



TÜVRheinland®

Informe de verificación v.1

Del informe de estados no financieros

de la organización

NEORIS ESPAÑA S.L.U.

según Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Cliente	Periodo de verificación
NEORIS ESPAÑA S.L.U. – 00/230028	2022

Índice

1	Alcance	3
1.1	Descripción de la organización.....	3
1.2	Alcance y Cobertura de la verificación	3
2	Resultados de la verificación	4
3	Aclaraciones y responsabilidades sobre la verificación	4

Cliente	Periodo de verificación
NEORIS ESPAÑA S.L.U. – 00/230028	2022

Verificador jefe: Almudena Bouza Martínez

Equipo verificador: -

Representante legal de la organización verificada: Cristina Valles

Fecha de verificación: 7,8, 9 y 26 de junio de 2023

Fecha de presentación del informe final 26.06.2023
(y en su caso versión)

1 Alcance

1.1 Descripción de la organización

Neoris España, S.L.U es una compañía española perteneciente al grupo Neoris, fundada bajo la denominación INT, Informática y Noves Technologies, S.L. en 1993.

En 2022 se produjo el cambio a la razón social actual, como Sociedad Limitada Unipersonal, tras el cambio accionarial que tuvo lugar en octubre de ese año, pasando la compañía de pertenecer al grupo CEMEX a ser propiedad al 100% de Neoris NV, sociedad holding del grupo Neoris, cuyo principal accionista es Advent.

La actividad de la compañía se engloba en el sector de las tecnologías de la información, definiéndose como una aceleradora de la transformación digital de empresas y concretando sus actividades en el desarrollo de software y la consultoría informática para el sector público-privado.

La sede de la empresa radica en Madrid, en un edificio en el que ocupa actualmente una planta y media, en régimen de alquiler y que cuenta con certificación Breeam y del que ocupó 3 plantas durante 2022.

Así mismo, dispone de oficina en Murcia, también en régimen de alquiler y hasta octubre de 2022, en Valladolid.

La plantilla sobrepasa los 640 empleados en 2022.

La actividad de la compañía se centra fundamentalmente en el mercado español, si bien desarrolla algún proyecto en el mercado americano.

1.2 Alcance y Cobertura de la verificación

Alcance y cobertura de la verificación	La verificación incluye las actividades de Neoris España, S.L.U desarrolladas en su sede central de Madrid y sus oficinas de Murcia y Valladolid (cerrada en octubre de 2022) Madrid: C/ María de Portugal 1, Plantas 1 y 3 -28050 Madrid Murcia: Avda. Doctor Pedro Guillén 5, Edificio Marla Center, 30100 Murcia, España Valladolid: Acera de Recoletos 3, 1ª planta, 47004 Valladolid
Periodo verificado	2022
Exclusiones justificadas:	No se excluyen contenidos requeridos por la ley si bien no se reporta según GRI Standards
Marco/s empleado para la presentación de indicadores	GRI como marco sin adecuarse a GRI in reference ni in accordance.

Cliente	Periodo de verificación
NEORIS ESPAÑA S.L.U. – 00/230028	2022

2 Resultados de la verificación

Se concluye que el informe recoge información suficiente para entender la evolución, los resultados y la situación de la empresa y el impacto de su actividad respecto a cuestiones ambientales, sociales, de respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y soborno, así como relativos al personal incluidas las medidas adoptadas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal

La información financiera incluida en este Informe, proviene de las cuentas anuales de Neoris España, S.L.U, que han sido revisada por terceros independientes (KPMG). Las conclusiones de este informe sólo afectan a la información no financiera contenida en él.

Sobre los indicadores e información revisada con un nivel de aseguramiento limitado, **no hemos observado circunstancias** que nos indiquen que los datos recogidos en el Informe no hayan sido obtenidos de manera fiable, que la información no esté presentada de manera adecuada, ni que existan desviaciones ni omisiones significativas.

No se han identificado discrepancias materiales durante la verificación llevada a cabo.

Por todo lo expuesto, la opinión sobre la verificación realizada es FAVORABLE con comentarios

Las conclusiones presentadas en este informe son válidas para la última versión del Informe de Estados no financieros recibido con fecha 26.06.2023.

3 Aclaraciones y responsabilidades sobre la verificación

Se entiende por Nivel de Aseguramiento Limitado aquel en el cual la naturaleza y la extensión de las actividades de verificación se han diseñado para proporcionar un nivel de aseguramiento en la información y los datos históricos reducido. El riesgo de verificación es más alto que en el nivel de aseguramiento razonable y la naturaleza, dedicación y extensión de la recolección de evidencias es deliberadamente menor, pero mantiene un nivel de aseguramiento útil.

Se considera discrepancia material aquella omisión, distorsión o error que pueda ser cuantificado y suponga una diferencia superior al 5% con respecto al total del valor declarado

La verificación de los auditores no exime a la organización de la responsabilidad, el cumplimiento y una constante atención a las exigencias de los requisitos legales aplicables en vigor.

La verificación responde a un trabajo muestral, basado en ISO 2859-parte 1 es por ello por lo que se garantiza un nivel de aseguramiento razonable/limitado.

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de TÜV Rheinland Iberica Inspection, Certification and Testing, S.A.

Toda la información obtenida durante la verificación será tratada con la más estricta confidencialidad por el equipo auditor y la entidad de certificación.

Este informe es propiedad de TÜVRheinland® y no podrá ser modificado sin su autorización.

<p>26.06.2023</p> <hr/> <p>Fecha</p>	<p>Almudena Bouza Martínez</p> <p>Firmado digitalmente por Almudena Bouza Martínez Fecha: 2023.06.26 15:10:12 +02'00'</p> <hr/> <p>Almudena Bouza</p> <p>Verificador jefe</p>	<p>11802558Q SANTIAGO CARRETE (R: A59555466)</p> <p>Firmado digitalmente por 11802558Q SANTIAGO CARRETE (R: A59555466) Fecha: 2023.06.27 09:20:15 +02'00'</p> <hr/> <p>Santiago Carrete</p> <p>Responsable del área de Certificación</p>
--------------------------------------	---	--

Cliente	Periodo de verificación
NEORIS ESPAÑA S.L.U. – 00/230028	2022

Anexo Verificación

Ítem	Resultado de la VERIFICACION (Incluir comentarios, recomendaciones para la mejora y puntos fuertes)
Información cualitativa	
Descripción del modelo de negocio del grupo	El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información
Descripción de las políticas incluyendo los procedimientos de diligencia debida aplicadas a riesgos	El informe describe las políticas de la compañía si bien durante la verificación no se ha podido evidenciar que algunas políticas relevantes como la política ESG o el Código Etico) estén ratificadas por la Dirección.
Resultados de políticas aplicadas (indicadores)	El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información si bien durante la verificación no se ha podido comprobar como la estrategia presentada a nivel global o de ODS se despliega formalmente en la compañía más allá de los objetivos establecidos por las certificaciones ISO de las que dispone la empresa. Dado que la organización ha cambiado de propietarios a finales de año se encuentra en proceso de adaptación a esa nueva realidad.
Principales riesgos relacionados vinculados a las actividades de la organización	El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información
Otra información	No se aporta otra información Se ha realizado un análisis de materialidad no incorporado en el informe que supone un buen punto de partida. Se recomienda una participación más activa en el mismo de las partes interesadas de cara a futuras revisiones.
Justificación información no presentadas	Datos ambientales referentes a Murcia, por no disposición. No se considera significativo dentro del total de consumos.
Información cuantitativa	
Aspectos Ambientales	<p>El impacto ambiental directo de la actividad de la organización no es significativo, al no disponer de servicio icloud.</p> <p>Se aporta información suficiente para entender el impacto. La oficina de Murcia no reporta datos por no disponer de los mismos.</p> <p>La organización ha medido su huella de carbono en 2022 (alcance 1 y 2) por primera vez por lo que no habían establecido objetivos ni metas de reducción.</p> <p>Se considera de interés para entender el impacto indirecto, calcular y publicar el alcance 3 de la huella de carbono.</p> <p>Las medidas reportadas para adaptarse al cambio climático son en realidad medidas para su mitigación. Se recomienda revisar las medidas propuestas por los actos delegados correspondientes de la Taxonomía Europea como posible guía de actuación.</p>
Aspectos sociales	El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información
Aspectos vinculados a los RRHH	Es una de las áreas de trabajo más desarrolladas por la organización con diferentes actuaciones para captar y retener talento.

Cliente	Periodo de verificación
NEORIS ESPAÑA S.L.U. – 00/230028	2022

Ítem	Resultado de la VERIFICACION (Incluir comentarios, recomendaciones para la mejora y puntos fuertes)
	<p>Si bien disponen de un plan de igualdad aprobado y en vigor, la empresa está trabajando en el nuevo plan que incorporará los requerimientos de la legislación laboral actual.</p> <p>Los datos de personal se reportan a 31.12.2022</p> <p>Se recomienda indicar las categorías laborales de convenio en el próximo informe o en su caso vincular dichas categorías a las establecidas por la empresa.</p> <p>El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información.</p>
Aspectos vinculados a las políticas antisoborno y anticorrupcion	<p>El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información si bien la política global antisoborno establecida en 2008, no está formalmente ratificada por la Dirección.</p> <p>La herramienta Risk Rate descrita en la memoria se encuentra en fase de prueba y puesta en marcha en el momento de la verificación.</p> <p>La situación del canal de denuncias se describe en el apartado siguiente.</p>
Aspectos vinculados a los Derechos Humanos	<p>El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información si bien el Código Etico de la compañía no está ratificado por la Dirección y responde a la filosofía establecida por el grupo propietario anterior. La empresa está trabajando en un nuevo Codigo Etico en 2023.</p> <p>El canal de denuncias (incidencias del codigo etico) durante los dos ultimos meses de 2022 y hasta la fecha de la verificación se encuentra activo pero en un momento transitorio en el que el tratamiento de las mismas no está completamente descrito.</p> <p>Durante la verificación se ha podido evidenciar su funcionamiento a nivel grupo hasta octubre de 2022. La organización ha declarado que ninguna de las denuncias recibidas pertenece a España.</p>
Información sobre la sociedad	El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información
Otra información	El informe de Estados No Financieros Neoris ejercicio 2022 aporta suficiente información
Justificación información no presentadas	No procede

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

NEORIS

Ejercicio 2022

26-06-23

Almudena
Bouza
Martínez

Firmado digitalmente por
Almudena Bouza
Martínez
Fecha: 2023.06.26
11:00:50 +02'00'

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, NEORIS ESPAÑA S.L.U. de ahora en adelante NEORIS presenta este informe de estados no financieros (ENF) 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.

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 las empresas a entrar en el futuro. NEORIS aspira a cambiar la forma en que las Compañías estructuran su misión en un mundo digital y cree en la generación de una mentalidad innovadora para crear cambios disruptivos y duraderos. En los últimos años las Compañías que forman NEORIS han aumentado su valor de marca y reputación. Como resultado, se han recibido varios y reconocimientos.

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 está enfocada en cuatro industrias principales: Servicios Financieros, Telco y Media, Salud y Manufactura. Nuestras soluciones están diseñadas para abordar las necesidades comerciales críticas, desde esquemas de datos basados en la industria y motores de Inteligencia Artificial (IA), hasta acelerar la cultura para satisfacer las demandas de la gestión del cambio organizacional y optimizar las experiencias de los clientes.

1.1.1. ADN de la Compañía

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. Damos la bienvenida a las distintas perspectivas y el pluralismo que es combustible para nuestras soluciones disruptivas. Es por medio de esta cultura 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

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

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

1.1.3. Nuestros servicios

La oferta de NEORIS referente a la transformación digital es la siguiente:

- **Big Data, IA y ciencia de datos.** NEXTGEN Analytics: abordar la Estrategia de Datos, la Ingeniería de Datos y el Análisis Predictivo
- **Oferta de la industria:** herramientas verticales específicas y experiencia que incluyen consultoría y servicios de transformación.
- **Experiencia del cliente:** cubriendo el recorrido del cliente de principio a fin a través de la combinación de plataformas y servicios de consultoría.
- **Transformación de procesos:** estrategia y operaciones digitales, Arquitectura digital, Cultura Transformación, Adv. Laboratorios de soluciones e innovación, PMO y UX / UI
- **Agilidad de productos, desarrollo y servicios en la nube:** desde la transformación de software heredado y el diseño de ingeniería de aplicaciones, hasta el desarrollo de plataformas.
- **Evolución de sistemas centrales:** implementaciones ERP, integraciones y servicios de consultoría entre todas las áreas clave de gestión empresarial; Implementaciones de SAP.
- **Ejecutar y operar:** soporte de mantenimiento de aplicaciones SAP y no SAP.

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.

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. El nombre inicial era INT, Informática y Noves Technologies S.L., posteriormente el 13 de junio de 2001 pasó a ser NEORIS ESPAÑA S.L. y este año 2022 ha pasado a denominarse NEORIS ESPAÑA S.L.U. La sociedad está íntegramente participada por

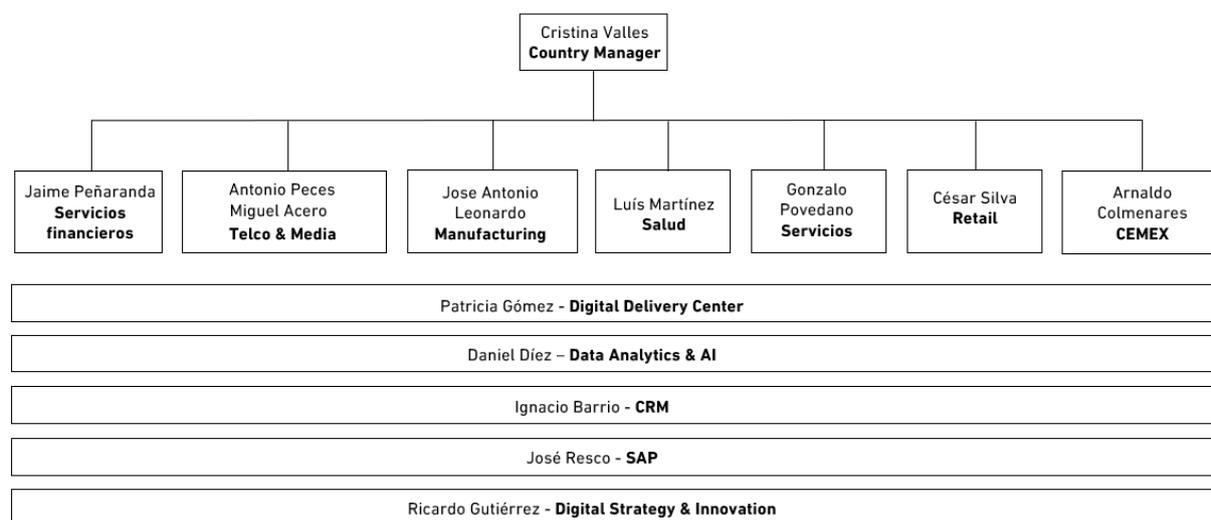
NEORIS NV, sociedad holding del grupo empresarial. A finales del ejercicio 2022, se produjo la salida de la compañía del Grupo CEMEX tras la venta por parte de CEMEX a Advent del 65% de su participación en el capital social de NEORIS NV, sociedad matriz y holding del Grupo NEORIS. Del mismo modo, se produjo de forma casi paralela a la compraventa entre CEMEX y Advent, la venta por parte de CX Networks del pequeño porcentaje de participaciones sociales que tenía en el capital de NEORIS ESPAÑA, a favor de NEORIS NV que pasó a ostentar el 100% del capital social.

1.2.2. Organización

La Compañía cuenta con un Consejo de Administración compuesto por 3 consejeros (Sergio Patricio Nieto Trespalacios, Jacky Finkelstein Libmann y Teresa Salas Gómez-Cano), 2 de ellos en representación del socio mayoritario (Advent) y uno de ellos, un empleado del equipo de management de la sociedad (Manager área legal). La secretaría de la sociedad es gestionada directamente por el área de legal de la Compañía. 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.

1.2.3. Organigrama de la Compañía

A 31 de diciembre de 2022, 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
Valladolid	Acera de Recoletos 3, 1ª Planta, 47004 Valladolid (cerrada en octubre de 2022)

1.3. MERCADOS EN LOS QUE OPERA

NEORIS ofrece servicios de consultoría sobre Tecnologías de la Información (IT) y trabaja en soluciones digitales a través de tres áreas principales: Digital Delivery Center (DDC), Data Analytics & AI y CRM. Fundamentalmente sus clientes son grandes empresas, principalmente corporaciones que forman parte del IBEX 35 (NEORIS, trabaja en la actualidad con un 30% de estas), en los sectores de Servicios Financieros, Telecomunicaciones & Media, CPG & Retail, Manufactura, Utilities, Salud y Administración Pública.

Un tercio del negocio de la Compañía proviene del mundo de la banca y servicios financieros; el resto se reparte en el mercado Telco (24%), Administración Pública (15%) y otros como el sector de la Construcción, el Manufacturero y el Retail. España supone la mayor parte de la facturación global de la compañía.

1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

1.4.1. Estrategia global

Con la entrada de Advent, NEORIS comparte la estrategia del Grupo NEORIS. Esta 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, el Grupo 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, Hungría e India), poniendo foco principalmente en abrir operaciones en Italia, Alemania y Reino Unido.

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

- Crecer más de un 20% anual.
- Aumentar en más de un 15% nuestro EBITDA.
- Ser una de las empresas líderes de transformación digital.
- Incrementar la cartera de clientes pertenecientes al Ibex 35 y afianzarnos en aquellas en las que prestamos ya servicios.

Como palanca de este crecimiento, NEORIS está diseñando nuevos servicios a su porfolio que permitan a sus clientes resolver sus problemáticas de negocio y acelerar en su transformación digital. Entre estos nuevos servicios se encuentran Ciberseguridad, NEORIS zDevOps (para la modernización de sistemas mainframe) o FinOps (para una gestión eficiente del cloud).

1.4.2. Estrategia de sostenibilidad

En NEORIS entendemos como sostenibilidad a las acciones internas y externas que llevamos adelante para cumplir objetivos en un marco de desarrollo de los sistemas socioecológicos para convergencia y armonía en **tres dimensiones** centrales del desarrollo sustentable: **la social, la ambiental y la económica**:

1. **Social:** Nos centramos en la capacitación y en la educación digital para la empleabilidad y la remediación del desempleo tecnológico.
2. **Ambiental:** Toda actividad económica genera una huella de carbono que impacta negativamente en el planeta. NEORIS tiene como **objeto no solo ser CO2 cero sino generar créditos de carbono para contribuir en la lucha contra el cambio climático**.
3. **Económico:** Desarrollamos un offering de soluciones digitales para que nuestros clientes impacten positivamente en el ámbito ambiental y social. Contribuir al desarrollo de operaciones y negocios sustentables digitales en nuestros clientes, sus proveedores y el cliente de nuestro cliente.

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.

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

- Integrar la estrategia de sustentabilidad en el día a día de NEORIS.
- Involucrar a los grupos de interés con nuestra política y programas de sustentabilidad.
- Capacitar y colaborar con nuestros grupos de interés internos y externos para su desarrollo económico y social y para la incorporación de acciones sustentables.
- Considerar las preocupaciones de nuestros grupos de interés para responder a sus necesidades de acuerdo con los objetivos de la empresa.
- Incorporar la mejora continua y monitorear el desempeño sustentable económico, social y ambiental.
- Usar de manera eficiente los recursos económicos y ambientales minimizando la generación de residuos y emisiones.
- Incorporar nuevas metodologías que nos permitan invertir de manera eficiente y responsable los recursos.
- Crear y adaptar tecnologías que logren eficiencias y agreguen o logren la creación de valor.
- Promover estilos de vida saludable y actividad física entre nuestros colaboradores y sus familias.

- Ofrecer soluciones de calidad y llevar adelante programas de investigación para mejorar e innovar de forma constante.
- Cumplir con los criterios de sustentabilidad y legislación local en las remodelaciones y nuevas construcciones que realicemos.
- Fomentar el uso de fuentes renovables en todos nuestros procesos.
- Solicitar a nuestros clientes, partners y proveedores la adopción de prácticas sustentables y el cumplimiento del marco regulatorio correspondiente.
- Colaborar en programas y actividades que promuevan la sustentabilidad.
- Implementar las mejores prácticas en todos nuestros centros de trabajo.
- Apoyar a fundaciones de acuerdo con las normativas locales vigentes.
- Fomentar la responsabilidad, la participación y el apoyo a las acciones de la sociedad civil mediante una cultura de voluntariado.
- 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.
- 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.
- Buscar una cultura sustentable 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.

Cada día nos esforzamos para aumentar el bienestar y el progreso de las generaciones presentes y futuras en convivencia con el entorno en el que se desenvuelven. En NEORIS creemos que el desarrollo sostenible no se puede alcanzar solo a partir de la acción de unas pocas personas. Por eso nuestro objetivo es generar una red sólida de voluntarios que donen su tiempo, conocimiento o experiencia para desarrollar acciones que nos permitan difundir con mayor rapidez aquellos proyectos que están orientados al desarrollo sostenible y alineados a estos tres ejes.

1.4.2. Actuaciones en materia ESG

Destacan en la Compañía las siguientes actuaciones realizadas en las distintas áreas de ESG:

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:
 - **Programa Impulsando Talento:** con este programa otorgamos becas de formación para el desarrollo profesional en IT. En 2022 en España se celebró la primera edición y se formaron 67 personas.
 - **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.
 - **UDEMY:** incorporamos Udemy como plataforma de capacitación de las DDC de diferentes regiones del mundo. El objetivo es potenciar a nuestros colaboradores a nivel profesional y personal. Esta herramienta virtual ofrece una amplia biblioteca en varios idiomas, cursos en diferentes temáticas y talleres dictados por reconocidos docentes de todo el mundo.
 - **NEORIS HEALTHCHECK:** se trata de una herramienta para dar seguimiento a la salud de nuestros empleados durante la pandemia de la COVID-19. Esta herramienta se usó hasta abril de 2022 y nos permitió hacer un seguimiento de la salud de cada empleado (prevención, contagio, sintomatología, tratamiento y salud psicológica).
 - **TIMEOUT:** este programa recoge las acciones “extralaborales” que organizamos en NEORIS para favorecer la interacción del personal, promover hábitos saludables y prevenir el “burnout”. En este programa se incluyen talleres de nutrición y pensamiento positivo, descuentos en el fisio, la posibilidad de participar en torneos de pádel y carreras populares.
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. Los principales hitos conseguidos han sido los siguientes:
 - Desde 2010 mantenemos la **certificación 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 inteligente, por lo que los consumos de la misma se realizan de manera muy eficiente, siendo el umbral de mejora muy bajo.
- Nuestras oficinas están situadas en un edificio domótico con **certificado BREEAM**.

- 3. Económico / Buen Gobierno:** En NEORIS desarrollamos una serie de acciones que tienen como objetivo llegar a una administración más eficiente y unas políticas laborales más justas, lo que redundará en una mayor competitividad y desempeño financiero.
- Estamos desarrollando un **Nuevo Código de Ética** que verá la luz en 2023 (ver punto 2.1.2).
 - Tenemos contratado el servicio de un **Canal de denuncias** con la empresa NAVEX Global (ver punto 2.1.3).
 - Estamos en la fase inicial de desarrollo de un **III Plan de Igualdad** (ver punto 4.6.2).

1.4.3. 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>3 SALUD Y BIENESTAR</p> 	<p>ODS 3: SALUD Y BIENESTAR. La salud y el bienestar de los empleados es clave para aumentar su motivación y compromiso con la organización.</p>
<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> 	<p>ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD. La formación continua es una medida para motivar a los empleados y aumentar su productividad.</p>
<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> 	<p>ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO. 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>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 	<p>ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO. Las buenas condiciones laborales y el salario digno son una condición imprescindible en todos los niveles de la empresa.</p>
<p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p> 	<p>ODS 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA. 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>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> 	<p>ODS 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES. La diversidad de idiomas, culturas y circunstancias familiares que pueden existir en el lugar de trabajo no puede ser motivo de discriminación.</p>

 <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p>ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES. 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>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES. La reutilización, la reducción y el reciclaje son medidas clave para implementar la economía circular.</p>
 <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA. 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>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS. 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>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p>ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS. 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.

A partir de esta revisión queríamos destacar que nos encontramos en un **mundo cada vez más globalizado** donde las **sociedades dependen más de lo digital** como una forma de conectarse globalmente, reducir riesgos y generar eficiencia. NEORIS tiene la suerte de ser un socio esencial para realizar este viaje hacia el nuevo paradigma del mundo digital. Todo indica que cada vez más sectores e industrias se tendrán que adaptar a la transformación digital y a las nuevas Inteligencias Artificiales (IA) que recientemente han sido desarrolladas (Ej.: ChatGPT).

Según el informe de datos y análisis de Gartner realizado en 2020 se afirma que:

- Para el final de 2024, **el 75% de las empresas pasarán de realizar pruebas piloto a poner en funcionamiento la IA**, impulsando un aumento de 5 veces en las infraestructuras de análisis y datos de transmisión.
- Para 2023, **más del 33% de las grandes organizaciones tendrán analistas** practicando la inteligencia de decisiones, incluido el modelado de decisiones.
- Y para 2023, **las tecnologías gráficas facilitarán la contextualización rápida para la toma de decisiones en un 30%** de las organizaciones a nivel mundial.

En NEORIS ya estamos trabajando y poniendo énfasis en la IA para informar decisiones y automatizar partes de nuestro negocio. Por una parte, la implementación de Machine Learning e IA en una empresa va a suponer una reducción de las personas trabajadoras. Por otro lado, la pandemia marcó y revolucionó la manera en la que trabajamos y ha disparado aún más la demanda de perfiles laborales asociados a los procesos de transformación digital. Los jóvenes que comienzan su desarrollo profesional necesitan acceder a experiencias que faciliten su acceso al mercado laboral. Asimismo, muchos profesionales, especialmente los mayores de 45 años necesitan reinventarse para seguir siendo competitivos en un mercado laboral cada vez más exigente. Del mismo modo,

muchas mujeres que durante 2020 registraron su salida del mercado por las demandas de sus hogares, necesitan reinserirse en el ámbito del trabajo.

Teniendo en cuenta estas circunstancias y teniendo una perspectiva ética en este proceso, es importante que se contemple el Re-Skilling, el Up-Skilling y la reinserción de esos talentos para no generar un perjuicio humano. Debemos ser capaces de adelantarnos, descubrir qué puestos probablemente desaparezcan e incluir a esos empleados en planes de formación para los nuevos puestos del futuro.

Factores externos	
Ámbito legal	<ul style="list-style-type: none"> - Cambios en la normativa mercantil y de contratación con el sector público. - Aparición de normativa "compliance" y de responsabilidad penal corporativa. Directiva Whistleblower. - Nuevos requisitos más restrictivos de la LOPD, RGPD y ciberseguridad. Carta derechos digitales. - Vacíos legislativos en temas de internet: "nubes de almacenamiento", "inteligencia artificial y biometría", "blockchain", RRSS, etc. - Mayores exigencias en regulaciones ambientales (gestión de residuos y huella de carbono). - Legislación nueva en temas de informes de estados no financieros. (IENF) y prácticas de Responsabilidad Social Corporativa. - Nueva legislación en relación con Planes de Igualdad dentro de la Compañía. - Aparición de la normativa de teletrabajo. - Nueva normativa de contratación. Nueva Ley de Empleo. - Próximas normas que regulen la adaptación a las nuevas formas de trabajar. Ej.: teletrabajo.
Ámbito tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación creciente por la Ciberseguridad. - Nuevas oportunidades derivadas de la irrupción de la Inteligencia Artificial. - Uso masivo de soluciones móviles y sociales. - Apuesta en el exterior por el Big Data y Analytics. - Uso de la "nube" para almacenamiento de datos. - "Robotización y digitalización" de las tareas. Digitalización global. - Aparición de nuevas tecnologías que permiten una mayor eficiencia en consumos (LED, IA, etc.) - Aparición de nuevos proyectos tecnológicos asociados a la ecología y sostenibilidad. - Uso de aplicaciones para teletrabajo y gestión documental. - Aceleración de la digitalización tras el COVID. - Aumento de ataques Ransomware (rescate de datos).
Ámbito competitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Demanda de acompañamiento en el proceso de Transformación Digital de los clientes. - Tendencia a presupuestos más ajustados. - Remanencia de la crisis. Empresas con menos recursos. - Nuevas ayudas de Europa para digitalización. - Ciclos tecnológicos cada vez más cortos. - Aumento en la demanda de sistemas de gestión certificables como elemento diferenciador. - Cualquier diferencia medioambiental y de RSC cuenta. - "Fuga de talentos" entre Compañías de los profesionales más cualificados mediante mejores condiciones. (salario emocional y proyectos más atractivos y motivadores).
Ámbito de mercado	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno cambiante. - Sector en alza debido al auge de las nuevas tecnologías. - Excesiva rotación de personal en el sector. - Cambio en el panorama político (para algunos proyectos). - Mercado inestable, con alteraciones importantes en función de las noticias y avance COVID. - Aumento de la oferta en digitalización debido a la tendencia actual a la misma. - Incremento de los costes de contratación derivado de la escasez de perfiles tecnológicos y de la "burbuja" existente en el mercado. - Problemas acumulados en la cadena de suministros y escasez de componentes.
Ámbito cultural / social	<ul style="list-style-type: none"> - Atractivo de culturas de compañías jóvenes o con una mentalidad digital fuerte. - Cambio en la escala de valores de los jóvenes en relación con su puesto de trabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor concienciación de las organizaciones con la Responsabilidad Social y Medioambiente - Persistencia de cultura de "crisis" - precios muy ajustados. - Convivencia en las Compañías de diferentes generaciones con inquietudes distintas. - Aumento de la cultura de ahorro energético. - Aumento de la sensibilización por el planeta. - Aparición del salario emocional como forma de retener el talento. - Adaptación a nuevos perfiles con una demanda de formación diferente. - Cambio en las formas de trabajo - cultura empresarial nueva y estructuras flexibles. - Nuevas tendencias de convivencia tras el COVID. - Instauración y demanda creciente del teletrabajo
Ámbito económico	<ul style="list-style-type: none"> - Cambios de normativa relacionados con la Tesorería. - Ahorros en gastos energéticos. - Cambios en los tipos de interés. - Interrupción de cadenas de suministro y distribución. - Menos liquidez de las empresas para proyectos nuevos. - Incertidumbre económica constante. - Aumento de la inflación. - Aumento de los costes de la energía. - Perspectivas de recesión.
Factores internos	
Valores y cultura	<ul style="list-style-type: none"> - Valores y cultura. Disruptivos. - Comenzando a trabajar como una compañía global. - Realizando esfuerzos por transformar la cultura de la compañía. - Rotación alta de personal que no permite una antigüedad idónea. - Imagen de profesionalidad ante clientes. - Liderazgo reconocido en determinados perfiles. - Implicación a nivel personal en la empresa. - Personal con prácticas ambientales poco extendidas. - Aparición de la cultura de teletrabajo. - Cambios en las relaciones y formas de comunicarse internas. - Valorando la entrada en el capital de un nuevo socio que traerá su visión e impactará en la cultura y dirección de la compañía. - Repercusiones en redes sociales de los comportamientos corporativos. - Búsqueda de agentes de cambio.
Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Perfiles muy polivalentes y falta de tiempo. - Falta de oportunidades de promoción. - Diferentes departamentos trabajan a diferentes ritmos. - Normativa en P.R.L estricta que dificulta la relación con clientes. - Globalización de prácticas en sectores. - Desempeño bajo revisión debido a la nueva situación. Cambio del entorno. - Aparición de nuevas enfermedades asociadas al teletrabajo que pueden afectar al desempeño. - Interés creciente de nuestros clientes por factores de Sostenibilidad, Gobierno y retorno Social. - Cultura de feedback continuo.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de desarrollo de carrera en diferentes itinerarios. - Planes de formación adaptados a nuevas tecnologías y metodologías. - Dificultad en la captación de perfiles acorde a nuestros proyectos. <ul style="list-style-type: none"> - En proceso de globalizar prácticas y sectores. - Dificultad para reclutar talento IT para el Departamento. - Alta capacidad de adaptación y polivalencia en trabajos. - Mejora de aplicaciones corporativas para un mejor desempeño. - Progresivo aumento de lecciones aprendidas.

-
- Plan de carrera lento.
 - Desconocimiento en general de temas de gestión ambiental de la Compañía.
 - Dificultad para gestionar el conocimiento en un escenario de alta rotación.
-

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, destacamos las más importantes:

- **Código de Ética y Conducta Empresarial:** 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 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 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 protección en el puesto de trabajo:** esta política tiene como objetivo obligar a todo el personal de la empresa a respetar y no divulgar a terceras personas o entidades información como datos, documentos, metodologías, claves, etc. confidenciales de la empresa.
- **Política de Responsabilidad Social Corporativa:** el objetivo es construir una empresa sustentable, productiva y plenamente humana incorporando diversas prácticas sustentables que procuran el desarrollo y el cuidado de nuestra comunidad y entorno.
- **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 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.

2.1.2. Código de Ética y Conducta Empresarial

En NEORIS estamos convencidos que el comportamiento ético es un factor clave en nuestro éxito. Por ello, como parte del Grupo CEMEX, la Compañía se acogió al **Código de Ética y Conducta Empresarial** del Grupo (de ahora en adelante “nuestro Código”), hasta el cambio de accionariado a finales de año. Este documento se encuentra inspirado en nuestros valores, y constituye la base para las conductas esperadas de nuestros empleados. Es un documento público a la disposición de todos (<https://www.neoris.com/es/etica-y-normatividad>) y sus lineamientos aplican a:

- Miembros del Consejo de Administración.
- Personal de CEMEX.
- Terceros (Incluye, de manera enunciativa mas no limitativa, clientes, proveedores y contratistas.
- Otros grupos de interés.

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 nuestros líderes desempeñan un papel clave para lograrlo y deben ofrecer transparencia e integridad al:

- Promover un entorno laboral positivo.
- Tener una política de puertas abiertas y fungir como una fuente confiable de orientación.
- Ejemplificar nuestros valores y proteger en contra de instancias de represalias.
- Conocer los recursos disponibles para todos y saber cómo denunciar correctamente.

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.

La Compañía, como consecuencia del cambio de accionariado, **se encuentra trabajando** en un nuevo Código que verá su luz en el año 2023.

2.1.3. Canal de denuncias

La Compañía ha establecido un Canal de Denuncias como medio para hacer preguntas o denunciar comportamiento indebido o sospechas del mismo. 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:** en uso mientras NEORIS pertenecía al Grupo CEMEX. 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 de este enlace: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/67844/index.html>.
- **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) y se puede encontrar en la página web de la Compañía en el siguiente link: <https://www.neoris.com/es/etica-y-normatividad>
- **Contrato para un nuevo canal de denuncias:** a parte de este Canal de comunicación directo, desde que la Compañía ha dejado de pertenecer al grupo CEMEX, se ha contratado el servicio de la empresa NAVEX Global para un **canal de denuncias**. Este contrato se firmó el 31 de octubre de 2022 y en estos momentos se encuentra en fase de implementación esperando que la misma finalice durante el segundo semestre del 2023.

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.

2.1.4. Riesgos identificados

Como se indicó en líneas anteriores NEORIS ha realizado un análisis del contexto y de la estrategia como punto de partida, no solo para la definición de objetivos sino también para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control. Completando este análisis la Compañía lleva a cabo una revisión anual de sus impactos ambientales con el objeto de poder determinar así los riesgos principalmente asociados a la ejecución de las actividades en este ámbito.

Como consecuencia de ello NEORIS dispone de un inventario de riesgos que se encuentra clasificado por procesos, dentro del cual podemos encontrar riesgos asociados a cuestiones de buen gobierno, ambientales o sociales, entre otros relativos a las actividades (estos últimos en menor medida y fundamentalmente los que afectan al personal de la Compañía).

A fecha del presente informe la Compañía ha detectado 52 riesgos dentro de los cuales:

Tipo de riesgo	Nº	%
Riesgos de proceso	27	52%
Riesgos ambientales	6	12%
Riesgos sociales	10	19%
Riesgos de buen gobierno	9	17%

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

Tipo de riesgo	Descripción del riesgo
(E) 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
	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)
(S) Riesgos sociales	Conocimiento desactualizado que influya negativamente en el desarrollo de los proyectos
	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
(G) Riesgos de buen gobierno	Vulneración de datos personales o de terceros (clientes, proveedores, etc.) con consiguiente perjuicio
	Incumplimiento normativa del derecho, competencia, confidencialidad/protección de datos, por desconocimiento del personal
	Riesgos incumplimiento de proveedores
	No disponer de partners sólidos

2.1.5. Evaluación de riesgos y medidas adoptadas

Para realizar la evaluación de riesgos NEORIS ha establecido 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 2022 el número de riesgos significativos ha sido de 7 (incluidos los de proceso), aunque para el 2023 la Compañía va a redefinir la metodología con el objeto de adaptarla a los nuevos requerimientos en materia ESG y hacerla más sensible a la significancia. Dentro de estos encontramos el relacionado con la pérdida de talento o la existencia de menos perfiles que ayuden a cubrir. Este riesgo es común en el sector debido a que la industria del desarrollo de software es altamente competitiva y se encuentra en permanente evolución. Las empresas suelen buscar constantemente talento muy cualificado y especializado y esto puede llevar a que los empleados sean tentados por ofertas de trabajo más atractivas en otras empresas.

Para intentar revertir esta situación, durante el año 2022, se llevaron a cabo varias acciones, entre las que destacan:

- Se ofrece la plataforma UDEMY a los perfiles del área de DDC (Digital Delivery Center).
- Actualización a nivel global del modelo de carrera.

Otras acciones relevantes que se ejecutaron en 2022 y que verán la luz en el 2023 han sido:

- Revisión del Código de Ética y de Conducta de NEORIS.
- Actualización del Mapa de Riesgos de la Compañía.

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 los mismos 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 2022 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, durante el año 2022 la Compañía ha incorporado en su listado aquellos aspectos ambientales más significativos derivados del mismo por parte de los consultores, con el objetivo de evaluarlos durante el año 2023. Serían los siguientes:

- 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 del mismo 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 las mismas en el Informe de Auditoría Interna. La última fue realizada en diciembre de 2022, 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 última auditoría de seguimiento basada en la norma UNE-EN-ISO 14001 se realizó entre el 14 y 15 de diciembre de 2022 con resultados positivos y en la que solo se detectó una no conformidad relacionada con la expiración del plazo de seis meses para gestionar residuos eléctricos y electrónicos que fue cerrada de manera eficaz (ver informe de auditoría disponible de 15 de diciembre con número 2017003439).

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 Responsable de Calidad y Medioambiente 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 un 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 26 comunicaciones realizadas durante el año 2022:

Mes / Día	Comunicación efectuada
26/01	Día mundial de la educación ambiental
28/01	Día mundial de reducción de emisiones de co2
15/02	¿Cómo ahorrar agua en casa?
05/03	Día mundial de la eficiencia energética
22/03	Día mundial del agua
26/03	26 de marzo la hora del planeta/día mundial del clima
17/05	Día mundial del reciclaje
05/06	Día del medioambiente
03/07	Día internacional libre de bolsas de plástico
22/08	Workplace: uso de bolsas
29/08	Workplace: tipos de contenedores de reciclaje
05/09	Eficiencia energética
12/09	10 razones para reciclar
15/09	Semana europea de la movilidad
16/09	Semana europea de la movilidad en Madrid
19/06	Workplace: ¿Cómo ahorrar agua en casa?
26/06	Workplace: reduce + reutiliza + recicla
21/10	Workplace: día mundial del ahorro de energía: tips eficiencia energética
27/10	Reduce el consumo de plásticos: botellas reutilizables: mantenimiento
03/11	Reduce el consumo de plásticos: utiliza botellas reutilizables
10/11	Reduce el consumo de plásticos: usa bolsas reutilizables
17/11	Workplace: los 6 beneficios de reciclar papel
24/11	Workplace: como reciclar la basura en casa
01/12	Workplace: 10 tips para usar menos plástico
08/12	Workplace: ¿Por qué tenemos que reciclar?
15/12	Workplace: recicla y separa tu basura

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:
 - **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.
 - **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 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 2022 ha sido el primer año en calcular la huella de carbono de la Compañía (alcance I y II), con el objeto de diseñar durante el 2023 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
Prevenir	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.
Reducir	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)
Reparar	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 (ver punto 6.3).

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 los mismos. 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 2022 no ha existido ninguna retirada. En el caso de equipos que han de repararse o sustituirse se diferencian dos supuestos:
 - El empleado/a que lo necesita se encuentra en Madrid, por lo que lo debe depositar en las oficinas centrales para la gestión.
 - 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.

Los equipos informáticos pertenecientes a la oficina de Valladolid (cerrada desde octubre de 2022) se han enviado a la central en Madrid, donde en 2023 se gestionará su recogida.

- **Baterías y SAI's:** pertenecientes al CPD que está ubicado físicamente dentro del edificio de la sede central de la Compañía. En el año 2023 se prevé el cambio del mismo a un centro de datos externo, también ubicado en Madrid, por lo que en ese momento se llevará a cabo la retirada de baterías y SAI.
- **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 enero del 2022 se recogieron 40 kilos de cintas y 29 discos duros procedentes en su mayor parte de la oficina de Madrid.
- **Pilas:** su gestión se realiza a través de nuestro proveedor (Lyreco), el cual facilita un contenedor para su almacenaje y retirada. Está prevista la misma para enero del 2023.
- **Tóner:** en las máquinas que usamos para la oficina tenemos contratado el mantenimiento donde se encuentra incluido el consumo de tóner (en Madrid y Valladolid, Murcia usa una máquina de impresión tradicional). En este año 2022 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.
- **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.

Se debe añadir que durante el proceso de on-boarding 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. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

La Compañía se ha visto afectada durante el año 2022 por una serie de cambios que han afectado de manera directa al consumo de recursos, así como al control de los mismos. En este sentido se debe indicar que las oficinas de Madrid están situadas en un edificio empresarial del que hemos reducido el número de plantas de oficina ocupadas. A principios de 2022 dicha ocupación afectaba a las plantas 0 y 3. En junio de 2022, se reforma la mitad de la planta 1 abandonándose la planta 0 en diciembre de 2022, quedando por tanto las oficinas de NEORIS en una mitad de la planta 1 y de la planta 3. Las oficinas de Murcia 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 en las instalaciones, dificultándose así el poder conocer que porcentaje de gasto corresponde a las oficinas de manera exacta. Su cálculo no ha sido tenido en cuenta en este informe (tanto energía como agua) debido a la dificultad de realizar una estimación del consumo, y el añadido de que en esta oficina casi no hay presencia de personal.

Las oficinas de Valladolid han estado operativas hasta finales de octubre de 2022, que es cuando se procedió a su cierre, quedando el personal en régimen de teletrabajo. Hasta entonces, los consumos han sido mínimos ya que el acceso a la oficina fue puntual en previsión de la nueva situación.

Común al uso de todos los recursos, NEORIS realiza también una **labor de sensibilización** en cuanto al consumo de los mismos, 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.

3.8.1. Consumo del agua

Durante el año 2022 el consumo de agua se ha visto alterado debido a la reducción del número de metros cuadrados que se ocupaban, el número de empleados que acudía a las oficinas (decreciente) y las actividades realizadas en las mismas. 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 (de nov 21 a nov 22)
Madrid (oficinas centrales)	668 m3
Valladolid	27 m3
Total consumo	695 m3

3.8.2. Consumo de materias primas

- Consumo de papel:** en cuanto al uso de esta materia prima 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:
 - o Certificados digitales emitidos por la FNMT y para determinadas personas de la Compañía.
 - o Aplicación “DocuSign” como herramienta de firma electrónica corporativa.
 - o 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:
 - o 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.
 - o Las fotocopias realizadas, de las cuales se disponen los siguientes datos:

Ubicación	Fotocopias realizadas en 2022
Madrid (oficinas centrales)	38.436 uds.
Valladolid	3.121 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 2022 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. En 2023 se espera poder ofrecer el mismo.

3.8.3. Consumo directo e indirecto de energía

Consumo de energía

Durante el año 2022 se han realizado los siguientes consumos de energía:

Ubicación	Consumo realizado en 2022
Madrid (oficinas centrales)	202.211,08 kWh
Valladolid	9.409 kWh
Total consumo	211.620,08 kWh

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 2022 había 22 coches, de los cuales 6 poseen tecnología híbrida y 16 son de combustión (diésel y gasolina) siendo el consumo el siguiente:

Tipo de combustible	Litros consumidos en 2022 (l)
EFITEC 95 N (E10)	8,774.71
G95 PREMIUM (E10)	199.36
EFITEC 98 N (E10)	2,079.92
TOTAL (E10)	11,053.99
DIESEL E+10 NEO (B7)	3,637.23
DIESEL E+ NEO (B7)	17,644.89
TOTAL (B7)	21,282.12
TOTAL	32,336.11

El consumo de los vehículos híbridos se encuentra incluido en los datos ofrecidos correspondientes al consumo de energía de la Compañía.

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 y calificación de Muy Bueno, en base a varios 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	Evaluación: MUY BUENO	58,33%

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). Durante el año 2022 además, se ha llevado a cabo la instalación de placas fotovoltaicas en el edificio, 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
Valladolid (hasta su cierre)	100% renovable

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 se han instalado en la planta -1 del parking de 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

NEORIS ha realizado un cálculo de la huella de carbono generada en 2022. Para ello se ha tenido en cuenta solo el alcance I y II, del que se han obtenido los siguientes resultados:

		kg CO ₂	g CH ₄	g N ₂ O	kg CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas	0.00	0.00	0.00	0.00
	Transporte por carretera	76,373.32	2,835.92	2,798.69	77,194.38
	Transporte ferroviario	0.00	0.00	0.00	0.00
	Transporte marítimo	0.00	0.00	0.00	0.00
	Transporte aéreo	0.00	0.00	0.00	0.00
	Funcionamiento de maquinaria	0.00	0.00	0.00	0.00
	Fugitivas – climatización y refrigeración	-	-	-	0.00
	Proceso	0.00	0.00	0.00	0.00
	SUBTOTAL	76,373.32	2,835.92	2,798.69	77,194.38
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS	Electricidad edificios	-	-	-	51.001.41
	Electricidad vehículos	-	-	-	0.00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-	-	0.00

ENERGÍAS (ALCANCE 2)	SUBTOTAL	-	-	-	51.001.41
TOTAL		76,373.32	2,835.92	2,798.69	132,195.8
Emisiones t CO2e/ empleado		0,2059			

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.

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 deberá ser completado por uno más preciso (que incluya alcance III). Esto ayudará a identificar las áreas de mayor impacto y establecer metas para reducir las emisiones.
- **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 los mismos 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 en 2022 de metas de reducción establecidas. Durante el año 2023 se pretende realizar un cálculo de nuestra huella de carbono que incluya el alcance III, desde el cual se fijarán objetivos.

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. Por ello la Compañía ha comenzado a diseñar una serie de actividades en base a este objetivo. En el año 2022 nos hemos sumado al **proyecto “Healthy Cities”** promocionado por Sanitas. Se trata de un proyecto de RSC para impulsar estilos de vida saludables entre los ciudadanos y ayudar a construir ciudades más sostenibles. Por cada persona que cumple el reto, Sanitas dona un árbol a distintos proyectos de regeneración y renaturalización urbana. (ver punto 6.3 para ampliar información). No se han detectado impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

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. Algunas de estas empresas son: Afanias, Btravel, Escid, Genser y Grupo Lince (ver punto 4.6.5).

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, Experience Consultant y Sr. Consultant), **Gerentes** (incluye las subcategorías de Lead, 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 31/12/2022)

Categoría	<30		30-50		>50		Total
	H	M	H	M	H	M	HyM
Juniors	75	21	39	20	-	1	156
Consultores	53	10	222	84	18	5	392
Gerentes	1	0	40	22	6	6	75

Directores	0	0	14	2	2	1	19
TOTAL							642

Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

Categoría	Hombres			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Juniors	11,68%	6,07%	0,00%	3,27%	3,12%	0,16%
Consultores	8,26%	34,58%	2,80%	1,56%	13,08%	0,78%
Gerentes	0,16%	6,23%	0,93%	0,00%	3,43%	0,93%
Directores	0,00%	2,18%	0,31%	0,00%	0,31%	0,16%
Total	20,09%	49,07%	4,05%	4,83%	19,94%	2,02%
		73,21%			26,79%	

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Tipo de contrato	Nº de personas	%
Indefinido	639	99,53%
Indefinido parcial	2	0,31%
Temporal	1	0,16%

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	120,5	308,5	25	30	135,5	12
Indefinido jornada parcial	0,5	0,5	0	0	0,5	0
Temporal jornada completa	2	1	0	0	1,5	0
Total	123	310	25	30	137,5	12

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	142	0,5	3,5	0	146
Consultores	134,7	0	0,2	0	134,8
Gerentes	22,83	0,17	0,17	0	23,17
Directores	4,25	0,25	0	0	4,5

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Tipo despido	<30		30-50		>50		Total H y M
	H	M	H	M	H	M	
Despido							
Juniors	5	-	2	1	-	-	
Consultores	1	-	7	1	2	-	
Gerentes	-	-	1	-	1	1	
Directores	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	6	-	10	2	3	1	22

No supera prueba

Juniors	1	1	1	-	-	-	
Consultores	2	-	5	2	2	-	

Gerentes	-	-	-	-	-	-	
Directores	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	3	1	6	2	2	-	14

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

Categoría	Promedio retribución bruta (F+V) a 31 de diciembre 22 (€)	Promedio de edad a 31 de diciembre de 22	% Variación brecha
Juniors	21.391,94	28,63	9,28%
H	20.818	28,0	
M	22.949	30,3	
Consultores	37.344,24	38,01	-2,73%
H	37.594	38,0	
M	36.595	38,2	
Gerentes	59.734,61	43,92	-5,90%
H	61.003	44,0	
M	57.605	43,8	
Total	36.045	36,37	

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. La Compañía ha realizado la Auditoría Retributiva con fecha del 10 de junio del 2022.

Evolución de las remuneraciones medias desagregadas por sexo y clasificación profesional

Categoría	Promedio retribución bruta (FyV) a 1 de Enero 22 (€)	Promedio retribución bruta (FyV) a 31 de diciembre 22 (€)	Evolución (€)	% Variación
Juniors	21.900,80	21.391,94	-509	-2,32%
H	21.633	20.818	-814	-3,76%
M	22.558	22.949	391	1,74%
Consultores	36.775,11	37.344,24	569	1,55%
H	37.016	37.594	579	1,56%
M	36.182	36.595	413	1,14%
Gerentes	59.063,53	59.734,61	671	1,14%
H	61.225	61.003	-222	-0,36%
M	55.692	57.605	1.913	3,44%

NOTA.: solo las categorías de **Gerentes y Directivos** reciben retribución variable

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

Tipo	Promedio retribución bruta (F+V)	Nº de personas
Directivo	131.045	19
H	122.629	16
M	175.927	3

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 22 (€)(*)	Promedio retribución bruta (F+V) a 31 de diciembre 22 (€)	% Variación
Juniors	13.486,63	21.391,94	159%
Consultores	16.234,91	37.344,24	230%
Gerentes	21.695,24	59.734,61	275%

(*) dato actualizado a la última revisión del Convenio en el año 2019.

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 3.026, lo que en total supone 24.208 horas perdidas (cada jornada es de 8 horas). Por otro lado, comparando el Índice de absentismo de NEORIS (1,29%) con el del sector (1,51%) observamos que la Compañía se encuentra por debajo de la media. A continuación, presentamos una tabla resumen con los datos anteriormente mencionados:

Indicador	Dato
Horas de absentismo	24.208 h
Índice de absentismo NEORIS	1,29 %
Índice de absentismo sector	1,51 %

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 ha desarrollado durante el año 2022 una **política de desconexión laboral** que actualmente se encuentra en la fase de revisión final por parte de la Dirección para su aprobación y firma. 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 2022, se acogieron a estos derechos:

- o Excedencia: 17 empleados de las cuales 11 fueron mujeres y 6 hombres.
- o Cuidado del lactante: 22 empleados de las cuales 11 fueron mujeres y 11 hombres.
- El **Plan de Retribución flexible** 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 septiembre de 2023. A los empleados se les facilita una **Guía de Usuario** con toda la información de dicho Plan. Los servicios que se pueden solicitar son los siguientes:
 - o **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.
 - o **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.
- **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. En 2022 la cantidad total de dinero destinado a esta ayuda ha sido de 9.071,66€.

A 31 de diciembre de 2022 había 249 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
Tarjeta Transporte Pass	25
Guardería Pass	13
Seguro Médico para familiares	26
Tarjeta Restaurante Pass	210
Formación	9

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 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 Actividades Preventivas **realizada** durante el mes de mayo de 2022 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:

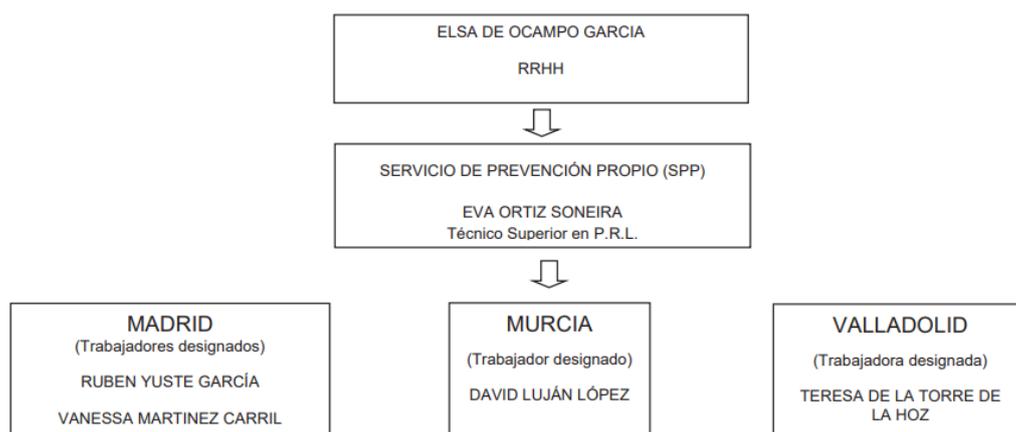
- Country Manager, es el responsable del cumplimiento y seguimiento de los objetivos establecidos en materia de seguridad y salud y es el responsable de dar a conocer la Política de Prevención de Riesgos Laborales a todas las personas trabajadoras de la empresa.
- En un nivel jerárquico inferior encontramos 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.

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 gestiona 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 31/12/2022:



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 2022 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	Nº
Accidentes de trabajo en la Compañía en 2022	0
Enfermedades profesionales en la Compañía en 2022	0

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

Indicador	Ene /Dic 2022 NEORIS	Ministerio de Trabajo y Economía Social (*)
Índice de incidencia accidentes en jornada	0,0	101,3
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	2,5
Índice de gravedad accidentes en jornada	0,00	0,08
Duración media accidentes en jornada	0,0	35,1
Índice de incidencia enfermedades profesionales	0,0	6,1

(*) datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en referencia al 2021.

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 2022 los valores que se han promovido son:

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

4.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Desde NEORIS nos complace informar que todos nuestros empleados (100%), sin excepción, se encuentran cubiertos por el XVII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. 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.

- **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. (Ver formación externa acerca de Brain Gym para ampliar más información)
- **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 2022 se registraron 4.315 entradas. A continuación, presentamos una breve lista con algunos de los cursos de la plataforma para mostrar la variedad que existe:
 - 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 2022, las horas de formación con esta plataforma escalan a 6.095 h y 56 min. A continuación, especificamos una muestra de los cursos existentes en la plataforma:
 - 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
- **Learnlight:** Se trata de una plataforma para aprender idiomas. Uno de los servicios que ofrece esta plataforma son clases telefónicas con un tutor. En 2022 las horas de formación con esta plataforma han sido de 729h.
- **Formaciones externas:** la compañía también dispone oferta de formación externa para sus empleados. En total de horas de formación externa en 2022 ha sido de 209,25h. Este año 2022 se han realizado las siguientes formaciones externas:
 - o **Asociación Española de Directivos:** máster de un empleado por un importe total de 10.750 euros.
 - o **Auditor interno sobre los sistemas de gestión integrados según ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015:** formación realizada por un empleado de la Compañía de la categoría “consultor especializado”. El total de horas de formación es de 21h y ha sido contratado la empresa TÜV Rheinland.
 - o **Brain Gym:** formación realizada por 35 empleados con una duración de 5,15h/persona (un total de 180,25h). Se trata de tres talleres donde se trabajan los siguientes contenidos:
 - **La conversación de evaluación y “feedback” como proceso de evolución continua:** analizar como impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores.
 - **La comunicación de una decisión difícil e impopular:** analizar como comunicar una decisión difícil y conjugarlo con el compromiso y la motivación del colaborador.
 - **La entrevista para corregir comportamientos y la asertividad:** saber cómo corregir y reconducir comportamientos cuando se producen desviaciones y como dar un feedback delicado o negativo en situaciones difíciles.
 - o **Norma ISO 9001:2015. Estructura y requisitos:** formación realizada por un empleado de la compañía de la categoría “consultor especializado”. El total de horas de formación es de 8h y ha sido contratado a la empresa TÜV Rheinland.
- **Bootcamp de Data Analytics:** 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 2022 participaron 19 personas de los cuales 14 se quedaron en la Compañía.

Itinerario de formación	Número de participantes*	Horas de formación correspondientes al itinerario	Horas totales
Data Engineer DATIO	3	146 h	438 h
Data Engineer Microsoft	3	146 h	438 h
Data Engineer Google	3	146 h	438 h
Analytics	4	180 h	720 h
Data Engineer Informática	6	176 h	1.056 h
Data Engineer Modern Data Bases	3	136 h	408 h
Total			3.498h

(*) El número de participantes en cada curso difiere del número total de participantes (19) debido a que tres de ellos han cursado 2 itinerarios.

Resumen tipo de formación ofrecida	Unidad
Global Campus*	4.315 entradas
On-boarding (PRL + Igualdad)	1.328 h
Udemy Business	6.095,94 h
Learnlight	729 h
Auditor interno ISO 14001	21h
Brain Gym	180,25 h
Bootcamp de Data Analytics	3.498 h
ISO 9001:2015	8 h
Total	11.860,2 h

(*) 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.

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
Trainee (*)	3751,4
Analyst	2.815,6
Assistant	5,5
Consultant	1.961,8
Experienced Consultant	1.768,2
Senior Consultant	1.166
Leader	180,3
Manager	140,9
Senior Manager	33,8
Associate Director	32
Director	4,7
Total	11.860,2

(*) 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. El nuevo Código de Ética que la Compañía está desarrollando como parte del proceso de desvinculación del Grupo CEMEX, va a poner en mayor valor medidas concretas para garantizar la promoción de la conciliación y la igualdad.

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

- **Formación inicial** a todo el personal que se incorpora sobre el II Plan de Igualdad implantado en la empresa. En total han recibido esta formación 235 empleados.
- **Curso de “Sensibilización en igualdad de oportunidades” del Ministerio de Igualdad** para el personal. En 2022, 14 empleados han realizado el curso. Es un programa organizado por el instituto de las Mujeres y cofinanciado por el Fondo Social Europeo de una duración de 30 horas. Los contenidos del curso son los siguientes:
 - o Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - o Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales.
 - o Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país.
 - o Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en nuestro país.
 - o Comunicación: introducción a la comunicación no sexista.
 - o Violencia de género.
- **Campañas de sensibilización a través de los canales de comunicación de la empresa** (Workplace, correo corporativo, NIC): estas campañas tienen como objetivo concienciar sobre igualdad a nuestros empleados. A lo largo del año 2022 se han realizado diversas campañas como “Alza tu voz” “Mes de la igualdad”, “Mes del orgullo”, etc. A continuación, especificamos cuales han sido:

Enero

24 de enero – Día Internacional de la educación

Febrero

11 de febrero - Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia

Marzo

1 de marzo - Día de la cero discriminación

Alza tu voz: manual contra la violencia domestica

Alza tu voz: recomendación serie sobre: Madam CJ Walker

Alza tu voz: mujeres relevantes: dra. Sue Ann Costa Clemens

Alza tu voz: recomendación de película

Mes de la igualdad 8 de marzo - Día internacional de la mujer (varias comunicaciones)

Alza tu voz: mujeres relevantes: Cristina Junqueira

Alza tu voz: mujeres relevantes: Luiza Helena Trajano

Alza tu voz: mujeres relevantes: Nise Magalhaes Da Silveira

Alza tu voz: ¿cuál es tu mirada sobre el empoderamiento femenino?

Alza tu voz: mujeres relevantes: Rihana

Alza tu voz: ¿cómo ha evolucionado el papel de las mujeres en el sector ti?

Alza tu voz: mujeres relevantes: Karina Bortoni Dias

Alza tu voz: conoce a Ada Lovelace
Alza tu voz: mujeres relevantes: Marie Curie
Alza tu voz: mujeres relevantes: Lucia Chen
Alza tu voz: mujeres relevantes: Alexia Putellas
Abril
5, 6,7,8, 11 de abril, Workplace: experiencia_neoris #familianeoris #soypartedeestahistoria
12 de abril, Workplace: #nuestrosvaloresneoris: diversidad e inclusión
28 de abril - Día internacional de las niñas en las TIC
Junio
Mes del orgullo: por una cultura de inclusión diversidad, respeto y equidad
13 de junio - Día del orgullo
23 de junio - Día internacional de la mujer en la ingeniería
28 de junio PRL: charla online: inclusión en la empresa
Julio
22 de julio: diversidad
Agosto
4 de agosto: taller sobre bienestar de la mujer y detección temprana del cáncer de mama
24 de agosto: Workplace proceso de implantación de un plan de igualdad
31 de agosto, Workplace: igualdad/equidad
Septiembre
24 de septiembre -Día internacional de investigación contra el cáncer
Octubre
19 de octubre: Día internacional contra el cáncer de mama
Noviembre
25 de noviembre, Workplace igualdad ¿cómo fomentarla?
Diciembre
2 de diciembre, Workplace igualdad de oportunidades
9 de diciembre, Workplace diagnostico igualdad
16 de diciembre, Workplace beneficios de una cultura basada en la igualdad

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 que se desarrolló en 2019 y finaliza en 2023. 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.

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"> - Generar información sobre las buenas prácticas que se llevan a cabo en el seno de nuestra organización y publicarlas a través de los diferentes canales de comunicación de la organización. Cursos, Global Campus, campañas, etc. de sensibilización de igualdad para la plantilla. - 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.
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"> - Gestionar acciones formativas (internas/externas) a dicho personal en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como material de sensibilización e información.
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"> - Analizar periódicamente correos internos y newsletters para detectar posibles errores en el uso del lenguaje no sexista.
Garantizar un procedimiento interno de promoción igualitario	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener actualizado el procedimiento de Promoción Interno. - Formación / información del personal nuevo de los departamentos implicados en el proceso del procedimiento y herramientas utilizadas. - Mantenimiento actualizado de la información relacionada accesible al personal de la empresa para mantener transparencia en el procedimiento. - Revisión periódica de la aplicación del procedimiento desde la perspectiva correcta para detectar posibles desviaciones y establecer las correcciones pertinentes.
Garantizar que el personal está formado/informado en las medidas de conciliación que ofrece la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - E-mails, newsletters, etc. que facilite la difusión de las medidas de conciliación que la empresa oferta. - Continuar con la política de puertas abiertas de HC ante cualquier duda que se pueda plantear.
Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> - 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). - 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.
NEORIS te cuida: NEORIS Seguridad Vial, NEORIS Salud y NEORIS Salud y Desafío	<ul style="list-style-type: none"> - Plataformas corporativas informativas Información a través de los canales de comunicación de la empresa. - Talleres de Nutrición, Deportivos y de Salud. Organización de actividades deportivas: NEORunners, Torneo de Pádel, participación en carreras populares, etc. - Organización de actividades sociales: Fiesta de Navidad, Family Day, Día del Niño - Recogida de Alimentos y Juguetes - Campañas de sensibilización de hábitos saludables

Sensibilización de la plantilla en temas de discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Subcontrataciones - Contrataciones directas - Subcontratación de servicios (GrupoLince, GrupoNorte, Fundación Randstad etc.).
Wellcome	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de incorporación y acogimiento. - Formación Wellcome.

Queremos destacar también que en la Compañía se está trabajando en un **III Plan de Igualdad** (en fase inicial) con motivo de actualizar el actual plan a las necesidades contemporáneas de la empresa.

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
- **NEORIS Spain salud laboral:** saludlaboral.spain@neoris.com
- **Buzón NIC** de comunicaciones de incidencias del Código de Ética.

Durante el año 2022 **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 2022, son 7 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	Nº
Personas con discapacidad trabajando en la Compañía en 2022	7

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 2022 suscribió contratos con compañías como Afanias, Grupo Lince, BTravel, Genser y Escid, S.L.

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 **CEE 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.
- De la misma manera, en 2021 se ha firmado 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.
- 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 del mismo, 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. APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA

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 este 2022 ha implantado la **herramienta Risk Rate** que nos permite hacer una due diligence y screening de todos los proveedores con los que trabajamos. 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. PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Como parte del Grupo CEMEX, en NEORIS contábamos hasta octubre de 2022 con el soporte del área de Compliance de todo el Grupo CEMEX en dependencia de su Compliance Officer. Dada la especialidad de NEORIS dentro de dicho grupo y su dimensión, se consideró oportuno que existiera un **Comité de Ética** dentro de la Compañía, que en todo momento seguía las directrices del área de Compliance de CEMEX.

La función de este Comité es salvaguardar y vigilar el cumplimiento de la organización con los lineamientos establecidos por el Código de Ética y los valores organizacionales; la atención investigación y resolución de los casos elevados; y emitir formaciones, capacitaciones, y concienciación. Está formado por 5 personas de la parte Corporativa, El Comité no tiene escritas unas reglas de funcionamiento específicas, sino que se reúne según exista la necesidad (por ejemplo, si surge alguna denuncia a través del canal, alguien les eleva algo, o si su Presidente que es el Chief Human Capital Officer, lo estima oportuno).

Del mismo modo, en NEORIS como parte del grupo CEMEX existía un **canal de denuncias** a través del cual cualquier persona podía presentar una denuncia por violación de derechos humanos. La dirección para acceder a él es la siguiente: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/67844/index.html>. A finales de 2022, en motivo de nuestra desvinculación a CEMEX, la Compañía ha puesto a disposición un canal de comunicación directa que se puede encontrar en nuestra página web <https://www.neoris.com/es/etica-y-normatividad>. Adicionalmente, se ha contratado un servicio de un nuevo canal de denuncias a la empresa NAVEX Global, el cual aún está en fase de implementación.

Además, como se ha explicado en el punto anterior nuestros **contratos con proveedores incluyen cláusulas de cumplimiento normativo** para asegurar que, en caso de incumplimiento, tenemos reservado el derecho de terminar la relación contractual con ellos.

5.3. DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Durante el ejercicio 2022, no se ha producido ninguna denuncia relacionada con una violación a los Derechos Humanos.

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

6.1. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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. En el nuevo Código de Ética en el que está trabajando la compañía se establece que la sola apariencia de que se haya cometido un acto de corrupción puede ser sancionado. 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. También el **Grupo CEMEX tiene sus propias políticas anticorrupción** y eran aplicables para NEORIS en 2022.

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 NEORIS 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** desarrollada y pendiente de aprobación 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 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 las carreras en las que parte de nuestro personal ha participado este 2022:

- **XIII Carrera y Marcha Popular del Corazón:** tuvo lugar el 1 de octubre y participaron 15 empleados. Organizada por la Sociedad Española de Cardiología y la Fundación Española del Corazón, su fin es la sensibilización sobre la importancia del deporte para la prevención de las enfermedades cardiovasculares.
- **XI Edición de Valladolid En Marcha:** tuvo lugar el 6 de noviembre y cuya recaudación estaba destinada a la financiación de proyectos de investigación oncológica pero no hubo ningún empleado interesado.

Además de estas carreras, NEORIS se ha sumado al **proyecto “Healthy Cities”** promocionado por Sanitas. Consiste en un reto de actividad física en el que muchas empresas compiten cada año, más concretamente se trata caminar 6.000 pasos cada día (desde el 1 de mayo hasta el 30 de junio) y dejar el coche en casa un día a la semana. Se trata de un proyecto de RSC para impulsar estilos de vida saludables entre los ciudadanos y ayudar a construir ciudades más sostenibles. Por cada persona que cumple el reto Sanitas donará un árbol a distintos proyectos de regeneración y renaturalización urbana. Los empleados registrados en este reto fueron 13, de ellos solo 6 consiguieron superar el reto. En total participaron 11.000 participantes de 200 empresas, por tanto, en total se donaron 11.000 árboles repartidos entre el Bosque Metropolitano de Madrid, el Parque del Garraf y Cortés de Pallás, el Bosque de los Zaragozanos y la Plantación en la región de Kédougou (Senegal).

También NEORIS ha hecho aportaciones a las siguientes fundaciones y asociaciones:

- **Fundación Randstad:** el 5 de julio de 2022 NEORIS donó la cantidad de 3.022,48 euros.
- **Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE):** cuota anual de 24.200 euros.

Por último, en NEORIS tenemos un claro compromiso con aquellas personas y familias que, por distintos motivos, están en riesgo de exclusión social. Estas son algunas de las organizaciones con las que colaboramos en España con distintas iniciativas.

- **Fundación Mapfre:** esta colaboración consiste en que nos facilitan información y material de sensibilización en materia de hábitos saludables y nuestro personal accede a su plataforma Saludable para promover dichos hábitos. Organizamos con ellos talleres para nuestro personal (nutrición, salud, psicosocial, etc.), nos facilitan infografía y material visual para difundirlo y la página (app) con contenido de nutrición, alimentación, psicosocial, buenas prácticas viales, entrenamientos deportivos, etc.
- **Grupo SIFU:** con este centro especial de empleo colaboramos comprándoles las mascarillas higiénicas. La colaboración empezó en la pandemia y acabó en marzo de 2022.

Año 2020	537,24€	Año 2021	2.970,84€	Año 2022	217,80€
-----------------	---------	-----------------	-----------	-----------------	---------

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 retener a los mejores talentos del mercado. Entre las distintas iniciativas, destaca:

- 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 reinserirse en el mercado laboral. Este 2022 ha tenido lugar la primera edición del programa donde se han formado 98 personas y en 2023 se lanzará la segunda donde se prevé formar a más de 100 personas. Gracias a esto, NEORIS se ha conseguido posicionar en el Ranking de Actualidad Económica entre las 100 Mejores Empresas para Trabajar en España. De hecho, tenemos previsto contratar en 2023 a más de 400 talentos.
- La **campaña 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.

7.1.2. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales

Durante todo el año, NEORIS lleva a cabo diferentes acciones de comunicación, con el objetivo de mantener a la sociedad informada de todo lo que ocurre en la compañía, ya sea mediante notas de prensa, artículos de opinión, entrevistas, presencia en eventos y participación en foros, entre otras.

Anualmente, NEORIS realiza un encuentro 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 CEOE y CIONET. La Compañía está preparando su adhesión a la Asociación Española de Marketing, esta adhesión se hará efectiva en 2023.

En cuanto a centros educativos, NEORIS pone su foco en la integración de los jóvenes talentos en el mercado laboral. 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.

Desde el punto de vista gubernamental, NEORIS trabaja con clientes del sector público como Madrid Digital, organización responsable de la Administración Digital de la Comunidad de Madrid, Ministerio de Sanidad o Ministerio de Justicia, entre otros, con el objetivo de impulsar la transformación digital de la administración a través de diferentes servicios, productos y plataformas que ayuden a los ciudadanos, administraciones y empresas a resolver sus necesidades de forma fácil, segura y efectiva.

7.1.3. Las acciones de asociación o patrocinio

Con el fin de dar a conocer su porfolio de productos y servicios y establecer relaciones con sus distintos grupos de interés, NEORIS participa como 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 DIATIC Murcia, mostrando su compromiso por la innovación de aquellas comunidades en las que tiene presencia.
- Eventos de relacionamiento y networking como CIONET, la comunidad más grande de líderes de la digitalización en España y Latinoamérica.
- Asociaciones sectoriales tecnológicas como AMETIC, la Asociación representante del sector de la industria digital en España.
- Eventos de marca empleadora y atracción de talento, como los encuentros que NEORIS ha realizado en distintos centros educativos de España para la captación de talento.

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 las mismas

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, 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 2022 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 las mismas

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 2022 **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 2022 de la compañía Neoris España S.L.U. arroja un pago por impuesto estimado de 592.085 euros. Las principales variables de los estados financieros de 2022 se recogen en la siguiente tabla:

Concepto	€K
----------	----

Ventas	46.217
Aprovisionamientos	4.000
Personal	34.423
Otros gastos de explotación	2.998
EBITDA	6.020
Subvenciones recibidas	1.059
Beneficio Antes de Impuestos	6.106
Impuesto sobre beneficios	1.505
Beneficio Neto	7.611
Patrimonio neto	20.307
Inmovilizado	13.625
Tesorería	5.800

7.4.2. Subvenciones públicas recibidas

Durante el año 2022 Neoris España SLU recibió bonificaciones por los siguientes conceptos:

- Subvención en seguridad social por personal investigador por valor de 1.056.826,45 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 1.872 euros gestionada a través de la Fundación Estatal para la formación en el empleo.

Concepto	€K
Subvención en seguridad social por personal investigador	1.056.826,45
Subvención por formación	1.872

TABLA DE CORRESPONDENCIAS

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	Hojas	Disponible	Contenidos GRI de referencia
Descripción del modelo de negocio del grupo (breve)			
Entorno empresarial	3-5	Disponible	Contenido 2 - 1, Contenido 2 – 6, Contenido 2 -29
Organización y estructura	5-6	Disponible	Contenido 2 - 1, Contenido 2 - 9
Mercados en los que opera	6	Disponible	Contenido 2 - 1, Contenido 2 - 6
Objetivos y estrategias - (incluir grupos de interés identificados)	7-10	Disponible	Contenido 2 – 22, Contenido 2 - 23
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	10-13	Disponible	Contenido 2 – 6, Contenido 2 - 13
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones			
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	Contenido 2 - 25
Medidas que se han adoptado	Cada Cap.	Disponible	

Resultados de esas políticas

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	200-300-400
--	-----------	------------	-------------

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	205 413, 407 408, 409
Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	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	Contenido 2 -23, Contenido 2 -24

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	16-17	Disponible	201, 308
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	17	Disponible	
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	17-19	Disponible	
La aplicación del principio de precaución	19	Disponible	
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	19	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.	19-20	Disponible	305
--	-------	------------	-----

Economía circular y prevención y gestión de residuos:

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	20-21	Disponible	301, 306
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	22	Disponible	301, 303, 302
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	23	Disponible	
Consumo, directo e indirecto, de energía	23-24	Disponible	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	24	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	25	Disponible	305, 201
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	25-26	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	26	Disponible	

Protección de la biodiversidad:

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	26	Disponible	304, 306
---	----	------------	----------

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	26	Disponible	
---	----	------------	--

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	27	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18, 405
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	27	Disponible	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	28	Disponible	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	28	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18,
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	28-29	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18
Brecha salarial	28	Disponible	405
La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	29	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18
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	29	Disponible	Contenido 2 -18
Implantación de políticas de desconexión laboral	30	Disponible	403
Empleados con discapacidad	41	Disponible	405

Organización del trabajo:

Organización del tiempo de trabajo	29-30	Disponible	403
Número de horas de absentismo	30	Disponible	403
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	31-32	Disponible	401

Salud y seguridad:

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	32-33	Disponible	403
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	33-34	Disponible	403
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	33-34	Disponible	403

Relaciones sociales:

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	34	Disponible	407
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	35	Disponible	Contenido 2 - 30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	-	No se dispone de información	Contenido 2 – 30, 403

Formación:

Las políticas implementadas en el campo de la formación	35-37	Disponible	404
Total de horas de formación por categorías profesionales	37	Disponible	404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	27, 41-42	Disponible	403

Igualdad:

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	37-39	Disponible	405
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	39-40	Disponible	405
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	40-41	Disponible	405
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	41-42	Disponible	405
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	42	Disponible	405

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos:

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	42	Disponible	Contenido 2 - 23, 410, 412
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	43	Disponible	412
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	43	Disponible	Contenido 2 – 25, Contenido 2 – 26, 406
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	43	Disponible	407, 406 409, 408

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

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	43-44	Disponible	Contenido 2 – 27, 205
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	44	Disponible	205
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	44	Disponible	Contenido 2 – 28

V. Información sobre la sociedad:

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	45	Disponible	203, 413
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	45	Disponible	203, 411, 413
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	45	Disponible	Contenido 2 – 28, 413
Las acciones de asociación o patrocinio	45-46	Disponible	Contenido 2 – 28

Subcontratación y proveedores:

La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	46	Disponible	308, 414
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	46	Disponible	414
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	46	Disponible	414

Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	47	Disponible	416
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	47	Disponible	416

Información fiscal:

Los beneficios obtenidos país por país	47	Disponible	201
Los impuestos sobre beneficios pagados	47	Disponible	201
Las subvenciones públicas recibidas	48	Disponible	201

NEORIS