

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L.
y Sociedades dependientes

Informe de verificación independiente del
Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. y Sociedades dependientes
Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado

A los socios de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante Grupo ATMIRA) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo ATMIRA.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo ATMIRA, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra Firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. y Sociedades dependientes
Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de del Grupo ATMIRA para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo ATMIRA y descrito en el apartado 1, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Barcelona, a 15 de junio de 2021
ACTIVA Auditoria & Consultoria, S.L.P.

Emili Coll i Collet
Socio

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

ACTIVA AUDITORIA &
CONSULTORIA, SLP

2021 Núm. 20/21/11717

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Informe sobre treballs diferents
a l'auditoria de comptes

**Estado de Información No
Financiera de ATMIRA ESPACIO
DE CONSULTORÍA, S.L. (y
sociedades dependientes)
correspondiente al ejercicio 2020**



ACTIVA

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta
08011 Barcelona



atmira

1. Bases para la formulación del estado de
información no financiera



1. Bases para la formulación del estado de información no financiera

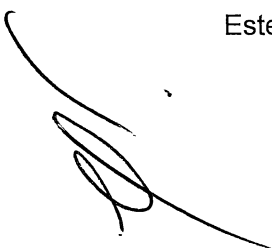
El presente estado de información no financiera se ha elaborado siguiendo lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En su elaboración, también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la *Global Reporting Initiative* (GRI) según la opción **esencial**.

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA, S.L. y Sociedades dependientes (en adelante, **ATMIRA**) cuenta con diferentes sistemas para el diálogo con sus grupos de interés, que son fuente de análisis para definir los contenidos relevantes a incluir en el reporte. Los resultados de esta comunicación permiten mantener activos los mecanismos para identificar necesidades, así como los aspectos de mayor relevancia a incluir en el presente Informe, además del seguimiento de los compromisos y cumplimiento de los retos que se plantean cada ejercicio.

La definición de los contenidos del presente documento parte de los aspectos más relevantes para la actividad de ATMIRA y sus principales grupos de interés, en base al Análisis de Materialidad realizado. Mediante el presente estado de información no financiera se informa sobre las cuestiones ambientales, sociales y de derechos humanos más relevantes en la ejecución de su actividad para, así, mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

Este informe se considerará parte integrante del **informe de gestión consolidado**.



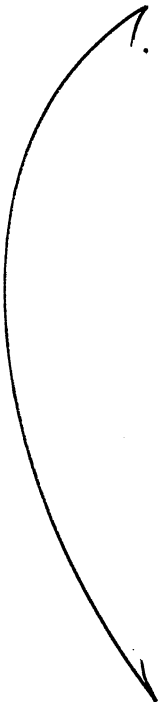
ACTIVA

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta
08011 Barcelona

atmira

2. Políticas de ATMIRA

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a horizontal line.

2. Políticas de ATMIRA

Todos los valores de ATMIRA se plasman en el Código Ético y de Conducta, en el cual se establecen las pautas de conducta que deben seguir todos los miembros de la organización.

Para garantizar la confidencialidad e integridad de los datos y de la información de que dispone ATMIRA, así como de los sistemas que la procesan, se adoptó la ISO/IEC 27001:2013 para Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información para todas las sedes e instalaciones, la cual permite a cualquier organización evaluar los riesgos y aplicar controles necesarios para mitigar o eliminar estos riesgos.

Asimismo, ATMIRA ha implantado de un Plan de Igualdad para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como para que no se produzcan conductas o situaciones de acoso en el entorno laboral (y, en caso de producirse, actuar para erradicarlas). El propio Plan de Igualdad dispone de un Protocolo de actuación en casos de acoso destinado a la prevención de este tipo de conductas entre el personal empleado.

Respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, ATMIRA cuenta con un sistema de Prevención de Riesgos Laborales como mecanismo de protección de la vida, la integridad y la salud de los trabajadores y colaboradores. Mediante este sistema, se procura mejorar las condiciones de trabajo para aumentar el nivel de protección de la seguridad de los trabajadores a través de la eliminación, minimización o reducción de los riesgos potenciales o mediante el control y la planificación de los mismos.

A fin de analizar todos los riesgos de carácter penal que tiene la organización por razón de su actividad, se dispone de un Manual de Prevención de Delitos (Compliance Penal), en el cual se establecen las medidas necesarias para evitar la materialización de determinadas conductas que podrían implicar penalmente a ATMIRA. De manera paralela en la implantación del Manual de Prevención de Delitos, se dispondrá de un Comité de Cumplimiento, para la implantación, supervisión y actualización de todo el Sistema de Gestión de Compliance Penal.

Por último, ATMIRA dispone de una política interna reguladora del derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores, cuya finalidad es potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, garantizando así el respeto al tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar de los trabajadores.



ACTIVA

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta

08011 Barcelona

Ámbitos	Políticas	Descripción
Corrupción y soborno, seguridad en el lugar de trabajo, confidencialidad y secreto profesional, protección de datos, entre otros.	Código Ético y de Conducta	Recopilación de valores, principios y normas de conducta que deben respetar los profesionales de ATMIRA en su labor diaria. El mismo es de obligado cumplimiento para todos los profesionales de la organización, los cuales han de velar por su aplicación y cumplimiento.
Igualdad de oportunidades	Plan de Igualdad	Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
Gestión de riesgos	Manual de Prevención de Delitos (Compliance Penal)	Modelo de Organización y Gestión para prevenir y, en su caso, actuar ante determinados tipos delictivos, los cuales pueden producirse como consecuencia de la actividad que desarrolla ATMIRA.
Seguridad en la información	Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información	Sistema de gestión destinado a minimizar los riesgos y a asegurar que se identifican y valoran los procesos de negocio, considerando el impacto que tienen para la organización, y adoptando los controles y procedimientos más eficaces de acuerdo con la estrategia corporativa.
Seguridad y Salud laboral	Sistema de Prevención de Riesgos laborales	Conjunto de medidas tendentes a mejorar la seguridad laboral y a preservar la salud de los trabajadores de la organización.

atmira

3. Modelo de negocio

ZACTIVA

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta
08011 Barcelona

3. Modelo de negocio

3.1. Ámbito de actividad

La actividad de ATMIRA abarca el ejercicio y desarrollo de actividades de consultoría y desarrollo de proyectos informáticos, creación y comercialización de productos propios y de terceros, y los servicios necesarios para su implementación, puesta en marcha y mantenimiento.

ATMIRA está formada por las siguientes sociedades:

- ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L.: es la matriz y tiene su domicilio social en la Calle Santiago de Compostela nº94, Madrid. Constituye su objeto social el ejercicio y desarrollo de proyectos informáticos, la creación y comercialización de productos propios y de terceros, y los servicios necesarios para su implementación, puesta en marcha y funcionamiento.
- MEJORA CONOCIMIENTO Y TECNOLOGÍA, S.L.: con domicilio en Barcelona, su objeto social consiste en el ejercicio y desarrollo de actividades de consultoría, planificación de sistemas de información, dirección y desarrollo de proyectos informáticos y/o comunicación, así como la creación de productos propios y la comercialización de estos y/o terceros, y servicios en dichos ámbitos.
- ATMIRA CUSTOMER ENGAGEMENT, S.L.: con domicilio en Madrid, su objeto social se refiere a la consultoría, proyección de integración y desarrollo de soluciones de software en el ámbito de la experiencia cliente y transformación digital.

- *Plan de Negocio*



En el Plan de Negocio del año 2020, se establece cuatro ejes principales de actuación, a fin de ofrecer el mejor servicio a los clientes:

1. Open Cloud.
2. Business Agility.
3. Data Driven Growth.
4. Customer Centricity.

3.2. Valores

La misión de ATMIRA es acompañar sus clientes en sus proyectos de transformación. Para conseguir este fin, ATMIRA pone a su disposición

conocimientos en procesos de transformación, tecnología y metodología, que ayudan a la reducción de los costes, aumentan la eficiencia y mejoran la gestión de riesgos, así como en la innovación del modelo operativo.

Los siguientes valores constituyen la cultura de ATMIRA, dando forma a la personalidad de la organización y definiendo a sus trabajadores:

- **Accesibilidad y transparencia:** Ofrecer accesibilidad y transparencia a las entidades, a través de una organización flexible, permite que ATMIRA pueda ayudar a dinamizar las necesidades de evolución continua de los clientes. Esta capacidad de anticipación, proactividad, innovación y visión de futuro es lo que hace posible ofrecer una alta especialización en el mercado.
- **Creación de valor para las entidades:** Mejorar la productividad y la rentabilidad del negocio de una entidad, diseñando y construyendo sistemas de información eficientes basados en la experiencia y conocimiento en diferentes tecnologías, prácticas, métodos y herramientas.
- **Independencia y colaboración:** Garantizar la independencia como empresa y el espíritu profesional que permite desarrollar con éxito la actividad, siempre orientada a resultados y a la rentabilidad, mediante el diseño de soluciones de manera proactiva que den respuestas a las necesidades emergentes de los clientes.

3.3. Principales factores de riesgo asociados a la actividad

La actividad de ATMIRA y, por tanto, sus operaciones y resultados, están sujetas a los riesgos del entorno en el que se desarrollan y especialmente a factores externos como la situación macroeconómica, los cambios normativos y la estrategia de la competencia.

- *Exposición al riesgo de crédito*

El riesgo de crédito es aquel riesgo de incurrir en pérdidas por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de pago por parte de un deudor o por las variaciones en la prima de riesgo ligadas a la solvencia financiera de éste.

En la actividad financiera de ATMIRA existe una política de control y seguimiento del riesgo de crédito consistente en la valoración y control del nivel de riesgo actual y futuro. Sin embargo, ATMIRA no tiene concentraciones significativas de riesgo de crédito debido a una cartera de clientes muy atomizada y a que los clientes e instituciones en las que se producen colocaciones de tesorería son entidades de elevada solvencia.

El riesgo de crédito, por tanto, es atribuible principalmente a las deudas a cobrar por operaciones comerciales.

No obstante, para evitar un riesgo significativo, ATMIRA tiene contratado un seguro de crédito que permite reducir el riesgo de crédito comercial.

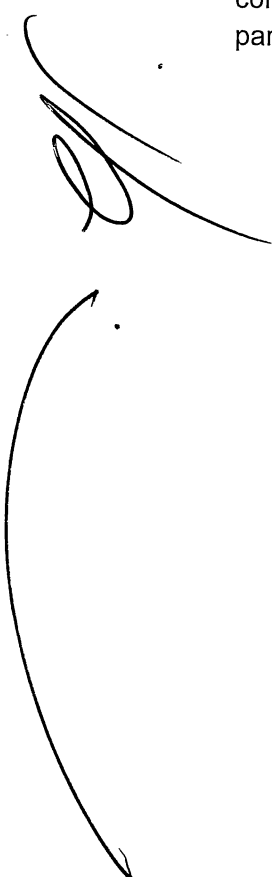
- *Exposición al riesgo de liquidez*

El riesgo de liquidez consiste en la posibilidad de que no se pueda desinvertir en un instrumento financiero con la suficiente rapidez y sin incurrir en costes adicionales significativos o al riesgo asociado de no disponer de liquidez en el momento en que se ha de hacer frente a las obligaciones de pago.

La organización gestiona la liquidez de manera que siempre pueda hacer frente a sus compromisos puntualmente. Este objetivo se consigue con una gestión activa y prudente (seguimiento de la estructura de balance, plazos de vencimiento...) adoptando una estrategia que conceda estabilidad y suficiencia a las fuentes de financiación.

- *COVID-19*

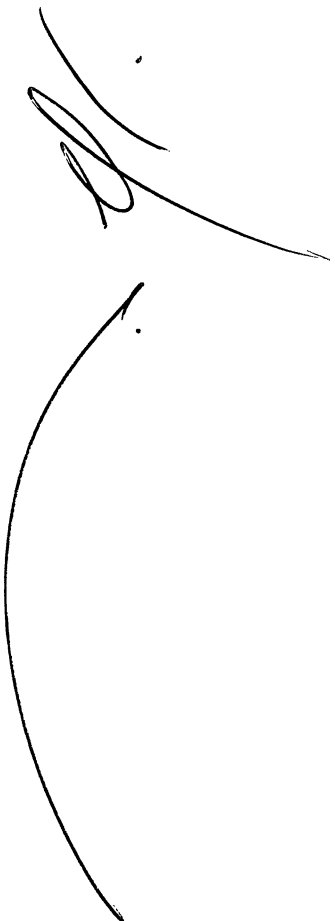
A todo lo anterior, hay que añadir que la situación de emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19 ha tenido un impacto a nivel macroeconómico, así como en la evolución de los negocios, por lo que podría ser un factor condicionante para ATMIRA.



atmira

4. Gestión ambiental

atmira



4. Gestión ambiental

4.1. Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

La actividad que lleva a cabo ATMIRA no implica riesgos para el medio ambiente, pues la misma se desarrolla en oficinas o establecimientos que no tienen efectos perjudiciales para el medio.

Aun así, durante desarrollo de las actividades de ATMIRA, se fomenta la protección ambiental a todos los trabajadores, desde la optimización en el consumo de recursos hasta una gestión más adecuada de los residuos generados, cumpliendo en todo momento con las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente.

4.2. Políticas y compromisos

El compromiso de ATMIRA con el medio ambiente queda plasmado en el Código Ético y de Conducta, en el cual se establece el medio ambiente como uno de los cuatro principales ejes de acción de la organización, a saber, la protección del entorno natural. En este sentido, se ha creado un modelo de gestión sostenible, basado en los valores y principios corporativos, que actúan de manera directa sobre el medio ambiente cuidando los recursos naturales.

- *Uso sostenible de los recursos*

En el año 2019, ATMIRA adquirió el certificado *Leadership in Energy & Environmental Design* que supone que el edificio o proyecto de la organización está construido con los estándares de ecoeficiencia y cumple con los requisitos de sostenibilidad.

Esta certificación reconoce el uso de estrategias sostenibles en todos los procesos de construcción del edificio, desde la adecuación de la parcela donde se ubica, hasta la eficiencia del uso del agua y energía, seleccionando materiales sostenibles y proporcionando una calidad medioambiental.

Con la certificación LEED, ATMIRA consigue los siguientes beneficios:

- Reducción de los residuos.
- Una mejor conservación de la energía y del agua.
- Edificios más saludables y seguros para los trabajadores.
- Reducción de la emisión en la atmósfera de gases nocivos de efecto invernadero.

Debido a la naturaleza de la actividad de la organización, no se ha considerado

necesario registrar provisiones financieras para posibles riesgos ambientales. A mayor abundamiento, nunca se ha recibido ningún tipo de sanción por un incumplimiento de la normativa medioambiental, por lo que no se considera adecuado realizar una provisión de fondos en un futuro cercano.

En caso de que se sospechara que una determinada actividad o producto estuviesen causando o pudiesen llegar a causar un perjuicio de consideración al medioambiente, se aplicaría el principio de precaución (artículo 191 TFUE), reaccionando rápidamente ante un posible peligro para evitar daños en la salud humana, animal o para el medioambiente.

4.3. Gestión de los residuos

El resultado de las políticas y procedimientos aplicados por ATMIRA en relación a cuestiones medioambientales se muestran en la siguiente tabla de indicadores:

Indicador (unidad)	Datos 2020 (a 31 de Diciembre)
Consumo de agua (m3)	971.37
Consumo energético dentro de la organización (kW/h)	420.465,40

Los consumos de agua del presente ejercicio son muy reducidos debido a que el COVID-19 motivó que el personal empleado llevara a cabo su trabajo a distancia, en sus propios hogares. Esto ha hecho que el consumo se reduzca notablemente. Asimismo, este descenso también viene dado por las acciones de concienciación que se realiza a los trabajadores, en las que se establecen mecanismos para el ahorro y uso eficiente del agua. Se considera que, en posteriores ejercicios, esta cifra se incrementará debido a la vuelta a la normalidad en la actividad.

Respecto al consumo de energía, también ha sufrido importantes descensos de consumo por el coronavirus, sobre todo en los meses de mayor incidencia, que van desde abril hasta agosto (ambos inclusive).

4.4. Biodiversidad

Respecto a la protección de la biodiversidad, dada la naturaleza de la actividad de ATMIRA y que no se lleva a cabo en áreas protegidas, no se ha identificado como un aspecto material.

5. Gestión social y de personal

ACTIVA

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta
08011 Barcelona

5. Gestión social y de personal

5.1. Evaluación de riesgos

ATMIRA cuenta con un total de 896 empleados a fecha 31 de diciembre de 2020, distribuidos entre Barcelona, Madrid, Vilafranca y Córdoba. Debido al fuerte compromiso que se mantiene con los trabajadores, se ha dotado a los mismos de herramientas legales y procedimentales, con la finalidad de garantizar unos altos estándares tanto de calidad como de igualdad de oportunidades.

A fin de analizar los posibles riesgos en que podría incurrir, ATMIRA ha llevado a cabo evaluaciones en las áreas de prevención de riesgos laborales y de igualdad. Tras dichas evaluaciones, se han elaborado guías y protocolos a fin de mitigar la materialización de los potenciales riesgos.

- *Evaluación de Riesgos Laborales*

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, se llevó a cabo una evaluación íntegra acerca de la seguridad, higiene, ergonomía y psicología a la que están expuestos los trabajadores de ATMIRA, tanto en los lugares de trabajo e instalaciones, así como en el desempeño de la actividad profesional, uso de equipos, máquinas o procesos.

A tal fin, se han analizado los posibles riesgos identificados concretamente en ATMIRA:

- Riesgos de Seguridad:
 - a. Caída de personal al mismo nivel
 - b. Caída de objetos de manipulación
 - c. Choque contra objetos inmóviles
 - d. Golpes o cortes con objetos o herramientas
 - e. Contactos térmicos
 - f. Contactos electrónicos
 - g. Accidentes por circulación
- Riesgos Ergonómicos:
 - h. Pantallas de Visualización de Datos
 - i. Posturas forzadas
- Riesgos Psicosociales:
 - j. Carga mental
 - k. Factores Psicosociales de la tarea

El proceso de evaluación de riesgos se realiza con una periodicidad bienal, mediante la coordinación con el personal técnico y los delegados de prevención, así como con los trabajadores y responsables afectados de cada área, y consultado al Comité de Seguridad y Salud.

En aras de prevenir la materialización de los riesgos evaluados, así como mejorar

las condiciones en los puestos y espacios de trabajo de ATMIRA, se ha elaborado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales a fin de implementar las medidas idóneas y dotar a la organización de los recursos organizativos necesarios.

- *Evaluación en materia de igualdad*

En relación con la Igualdad entre hombres y mujeres y la prevención del acoso, ATMIRA realizó un diagnóstico de la situación en aras de elaborar un estado de la situación como punto de partida y, así, definir las acciones y medidas a llevar a cabo en las distintas áreas de la organización para la implantación del Plan de Igualdad: selección de personal, promoción interna, comunicación corporativa, formación, conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, salud laboral con perspectiva de género, retribución, etc.

5.2. Políticas y compromisos

- *Políticas y compromisos en materia de seguridad en el lugar de trabajo*

En materia de seguridad en el lugar de trabajo, ATMIRA se ha provisto de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en concordancia con la evaluación de riesgos realizada en este aspecto.

El Plan establece la estructura organizativa y preventiva de la organización en los distintos centros de trabajo. Igualmente, determina las responsabilidades del personal en los distintos niveles jerárquicos y las funciones que tienen atribuidas en materia de prevención; los procedimientos y procesos que constituyen la planificación estratégica de la prevención; los recursos humanos, preventivos y materiales con los que cuenta ATMIRA en esta área; y la planificación y gestión de los objetivos marcados anualmente en materia de prevención de riesgos laborales.

Cabe destacar que el año 2020 ha estado marcado por la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Para prevenir este riesgo, ATMIRA ha elaborado el Plan de Retorno COVID-19, que establece las medidas de prevención y organización del trabajo en aras de garantizar la seguridad y viabilidad del retorno de los profesionales a los centros de trabajo tras la pandemia.

Este plan establece medidas tanto para la situación previa al retorno como para la situación de retorno efectivo de las personas trabajadoras, así como directrices de actuación. En el mismo se establecen los requisitos que deberán cumplir los trabajadores para el retorno al lugar de trabajo:

- La comunidad autónoma donde se encuentra el centro de trabajo del profesional debe estar en la fase 3 de desescalada.
- El profesional no puede presentar síntomas.
- El profesional no puede haber estado en contacto directo con personas que hayan tenido la enfermedad diagnosticada o síntomas en los últimos 15

días.

- *Políticas y compromisos en materia de Igualdad*

Durante el presente ejercicio, se ha firmado el Plan de Igualdad de ATMIRA, el cual es de aplicación para todos los centros de trabajo de que dispone la organización. El contenido del Plan se centra, principalmente, en la implantación de medidas para la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la discriminación por razón de género. A este respecto, la Comisión de Igualdad de Oportunidades velará por la vigencia y aplicación de sus objetivos y medidas, que incluyen, entre otros:

- Igualdad y no discriminación en el acceso a nuevas contrataciones.
- Igualdad y no discriminación en la promoción y clasificación profesional.
- Lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación corporativa.
- Formación en materia de igualdad y no discriminación.
- Conciliación de la actividad laboral con la vida familiar y personal.
- Inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de la salud laboral.
- Igualdad y no discriminación en materia de retribución.
- Prevención del acoso y violencia de género.

En cuanto a la prevención del acoso se refiere, ATMIRA ha promulgado el Protocolo de Actuación y Prevención en caso de Acoso en el Trabajo. Este documento establece el protocolo de actuación a seguir en cuanto se produce una situación de acoso en el lugar de trabajo, tratándose la denuncia de los hechos, su investigación, la posible imposición de medidas cautelares, hasta la finalización del procedimiento con las eventuales medidas disciplinarias correspondientes.

Este Protocolo es aplicable en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, en los casos de acoso laboral, y en los casos de acoso o violencia por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, estado civil, condición social, ideología política, afiliación sindical, pertenencia a la representación legal de los trabajadores, o lengua del trabajador.

5.3. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

- *Empleo*

ATMIRA otorga gran relevancia a la carrera de cada trabajador, por lo que se creó el marco de carreras, para que cada trabajador pueda tener una proyección dentro de la organización que favorezca su desarrollo transversal, ampliar sus competencias y valorar su esfuerzo mediante el establecimiento de criterios y objetivos claros.

De resultas, ha confeccionado un marco de carreras de entre las cuales se distinguen las siguientes: Business, Consulting, Technology, Delivery & Operations, y Corporate. A su vez, la carrera de Consulting está formada por el área de Business & Solutions y el área de Product; y la carrera de Technology está formada por las áreas de Testing & Quality Assurance, Architecture, Product & Solutions, y Functional.

A continuación, se detallan los roles dentro de las respectivas carreras y sus funciones:

BUSINESS	
Business Director	Desarrollo de negocio y dirección de la Cuenta de Resultados de su Unidad de Negocio o Cluster con el objetivo de apertura de nuevo negocio acorde al plan definido por la compañía.
Business Manager	Desarrollo de negocio, gestión comercial y gestión de la Cuenta de Resultados con el objetivo de desarrollar negocio y ganar recorrido en los clientes existentes, acorde al plan definido por su Unidad de Negocio.
Business Lead	Apoyo en la gestión comercial de una o varias cuentas, con el objetivo de desarrollar negocio y ganar recorrido en los clientes existentes, acorde al plan definido por su Unidad de Negocio.

CONSULTING	
Business Consulting Director	Gestiona y coordina varios proyectos y/o cuentas, siendo máximo responsable del área de Consultoría.
Consulting Manager	Lleva a cabo la gestión completa de un proyecto de gran importancia o varios proyectos, definiendo el alcance y cumpliendo las necesidades del cliente.
Consulting Lead	Coordina un equipo dentro del proyecto asignado, organizando y determinando las tareas acordes a timings y capacidades de los miembros del equipo.
Consultant	Define, crea e implanta entregables del proyecto de principio a fin, a través del análisis y la interpretación de información en tiempos y formas requeridas.
Analyst	Construye parte de los entregables analizando y aportando información en el formato y fechas requeridas.

TECHNOLOGY	
Functional Manager	Garantiza la consecución de los compromisos adquiridos con el cliente, a través de la gestión del proyecto/servicio y/o producto.
Functional Lead	Define el producto final con el cliente en su ámbito acotado de proyecto y se responsabiliza de su implementación <i>end to end</i> .

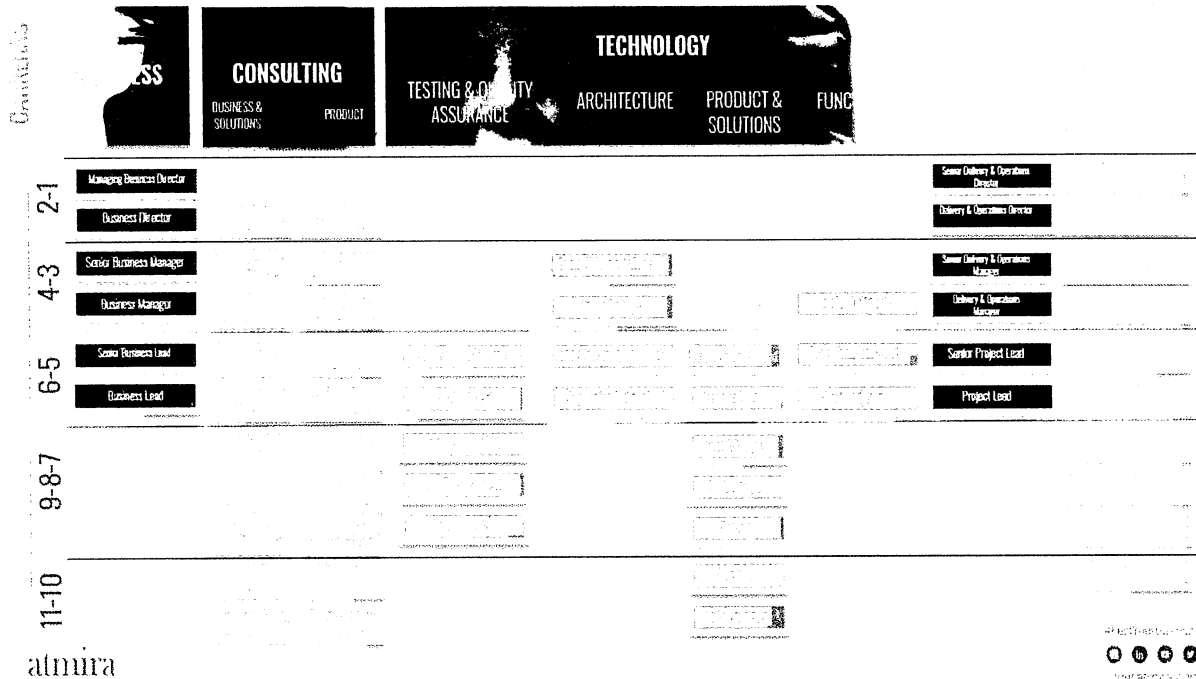
Tech Lead	Lidera y gestiona el desarrollo de una o más aplicaciones en una tecnología y/o producto.
Analyst	Diseña, implementa y parametriza el producto y/o software desde el análisis.
Developer	Realiza el desarrollo software y/o de productos a partir de los documentos facilitados.
Solution Architect	Líder técnico de un proyecto de arquitectura y referente de los equipos de arquitectura de operaciones, su objetivo es diseñar la mejor solución de arquitectura para un área aplicando las mejores prácticas tecnológicas.
Application Architect	Como experto en su ámbito tecnológico, es capaz de diseñar la arquitectura de una aplicación en base a una arquitectura de referencia y ejerce el rol de referente técnico para el equipo de desarrollo de aplicaciones.
Tester & QA Lead	Coordina, gestiona y guía a los developers, siendo ejemplo para estos, asignando tareas acorde a los timings y capacidades de los miembros del equipo.
Tester Analyst	Realiza las tareas de diseño técnico, implementación y ejecución de pruebas, cumpliendo con la normativa y la metodología de los proyectos en que participe.

DELIVERY & OPERATIONS	
Delivery & Operations Director	Gestiona y coordina varios proyectos y/o cuentas, siendo máximo responsable por debajo de director de unidad y/o cluster.
Delivery & Operations Manager	Garantiza la consecución de los compromisos adquiridos con el cliente, a través de la gestión del proyecto/servicio, y de acuerdo a los parámetros económicos establecidos al inicio de la colaboración.
Project Lead	Coordina, gestiona y guía a los miembros del equipo de trabajo para asegurar la entrega del proyecto/servicio de acuerdo a los compromisos establecidos con el cliente (calidad, plazos, esfuerzo).

CORPORATE	
Director	Gestión completa de un área, unidad o centro garantizando el cumplimiento de la estrategia de la compañía.
Manager	Gestión completa de un área/departamento y/o equipo garantizando el cumplimiento de la estrategia de la compañía.
Lead	Desarrolla, ejecuta y garantiza la correcta puesta en práctica de los procesos de su área y/o unidad de negocio ajustándose y adelantándose a las necesidades de su cliente.
Specialist	Desarrolla y lleva a la práctica procesos parciales o completos relacionados con sus conocimientos específicos dentro de su área de experta.

Support	Gestiona y ejecuta procesos parciales o completos definidos en su departamento.
----------------	---

MARCO DE CARRERAS



Relación de personas trabajadoras por género y localización del centro

El total de las personas trabajadoras en ATMIRA asciende a 896 a fecha 31 de diciembre de 2020. De este total, el 75% son hombres y el 25% son mujeres. El porcentaje se mantiene estable en todos los centros, oscilando entre el 29% y el 12% la representación femenina y entre el 88% y el 71% la masculina.

El detalle de las cifras en valores totales y relativos se lista en la siguiente tabla:

Ejercicio 2020	Total Personas Trabajadoras	Porcentaje personas trabajadoras	Total Hombres	Total Mujeres	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
Plantilla total de ATMIRA	896	100%	674	222	75%	25%
Madrid	509	57%	362	147	71%	29%
Barcelona	171	19%	132	39	77%	23%

Vilafranca	149	17%	121	28	81%	19%
Córdoba	67	7%	59	8	88%	12%

Relación de personas trabajadoras por edad y género

Ejercicio 2020	Total personas trabajadoras	Total Hombres	Total Mujeres	Porcentaje franja de edad	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
Menos de 20 años	0	0	0	0%	0%	0%
Entre 20 y 29 años	143	122	21	16%	85%	15%
Entre 30 y 45 años	499	365	134	56%	73%	27%
46 años o más	254	187	67	28%	74%	26%
TOTAL	896	674	222	100%	75%	25%

Relación de personas trabajadoras por modalidad de contrato y género

A fecha de 31 de diciembre de 2020, el 96% de los contratos celebrados entre ATMIRA y sus trabajadores son de modalidad indefinida a tiempo completo, tanto hombres como mujeres. Esto demuestra que se busca priorizar la continuidad frente a la eventualidad.

Ejercicio 2020	Total personas trabajadoras	Total Hombres	Total Mujeres	Porcentaje modalidad contrato	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
Contrato indefinido a tiempo completo	864	654	210	96%	76%	24%
Contrato indefinido a tiempo parcial	11	3	8	1%	27%	73%
Contrato para el aprendizaje	19	15	4	2%	79%	21%
Obra y servicio (temporales)	2	2	0	0,22%	100%	0%
TOTAL	896	674	222	100%	75%	25%

En la comparativa con el año 2019, se observa que ATMIRA ha aumentado su plantilla tanto en hombres como mujeres. Sin embargo, en términos relativos, ha aumentado en mayor proporción la representación femenina. Dicho aumento se ha

traducido prácticamente en el aumento de los contratos indefinidos a tiempo completo de en las mismas proporciones en materia de género.

	Total Hombr es 2019	Total Hombres 2020	Promedio Hombres	Total Mujeres 2019	Total Mujeres 2020	Promedio Mujeres
Contrato indefinido a tiempo completo	601	654	627,5	173	210	191,5
Contrato indefinido a tiempo parcial	4	3	3,5	9	8	8,5
Contrato para el aprendizaje	14	15	14,5	3	4	3,5
Obra y servicio (temporales)	0	2	1	0	0	0
TOTAL	619	674	646,5	185	222	203,5

Relación de personas trabajadoras por modalidad de contrato, género y edad

Ejercicio 2020	Total Hombres entre 20 y 29 años	Total Mujeres entre 20 y 29 años	Total Hombres entre 30 y 45 años	Total Mujeres entre 30 y 45 años	Total Hombres mayores de 45 años	Total Mujeres mayores de 45 años
Contrato indefinido a tiempo completo	105	19	364	130	185	61
Contrato indefinido a tiempo parcial	2	1	0	1	1	6
Contrato para el aprendizaje	13	1	1	3	1	0
Obra y servicio (temporales)	2	0	0	0	0	0
TOTAL	122	21	365	134	187	67

Relación de personas trabajadoras por modalidad de contrato y carrera

Carrera (2020)	Contrato indefinid o a tiempo completo	Contrato indefinid o a tiempo parcial	Contrato para el aprendizaje	Obra y servicio (temporales)
Managing Director/Delivery & Operations Managing Director/Managing Director	5	0	0	0
Director/Business & Solutions Consulting Director/Product Consulting Director/Delivery & Operations Director/Director	8	0	0	0
Senior Manager/Senior Business & Solutions Consulting Manager/Senior Product Consulting Manager/Senior Solution Architect/Senior Functional Manager/Senior Delivery & Operations Manager/Senior Manager	22	0	0	0
Manager/Business & Solutions Consulting Manager/Product Consulting Manager/Solution Architect/Functional Manager/Delivery & Operations Manager/Manager	42	0	0	0
Senior lead/Senior Business & Solutions Consulting Lead/Senior Product Consulting Lead/Senior Tester & QA Lead/Senior Application Architect/Senior Technical Lead/Senior Functional Lead/Senior Project Lead	77	1	0	0
Lead/Business & Solutions Consulting Lead/Product Consulting Lead/Tester & QA Lead/Application Architect/Technical Lead/Functional Lead/Project Lead	171	5	1	0
Expert Business & Solutions Consultant/Expert Product Consultant/Expert Tester Analyst/Expert Analyst/Expert	89	0	0	0
Senior Business & Solutions Consultant/Senior Product Consultant/Senior Tester Analyst/Senior Analyst/Senior Specialist	164	1	0	0
Business & Solutions Consultant/Product Consultant/Tester Analyst/Analyst/Specialist	146	1	2	0
Business & Solutions Analyst/Product Analyst/Developer/Support	108	2	2	0
Junior Business & Solutions Analyst/Junior Product Analyst/Junior Developer/Junior Support	30	1	14	2
TOTAL	862	11	19	2

Relación de personas trabajadoras por carrera y género

Carrera	Total 2020	Hombres	Mujeres
CEO	1	1	0
CTO	1	1	0
Asesor	1	1	0
Managing Director/Delivery & Operations Managing Director/Managing Director	4	4	0
Director/Business & Solutions Consulting Director/Product Consulting Director/Delivery & Operations Director/Director	9	4	5
Senior Manager/Senior Business & Solutions Consulting Manager/Senior Product Consulting Manager/Senior Solution Architect/Senior Functional Manager/Senior Delivery & Operations Manager/Senior Manager	22	18	4
Manager/Business & Solutions Consulting Manager/Product Consulting Manager/Solution Architect/Functional Manager/Delivery & Operations Manager/Manager	42	36	6
Senior lead/Senior Business & Solutions Consulting Lead/Senior Product Consulting Lead/Senior Tester & QA Lead/Senior Application Architect/Senior Technical Lead/Senior Functional Lead/Senior Project Lead	76	52	24
Lead/Business & Solutions Consulting Lead/Product Consulting Lead/Tester & QA Lead/Application Architect/Technical Lead/Functional Lead/Project Lead	178	125	53
Expert Business & Solutions Consultant/Expert Product Consultant/Expert Tester Analyst/Expert Analyst/Expert	89	65	24
Senior Business & Solutions Consultant/Senior Product Consultant/Senior Tester Analyst/Senior Analyst/Senior Specialist	165	123	42
Business & Solutions Consultant/Product Consultant/Tester Analyst/Analyst/Specialist	148	109	38
Business & Solutions Analyst/Product Analyst/Developer/Support	111	94	17
Junior Business & Solutions Analyst/Junior Product Analyst/Junior Developer/Junior Support	32	25	6
Junior Developer (Prácticas)/Junior Support	18	16	3
TOTAL	896	674	222

Relación de despidos por género

Total 2020	Hombres	Mujeres
54	40	14

Relación de despidos por edad y género

Franja de edad	Total 2020	Hombres	Mujeres
Menos de 20 años	0	0	0
Entre 20 y 29 años	9	7	2
Entre 30 y 45 años	26	18	8
46 años o más	19	15	4
TOTAL	54	40	14

Relación de despidos por carrera y género

Carrera	Total	Hombres	Mujeres
Senior Manager/Senior Business & Solutions Consulting Manager/Senior Product Consulting Manager/Senior Solution Architect/Senior Functional Manager/Senior Delivery & Operations Manager/Senior Manager	2	2	0
Manager/Business & Solutions Consulting Manager/Product Consulting Manager/Solution Architect/Functional Manager/Delivery & Operations Manager/Manager	2	1	1
Senior lead/Senior Business & Solutions Consulting Lead/Senior Product Consulting Lead/Senior Tester & QA Lead/Senior Application Architect/Senior Technical Lead/Senior Functional Lead/Senior Project Lead	2	2	1
Lead/Business & Solutions Consulting Lead/Product Consulting Lead/Tester & QA Lead/Application Architect/Technical Lead/Functional Lead/Project Lead	5	4	0
Expert Business & Solutions Consultant/Expert Product Consultant/Expert Tester Analyst/Expert Analyst/Expert	2	1	1
Senior Business & Solutions Consultant/Senior Product Consultant/Senior Tester Analyst/Senior Analyst/Senior Specialist	6	5	1
Business & Solutions Consultant/Product Consultant/Tester Analyst/Analyst/Specialist	14	7	7
Business & Solutions Analyst/Product Analyst/Developer/Support	12	12	0
Junior Business & Solutions Analyst/Junior Product Analyst/Junior Developer/Junior Support	9	6	3
TOTAL	54	40	14

ACTIVA

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta
08011 Barcelona

Relación de retribución por carrera y género

Ejercicio 2020	Total	Hombres	Mujeres
Directivos (Managing Director y Director)	13	9	3
De 50.000 a 80.000	1	0	1
De 80.000 a 90.000	4	2	2
De 90.000 a 100.000	2	1	0
Más de 100.000	7	6	1
Mandos intermedios (Senior Manager, Manager, Senior Lead y Lead)	320	233	87
De 25.000 a 30.000	5	0	5
De 30.000 a 36.000	19	15	4
De 36.000 a 40.000	60	43	17
De 40.000 a 50.000	149	108	41
De 50.000 a 60.000	52	37	15
De 60.000 a 70.000	13	12	1
Más de 70.000	22	18	4
Personal operativo (Expert, Senior specialist, Specialist, Support y Junior Support)	563	432	132
Hasta 12.000	5	5	0
De 12.000 a 18.000	35	28	7
De 18.000 a 25.000	126	102	24

De 25.000 a 30.000	105	81	24
De 30.000 a 35.000	141	108	33
De 35.000 a 40.000	108	76	32
De 40.000 a 45.000	31	22	9
De 45.000 a 50.000	10	9	2
Más de 50.000	2	1	1
TOTAL	896	674	222

Relación de retribución por carrera, rol y género y brecha salarial

Carrera, rol y género	Retribución total media 2020	Retribución total media hombres	Retribución total media mujeres	Brecha salarial 2020
BUSINESS				
Business Managing Director	173.439	173.439		
Senior Business Manager	90.049	89.375	91.398	2,21
Business Manager	66.028	66.028		
Business Lead	41.000	41.000		
Senior Business Lead	48.000		48.000	
CONSULTING				
Business Solutions Consulting Director	85.452		85.452	
Senior Business & Solutions Consulting Manager	100.500	100.500		
Business & Solutions Consulting Manager	60.437		60.437	
Senior Business & Solutions Consulting Lead	57.958	60.437	53.000	12,31
Business & Solutions Consulting Lead	52.854		52.854	
Expert Business & Solutions Consultant	46.178	46.169	46.211	0,09
Senior Business & Solutions Consultant	41.940	40.000	42.911	6,78
Business & Solutions Consultant	36.803	38.729	34.876	9,95
Business & Solutions Analyst	25.877	24.596	31.000	20,66
Junior Business & Solutions Analyst	22.575	22.000	22.690	3,04
PRODUCT				
Business Product Consulting Director	113.829	97.659	130.000	24,88
Senior Product Consulting Manager	86.993	86.993		
Product Consulting Manager	60.000	60.000		
Product Consulting Lead	45.750	48.000	43.500	9,38
Expert Product Consultant	39.221		39.221	

Senior Product Consultant	36.303	31.184	41.421	24,71
Product Consultant	28.421	28.421		
Product Analyst	24.275		24.275	
CORPORATE				
CTO	118.000	118.000		
Director	81.546	83.000	80.818	2,63
Senior Manager	78.548	77.097	80.000	3,63
Manager	57.594	64.719	50.469	22,02
Senior Lead	45.018	40.036	50.000	19,93
Lead	35.547	37.000	30.094	18,66
Expert	33.987	33.733	35.000	3,62
Senior Specialist	28.669	27.597	29.281	5,75
Specialist	20.609		20.609	
Support	16.000		16.000	
DELIVERY & OPERATIONS				
Delivery & Operations Director	99.935	99.935		
Senior Delivery & Operations Manager	74.026	74.901	70.452	5,94
Delivery & Operations Manager	58.007	58.138	57.133	1,73
Senior Project Lead	48.141	48.104	48.239	0,28
Project Lead	41.623	42.291	38.950	7,90
TECHNOLOGY				
Senior Functional Lead	42.708	43.441	42.258	2,72
Functional Lead	39.956	39.350	40.916	3,83
Senior Technical Lead	45.812	45.812		
Technical Lead	42.950	42.954	43.001	0,11
Expert Analyst	37.132	37.384	36.416	2,59
Senior Analyst	33.774	33.783	33.739	0,13
Analyst	29.648	29.335	30.924	5,14
Developer	22.551	22.551	22.553	0,01
Junior Developer	15.546	15.621	14.209	9,04
ARCHITECTURE				
Senior Solution Architect	64.390	64.390		
Solution Architect	51.437	51.437		
Senior Application Architect	44.920	44.920		
Application Architect	41.324	41.584	38.594	7,19
Expert Tester Analyst	27.000		27.000	
Senior Tester Analyst	37.000		37.000	
Tester Analyst	27.750	28.667	25.000	12,79

Carrera, rol y género	Retribución total media 2019	Retribución total media hombres	Retribución total media mujeres	Brecha salarial 2019
-----------------------	------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	----------------------

BUSINESS				
Business Managing Director	166.511	166.511		
Senior Business Manager	73.471	72.441	74.500	2,76
Business Manager	70.726	67.871	85.000	20,15
CONSULTING				
Senior Business & Solutions Consulting Manager	97.721	97.721		
Business & Solutions Consulting Manager	75.000		75.000	
Senior Business & Solutions Consulting Lead	61.667	61.667	49.667	19,46
Business & Solutions Consulting Lead	49.667		49.667	
Expert Business & Solutions Consultant	49.249	48.299	54.000	10,56
Senior Business & Solutions Consultant	40.566	40.804	40.210	1,46
Business & Solutions Consultant	36.881	37.774	35.541	5,91
Business & Solutions Analyst	24.372	23.308	26.500	12,05
Junior Business & Solutions Analyst	23.021		23.021	
PRODUCT				
Business Product Consulting Director	97.108	97.108		
Senior Product Consulting Manager	80.000	80.000		
Product Consulting Manager	58.411	58.411		
Product Consulting Lead	42.000		42.000	
Expert Product Consultant	38.000		38.000	
Senior Product Consultant	41.000		41.000	
Product Consultant	28.000	28.000		
CORPORATE				
CTO	115.000	115.000		
Director	78.175	83.000	75.763	8,72
Senior Manager	74.833	69.750	80.000	12,81
Manager	49.750	59.500	41.500	30,25
Senior Lead	37.963	37.963		
Lead	28.411		28.411	
Expert	31.437	33.156	28.000	15,55
Senior Specialist	29.062	28.985	29.132	0,50
Specialist	20.104		20.104	
DELIVERY & OPERATIONS				
Delivery & Operations Director	91.750	91.750		
Senior Delivery & Operations Manager	75.200	76.500	70.000	8,50
Delivery & Operations Manager	57.049	57.115	56.000	1,95
Senior Project Lead	47.824	47.985	47.297	1,43
Project Lead	42.740	42.898	41.795	2,57
TECHNOLOGY				
Senior Functional Lead	41.770	42.384	41.055	3,14
Functional Lead	38.732	39.015	37.987	2,63

Senior Technical Lead	49.000	49.000		
Technical Lead	41.317	41.933	38.233	8,82
Expert Analyst	36.020	36.466	34.459	5,50
Senior Analyst	33.169	33.127	33.336	0,63
Analyst	29.444	29.362	29.857	1,66
Developer	22.373	22.221	23.104	3,82
Junior Developer	16.012	15.912	16.643	4,39
ARCHITECTURE				
Senior Manager	85.000		85.000	
Senior Solution Architect	59.500	62.000	57.000	8,06
Solution Architect	51.286	51.286		
Senior Application Architect	45.000	45.000		
Application Architect	40.381	40.636	37.705	7,21
Tester Analyst	30.000	30.000		

Relación de retribución por edad y género

Franja de edad	Remuneración Media	Remuneración media Hombres	Remuneración media Mujeres
Menos de 20 años	0	0	0
Entre 20 y 29 años	24.579,96	24.432,59	25.365,92
Entre 30 y 45 años	36.968,79	37.176,84	36.402,10
46 años o más	45.190,25	46.031,63	42.867,04

Retribución media de directivos

La retribución media de los directivos de ATMIRA, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, asciende a la cifra que consta a continuación.

Ejercicio 2020	Hombres	Mujeres
Retribución media de directivos (€)	168.941,975	0

• *Políticas de desconexión laboral*

ATMIRA ha aprobado y difundido, durante el mes de enero de 2020, la Política interna reguladora del derecho a la Desconexión Digital de las personas trabajadoras. Esta Política tiene por objeto regular la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, vacaciones, y fuera del horario de la jornada laboral legal o convenida; y favorecer el derecho a la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar.

A través de la difusión de esta Política a las personas trabajadoras, junto con la formación e información comunicada, se ha reforzado la flexibilidad y la autonomía en el desarrollo de su actividad profesional, primando la eficiencia y la calidad por encima de la presencialidad de la dilatación de la jornada laboral.

- *Personas empleadas con discapacidad*

Tal y como se ha manifestado en el epígrafe anterior, ATMIRA está comprometida con la empleabilidad de las personas con discapacidad. Es por este motivo que ATMIRA, durante el año 2020, ha contratado con diversos centros especiales de empleo para la contratación laboral de personas con discapacidad a fin de que les provean de los siguientes servicios:

- Servicios de Marketing directo y promociones comerciales (Fundación Juan XXIII Roncalli).
- Servicios propios de Agencia de Viajes, tales como la reserva, emisión y entrega de billetes de cualquier medio de transporte, así como la modificación y anulación de los mismos en su caso; gestión de todo lo concerniente a reservas de hotel y alquiler de automóviles tanto en viajes nacionales como internacionales y, en general, cualquier servicio propio de agencia de viajes que precise ATMIRA (Intergraiav, S.L.)
- Servicios de organización de eventos corporativos o convenciones (Intergraiav, S.L.).
- Provisión de material de oficina, impresión, mobiliario, ropa de trabajo y equipos de protección individual, productos de limpieza, y lotes y regalos de Navidad (ESCID - Externalización de servicios y compras para la integración de discapacitados sociedad limitada).
- Material de oficina, productos de artes gráficas e imprenta, regalo, comunicación y relaciones públicas, marketing digital, elaboración y gestión de contenidos, publicaciones, producciones audiovisuales, y creatividad y diseño (Centro especial de empleo lunion retail y comercialización, S.A.U.)

De esta forma, ATMIRA participa con la accesibilidad universal y al trabajo de las personas con discapacidad, coherentemente con su política inclusiva. Además, con su acción contractual también cumple con las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, a estos efectos, superando la cuota del 2% correspondiente en relación con su tamaño.

- *Organización del trabajo*

En ATMIRA, el sistema de trabajo se organiza con un solo turno fijo diurno. Sin embargo, tal y como se ha hecho mención en los epígrafes dedicados al derecho de desconexión digital y conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar, la flexibilidad en la jornada laboral es una característica que impera en la organización, primando la eficiencia por encima de la presencialidad y la prolongación de la jornada laboral.

Al objeto de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de

conciliación, el Plan de Igualdad contempla las siguientes medidas en esta cuestión:

- 18 horas de conciliación.
- En adopción internacional, anticipación del permiso de nacimiento hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Solicitud de teletrabajo a partir del 7º mes de gestación.
- Permiso más favorable en casos de ausencia por enfermedad de familiar hasta 2º grado.
- Bolsa anual de 400€ para progenitores legales con hij@s con discapacidad mayor 33%.
- Permiso de paternidad y maternidad de 16 semanas (obligatorias las 6 primeras a partir del nacimiento).
- Acuerdos con guarderías cercanas a las oficinas.
- Respeto del horario de reducción de jornada.
- Adaptación de jornada.
- Seguimiento anual del uso de medidas de conciliación (adaptaciones y reducciones de jornada, horas de conciliación, excedencias por guardia legal, plan "me cuida", etc.).

Asimismo, en aras de regular el desarrollo de la actividad profesional en las oficinas de ATMIRA con seguridad y minimización del riesgo en la situación contextual actual de crisis sanitaria, en abril de 2020 se ha confeccionado un Plan de Retorno a Oficinas COVID-19, que prevé, por un lado, las medidas preventivas previas en el centro de trabajo y los requisitos que deben concurrir a fin de que la plantilla, total o parcialmente, retornen a los centros de trabajo; y, por otro lado, las medidas preventivas de organización del trabajo una vez la plantilla, total o parcialmente, haya retornado a los centros de trabajo.

Mediante este Plan de Retorno COVID-19 se persigue minimizar el riesgo tanto de contagio como psicosocial que pueda llevar aparejado el desarrollo de la actividad laboral en la situación actual. A este fin, se prevé un abanico de medidas organizativas a nivel interno, en relación con la interacción con los clientes, y en relación con actividades contratadas, entre otras:

- Promoción de la flexibilidad horaria en la entrada, para evitar aglomeraciones.
- Organización de grupos de trabajo que acudan a las instalaciones de ATMIRA, tras la valoración y exclusión de los grupos vulnerables, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Evitación de visitas externas en los centros de trabajo, en la medida de lo posible.

- Promoción del teletrabajo y reuniones por teléfono o videoconferencia con los clientes.
- Solicitar protocolos de actuación y prevención de COVID-19 implantados por los clientes antes de acudir a sus instalaciones.
- Solicitud de entrega y uso de equipos de protección, formación específica de prevención COVID-19, y reconocimiento médico adecuado, al servicio subcontratado de limpieza de los centros de trabajo.

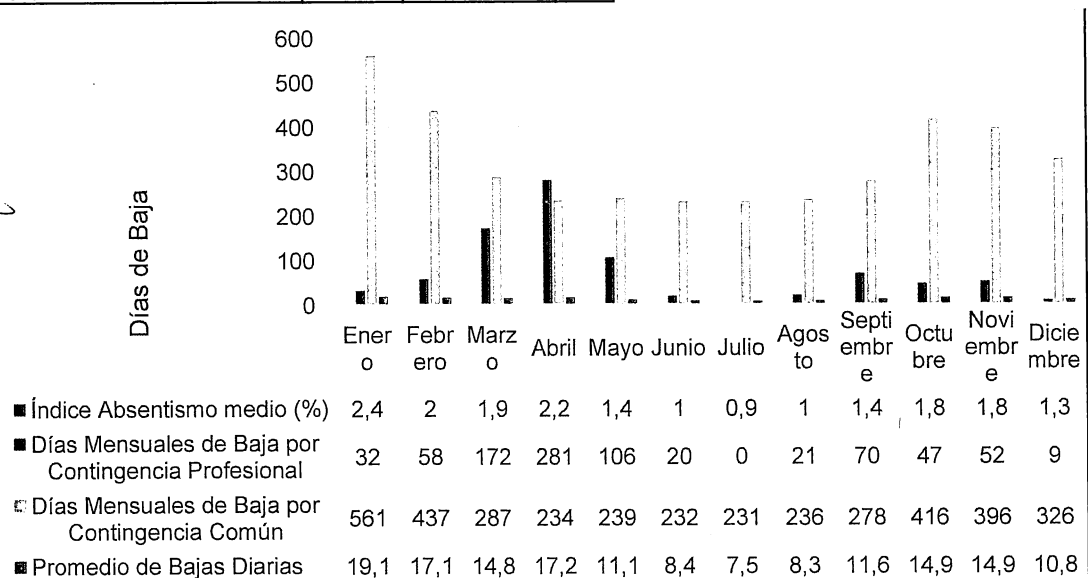
Dicho Plan de Retorno se desarrolla con mayor detalle en los apartados dedicados a la Prevención de Riesgos Laborales y de Salud y Seguridad de las personas trabajadoras.

• Salud y seguridad

El resultado de los recursos dedicados a la seguridad y la salud de los empleados se aprecia en los indicadores de siniestralidad que trimestralmente se registran, así como en el informe anual del año 2020 que se ha elaborado:

Salud y seguridad	
Índice de frecuencia de accidentes (N.º de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	27,3
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)	0,52
N.º bajas por enfermedad profesional	0
Absentismo: Promedio de bajas diarias	12,975

Evolución del absentismo por incapacidad temporal



Ejercicio 2020	Bajas por contingencias comunes	Porcentaje de Bajas por contingencias comunes	Días	Porcentaje de Días
Hombres	113	65,70%	1480	56,47%
Mujeres	59	34,30%	1141	43,53%
TOTAL	172	100%	2621	100%

Ejercicio 2020	Bajas por contingencias profesionales	Porcentaje de Bajas por contingencias profesionales
Hombres	29	70,73%
Mujeres	12	29,27%
TOTAL	41	100%

Ejercicio 2020	Baja por contingencias comunes	Porcentaje de Bajas por contingencias comunes	Días	Porcentaje de Días
Menores de 25 años	15	8,72%	192	7,33%
Entre 25 y 34 años	60	34,88%	557	21,25%
Entre 35 y 44 años	62	36,05%	1003	38,27%
Entre 45 y 54 años	32	18,60%	838	31,97%
Entre 55 y 64 años	3	1,74%	31	1,18%
Mayores de 65 años	0	0%	0	0%
TOTAL	172	100%	2621	100%

Ejercicio 2020	Bajas por contingencias profesionales	Porcentaje de Bajas por contingencias profesionales
Menores de 25 años	2	4,88%
Entre 25 y 34 años	10	24,39%
Entre 35 y 44 años	16	39,02%
Entre 45 y 54 años	9	21,95%
Entre 55 y 64 años	4	9,76%
Mayores de 65 años	0	0%
TOTAL	172	100%

- *Relaciones sociales*

Para ATMIRA es muy relevante el bienestar de sus profesionales y, para ello,

además de las medidas que desde la organización se plantean a estos efectos, desea mantener una comunicación fluida y continua con las personas trabajadoras que forman parte de la organización, o de sus representantes legales.

A este fin, ATMIRA cuenta con una representación legal de las personas trabajadoras, constituida por representantes sindicales de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.).

Dicha representación legal de las personas trabajadoras tiene presencia en distintos órganos dentro de la organización, tales como la Comisión de Igualdad de Oportunidades, o el Comité de Seguridad y Salud de Madrid, formados paritariamente junto con representantes de la organización.

Por otro lado, a los profesionales de ATMIRA les son de aplicación tres convenios colectivos distintos: el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid, el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Barcelona y el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, en función de la actividad que desarrollan y ámbito territorial de su centro de trabajo.

Cumple señalar, tal y como se observa en la tabla que sigue a continuación, que el 56,80% de los profesionales de ATMIRA está cubierto por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid.

Convenio aplicable 2020	TOTAL	Porcentaje	Hombres	Mujeres
Oficinas y Despachos Madrid	509	56,80%	362	147
Oficinas y Despachos Barcelona	306	34,15%	239	67
Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	81	9,04%	73	8

- *Formación*

ATMIRA mantiene una política proactiva, voluntaria y flexible en materia de formación. En consecuencia, a lo largo del 2020, se han llevado a cabo distintas acciones formativas en los distintos centros de trabajo, que han versado acerca de:

- Formación tecnológica: programas y aplicaciones informáticas, programación, seguridad de la información, bases de datos, machine learning y digital marketing.
- Comunicación: inglés, comunicación escrita, comunicación no verbal.
- Organización: planificación y optimización del tiempo, organización del tiempo, autoliderazgo y herramientas colaborativas.

- Bienestar: mindfulness, inteligencia emocional, autogestión de la

frustración, empoderamiento y gestión del estrés.

- Igualdad de género y sesgo inconsciente.

En las tablas dispuestas a continuación se detallan el número de horas por acciones formativas y el número de horas por cada acción de asistentes. Igualmente, se muestra el número de personas que han recibido formación en cada centro de trabajo, desglosado por género, y su correspondiente porcentaje, a lo largo del año 2020.

Ejercicio 2020	N.º horas por acciones formativas	N.º total de horas por cada acción por n.º de asistentes
Grupo ATMIRA	1.886	9.724
ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L.	2.852	14.500

Centros de trabajo	Madrid	%	Barcelona	%	Vilafranca	%	Córdoba	%	TOTAL	%
Total formados	853		228		273		245		1599	100 %
Hombres	597	37 %	163	71 %	224	82 %	211	86 %	1195	75%
Mujeres	256	16 %	65	29 %	49	18 %	34	14 %	404	25%

A pesar de que la totalidad de la plantilla ha recibido formación a lo largo del año 2020, solamente se ha contabilizado de forma expresa y separada las horas de formación impartidas a Managing Directors, Directors y Senior Managers. Se ha establecido como objetivo para el año 2021 la contabilización expresa y detallada de horas de formación de cada uno de los roles profesionales en la organización.

Carrera	Cantidad total de horas de formación
Managing Director/Delivery & Operations Managing Director/Managing Director	44 horas
Director/Business & Solutions Consulting Director/Product Consulting Director/Delivery & Operations Director/Director	68 horas
Senior Manager/Senior Business & Solutions Consulting Manager/Senior Product Consulting Manager/Senior Solution Architect/Senior Functional Manager/Senior Delivery & Operations Manager/Senior Manager	116 horas

- Accesibilidad

ATMIRA cree en la diversidad funcional de los trabajadores y en la inclusión y el acceso universal de las personas con discapacidad.

Con el objetivo de cumplir con su responsabilidad corporativa en este ámbito, se establece la colaboración con centros especiales de empleo, a saber:

- a) Fundación Juan XXIII Roncalli.
- b) Intergraiav, S.L.
- c) ESCID - Externalización de servicios y compras para la integración de discapacitados sociedad limitada.
- d) Centro especial de empleo Ilunion retail y comercialización, S.A.U.

atmira

6. Respeto a los Derechos Humanos

6. Derechos humanos

6.1. Principales riesgos que afectan a ATMIRA en materia de Derechos Humanos

Concurren en ATMIRA diversos factores que propician que el riesgo de vulneración de los Derechos Humanos se considere muy reducido. Entre ellos se encuentra, en primer lugar, la actividad social, cuya principal materia prima es el talento humano; y, en segundo lugar, que el ámbito de desarrollo de la actividad se circunscribe al territorio nacional, donde ya se disponen de diversos sistemas normativos de protección como la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo, entre otros.

A esto, hay que añadir que ya existen unas políticas de actuación para todas las compañías del grupo con tal de evitar que se lleven a cabo malas prácticas relacionadas con el trabajo forzoso, el empleo de mano de obra infantil, la seguridad en el trabajo, la libertad de reunión, la remuneración justa y la igualdad de trato.

6.2. Políticas y compromisos de ATMIRA

ATMIRA dispone de un Código Ético y de Conducta que prevé una serie de pautas de conducta para conseguir un comportamiento acorde con la visión de la organización. En lo que concierne a Derechos Humanos, cabe destacar las previsiones que contiene en materia de Seguridad en el Trabajo.

Adicionalmente, ATMIRA se ha provisto de un Sistema de Compliance Penal, que será plenamente efectivo durante el ejercicio 2021, que incluye, entre otros, una Política de Compliance Penal y un Manual de Prevención de Delitos. Mediante dicho sistema, se refuerzan las medidas de evaluación, prevención, detección y reparación de conductas susceptibles de constituir determinados ilícitos penales, de entre los cuales se hallan posibles vulneraciones de los Derechos Humanos en el marco de la actividad de la organización.

Concretamente, se establecen procedimientos para evitar la comisión de ilícitos contra los derechos de los trabajadores, tales como la imposición de condiciones injustas o contrarias a los derechos laborales, el tráfico ilegal de mano de obra, la discriminación y el trato desigual en el empleo, el impedimento o limitación del ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga y la negligencia en la seguridad en el trabajo.

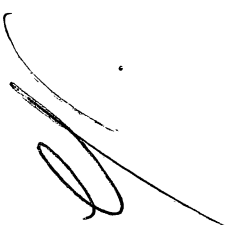
Se ha previsto que, para el ejercicio 2021, se ponga a disposición de los empleados, clientes, usuarios y socios de negocio un Canal de Comunicación, el cual será accesible por vía verbal, postal y electrónica. El Canal de Comunicación estará regulado por un Reglamento interno, y cualquier potencial vulneración de Derechos Humanos podrá ser puesta en conocimiento del Comité de Cumplimiento a fin de ser evaluada y, en su caso, subsanada. Todas las comunicaciones se tratarán conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Por último, en la siguiente tabla se muestra el compromiso de ATMIRA con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo:

Prácticas laborales	Medidas adoptadas
<i>Derecho a un trabajo digno y rechazo del trabajo forzoso y a la mano de obra infantil</i>	ATMIRA busca ofrecer a sus trabajadores un empleo de calidad y mejoras continuas. No se permite la contratación de empleados menores de 16 años ni llevar a cabo prácticas de trabajo forzoso.
<i>Conciliación familiar</i>	Se pone a disposición de todos los empleados de ATMIRA medidas para la conciliación por parte de ambos progenitores, garantizándose así una correcta separación entre la vida laboral y familiar.
<i>Libertad de asociación</i>	Todo trabajador de ATMIRA puede ejercer libremente su derecho a sindicarse para defender sus derechos sociales y económicos.
<i>Igualdad</i>	La organización dispone de un Plan de Igualdad a disposición de sus empleados, supervisado por una Comisión de Seguimiento, en el que se incluyen medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
<i>Retribución justa</i>	La política retributiva de ATMIRA tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, de modo que mujeres que estén en una misma posición y tengan idéntica antigüedad y experiencia que un hombre tendrán el mismo salario, sin que se produzca ningún tipo de discriminación en este sentido.
<i>Seguridad en el lugar de trabajo</i>	ATMIRA realiza una evaluación de los riesgos derivados de la actividad de la organización y dispone de medidas para reducirlos al mínimo y/o eliminarlos. Igualmente, se forma a la totalidad de la plantilla, según su puesto de trabajo, en las medidas que deben adoptar para evitar accidentes en el lugar de trabajo.

6.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Cumple señalar que ATMIRA no ha recibido durante el 2020 ninguna comunicación relativa a posibles vulneraciones de Derechos Humanos, ni tampoco ha sido investigada ni sancionada judicial ni extrajudicialmente en este sentido.



ACTIVA

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta
08011 Barcelona

atmira

7. Corrupción y soborno

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.A long, thin, curved line in black ink, starting from the bottom left and curving upwards and to the right, resembling a large parenthesis or a decorative flourish.

7. Corrupción y Soborno

7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

- *Evaluación de riesgos*

ATMIRA apuesta por la libre competencia en el mercado, la integridad y la objetividad en todas las relaciones comerciales que se mantengan con clientes y/o proveedores, así como el máximo respeto a la actividad pública del personal de la Administración Pública.

El pago de sobornos como estrategia en nuevos mercados o para reforzar la posición existente, para conseguir nuevos proveedores a un menor precio u obtener cualquier otro tipo de ventaja ilícita, ya sea en relaciones entre particulares o con la Administración Pública, constituye un comportamiento que va en contra de los principios de la organización.

Para evitar cualquier forma de corrupción, ATMIRA ha adoptado medidas de diligencia debida, que acabarán de implantarse durante el ejercicio 2021, para evitar la comisión de conductas ilícitas por parte de cualquier persona, física o jurídica, relacionada con la organización.

Mediante la instauración de un sistema de Compliance Penal, se ha llevado a cabo una exhausta evaluación de los riesgos que atañe la organización y actividad de ATMIRA.

De este modo, se establecen controles específicos para la prevención de situaciones y conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos (ya sea en el ámbito público o privado), y se demuestra tolerancia cero ante la comisión de este tipo de conductas.

De conformidad con la evaluación realizada, el riesgo que pudiera afectar a ATMIRA en materia de corrupción entre particulares se basa en los procesos de negociación y contratación con terceros, socios de negocio o UTEs, en los que podrían materializarse las conductas delictivas de prometer, ofrecer, conceder, recibir, aceptar, solicitar, por sí o por persona interpuesta, un beneficio o ventaja no justificado de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de productos o en la contratación de servicios.

Por otra parte, en lo que concierne al riesgo de la materialización de la misma conducta ante funcionarios públicos, esto es, el cohecho, también se han establecido medidas de prevención, ya que, si bien ATMIRA no interactúa en su actividad corporativa del día a día con la Administración Pública, puede eventualmente participar en procedimientos de contratación con el sector público, solicitar licencias, concurrir a licitaciones públicas, solicitar subvenciones, o ser objeto de inspecciones llevadas a cabo por funcionarios públicos.

- *Políticas y procedimientos*

Para reducir el riesgo de comisión de delitos relacionados con la corrupción y el soborno, se instauraron diversos protocolos y/o procedimientos por parte de ATMIRA.

En este sentido, cabe destacar la Política Anticorrupción y Soborno, en la cual se establecen las conductas no permitidas y los correspondientes protocolos de actuación en su eventual acaecimiento.

Entre las conductas no permitidas por parte del personal empleado, se encuentran las siguientes:

- Ofrecimiento, promesa, concesión de regalos, ventajas o beneficios económicos injustificados.
- Aceptación, recepción o solicitud de regalos, ventajas o beneficios económicos injustificados.
- Cortesías de negocios.
- Regalos y hospitalidades en eventos o actividades patrocinadas por ATMIRA.
- Comidas, Obsequios y Entretenimientos de coste desproporcionado o que no respondan a relaciones profesionales.
- Gastos de Viaje que no respondan al exclusivo desempeño profesional.
- Contribuciones a partidos políticos.
- Donaciones a ONGs o instituciones que carezcan de justificación ética, legal o social.
- Pagos de "Facilitación".
- Falta de Homologación y Due Diligence en la contratación de proveedores.
- Toma de decisiones en situaciones de conflictos de interés.

Esta Política vincula a todos los empleados, miembros del órgano de administración, agentes, representantes y consultores. La misma, se difundirá a toda la organización durante el ejercicio 2021, y será el Comité de Cumplimiento quien velará por su vigencia e idoneidad en el marco de la actividad y organización de ATMIRA.

A su vez, se destaca que esta Política se encuentra respaldada por el Manual de Prevención de Delitos, por el Código Ético y de Conducta y por el Canal de Comunicación.

Por un lado, la Política viene introducida por el Manual de Prevención de Delitos como consecuencia de la advertencia de su riesgo, y se concibe como el principal control de seguridad, estableciendo directrices claras acerca de qué acciones están permitidas y cuáles no, y bajo qué circunstancias o condiciones. El propio Manual, además, establece medidas para evitar que se produzcan conductas constitutivas de corrupción o soborno, tales como:

- Registros diarios de tesorería y contabilidad.
- Aprobación de los pagos por parte del Director Financiero y, adicionalmente, por la Dirección General.
- Cruce de gastos autorizados y seguimiento mensual del presupuesto anual asignado a las áreas.
- Fichas de homologación y evaluación de proveedores.

Cualquier contravención de las instrucciones previstas en el Manual de Prevención de Delitos, el Código Ético y de Conducta o la Política Anticorrupción y Soborno que puedan potencialmente suponer la materialización de un riesgo en esta materia, y que se detecte por parte de empleados, clientes, usuarios o socios de negocio, deberá ser comunicada para su evaluación y gestión al Comité de Cumplimiento.

- *Resultados de las políticas y procedimientos adoptados*

Para prevenir la comisión de delitos en cualquiera de las entidades que conforman ATMIRA, a tenor de la implantación del Sistema de Compliance Penal, la organización se ha marcado como objetivo la creación de un Comité de Cumplimiento, adaptado según lo dispuesto en el artículo 31 *bis*.2.2ª del Código Penal.

Cualquier incumplimiento o defecto que se detecte por parte del Comité de Cumplimiento será reportado al Consejo de Administración, el cual será el encargado de aprobar las actuaciones del Comité en última instancia.

ATMIRA no ha recibido durante el 2020 ninguna comunicación relativa a posibles conductas constitutivas de corrupción o soborno, a nivel interno, ni tampoco ha sido investigada ni sancionada judicial ni extrajudicialmente en este sentido.

7.2. Medidas para la lucha contra el Blanqueo de Capitales

Ninguna de las sociedades de ATMIRA se encuentra entre los sujetos obligados del artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

Sin embargo, dado el compromiso que ATMIRA mantiene con el cumplimiento legal y corporativo, se han incorporado mecanismos de prevención en materia de blanqueo de capitales a tenor de la adopción del Sistema de Compliance Penal.

Por consiguiente, se han establecido los siguientes controles específicos al objeto de prevenir el blanqueo de capitales, los cuales son coincidentes con los controles dispuestos a fin de prevenir la materialización de conductas de corrupción y soborno:

- Registros diarios de tesorería y contabilidad.
- Aprobación de los pagos por parte del Director Financiero y, adicionalmente, por la Dirección General.
- Cruce de gastos autorizados y seguimiento mensual del presupuesto anual asignado a las áreas.
- Fichas de homologación y evaluación de proveedores.

7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

ATMIRA ha colaborado de manera desinteresada con las siguientes entidades sin

ACTIVA

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta
08011 Barcelona

ánimo de lucro durante el ejercicio 2020:

Entidad	Cantidad (€)
Anidan	1.200

Handwritten signature and a large curved line.

8. Sociedad

ACTIVA

auditoria & consultoria, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta
08011 Barcelona

8. Sociedad

8.1. Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible.

ATMIRA desarrolla su actividad únicamente en España y no realiza actividades de asociación o patrocinio.

Un gran valor añadido de ATMIRA es el vínculo que establece entre la transformación digital y la sostenibilidad. Para ATMIRA, la evolución de los negocios de sus clientes implica necesariamente una transformación sostenible, apalancada en la innovación, la especialización tecnológica, y el crecimiento sostenible.

8.2. Subcontratación y proveedores.

Los proveedores y subcontratistas son grupos de gran interés para ATMIRA. Por ello, se estableció un Procedimiento de Compras y Gestión de Proveedores, con el fin de establecer la operativa a seguir para la adquisición de bienes, productos y servicios, el cual es de obligado cumplimiento para la organización en todas sus sedes e instalaciones.

- *Tipos de compras y proveedores.*

ATMIRA clasifica sus compras en dos tipos:

- **Compras vinculadas a servicios generales:** bienes o servicios que contribuyen al normal funcionamiento o administración de ATMIRA y que cubren las necesidades que la organización tiene de manera reiterada.
- **Compras vinculadas a Áreas de Negocio:** la necesidad de este bien o servicio beneficia o se aplica en un área concreta de la organización.

En función del resultado de proceso de homologación, se diferencia entre **proveedores homologados**, aquellos a los que se pueden realizar pedidos, ya que cumplen con los criterios de homologación; y **proveedores no homologados**, a los cuales no se les pueden realizar pedidos porque no cumplen con los criterios de homologación de ATMIRA o el proceso de evaluación ha resultado negativo.

En toda compra se seleccionan un mínimo de dos proveedores y, para el proceso de selección, se hace un análisis comparativo de las diferentes ofertas de los proveedores que no estén relacionados entre sí.

En función del importe de la adquisición, será un Responsable el encargado de firmar el documento de la compra y, el área solicitante de la compra, será la encargada de vigilar que durante la vigencia del contrato/presupuesto/hoja de pedido se cumplan y respeten las cláusulas del mismo por ambas partes.

- *Homologación y Evaluación del proveedor*

Una vez seleccionada la oferta, el responsable de la compra facilita al área de Financiero/Compras la información del proveedor para que revise si se cumplen los requisitos de homologación acordados por ATMIRA. Este proceso se refleja en la "Ficha de Homologación de Proveedor", la cual será custodiada por el Área de Financiero/Compras.

En función del tipo de proveedor, se lleva a cabo la evaluación según los criterios fijados por ATMIRA, cuya responsabilidad competará al Responsable del Área solicitante de la compra. La evaluación quedará registrada en la "Ficha de Evaluación de Proveedor" y se enviará al Área de Financiero/Compras para llevar un registro y control de todas las evaluaciones de proveedores realizadas en ATMIRA.

8.3. Consumidores.

Debido a la actividad que se lleva a cabo por parte de ATMIRA, no se disponen de medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de los consumidores.

No obstante, éstos tienen a su disposición diversos sistemas de reclamación, ya sea por vía telefónica o por correo electrónico.

Durante el presente ejercicio, no se han identificado incumplimientos graves o significativos.

8.4. Información fiscal.

- *Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados*

La siguiente tabla muestra la comparativa del beneficio neto y los impuestos sobre beneficios de ATMIRA durante los ejercicios 2019 y 2020:

Beneficio neto 2020	Beneficio neto 2019	Impuestos sobre Beneficios Pagados 2020	Impuestos sobre Beneficios Pagados 2019
373.812,83 euros	519.615,28 euros	119.162,09 euros	119.960,69 euros

- Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio 2020, se ha concedido una subvención por importe de 6.000 euros como consecuencia de la contratación de un trabajador conforme a las condiciones exigidas para la Iniciativa Bono de Empleo en la convocatoria del año 2018.

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

Aspectos del estado de información no financiera	Apartado donde se informa	Verificación del contenido de la ley	Estándares GRI relacionados
Descripción Del modelo de negocio de ATMIRA			
Entorno empresarial	Modelo de negocio	✓	GRI 102-2
Organización y estructura		✓	GRI 102-2
Mercados en los que opera		✓	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias		✓	GRI 102-26
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución		✓	GRI 102-15
Descripción de las políticas que aplica ATMIRA			
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	Políticas de ATMIRA	✓	GRI 103 Enfoque de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones económica, ambiental y social
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado			
Gestión de riesgos			
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a la actividad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, las relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo ATMIRA gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Políticas de ATMIRA Modelo de negocio Gestión ambiental Gestión social y de personal Respeto a los derechos humanos Corrupción y soborno Sociedad	✓	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado			
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.		✓	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones económica, ambiental y social que se

			reportan en los siguientes bloques
Cuestiones Medioambientales			
Información general			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de ATMIRA en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Aplicación del principio de precaución	Gestión ambiental	✓	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
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	Gestión ambiental	✓	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización; otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Gestión ambiental	✓	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica		
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Gestión ambiental	✓	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		✓	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía		✓	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		✓	GRI 302-4
Uso de energías renovables		✓	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de ATMIRA, incluido el uso de los bienes y servicios que se producen	Gestión ambiental	✓	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		✓	GRI 103
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases		✓	GRI 103

de efecto invernadero y los medios implementados para tal y fin			
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Gestión ambiental	✓	GRI 304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de ATMIRA	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-2
Remuneración media de 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	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Implantación de políticas de desconexión laboral	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Empleados con discapacidad	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Número de horas de absentismo	Gestión social y de personal	✓	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Accidentes de trabajo, en particular frecuencia y gravedad, así como enfermedades profesionales, todo ello desagregado por sexo		✓	GRI 403-2 GRI 403-3

Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 102-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		✓	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		✓	GRI 403-1 GRI 403-4
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		✓	GRI 103
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		✓	GRI 103 GRI 406-1
Respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 103
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 103 GRI 406-1
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 408-1

Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	✓	GRI 103 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		✓	GRI 413-1
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de ATMIRA en el empleo y el desarrollo local	Sociedad	✓	GRI 204-1 GRI 413-1
Impacto de la actividad de ATMIRA en las poblaciones locales y en el territorio		✓	GRI 103 GRI 203-1 GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		✓	GRI 102-43
Acciones de asociación o patrocinio		✓	GRI 102-12 GRI 102-13
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		✓	GRI 103 GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		✓	GRI 103 GRI 102-9
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		✓	GRI 103 GRI 102-17
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados		✓	GRI 103 GRI 201-1
Subvenciones públicas recibidas		✓	GRI 201-4