Lead)	180,3	481,6
Manager /Máster	140,9	180
Senior Manager /SME	33,8	50,7
Associate Director	32	35,9
Director	4,7	9,6
<b>Total</b>	<b>11.860,2</b>	<b>11.311,6</b>

(\*) la categoría "trainee" se mantiene en este apartado de formación por considerarse imprescindible.

## 4.6. IGUALDAD

### 4.6.1. Medidas adoptadas

En NEORIS reconocemos la importancia de trabajar en pro de la igualdad y de adaptar medidas concretas para garantizarla en todos los aspectos de nuestra organización. Creemos firmemente en un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas sean tratadas con respeto, equidad y justicia. Desde la Dirección de NEORIS, así como desde las distintas áreas de gestión, se ha adquirido un serio compromiso para conseguir una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Por ello, en el Código de Ética de la Compañía hay un apartado dedicado en exclusiva a la diversidad e inclusión. En este apartado se menciona que en NEORIS el reclutamiento, los ascensos, la capacitación, la compensación y las prestaciones deben basarse únicamente en la capacidad, experiencia profesional y el apego a los valores.

Algunas de las que ya se trabajan en la Compañía para promover esta igualdad son:

- **Campañas de sensibilización a través de los canales de comunicación de la empresa** (Workplace, correo corporativo, NIC, LinkedIn): estas campañas tienen como objetivo concienciar sobre igualdad a nuestros empleados. A lo largo del año 2023 se han realizado un total de 52 comunicaciones en materia de igualdad. A continuación, especificamos cuales han sido:

<b>Enero</b>
13: WP: igualdad tareas
27: WP: diversidad
<b>Febrero</b>
3: WP: igualdad como fomentarla
10: WP: planes de igualdad
16: WP: NeoWoman: encuentro diversidad inclusión y liderazgo
17: WP: proceso implantación plan igualdad
24: WP: áreas de actuación plan igualdad
<b>Marzo</b>
8: Correo: material marketing promoción igualdad
8: Evento: presencial/online promoción igualdad España
10: Evento: presencial/online promoción igualdad Méjico
<b>Abril</b>
28: WP: diagnóstico de igualdad
<b>Mayo</b>
05: GC: yo líder, yo mujer
05: WP: mes europeo de la diversidad
12: WP: igualdad como fomentarla
<b>Junio</b>
02: WP: igualdad de oportunidades
14: Correo: comparte tu voz, diversidad, pride 2023
14: LinkedIn: #unitewithpride #weareallin entrevista Claudia Landeros promoción de la igualdad de género en el sector IT
16: WP: beneficios de una cultura basada en la igualdad
21: Webinar (correo): diálogos respetuosos y productivos. aliados LGBTQ+
22: LinkedIn: #eagles #changers: leadership program de desarrollo profesional como medio para el cambio cultural empresarial promoviendo la diversidad e inclusión
23: LinkedIn: #unitewithpride #weareallin adhesión de NEORIS a REDI (red empresarial por la diversidad e inclusión LGBTI)

23: WP: igualdad en el empleo y la ocupación

30: WP: ¿cómo se promueve la igualdad de oportunidades?

### Julio

07: WP: ventajas que aporta el plan de igualdad de oportunidades

12: correo: comunicación: NEORIS reconocida por la fundación woman forward una de las 50 compañías que promueve la igualdad social en su ranking de empresas por la igualdad: índice empresarial de igualdad

14: WP: diferentes necesidades, igualdad de oportunidades

18: LinkedIn: el valor de la empresa con ADN diverso

21: WP: diferentes necesidades, igualdad de oportunidades

27: WP: decálogo de felicidad: tips y recomendaciones para mejorar la conciliación entre vida laboral y personal

28: WP: igualdad de género es igualdad en oportunidades/derechos/responsabilidades

### Agosto

04: WP: igualdad en todas direcciones

11: WP: plan de igualdad de oportunidades

31: LinkedIn: entrevista sobre diversidad e inclusión

### Septiembre

24: LinkedIn: #c1b3rwoman #womenintech encuentro ciberseguridad, aprendizaje y empoderamiento femenino

26: LinkedIn: #unidewithpride #weareallin romper barreras para fomentar la inclusión

### Octubre

7: LinkedIn: formación, aprendizaje y empoderamiento femenino

10: LinkedIn: #neowoman: liderazgo femenino

17: LinkedIn: impulsando el liderazgo femenino en la industria tecnológica

19: LinkedIn: #unidewithpride transformación digital con perspectiva de género

21: WP: charla: reducción brecha de género y promoción de valores: diversidad e inclusión

23: LinkedIn: #unitewithpride #weareallin entrevista Khiara Biagi Hinojosa multiculturalidad, diversidad, desarrollo

28: LinkedIn: #aquíestánellas participación congreso para el impulso del liderazgo femenino en la industria tecnológica

### Noviembre

03: LinkedIn: #unidewithpride ¡celebrando con igualdad y respeto

07: LinkedIn: #unitewithpride #weareallin entrevista Gabriela Andrea Cipolla promoción de la igualdad de género en el sector IT

10: WP: diferentes necesidades, igualdad de oportunidades

14: LinkedIn: #unitewithpride #weareallin entrevista Juliana Fernández promoción de la igualdad de género en el sector IT

17: WP: diagnóstico de igualdad

24: LinkedIn: #unitewithpride #weareallin entrevista Miguel Ángel Villasana flores diversidad: pluralidad y heterogeneidad

24: WP: beneficios de una cultura basada en la igualdad

### Diciembre

01: WP: igualdad, como fomentarla

08: WP: igualdad de tareas

15: WP: equidad/igualdad

- **NEORIS Equal:** es una iniciativa a nivel global que tiene como objetivo garantizar las buenas prácticas en la Compañía sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI). Uno de los eventos estrella de este 2023 ha sido el "NEOWomen". El evento fue un éxito y consistió en reunir a nueve ponentes para que compartieran con todos los que significa para ellas ser una mujer NEO. Otra iniciativa estrella este 2023 impulsada por Neoris Equal ha sido "Unite With Pride". En esta campaña se envió un cuestionario sobre diversidad a todos los empleados con el objetivo de comprender mejor las perspectivas y experiencias de los NEOS.

Por último, queremos destacar que este año NEORIS se ha asociado con la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI) y esperamos que en 2024 podamos colaborar con iniciativas de esta Red.

#### 4.6.2. Planes de igualdad

En NEORIS llevamos años comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de discriminación en nuestro entorno laboral. Por ello, en nuestra Compañía reconocemos la importancia de contar con un plan de igualdad desarrollado.

En NEORIS contamos con el **II Plan de Igualdad** de la Compañía. Este II Plan se desarrolló a partir del diagnóstico y análisis cualitativo y cuantitativo del I Plan de Igualdad establecido en la Compañía. Teniendo todos los resultados del diagnóstico, se desarrolló este II Plan de Igualdad estableciendo medidas concretas y objetivos claros para garantizar la equidad en todos los aspectos de nuestro negocio, desde el reclutamiento y la selección hasta la promoción y el desarrollo profesional. Además, el plan de igualdad nos permite evaluar y abordar cualquier brecha o desigualdad existente, y nos proporciona una base sólida para fomentar una cultura de inclusión y respeto. Al implementar este plan, no solo cumplimos con nuestras responsabilidades legales y éticas, sino que también promovemos una organización más justa, competitiva y comprometida con el bienestar de nuestra fuerza laboral.

Queremos destacar también que próximamente la Compañía va a desarrollar un **III Plan de Igualdad**, con tal de actualizar el plan a las necesidades actuales de la empresa. Para empezar con el proyecto, y hacerlo conforme a la legislación existente, nos pusimos en contacto con los sindicatos. Debido a estar esperando su respuesta esta fase inicial se ha demorado más de lo previsto. Actualmente estamos en proceso de constituir un comité interno igualitario para empezar la redacción del plan de forma interna.

A continuación, presentamos los objetivos del II Plan de Igualdad:

Objetivos	Acciones
Garantizar el acceso del personal a la formación e información en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar información sobre las buenas prácticas que se llevan a cabo en el seno de nuestra organización y publicirlas a través de los diferentes canales de comunicación de la organización. Cursos, Global Campus, campañas, etc. de sensibilización de igualdad para la plantilla.</li> <li>- Facilitar acciones formativas (internas/externas) a toda la plantilla en materia de igualdad de trato y de oportunidades publicitándolo a través de los diferentes canales de comunicación de la organización.</li> </ul>
Garantizar que el personal de la organización directamente relacionado con la gestión laboral están formadas e informadas en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar acciones formativas (internas/externas) a dicho personal en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como material de sensibilización e información.</li> </ul>
Fomento del lenguaje neutro y no discriminatorio en los documentos y comunicaciones que se llevan a cabo en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar periódicamente correos internos y newsletters para detectar posibles errores en el uso del lenguaje no sexista.</li> </ul>
Garantizar un procedimiento interno de promoción igualitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener actualizado el procedimiento de Promoción Interno.</li> <li>- Formación / información del personal nuevo de los departamentos implicados en el proceso del procedimiento y herramientas utilizadas.</li> <li>- Mantenimiento actualizado de la información relacionada accesible al personal de la empresa para mantener transparencia en el procedimiento.</li> <li>- Revisión periódica de la aplicación del procedimiento desde la perspectiva correcta para detectar posibles desviaciones y establecer las correcciones pertinentes.</li> </ul>

Garantizar que el personal está formado/informado en las medidas de conciliación que ofrece la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- E-mails, newsletters, etc. que facilite la difusión de las medidas de conciliación que la empresa oferta.</li> <li>- Continuar con la política de puertas abiertas de HC ante cualquier duda que se pueda plantear.</li> </ul>
Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reafirmar la accesibilidad a los buzones de comunicación y los procedimientos de actuación en caso de detección de situaciones que no se ajusten a las políticas establecidas (ETHOS).</li> <li>- Mantenimiento de las actividades colectivas como los Desayunos de Trabajo que fomentan la puesta al día de la actividad de la empresa y fomentan la comunicación de situaciones y posibles mejoras a todos los niveles de trabajo.</li> </ul>
NEORIS te cuida: NEORIS Seguridad Vial, NEORIS Salud y NEORIS Salud y Desafío	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plataformas corporativas informativas Información a través de los canales de comunicación de la empresa.</li> <li>- Talleres de Nutrición, Deportivos y de Salud. Organización de actividades deportivas: NEORunners, Torneo de Pádel, participación en carreras populares, etc.</li> <li>- Organización de actividades sociales: Fiesta de Navidad, Family Day, Día del Niño</li> <li>- Recogida de Alimentos y Juguetes</li> <li>- Campañas de sensibilización de hábitos saludables</li> </ul>
Sensibilización de la plantilla en temas de discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Subcontrataciones</li> <li>- Contrataciones directas</li> <li>- Subcontratación de servicios (Grupo Lince, Grupo Norte, Fundación Randstad etc.).</li> </ul>
Wellcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de incorporación y acogimiento.</li> <li>- Formación Wellcome.</li> </ul>

#### 4.6.3. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

En NEORIS trabajamos para proporcionar un entorno libre de toda forma de conducta inapropiada, como el acoso o el acoso sexual, y garantizar que todos los empleados sean tratados con dignidad, respeto y cortesía. En nuestro **Código de Ética** se establece que en nuestra empresa no se tolera ningún tipo de acoso, incluyendo insinuaciones sexuales inapropiadas, comentarios o bromas ofensivas o amenazas de cualquier tipo.

- El acoso verbal puede incluir, pero no está limitado a:
  - o Amenazas
  - o Insultos
  - o Crítica abusiva
  - o Maltrato disfrazado de bromas
  - o Culpar o acusar de forma excesiva
  - o Maldecir
  - o Intimidar
  - o Comentarios irrespetuosos
- El acoso sexual puede incluir, pero no está limitado a:
  - o Hacer bromas o comentarios sexualmente sugestivas
  - o Tocamientos, palmadas, abrazos u otros contactos físicos sugestivos
  - o Aseveraciones sugestivas sobre el cuerpo, ropa o antecedentes sexuales de una persona
  - o Hacer comentarios, aseveraciones o contar historias de naturaleza explícita o sexual X Mostrar materiales sexualmente sugestivos (fotos, objetos o revistas)
  - o Realizar propuestas o insinuaciones indeseados o presionar a otros indebidamente

Además, NEORIS para proteger a sus empleados de estas situaciones, cuenta con un **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo**. Este se aplica a todo el personal de la Compañía, distribuidores, clientes, vendedores, invitados o cualquier otra persona que haga negocios con o para NEORIS. El lugar de trabajo cubierto por esta política incluye todos los lugares donde NEORIS lleva a cabo negocios, así como eventos sociales patrocinados por la compañía.

Los mandos y directivos y, en general, todo el personal de NEORIS ha de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Por ello, se ha de respetar escrupulosamente el principio de no tolerar conductas de acoso empleando, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la normativa laboral de aplicación.

Para garantizar y proteger estas situaciones, se pone a disposición de los empleados varios **buzones** a los que pueden dirigirse en caso de detectar o sufrir situaciones de acoso:

- **NEORIS Spain laboral:** [neorisspainlaboral@neoris.com](mailto:neorisspainlaboral@neoris.com)
- **NEORIS Spain salud laboral:** [saludlaboral.spain@neoris.com](mailto:saludlaboral.spain@neoris.com)
- **Buzón NIC** de comunicaciones de incidencias del Código de Ética.

Durante el año 2023 **no se han recibido denuncias de acoso sexual y por razón de sexo**.

#### 4.6.4. Empleados con discapacidad

A fecha de 31 de diciembre de 2023, son 10 las personas con discapacidad trabajando en la Compañía. Además, en NEORIS contamos con el certificado de excepcionalidad emitido por la Comunidad de Madrid y con todo esto damos cumplimiento a la Ley General de Discapacidad.

Indicador	2022	2023
Personas con discapacidad trabajando en la Compañía	7	10

#### 4.6.5. Medidas adoptadas para promover el empleo, integración de las personas con discapacidad

En nuestra Compañía se promueve la diversidad y la inclusión dando iguales oportunidades laborales a todas las personas independientemente de factores como puede ser una discapacidad. En nuestro **Código de Ética** se señala que se ofrecen las adaptaciones necesarias para que personas con discapacidad puedan incorporarse y desarrollarse profesionalmente en NEORIS.

De manera extraordinaria, NEORIS colabora con diversos centros especiales de empleo para incrementar la integración y accesibilidad a las personas con discapacidad. Por ello, a lo largo del ejercicio 2023 suscribió contratos con compañías como Afanias, BTravel, Genser y Escid y la Fundación Juan XXIII.

Los servicios que presta cada una de las empresas antes mencionadas son los siguientes:

- Desde el año 2019 NEORIS tiene un acuerdo con **Afanias**, compañía que ostenta la calificación de Centro Especial de Empleo, a través del cual se prestan los servicios de imprenta y manipulados, cumpliendo así con la realización de contratos para el suministro de materias primas, bienes o servicios por CEE necesarios para la actividad.
- Respecto al acuerdo que existe con **BTRAVEL**, quien ostenta la calificación de Centro Especial de Empleo, desde el 2016, se prestan servicios consistentes en agencias de viajes, gestión de eventos y contratación de palcos. Dentro de los servicios de agencia de viajes se incluye la gestión de reservas hoteleras y de alquiler de medios de transporte, reservas, emisión y entrega de billetes, modificación y anulación de viajes nacionales e internacionales y cualesquiera otros servicios propios de agencias de viajes.
- Por otro lado, a partir del año 2019 NEORIS firmó un acuerdo con **Genser**, calificado como Centro Especial de Empleo, para la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de edificio, ocupando a personal con discapacidades y formándolos a su costa, en las instalaciones de NEORIS. En mayo de 2023 se ha finalizado el contrato con Genser.

- De la misma manera, en 2021 se firmó un acuerdo con **ESCID** (Externalización de Servicios y Compras para la Integración de Discapacitados S.L.) a través del cual NEORIS adquiere bienes y servicios necesarios para el desarrollo de la actividad. Dichos bienes y servicios se acuerdan y regulan por diferentes anexos. Dentro de los servicios se encuentra: catering, reparto y distribución de cestas de nacimiento, venta de mascarillas y gel hidroalcohólico, entre otros. En marzo de 2023 se ha finalizado el contrato con ESCID.
- En diciembre de 2022 se firmó un acuerdo con la **Fundación Juan XXIII**, un centro especial de empleo que trabaja para la inclusión sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad psicosocial.
- Finalmente, en el 2020 NEORIS firmó un acuerdo de colaboración con la **Fundación Randstad**, con el objetivo colaborar y favorecer la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social, en concreto personas con discapacidad; así como la sensibilización empresarial y social en materia de discapacidad, empleo e inclusión social. Como parte de este, NEORIS forma parte del proyecto “Empresas por la diversidad y la inclusión”, orientado a generar un grupo de que, a su vez, genere conocimiento, lo difunda, y activa la movilización por la integración de la diversidad e impulsar la sensibilización empresarial y social en materia de discapacidad, empleo e inclusión social. Para lo anterior, NEORIS se ha comprometido a hacer aportaciones económicas a dicha Fundación en concepto de donaciones.

#### 4.6.6. Política contra todo tipo de discriminación

Respetar a los demás significa ser cuidadosos con la manera en la que tratamos a los otros y la forma en la que nos comunicamos. En NEORIS trabajamos para fomentar un entorno de respeto mutuo teniendo en cuenta nuestros valores, siendo transparentes y honestos, siendo constructivos en nuestras críticas y brindando reconocimiento. Parte de nuestro éxito se basa en la diversidad y en los orígenes de los que proviene cada trabajador.

NEORIS garantiza la eliminación de todo tipo de discriminación a través de procesos y procedimientos internos de gestión de personal (reclutamiento y selección, formación, promoción). En la Compañía, tal y como se establece en el **Código de Ética**, el reclutamiento, los ascensos, la capacitación, la compensación y las prestaciones deben basarse únicamente en la capacidad, experiencia profesional y el apego a los valores de NEORIS. En la Compañía se valoran las diferencias y se trabaja para crear un entorno laboral seguro para todos. Además, cumplimos con las leyes y prácticas locales, y trabajamos para no discriminar en base a la edad, raza, origen étnico, religión, género, discapacidad, estado civil y orientación sexual.

## 5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 5.1. DILIGENCIA DEBIDA, PREVENCIÓN DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

En NEORIS cumplimos con los principios proclamados en la **Carta Internacional de Derechos Humanos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo** y no toleramos la violación de los derechos humanos en nuestros negocios ni siquiera por nuestros colaboradores. Por ello en el apartado de derechos humanos de nuestro **Código de Ética** se fomenta el respeto a los derechos humanos, se respetan todas las leyes aplicables a los salarios y carga horaria y nos oponemos al uso de trabajos forzados o mano de obra infantil. Asimismo, respetamos el derecho a la libertad de asociación y el derecho a trabajar en un entorno seguro, saludable y humano. Además, NEORIS respeta todas las disposiciones normativas que le son de aplicación relativas a la edad mínima para el acceso al trabajo, tanto en España como en el resto de los países en los que tiene presencia, e insta a sus subcontratistas, proveedores y demás socios comerciales a combatir el trabajo infantil.

La Compañía sigue haciendo uso de la herramienta **Risk Rate** que nos permite hacer una Due Diligence y screening de todos los proveedores con los que trabajamos. En 2023 este screening ha abarcado a 45 proveedores. Dicha herramienta no solo nos ofrece un reporte inicial del proveedor, informando de cualquier incumplimiento normativo en el que se haya visto inmerso (incluido un incumplimiento de Derechos Humanos), sino que mientras el proveedor se mantenga activo en la herramienta nos alertará de cualquier nueva situación que se produzca.

Adicionalmente, en todos los **contratos con nuestros proveedores** se incluye una **cláusula de cumplimiento normativo**, de forma que, si se llegara a detectar algún incumplimiento, NEORIS tendría la facultad de resolver el contrato de manera inmediata como prueba de su rechazo a este tipo de comportamientos.

## 5.2. DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

La Compañía ha establecido un Canal de Denuncias como medio para hacer preguntas o denunciar comportamiento indebido o sospechas de este. La primera línea de apoyo es el supervisor inmediato. Los supervisores deben tener una política de puertas abiertas y deben ser considerados como una fuente para responder preguntas o brindar apoyo y orientación sobre cuándo y cómo denunciar. Los canales son los siguientes:

- **ETHOS Line:** Se trata de un mecanismo institucional para que tanto empleados, grupos de interés y público en general puedan presentar sugerencias, consultas o quejas sobre cualquier supuesta violación de ética, normatividad o gobierno corporativo. ETHOS Line es un canal de comunicación abierto y confidencial y se puede llegar a él a través del siguiente enlace que se encuentra disponible a continuación: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/67844/index.html>.

Este canal se gestiona mediante la empresa NAVEX Global cuyo contrato se firmó el 31 de octubre de 2022 estando vigente en la actualidad.

- **Canal de comunicación directo:** en uso desde que NEORIS ha dejado de pertenecer al Grupo CEMEX. Se trata de un canal de comunicación directo ([ETHOS@Neoris.com](mailto:ETHOS@Neoris.com)) y se puede encontrar en la página web de la Compañía en el siguiente link: <https://www.neoris.com/es/etica-y-normatividad>

Cuando se ponga en contacto con uno de estos recursos, la denuncia se tratará de manera confidencial y se iniciará una investigación que será documentada. Durante el ejercicio 2023, no se ha producido ninguna denuncia relacionada con la violación a los Derechos Humanos.

En 2023 se ha estado desarrollando un **Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información del Canal de Denuncias** que verá la luz a principios de 2024. Su objetivo es regular la gestión del canal de denuncias, el responsable de este canal será el **Comité de Ética** del grupo NEORIS, un órgano independiente encargado del cumplimiento normativo y de Compliance, constituido por el Chief Financial Officer, Chief Human Capital Officer, Chief Operations Officer, Chief Legal Officer, Representante Digital Solutions, Embajador de NEOWomen.

El Comité de Ética podría variar dependiendo del caso que se llegara a presentar, se podrán agregar miembros adicionales si se considera necesario para poder tomar una decisión de acuerdo con una de las denuncias cuando el evento lo exija.

## 6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### 6.1. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Dentro de NEORIS, no se ha producido conducta alguna, en la realización de su actividad, que pudiera encuadrarse en posibles supuestos relacionados con corrupción o soborno, en cualquiera de sus formas. En este sentido, no ha habido impacto alguno que haya podido alterar los estados financieros y no ha sido preciso ningún reporte.

NEORIS apuesta y promueve la implantación de adecuados principios de buen gobierno corporativo y de control interno, a los que se ajusta, y así continuará haciéndolo, a través del nuevo **Programa de Compliance** que se diseñará para el próximo 2024.

NEORIS establece en su **Código de Ética** la prohibición de prometer o proporcionar cualquier cosa de valor a funcionarios gubernamentales o a terceros para obtener una ventaja indebida o influenciar indebidamente cualquier decisión. También se establece que está prohibido aceptar o exigir cualquier cosa de valor para influenciar la toma de decisiones en nombre de NEORIS.

En el Código de Ética de la Compañía también se especifican los principales indicadores de corrupción, se dan una serie de pautas de qué hacer y qué no hacer, especialmente en lo referido a regalos y cortesías. También se establece que la sola apariencia de que se haya cometido un acto de corrupción puede ser sancionada. Se da también mayor relevancia a los riesgos derivados de contratar a agentes o representantes para hacer negocios en nombre de NEORIS, incluyendo aquellos factores que puedan hacernos sospechar que dicho tercero haya cometido o esté pensando cometer actos corruptos o de soborno.

Para prevenir la corrupción y el soborno, el área legal y de Compliance de NEORIS son las encargadas de revisar los contratos para asegurar que en ellos se incluyen cláusulas que permitan a NEORIS desvincularse de terceros que

estén cometiendo actos de corrupción o soborno. Por otro lado, la **herramienta Risk Rate** nos permite conocer con un elevado grado de certeza el histórico de los terceros contratados y mantenerlos al día de cualquier situación en la que puedan verse incursos. Además, el **canal de denuncias** es una herramienta de control muy importante ya que permite a cualquier empleado o tercero ajeno a NEORS denunciar casos de corrupción y que estos sean debidamente investigados.

Por último, NEORIS dispone de una **Política de Asignación de Entradas de Palcos a Clientes** que pretende evitar que la práctica de llevar a clientes, prospectos y otras contrapartes con las que se relaciona a eventos deportivos derive en un caso de corrupción. Por ello esta política pretende regular el ofrecimiento de entradas a eventos deportivos, en los que se recogen aspectos como supuestos en los que no podrán realizarse invitaciones, la obligación de llevar un registro de las personas que acuden y en qué fechas y la obligatoriedad de que esté siempre presente alguien de NEORIS.

## 6.2. MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS

En cuanto a la lucha contra la corrupción y la prevención del soborno y el blanqueo de capitales, NEORIS, cumple con las leyes nacionales (Ley 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo) e internacionales de los países en lo que se desarrolla sus negocios, así como otros compromisos que pudiera realizar de forma voluntaria.

Las políticas establecidas en NEORIS para luchar contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, en el ámbito de control y gestión de riesgos de naturaleza penal, son las siguientes:

- Política Global para prevenir el Lavado de Dinero
- Política Global de Anticorrupción

Estas políticas tienen como objetivo implantar las medidas organizativas, técnicas y disciplinarias para lograr una posición preventiva y proactiva que demuestren un control eficaz de estos riesgos en todos los ámbitos de su actividad empresarial.

En el **Código de Ética** se establece como prioridad reconocer las señales de blanqueo de capitales y asegurarnos de no facilitar o apoyar el proceso de encubrir el origen de fondos ilícitos provenientes de actividades delictivas o terroristas a través de nuestros negocios legítimos.

Si el trabajador tiene alguna inquietud sobre pagos o transacciones o al hacer negocios con alguna parte que se rehúse a proporcionar detalles sobre la transacción o información sobre su identidad, o si sospecha cualquier involucramiento en actividades de lavado de dinero, debe reportar inmediatamente dichas inquietudes a través del canal de denuncias o el departamento Legal, Finanzas o Compliance.

Por otro lado, a través de la herramienta **Risk Rate**, además del screening de un proveedor en concreto o de los terceros que pudiéramos llegar a considerar necesarios, tenemos la posibilidad de solicitar información del último beneficiario real de nuestros proveedores o terceros y de hacer un screening de ellos si en algún momento llegáramos a considerarlo necesario.

## 6.3. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

NEORIS promueve la participación del personal en carreras populares que tengan un fin benéfico y social. A continuación, presentamos la lista de carreras en las que parte de nuestro personal ha participado en 2023:

- **Carrera contra el cáncer:** tuvo lugar el 16 de abril en Madrid y participaron 7 empleados.
- **IV Carrera y marcha ONG Cirugía Solidaria:** tuvo lugar el 30 de abril en Murcia y participaron 2 empleados.
- **Carrera del medio ambiente:** tuvo lugar el 11 de junio en Madrid y participaron 7 empleados

Tal y como hemos mencionado en el punto 4.6.1. este año nos hemos asociado con REDI, una asociación que tiene como finalidad fomentar la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la tolerancia. Fruto de nuestra asociación se ha realizado una aportación inicial de 2.950 euros.

Además, este año 2023, NEORIS ha realizado aportaciones a las siguientes fundaciones y asociaciones:

- Fundación Randstad: el 23 de junio de 2023 se donaron 2.916 euros.
- Festival c-level contra la pobreza, organizado por la Fundación Adalias: donación de 3000 euros.

## 7. SOCIEDAD

### 7.1. IMPACTO EN LA SOCIEDAD

#### 7.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo y las poblaciones locales

NEORIS se caracteriza por tener una visión centrada en el talento, por lo que ha puesto en marcha diferentes iniciativas para atraer y fidelizar a los mejores talentos del mercado. Entre las distintas iniciativas, destaca:

- En el ámbito de atracción del talento, el programa **Impulsando Talento**: un proyecto que otorga becas de formación para el desarrollo profesional en tecnología de personas que se encuentran en diferentes situaciones profesionales: jóvenes sin experiencia, profesionales que quieren redirigir su carrera profesional hacia la tecnología, o perfiles con experiencia que buscan reinsertarse en el mercado laboral. En 2023 ha tenido lugar la segunda edición del programa donde se han formado más de 150 personas. Gracias a esto, NEORIS se ha conseguido posicionar en el Ranking de Forbes entre las 100 Mejores Empresas para Trabajar en España.
- En el ámbito de fidelización del talento, la **campana NEOS**, una campaña única, ya que ha sido la primera campaña de comunicación del mundo basada en Inteligencia Artificial y con los talentos como protagonistas. Se trata de una campaña global de comunicación interna que busca fortalecer la estrategia de Marca Empleadora y de atracción de talento. Una iniciativa donde los talentos de NEORIS se convierten en embajadores de marca a través de avatares que ha sido creados con Inteligencia Artificial.

El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio. NEORIS aborda en dos ejes principales con las poblaciones locales y de los territorios en los que opera: clientes y talentos.

En relación con el talento, la Compañía pone su foco en la integración de los jóvenes talentos en el mercado laboral, trabajando con centros educativos locales. Para ello, mantiene contacto frecuente con Universidades y Centros de Formación Profesional para que sus alumnos realicen sus prácticas en la compañía, formándose en tecnologías punteras y aplicando todo lo aprendido en proyectos reales, con el objetivo de que puedan formar parte del equipo de forma indefinida en el futuro.

En relación con los clientes, NEORIS trabaja con clientes locales con el objetivo de impulsar el desarrollo y la transformación digital de las regiones en las que opera. A través de diferentes servicios, productos y plataformas les ayudan a resolver sus necesidades de forma fácil, segura y efectiva. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, la Compañía trabaja con Madrid Digital.

#### 7.1.2. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y el diálogo con estos

Durante todo el año, NEORIS lleva a cabo diferentes acciones y campañas de comunicación y relacionamiento con sus stakeholders, con el objetivo de mantener a la sociedad informada de todo lo que ocurre en la compañía. Como parte de estas campañas, se realizan acciones como: participación en foros y eventos temáticos, publicación de noticias, artículos y entrevistas en medios de comunicación, invitación de clientes a eventos privados de negocio y sociales, campañas en canales digitales como web y redes sociales, adhesión y participación en organizaciones, cámaras y asociaciones, etc.

Anualmente, NEORIS realiza un encuentro en Madrid, su sede central en España, con los principales medios de comunicación para ofrecer información de valor a los periodistas sobre la estrategia de la compañía a nivel local, los resultados del negocio y los logros conseguidos por la misma. Además, para impulsar el crecimiento y la innovación del tejido empresarial español, así como para incrementar sus relaciones con los actores principales del sector en el que opera, NEORIS forma parte de distintos organismos y asociaciones como CIÓNENET, AMETIC o la Asociación Española de Marketing.

#### 7.1.3. Las acciones de asociación o patrocinio

Con el fin de dar a conocer su portfolio de productos y servicios y establecer relaciones con sus distintos grupos de interés, NEORIS participa como partner o patrocinador en distintas asociaciones y eventos como:

- Eventos por interés sectorial como, por ejemplo, Revolution Banking, el evento de referencia en España del sector financiero.
- Eventos por interés territorial como DÍATIC Murcia, mostrando su compromiso por la innovación de aquellas comunidades en las que tiene presencia.
- Eventos de relacionamiento y networking como CIÓNNET, la comunidad más grande de líderes de la digitalización en España y Latinoamérica.  
Con asociaciones sectoriales tecnológicas como AMETIC, NEORIS participa en su Encuentro de la Economía Digital y las Telecomunicaciones, que se celebra anualmente. Eventos de relacionamiento con sus clientes más relevantes a través de cenas y eventos sociales con su equipo de líderes. Eventos de atracción de talento, como la feria de empleo FEED | Encuentro del Talento Digital.

## 7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

### 7.2.1. La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Las relaciones con los proveedores deben realizarse respetando el Código de Ética de la Compañía. Es decir, basarse en la honestidad, respeto e integridad ofreciendo oportunidades iguales a todas las partes, lo que incluye igualdad de oportunidades para licitar y ganar contratos. Nuestro proceso de compras debe ser:

- Precios competitivos
- Calidad
- Experiencia
- Servicio
- Apeo a prácticas empresariales sostenibles

Añadir, como ya se ha dicho en puntos anteriores, NEORIS incluye dentro del contrato con proveedores cláusulas ambientales en las que estos se comprometen a realizar una adecuada gestión de residuos y a no poner en peligro el medioambiente en cumplimiento de la legislación vigente (ver también punto 7.2.2).

### 7.2.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

Antes de comenzar a trabajar con un nuevo proveedor, este debe pasar por un proceso de homologación donde se le solicita determinada documentación legal para que el área de Compliance de NEORIS pueda revisar que dicho proveedor no está incluido en ningún conflicto de corrupción, blanqueo de capitales. Además, se les hace firmar un documento llamado "**Declaración de Cumplimiento de Terceras Partes**" donde se acogen al código de ética y conducta de la compañía.

En los contratos firmados con proveedores de servicios generales (no subcontratación) se recoge una cláusula anticorrupción y otra relativa al código de ética y medioambiente y es el mismo departamento legal de la compañía quienes comparten dichas políticas con el proveedor.

En los contratos firmados con proveedores de servicios de subcontratación se les remite el Código de Ética y las políticas relativas a calidad y medio ambiente. Así mismo desde el área de Prevención de riesgos laborales se les remite la documentación relativa a PRL.

### 7.2.3. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas

En el caso de la contratación de servicios de subcontratación de personal, se recoge explícitamente en el contrato que se firma con los proveedores que el recurso contratado estará un periodo de prueba de 15 días hábiles. Si no se supera dicho periodo de prueba, NEORIS no se verá obligado al pago del servicio realizado en ese periodo de tiempo y quedará facultada para dar por resuelto el contrato de forma automática, notificándolo por escrito al proveedor.

En aquellos casos de compra de bienes por ejemplo portátiles, consumibles para la oficina, no se realiza el pago de las facturas si el responsable de dicha compra indica que el material recibido no cumple con las especificaciones contratadas y solicita al proveedor un nuevo envío.

Como añadido, hay que indicar que la Compañía dispone de certificaciones basadas en ISO 9001 y 14001, bajo las cuales se realizan auditorías internas entre las que se incluyen aspectos ligados a la calidad y el medioambiente en el ejercicio de las actividades de los proveedores. Durante el año 2023 no han existido no conformidades asociadas.

## 7.3. CONSUMIDORES

### 7.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Dado que NEORIS se dedica a prestar servicios de consultoría tecnológica, no resulta posible la aplicación de medidas que protejan la salud de sus consumidores, entendidos como las empresas destinatarias de la prestación de los servicios. En cuanto a las medidas de seguridad, desde las áreas técnicas se aplican los estándares propios de la industria especialmente cuando se trata de servicios de desarrollo de software. En lo que pueda referirse a medidas de seguridad de la información y similares, NEORIS sigue las instrucciones y medidas establecidas por el cliente, puesto que los servicios suelen prestarse en sus sistemas e infraestructuras donde NEORIS no tiene la capacidad de intervenir. Con independencia de ello, NEORIS tiene la obligación de confidencialidad, deber de secreto y respeto a la propiedad intelectual de terceros tal como queda reflejado en los contratos suscritos con clientes y con nuestros empleados.

### 7.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas

Entendiendo los consumidores como las empresas que reciben los servicios prestados por NEORIS, la única vía por la que pueden interponerse reclamaciones es o bien mediante la negociación de SLA en el contrato (niveles de servicio), que permitan acreditar un incumplimiento por parte de NEORIS respecto del estándar acordado y que por tanto haga viable una reclamación o bien mediante la ejecución de las garantías pactadas en el contrato. Ambas vías pueden ser complementarias y convivir una y otra ya que, los niveles de servicio habitualmente se miden mientras la prestación del servicio está en curso y permiten evaluar si la evolución del servicio es correcta o se está desviando.

En caso de que se esté produciendo alguna desviación respecto de los niveles de servicio acordados, el consumidor (cliente) estará autorizado para aplicar las penalizaciones que se hubieran recogido en el contrato (por ejemplo, un descuento sobre el precio pactado). Las garantías sin embargo se ejecutan una vez la prestación del servicio ha finalizado y en caso de que el servicio no esté funcionando o no esté dando el resultado que había sido acordado contractualmente. El plazo en el que un cliente puede ejecutar una garantía varía de un contrato a otro en función de lo que negocien las partes. No obstante, el plazo máximo que NEORIS concede de garantía es de 6 meses desde que el servicio fue entregado.

Este año 2023 **no se han recibido reclamaciones oficiales o quejas** por parte de clientes. Las ocasiones en las que ha sido necesario aplicar una penalización de un SLA o se ha ejecutado una garantía, se ha comunicado directamente por el cliente a los técnicos y consultores y, o bien se ha reparado el servicio en uso de la garantía o bien se ha descontado del precio de la factura la penalización correspondiente.

## 7.4. INFORMACIÓN FISCAL

### 7.4.1. Datos financieros

El cálculo del impuesto sobre sociedades del año 2023 de la Compañía Neoris España S.L.U. arroja un pago por impuesto estimado de 310.000 euros. Las principales variables de los estados financieros de 2023 se recogen en la siguiente tabla:

Concepto	2022 €K	2023 €K
Ventas	46.217	50.090
Aprovisionamientos	4.000	4.073
Personal	34.423	36.700
Otros gastos de explotación	2.998	6.553
EBITDA	6.020	4.119
Subvenciones recibidas	1.059	1.249

Beneficio Antes de Impuestos	6.106	3.292
Impuesto sobre beneficios	1.505	-64
Beneficio Neto	7.611	3.229
Patrimonio neto	20.307	19.535
Inmovilizado	13.625	13.080
Tesorería	5.800	7.499

#### 7.4.2. Subvenciones públicas recibidas

Durante el año 2023 Neoris España SLU recibió bonificaciones por los siguientes conceptos:

- Subvención en seguridad social por personal investigador por valor de 1,241,348.77 euros. Se entiende por personal investigador el personal incluido en los grupos 1, 2, 3 y 4 de cotización al Régimen General de la Seguridad Social que, con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo en la empresa dedicada a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica, se dediquen a la realización de las citadas actividades, ya sea su contrato de carácter indefinido, en prácticas o por obra o servicio determinado.
- Subvención por formación por valor de 7.579 euros gestionada a través de la Fundación Estatal para la formación en el empleo. En comparación con el año anterior, se observa un aumento significativo en la subvención debido a la mayor inversión realizada en formación. El objetivo de esta inversión es contribuir al desarrollo y la eficacia de los equipos de trabajo mediante dinámicas de grupo, mayor énfasis en la formación de nuevas incorporaciones y contribuir a la mejora del clima laboral.

Concepto	2022 €	2023 €
Subvención en seguridad social por personal investigador	1.056.826,45	1.241.348,77
Subvención por formación	1.872	7.579

## ANEXO 1: TAXONOMÍA

El marco de la Taxonomía se establece en el **Reglamento (UE) 2020/852** del Parlamento Europeo y del Consejo completado por el **Reglamento Delegado (UE) 2021/2178** y el **Reglamento Delegado (UE) 2023/2486**. Esta normativa aplica a todos los Estados miembros y a determinadas empresas obligadas a reportar, entre las cuales se encuentra NEORIS (más de 500 empleados y reportando con anterioridad el Informe de Estados No Financieros)

La Taxonomía se basa en un sistema de clasificación que establece una lista de actividades económicas ambientalmente sostenibles. El objetivo principal de la taxonomía es reorientar los flujos de capital hacia actividades empresariales más sostenibles y además de crear seguridad para los inversores, evitar el greenwashing, ayudar a las empresas a ser más respetuosas con el clima, mitigar la fragmentación del mercado o ayudar a los inversores a comparar las inversiones en los distintos estados miembros. A su vez se compone de **6 objetivos ambientales**:

- 1) Mitigación del cambio climático
- 2) Adaptación del cambio climático
- 3) Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos
- 4) Transición hacia una economía circular
- 5) Prevención y control de la contaminación
- 6) Protección y recuperación de la biodiversidad

Cualquier actividad descrita en estos actos delegados que coincida con una actividad llevada a cabo por NEORIS es considerada como una **actividad elegible**. Para que una actividad elegible pueda ser considerada como **sostenible (alineada)**, esta debe cumplir tres condiciones simultáneamente:

- Generar una contribución sustancial, al menos a uno de los objetivos medioambientales.
- No causar perjuicio significativo a los otros objetivos definidos (DNSH)
- Cumplir con las Garantías Mínimas Sociales.

El cumplimiento con las condiciones se demuestra a través del cumplimiento de una serie de criterios técnicos muy concretos, que varían según cada actividad y objetivo. **Las tres actividades elegibles identificadas en NEORIS** son:

### Actividad principal elegible:

- **8.2.** Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (Revenue-Adaptación del cambio climático)

### Actividades secundarias elegibles para el CapEX y OpEX:

- **7.3.** Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética (CApEX-Adaptación del cambio climático)
- **6.5.** Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros (OpEX-Mitigación del cambio climático)

Se hace notar que este primer análisis es una aproximación debido a que la Compañía está revisando los conceptos contables que se incluyen dentro del Revenue, CApEX y OpEX, con el objeto de precisar la información que debe tenerse en cuenta y que aparecerá en un segundo informe definitivo que verá su luz en el segundo trimestre del 2024 junto con el correspondiente plan de acción. Del resultado de la revisión de las actividades contenidas en el Revenue podrían añadirse nuevas actividades elegibles, entre las que se encuentran las siguientes:

- **8.2.** Soluciones basadas en datos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (Revenue-Mitigación del cambio climático).
- **4.1.** Suministro de soluciones de TI/TO basadas en datos para la reducción de fugas (Revenue-Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos).
- **4.1.** Suministro de soluciones de TI/TO basadas en datos (Revenue- Transición hacia una economía circular).

La Taxonomía de la UE determina los criterios contables por los que las entidades se deben regir para realizar los cálculos de los KPI's de Revenue, CApEX y OpEX. En este sentido, a alto nivel, se deben identificar:

- Los ingresos ordinarios y sus cuentas contables para el KPI de Revenue (Anexo I, Apartado 1.1.1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178).
- Para el CAPEX se deben identificar aquellas adiciones de activos tangibles e intangibles (Anexo I, Apartado 1.1.2.1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178)

- Para el OPEX se deben identificar aquellas cuentas contables en los que se hayan contabilizados gastos no capitalizados con naturaleza de I+D, renovación de edificios, arrendamientos a corto plazo, mantenimiento y reparaciones ya sean ejecutados por la entidad o por un tercero subcontratado, que se encuentren relacionados con los activos del inmovilizado material (Anexo I, Apartado 1.1.3.1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178)

El detalle del estudio realizado se encuentra contenido en el informe de **Resultados del Análisis de la Taxonomía** elaborado por una consultora externa especializada en el área de sostenibilidad.

En la siguiente página podemos encontrar las tablas resultantes del análisis previo realizado en cuanto a la alineación y los tres indicadores a presentar:

**Proporción del volumen de negocios procedente de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2023**

Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negocios absoluto (3) Moneda (€)	Proporción del volumen de negocios (4) %	Criterios de contribución sustancial							Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")						Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía año 2023 (18) Porcentaje	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía año N-1 (19) Porcentaje	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (16) %	Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) S/N	Recursos hídricos y marinos (7) S/N	Economía circular (8) S/N	Contaminación (9) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N	Garantías mínimas (17) S/N				
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
A.1. Actividades que se ajustan a la taxonomía																				
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2	0	0																	
A.2. Actividades que no se ajustan a la taxonomía																				
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8.2	49.178.400	95,5																	
Total (A.1 + A.2)		49.178.400	95,5																	
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																				
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		2.796.600	4,5																	
Total (A + B)		51.491.000	100																	

**Proporción de las CapEX procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2023**

Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negocios absoluto (3) Moneda (€)	Proporción del volumen de negocios (4) %	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")						Proporción del las CapEx que se ajusta a la taxonomía año 2023 (18) Porcentaje	Proporción del las CapEx que se ajusta a la taxonomía año N-1 (19) Porcentaje	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (16) %	Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) S/N	Recursos hídricos y marinos (7) S/N	Economía circular (8) S/N	Contaminación (9) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N				
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
CapEX de las actividades que se ajustan a la taxonomía (A.1.)																			
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	0	0																
CapEX de las actividades que no se ajustan a la taxonomía (A.2)																			
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	55.879,49	2,40																
Total (A.1 + A.2)		55.879,49	2,40																
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		2.269.960	97,6																
Total (A + B)		2.325.840	100																

**Proporción de las OpEX procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2023**

Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negocios absoluto (3) Moneda (€)	Proporción del volumen de negocios (4) %	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")						Proporción del los OpEx que se ajusta a la taxonomía año 2023 (18) Porcentaje	Proporción del los OpEx que se ajusta a la taxonomía año N-1 (19) Porcentaje	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (16) %	Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) S/N	Recursos hídricos y marinos (7) S/N	Economía circular (8) S/N	Contaminación (9) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N				
<b>A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
OpEx de las actividades que se ajustan a la taxonomía (A.1.)																			
Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comercial ligeros	6.5	0	0																
OpEx de las actividades que no se ajustan a la taxonomía (A.1.)																			
Transporte por motocicletas, turismos y vehículos comercial ligeros	6.5	254.016	3,24																
Total (A.1 + A.2)		254.016	3,24																
<b>B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA</b>																			
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		7.580.264	96,7																
Total (A + B)		7.834.280	100																

# TABLA DE CORRESPONDENCIAS

<b>CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>	<b>Hojas</b>	<b>Disponible</b>
<b>Descripción del modelo de negocio del grupo (breve)</b>		
Entorno empresarial	6-10	Disponible
Organización y estructura	10-11	Disponible
Mercados en los que opera	11	Disponible
Objetivos y estrategias - (incluir grupos de interés identificados)	11-15	Disponible
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	15-17	Disponible
<b>Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones</b>		
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control	Cada Cap.	Disponible
Medidas que se han adoptado	Cada Cap.	Disponible
<b>Resultados de esas políticas</b>		
Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	Cada Cap.	Disponible

**Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo**

Cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	Cada Cap.	Disponible
Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	Cada Cap.	Disponible
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	Cada Cap.	Disponible

**I. Información sobre cuestiones medioambientales**

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	21-22	Disponible
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	22-23	Disponible
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	23-25	Disponible
La aplicación del principio de precaución	25	Disponible
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	25	Disponible

**Contaminación:**

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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.	25-26	Disponible
--	-------	------------

**Economía circular y prevención y gestión de residuos:**

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	27	Disponible
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	-	No se realizan acciones

---

**Uso sostenible de los recursos:**

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	28	Disponible
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	29	Disponible
Consumo, directo e indirecto, de energía	29-30	Disponible
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	30	Disponible

---

**Cambio climático:**

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	30-31	Disponible
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	31-32	Disponible
Las 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	32	Disponible

---

**Protección de la biodiversidad:**

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	32	Disponible
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	32	Disponible

---

**II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**

---

**Empleo**

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	33	Disponible
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	34	Disponible
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	34	Disponible
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	34	Disponible

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	35	Disponible
Brecha salarial	35	Disponible
La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	35	Disponible
La 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	35	Disponible
Implantación de políticas de desconexión laboral	36-37	Disponible
Empleados con discapacidad	53-54	Disponible
<b>Organización del trabajo:</b>		
Organización del tiempo de trabajo	36	Disponible
Número de horas de absentismo	36	Disponible
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	36-38	Disponible
<b>Salud y seguridad:</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	38-39	Disponible
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	44	Disponible
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	44	Disponible
<b>Relaciones sociales:</b>		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	44-45	Disponible
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	45	Disponible
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	-	No se dispone de información
<b>Formación:</b>		

Las políticas implementadas en el campo de la formación	45-48	Disponible
Total de horas de formación por categorías profesionales	48	Disponible
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	53-54	Disponible

#### **Igualdad:**

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	49-50	Disponible
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	51-52	Disponible
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	52-53	Disponible
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	53-54	Disponible
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	54	Disponible

#### **III. Información sobre el respeto de los derechos humanos:**

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	54	Disponible
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	54	Disponible
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	55	Disponible
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 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	45	Disponible

#### **IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:**

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	55-56	Disponible
--	-------	------------

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	56	Disponible
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	56	Disponible
<b>V. Información sobre la sociedad:</b>		
<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	57	Disponible
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	57	Disponible
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	57	Disponible
Las acciones de asociación o patrocinio	57-58	Disponible
<b>Subcontratación y proveedores:</b>		
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	58	Disponible
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	58	Disponible
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	58-59	Disponible
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	59	Disponible
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	59	Disponible
<b>Información fiscal:</b>		
Los beneficios obtenidos país por país	59-60	Disponible
Los impuestos sobre beneficios pagados	59-69	Disponible
Las subvenciones públicas recibidas	60	Disponible

NEORIS