

Te informamos de la publicación del Estado Consolidado de Información No Financiera presentado por Grupo DoValue.



Ley de Información

No Financiera y Diversidad

Una sociedad dependiente está incluida a su vez en el Informe de Gestión consolidado de la empresa matriz elaborado conforme al contenido establecido en el artículo segundo, punto tres de la Ley.

Contenidos objeto de reporting

- **Sus impactos en el empleo**
- **Impactos medioambientales**
- **Impactos sobre Derechos Humanos**
- **Corrupción y soborno**
- **Impacto global en la sociedad**

Consulta el informe completo publicado en la web de DoValue:

[Consolidated Non-Financial Statement pursuant Legislative Decree No. 254/2016 at December 31, 2019](#)

[\(Consulta el documento en español “Traducción automática” Estado No Financiero Consolidado 2019”\)](#)

Consulta el resto de informes financieros del ejercicio 2019 en **[Financial Statements and Reports](#)**



Entre los principales aspectos señalados en el informe destacamos:

Beneficios, incentivos y bienestar plantilla de las empresas del Grupo:

DoValue ofrece beneficios e iniciativas de bienestar, destinadas a aumentar la motivación y la fidelización de su plantilla.

Los beneficios proporcionados en la negociación ofrecida a todos los empleados en Italia, Grecia y Portugal, sin ninguna diferencia relacionada con el tipo de contrato, son los siguientes:

- Contribución a Fondo de Pensiones suplementario.
- Póliza de seguro de salud.

Estos beneficios no están contemplados en Altamira en España.

Salud, Seguridad y bienestar de los empleados.

En este apartado destacar que en Altamira la tasa de absentismo es la más baja del Grupo según los valores medidos 0,24, frente a la media del Grupo DoValue que se sitúa en 1,56.

Remuneración/Igualdad

En España figura una tasa de diferencia salarial entre hombres y mujeres sobre la retribución media anual del 21,4%, si bien como señala Altamira es atribuible a los roles cubiertos y al desarrollo del mercado, y no son de ninguna manera atribuibles al género ni a ninguna otra característica de los empleados. Creemos que se debe avanzar en el objetivo de alcanzar una brecha salarial=0.

En el informe se resaltan los acuerdos firmados en Altamira en materia de igualdad, protocolo de desconexión digital que recordamos está plenamente vigente durante el teletrabajo, y la realización de la encuesta de riesgos psicosociales que se realizará nuevamente cuando las circunstancias lo permitan.

Recomendamos la lectura del Informe dado que contiene materias que como integrante de Altamira y del Grupo DoValue conviene conocer. Indicar que sobre Grupo Altamira figura en epígrafe propio en el informe a partir de la página 106.

Tras la lectura del informe anotamos diversos beneficios y cuestiones para negociar en un futuro cuando la situación sanitaria y económica mejore en la sociedad y en Altamira porque entendemos que la plantilla está dando muestra de una profesionalidad y un compromiso fuera de duda con nuestra empresa, superando holgadamente el reto del teletrabajo, la paralización de la actividad global y el enfoque a resultados que han contribuido a obtener un Q1 por encima de lo previsible en la actual coyuntura.

Por tanto, enhorabuena a toda la plantilla por su esfuerzo, con especial mención al personal de las Áreas de Tecnología, Servicios Generales y Recursos Humanos que gracias a su encomiable dedicación consiguen que la actividad no se detenga en Altamira.