

**T-SYSTEMS ITC
IBERIA, S.A.
(Sociedad Unipersonal)**

Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No
Financiera correspondiente al
ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2024

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. DEL EJERCICIO 2024

Al accionista único de T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A. (Sociedad Unipersonal):

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A. U. (en adelante T-SYSTEMS ITC IBERIA o la entidad) que forma parte del Informe de Gestión adjunto de la entidad.

Tal y como se indica en la nota de Información no Financiera Complementaria la Sociedad T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A. U. se ha acogido a la dispensa indicada en el artículo 19 bis 3 de la Directiva 2014/95/UE y en el Artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Deutsche Telekom en el que la Sociedad se integra (encabezado por Deutsche Telekom AG y radicado en Alemania). No obstante, con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, los Administradores de T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. han formulado el EINF adjunto, con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad descrito en el apartado Información no Financiera Complementaria, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19 bis 1 y 29 bis 1 de la Directiva 2014/95/UE.

Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de los contenidos del EINF adjunto que, según el análisis realizado por la Sociedad, no están incluidos, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada, en el EINF del Grupo Deutsche Telekom. En este sentido, nuestro trabajo de revisión se ha limitado, exclusivamente, a la verificación de la información identificada en el Índice de Contenido Complementario GRI del EINF en el que se incluye el “Anexo I. Contenido complementario Estado de Información no Financiera”.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A. U. 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Anexo I. Contenido complementario Estado de Información no Financiera” del EINF de T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. del ejercicio 2024.

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 T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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. 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.

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 T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. 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 T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. y descrito en el apartado “Anexo I. Contenido complementario Estado de Información no Financiera” del EINF de la Sociedad, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF de la Sociedad del ejercicio 2024.
- 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 de la Sociedad del ejercicio 2024.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF de T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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.

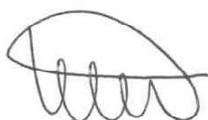
Conclusión

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 T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado del EINF de “Anexo I. Contenido complementario Estado de Información no Financiera”.

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.

DELOITTE AUDITORES, S.L.



José Ricardo González Rosal

6 de mayo de 2025



VBVOL95747

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U.

1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2024 de T-Systems ITC Iberia S.A.U y se anexa al mismo como documento separado, da cumplimiento de manera complementaria al Estado de Información No Financiera del Grupo Deutsche Telekom a las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que se detallan en el anexo 1 del presente EINF.

El alcance de la información reportada en este informe es T-Systems ITC Iberia S.A.U haciéndose referencia al Grupo Deutsche Telekom en algunos casos como, por ejemplo, cuando se hace referencia a políticas de Grupo

2. GESTIÓN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

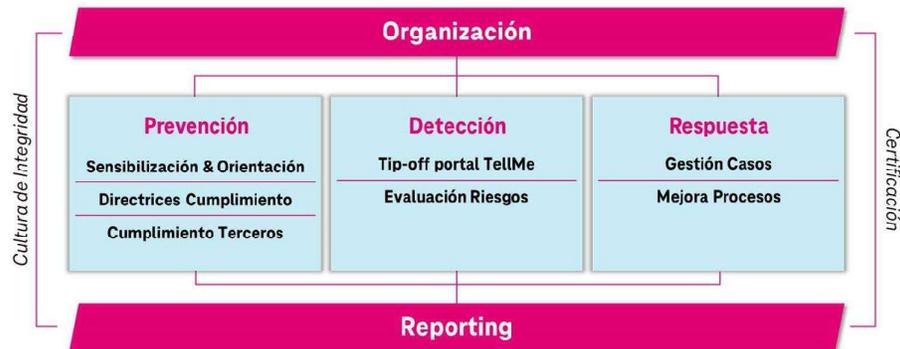
La cultura corporativa de T-Systems ITC Iberia S.A.U. (en adelante T-Systems) está marcada por la integridad, la ética y la responsabilidad personal, fundamentándose en sus Principios Guía (*Guiding Principles*). Dichos Principios representan los valores y convicciones del Grupo Deutsche Telekom (al que pertenece T-Systems) y constituyen la base de la cooperación con los clientes, los accionistas y el público en general.



Sobre esta base, el Código de Conducta de T-Systems contribuye a que los Principios Guía sean más tangibles y proporciona el marco de referencia (basado en la integridad y el cumplimiento) que debe seguir toda la plantilla.

2.1. Sistema de Cumplimiento

T-Systems cuenta con un Compliance Management System (CMS) que facilita un marco de comportamiento común a todas las compañías del Grupo Deutsche Telekom. Dicho programa se auditó y recertificó en 2021 de acuerdo con la norma IDW AssS 980, estándar de referencia en Alemania para la auditoría de modelos de cumplimiento.



A través de la evaluación de riesgos se analizan los riesgos de cumplimiento para cada unidad de la compañía y, en caso necesario, se establecen medidas para reducirlos o eliminarlos. Dichos riesgos obedecen tanto a conductas indebidas por parte de la compañía como por parte de la plantilla (corrupción, violación de derechos humanos, violación de la ley antimonopolio, conflicto de intereses, incumplimiento de las pautas éticas en proyectos de IA, etc.).

Con la finalidad de aclarar dudas respecto a la conducta adecuada en materia de cumplimiento se dispone del servicio Ask me!. Asimismo, para avisar sobre la existencia de irregularidades o sospecha de infracciones de políticas, normativas o reglamentos y directrices internas se dispone también del servicio Tell me!.

2.2. Políticas

T-Systems cuenta con diversas políticas corporativas para prevenir la corrupción y el soborno:

- Política anticorrupción: proporciona el marco y la orientación a seguir para la prevención de la corrupción y otros conflictos de intereses.
- Política antisoborno: tiene por objeto establecer las directrices generales en materia de antisoborno para reforzar los valores éticos y de tolerancia cero ante la corrupción.
- Política de beneficios: regula la aceptación y el otorgamiento de beneficios en relación con los socios comerciales.
- Política antitrust: tiene como objetivo prevenir las restricciones de la competencia y establecer las mismas reglas para todos los jugadores del mercado.
- Política de patrocinio: establece criterios claros para las actividades de patrocinio, reforzando la lucha contra la corrupción en estos ámbitos.
- Política de donaciones: constituye la base para la estandarización de las donaciones del Grupo Deutsche Telekom.

El Comité de Compliance de T-Systems es el órgano responsable de garantizar el correcto funcionamiento y el cumplimiento de las normas y pautas establecidas en materia de cumplimiento. Dicho comité está formado por los responsables de las áreas más relevantes de la compañía y en 2024 se reunió cuatro veces.

De las denuncias recibidas en 2024 ninguna fue asociada con incumplimientos relacionados con derechos humanos, corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

Las principales actuaciones en 2024 han sido:

- Gestión de 350 consultas a través del Buzón Ask me!.
- Recibidas 8 denuncias a través del servicio Tell me!: todas fueron gestionadas siguiendo los procedimientos establecidos en T-Systems.
- Realización campaña sobre concienciación Compliance:
 - Newsletter Compliance.
 - Comunicado nueva versión Política Beneficios con la incorporación de una nueva herramienta (Benefit Assessment Tool) para registrar los beneficios recibido y otorgados.
 - Comunicado nueva certificación ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno.
 - Comunicado Tone from the Top para concienciación plantilla: International Anti-Corruption Day 2024.
 - Comunicados: MWC Barcelona 2024 y Campaña Navidad 2024: recordatorio sobre las reglas más importantes que rigen las relaciones comerciales asociadas al cumplimiento normativo de la empresa.
 - Comunicado nuevo repositorio políticas corporativas.
 - Comunicado nuevo eLearning Leyes Antimonopolio.
- Iniciativas de formación:
 - Formación nuevo miembro Comité de Dirección y Comité de Compliance: sesión en materia de Cumplimiento: anticorrupción, riesgos, conflictos de intereses, importancia Compliance Management System (CMS) eficiente para prevenir cualquier riesgo legal o reputacional (2 participantes).
 - Formación de refuerzo en materia de antisoborno: sesión especial para managers y perfiles relevantes (163 participantes).
 - Formación para nuevas incorporaciones: formación sobre políticas, normativas internas, canales de consulta y denuncia a las nuevas incorporaciones vinculadas a áreas de riesgo relevantes para Compliance (17 participantes).
 - eLearning Leyes Antimonopolio: Módulo para managers y perfiles relevantes que proporciona las herramientas necesarias para identificar y evitar prácticas que puedan ser contrarias a la normativa antitrust (179 participantes).

T-Systems como empresa comprometida con una cultura corporativa íntegra y transparente dispone también de un Sistema de Gestión Antisoborno (SdGA) que permite contrarrestar el soborno y a su vez ayuda a cumplir sus obligaciones legales y sus compromisos con la ética y la integridad. El SdGA está certificado acorde a la norma ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno.

Con respecto al cumplimiento de los derechos humanos, el 18 de marzo, 2024 el Board de T-Systems aprobó la nueva versión del Código de Derechos Humanos del Grupo reafirmando su compromiso a respetar y proteger los derechos humanos de todas aquellas personas sobre las que la actividad de la compañía pueda tener impacto. Esta nueva versión incluye una descripción concreta de los principios en materia de derechos humanos y medio ambiente que proporcionan la base para todas nuestras actividades empresariales, describiendo nuestros valores y

T Systems

marco de acción. Estos principios aplican de igual forma a toda la plantilla de la compañía, así como a proveedores y socios de negocio. En el referido Código, disponible en la intranet corporativa, se incluyen también diferentes canales de comunicación para consultar o poner en conocimiento sobre aspectos relacionados con los derechos humanos.

3. TRANSPARENCIA FISCAL

En un ejercicio de transparencia T-Systems publica la siguiente información fiscal:

- Beneficios obtenidos por país:

País	2024	2023	2022
España	27.101.795,11 €	17.397.323,60 €	13.474.266,45 €
Portugal	1.296.690,08 €	1.127.452,31 €	766.886,08 €
Total	28.398.485,19 €	18.524.775,91 €	14.241.152,53 €

- Impuesto sobre beneficios: el siguiente cuadro refleja los pagos a cuenta de los impuestos sobre beneficios devengados:

País	2024	2023	2022
España	5.795.870,55 €	3.710.612,30 €	2.368.189,44 €
Portugal	224.928,00 €	154.992,00 €	136.893,00 €
Total	6.020.798,55 €	3.865.604,30 €	2.505.082,44 €

- Subvenciones públicas recibidas: Durante el ejercicio 2024 T-Systems ha recibido subvenciones públicas por valor de 175.25,57 euros.
- Donaciones en el ejercicio 2023 T-Systems ha donado 129.108,57 euros a diferentes fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

4. PERSONAL

4.1. Perfil de la plantilla

Al cierre del ejercicio 2024 la plantilla de T-Systems la formaban 3.668 personas trabajadoras. Del total, un 73,9% son hombres y el 26,1% mujeres, con presencia en España (98,3%) y Portugal (1,7%). La mayor parte de la plantilla son técnicos y profesionales científicos e intelectuales y se sitúan en un rango de edad entre 30 y 50 años.

A continuación, se detallan los datos de la plantilla al cierre de 2024 desglosados por sexo, edad, país y categoría profesional:

Plantilla por sexo	2024	2023	2022
Mujer	958	919	737
Hombre	2.710	2.604	2.134
Total	3.668	3.523	2.871

T Systems

Plantilla por rango de edad	2024	2023	2022
< 30 años	613	672	514
Entre 30 y 50 años	2.224	2.144	1.722
> 50 años	831	707	635
Total	3.668	3.523	2.871

Plantilla por país	2024	2023	2022
España	3.604	3.464	2.820
Portugal	64	59	51
Total	3.668	3.523	2.871

Plantilla por categoría profesional	2024	2023	2022
Directores generales y presidentes ejecutivos	7	7	6
Resto de directores y gerentes	56	53	43
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	3.355	3.223	2.585
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	149	152	137
Comerciales, vendedores y similares	101	88	100
Total	3.668	3.523	2.871

* Plantilla Real cierre de año

Durante el año 2024 no se han reportado casos de discriminación y la plantilla media alcanzó la cifra de 3.634. Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos fijos se situó en el 99,9% en 2024, siendo el 99,4% de los contratos a tiempo completo.

Tipo de Empleo y Sexo (plantilla promedio)	2024	2023	2022
COMPLETO	3.613	3.338	2.429
Mujer	932	858	579
Hombre	2.681	2.480	1.850
PARCIAL	21	18	21
Mujer	12	13	13
Hombre	9	6	8
Total	3.634	3.356	2.449

T Systems

Tipo de Contrato y Sexo (plantilla promedio)	2024	2023	2022
FIJO	3.631	3.354	2.434
Mujer	942	869	588
Hombre	2.689	2.485	1.846

EVENTUAL	3	2	15
Mujer	1	1	4
Hombre	2	1	12

Total	3.634	3.356	2.449
--------------	--------------	--------------	--------------

Tipo de Contrato	Tipo de Empleo	Tipo de Contrato y Sexo	2024	2023	2022
Eventual	Completo	< 30 años	1	0	8
		Entre 30 y 50 años	0	1	2
		> 50 años	0	0	1
	Parcial	< 30 años	0	0	1
		Entre 30 y 50 años	0	0	0
		> 50 años	2	1	4
Fijo	Completo	< 30 años	642	620	311
		Entre 30 y 50 años	2.180	2.034	1.511
		> 50 años	790	683	596
	Parcial	< 30 años	5	3	5
		Entre 30 y 50 años	8	9	7
		> 50 años	7	5	4
Total			3.634	3.356	2.449

* Plantilla promedio del año

Tipo de Contrato	Tipo de Empleo	Tipo de Contrato y Sexo	2024	2023	2022		
Eventual	Completo	Directores generales y presidentes ejecutivos	0	0	0		
		Resto de directores y gerentes	0	0	0		
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	1	0	11		
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0	0	0		
	Parcial	Comerciales, vendedores y similares	Comerciales, vendedores y similares	0	0	0	
			Directores generales y presidentes ejecutivos	0	0	0	
		Resto de directores y gerentes	Resto de directores y gerentes	0	0	0	
			Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	1	1	3	
			Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1	0	2	
			Comerciales, vendedores y similares	1	0	0	
Fijo	Completo	Directores generales y presidentes ejecutivos	7	7	6		
		Resto de directores y gerentes	52	49	37		
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	3.305	3.040	2.083		
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	147	146	126		
		Comerciales, vendedores y similares	100	95	167		
	Parcial	Directores generales y presidentes ejecutivos	Directores generales y presidentes ejecutivos	0	0	0	
			Resto de directores y gerentes	1	1	0	
		Resto de directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	14	12	13	
			Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	3	3	2	
			Comerciales, vendedores y similares	1	1	1	
			Total		3.634	3.356	2.449

* Plantilla promedio del año

4.2. Despidos

A lo largo del 2024 se produjeron 107 despidos que se desglosan en las siguientes tablas por sexo, edad y categoría profesional:

T Systems

Despidos por sexo	2024	2023	2022
Mujer	19	20	9
Hombre	88	73	40
Total	107	93	49

Despidos por edad	2024	2023	2022
< 30 años	33	12	17
Entre 30 y 50 años	51	53	24
> 50 años	23	28	8
Total	107	93	49

Despidos por categoría profesional	2024	2023	2022
Directores generales y presidentes ejecutivos	1	0	0
Resto de directores y gerentes	2	0	1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	97	84	42
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4	5	3
Comerciales, vendedores y similares	3	4	3
Total	107	93	49

4.3. Absentismo

Durante el ejercicio 2024 la ratio de absentismos se situó en el 1,76% teniendo en cuenta los días de absentismos por accidentes laborales y no laborales, enfermedad común:

Ratios (%)	2024	2023	2022
Ratio de absentismo-accidente	0,15%	0,01%	0,26%
Ratio de absentismo-enfermedad	1,61%	1,54%	1,78%
Total	1,76%	1,55%	2,04%
Categorías profesionales	MUJER	HOMBRE	2024
Directores generales y presidentes ejecutivos	0,00%	0,00%	0,00%
Resto de directores y gerentes	0,00%	0,02%	0,02%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	0,53%	1,09%	1,62%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,03%	0,04%	0,07%
Comerciales, vendedores y similares	0,00%	0,04%	0,04%
Total	0,57%	1,19%	1,76%

* % de horas de absentismo / horas totales

5. FORMACIÓN

5.1. Formación realizada

T-Systems es consciente del valor que la formación tiene como medio para el desarrollo del talento de las personas, la mejora de la competitividad de la empresa y la superación de las expectativas de nuestros clientes.

T-Systems apuesta desde hace unos años por las nuevas tecnologías para impartir formación. Por este motivo, se ofrece en abierto, a todos los empleados/as y 24x7 el máximo de formación posible, dotándoles de herramientas que fomentan la autorresponsabilidad y autodirección del proceso de desarrollo.

La compañía dispone de un paquete de e-learning con más de 9.000 cursos, 6.000 libros y 23.000 vídeos sobre temas técnicos actualizados, donde también se incluye formación en gestión, habilidades y liderazgo.

Desde el 2024 se ha apostado por un nuevo catálogo formativo que se encuentra en la misma plataforma formativa para formar y certificar en las últimas tecnologías y metodologías de vanguardia utilizando el modelo aula virtual. Donde se les da la oportunidad a todos los empleados de participar en sesiones formativas de alta calidad con instructores externos, creando sinergias entre todos los países y consiguiendo mejores ventajas competitivas y de colaboración entre las diferentes sedes de T-Systems.

Todo aquello que por su peculiaridad no se puede cubrir con la plataforma e-learning o con los programas internacionales de formación y desarrollo se cuenta con una cartera de proveedores para cubrir con las necesidades de negocio.

El plan de formación es el definido por las unidades de negocio siguiendo las directivas que sus matrices internacionales les indican, los objetivos marcados de desarrollo y las necesidades observadas y/o previstas en los proyectos y servicios están a su cargo.

La plantilla también tiene disponible cursos de capacitación en idiomas como el inglés, en alemán y el español en la propia plataforma, si por necesidades puntuales no es suficiente la solución propuesta se cuenta con proveedores externos que nos ofrecen soluciones a medida.

El objetivo principal del plan de formación 2024 ha sido potenciar el conocimiento técnico y las habilidades de la plantilla en aquellas formaciones estratégicas para la empresa y que posibilitan el mejor desarrollo de sus tareas actuales y/o futuras. Todo ello en función de los requerimientos de los proyectos que se desarrollan para nuestros clientes y que nos demanda el mercado y no asegura el posicionamiento como compañía.

Se pretende tener al personal bien cualificado para seguir siendo una empresa competitiva en el mercado de las TI.

Las temáticas que se han abordado en las formaciones han sido diversas:

- **Habilidades:** Feedback, Liderazgo, Comunicación, Proactividad, Conversaciones difíciles, etc.
- **Idiomas:** inglés, alemán y español para ayudar
- **Metodologías:** ITIL, ISTQB, SCRUM, PRODUCT OWNER
- **Técnicas para conseguir y renovar las certificaciones técnicas de Public Cloud:** AWS, Azure, DevOps, Google Cloud, SAP, DAMA, CISCO, VMWare, etc.

- **Técnicas de aplicaciones:** Excel 365, Power BI, Power Query, PowerPlatform, AI, etc
- **Formaciones transversales:** sostenibilidad, Compliance, conflicto de intereses, protección de la información, prevención de riesgos laborales, gestión del estrés y medioambiente.

5.2. Indicadores

Durante el ejercicio 2024 se realizaron un total de 73.156 horas de formación, lo que equivale a 19,94 horas por persona trabajadora.

A continuación, se detallan las horas de formación por categoría profesional:

Categorías profesionales	2024	2023	2022
Directores generales y presidentes ejecutivos	98	185	26
Resto de directores y gerentes	1.756	1.390	375
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	64.379	86.488	59.769
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4.618	5.211	3.081
Comerciales, vendedores y similares	2.304	1.604	1.899
Total	73.156	94.878	65.150

En la formación de español en 2024 se han realizado 22.451 horas menos que en 2023.

6. CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

6.1. Política de desconexión digital

Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral T-Systems, junto con los representantes de los trabajadores, ha implementado una política interna de desconexión digital.

Dicha política fue comunicada y publicada en YAM en mayo del 2020 y recoge un conjunto de medidas para el ejercicio del derecho a la desconexión digital que implican, entre otros, el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión de los dispositivos digitales y a no estar obligadas en ningún caso a responder correos electrónicos, mensajes y llamadas fuera de horario laboral, salvo las excepciones que se mencionan en la política.

6.2. Otras medidas de conciliación

T-Systems facilita medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, la correcta gestión de la diversidad de su plantilla y la no discriminación en el empleo por ningún tipo de razón.

Cabe destacar la importancia que T-Systems concede a la necesidad de favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal/familiar. Por ello en el Capítulo X de del Convenio Colectivo de T-Systems se establece que se facilitarán medidas para favorecer la conciliación, posibilitando acuerdos que, salvando necesidades del servicio, adapten la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación. A tal fin se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización flexible.



En este Capítulo, se establecen mejoras a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en caso de reducción de jornada por cuidado de menores afectados por una enfermedad grave, adaptación de la jornada laboral o un permiso especial por enfermedad muy grave de familiar.

Concretamente, en el último Convenio Colectivo firmado el pasado 15 de julio del 2024 se incluye la opción de solicitar la conversión del contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, para las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo un/una menor entre 12 y 14 años con la finalidad de disminuir su jornada de trabajo diaria entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de ésta, para atender al cuidado del menor.

En cuanto a permisos parentales, T-Systems tiene un índice del 97% de retención sobre los empleados/as que han disfrutado una baja parental durante el 2024.

Indicadores 2024	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
Empleados a cierre	958	2.710	3.668
Baja parental	27	84	111
Vuelta de la baja parental en 2024	22	74	96
Empleados activos después de la baja parental	22	71	93
%Retención después de la baja parental	100%	96%	97%

Categorías profesionales	2024	2023	2022
Empleados a cierre	3.668	3.523	2.871
Mujeres	958	919	737
Hombres	2.710	2.604	2.134
Baja parental	111	99	83
Mujeres	27	21	21
Hombres	84	78	62
Vuelta de la baja parental en el año	96	75	72
Mujeres	22	12	17
Hombres	74	63	55
Empleados activos después de la baja parental	93	95	69
Mujeres	22	20	15
Hombres	71	75	54
%Retención después de la baja parental	97%	96%	83%
Mujeres	100%	95%	71%
Hombres	96%	96%	87%

A cierre 2024, 3 empleados no están activos: 2 hombres pidieron la baja voluntaria y uno ha sido despido objetivo.

6.3. Beneficios sociales

Con el mismo objetivo de facilitar la conciliación T-Systems establece beneficios sociales.

Se dispone de un Programa para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en colaboración con VivoFácil (antes Alares) que cubre tanto al empleado/a como al cónyuge, los hijos/as, los progenitores y, en el caso de la teleasistencia, los abuelos/as. Los servicios que se ofrecen son:

- Servicio de llamadas telefónicas ilimitadas en áreas médica, jurídico-psicológica, social y dietética-nutricional.
- Servicio de teleasistencia preventiva y asistencial 24h.
- Servicio de 70h gratuitas de ayuda.
- 56h de ayuda personal (cuidado físico, acompañamiento, asistencia y vigilancia nocturna, etc.).
- 14 sesiones de tratamientos especializados (fisioterapeutas, psicólogos, ATS, etc.).
- Servicio de selección de personal sociosanitario (enfermero, canguro, empleados del hogar, etc.).
- Segunda opinión médica.
- Descuentos en servicios socio asistenciales sanitarios, dentales y de bienestar y belleza.
- Servicio de gestiones administrativas gratuitas (certificado de nacimiento, certificado de matrimonio, matriculación de vehículos, etc.).

Adicionalmente a través de los permisos retribuidos que se establecen en el Convenio se mejoran y amplían algunos de los permisos establecidos legalmente como son por ejemplo las bolsas de horas para acompañar a hijos y padres a las visitas médicas, traslados, etc.

Por otro lado, la salud también es una prioridad para T-Systems por lo ofrece una revisión médica laboral anual que incluye analíticas, electrocardiograma y reconocimiento médico acorde al puesto de trabajo, y una prueba de detección precoz de patología prostática a los hombres a partir de los 45 años. A las mujeres, se les ofrece una revisión ginecológica anual, con la posibilidad de hacer una mamografía/ecografía. Además, T-Systems ofrece asistencia médica digital mediante una aplicación que proporciona asistencia médica las 24 horas del día todos los días del año.

También se prevé la mejora de las prestaciones por contingencias de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo desde el primer día de la incapacidad, complementando lo establecido por ley para cada situación y en todos los procesos independientemente de su duración.

Asimismo, T-Systems ofrece un plan de retribución flexible mediante el cual los trabajadores/as pueden, de forma voluntaria y expresa, sustituir una parte de su retribución en metálico por retribuciones en especie, persiguiendo el aprovechamiento de los beneficios fiscales que la normativa tributaria otorga a determinadas retribuciones y de la economía de escala que supone, aumentando, por tanto, el salario neto anual al reducir la carga fiscal del IRPF.

De esta manera, conceptos como el seguro médico, los tiquets de comida, la tarjeta de transporte público y la guardería, pueden ser solicitadas por los empleados/as que podrán emplear el simulador habilitado en la intranet para ver qué les conviene o no contratar y consultar su sueldo neto en función de su elección.

Por otro lado, se ofrece un seguro de vida y accidente a toda la plantilla cuya prestación consta de 1,5 veces el salario bruto anual en caso de fallecimiento por muerte natural y de tres veces por accidente. Lo mismo aplica en caso de invalidez permanente absoluta. En el último Convenio Colectivo se mejora el mínimo garantizado pasando de 51.000€ a 60.000€ y a 120.000€ en caso de que la contingencia sea por accidente

También existe un fondo social, cuyo saldo se actualiza anualmente y que se gestiona por la comisión de asuntos sociales de la compañía. Este fondo se dirige a otorgar ayudas especiales a empleados/as y familiares de los siguientes casos:

T Systems

- Ayudas para el cónyuge/pareja e hijos/as con disminución igual o superior al 65%.
- Ayudas para recuperación física o psíquica del cónyuge o pareja e hijos/as.
- Ayudas para casos excepcionales.
- Otras ayudas:
 - Prótesis e implantes dentales (excluidas extracciones, empastes e higiene).
 - Ortodoncias.
 - Audífonos.
 - Ortopedia.
 - Gafas graduadas, lentillas y/o cristales graduados.
 - Cirugía ocular.

Ayudas Fondos Social	2024	2023	2022
Importe aportado por la Empresa	103.901	82.564	59.217
Número de ayudas concedidas	1.741	1.390	1.549
Número de empleados beneficiados	469	395	402

Se proporciona una ayuda para la compra de libros para las personas trabajadores que tengan hijos/as que estén cursando estudios reglados y se ofrece un préstamo personal para formación y vivienda a través del cual se concede un préstamo a un interesa ventajoso para poder realizar formaciones cualificadas o para adquirir una primera vivienda.

Ayudas de Libros	2024	2023	2022
Importe aportado por la Empresa	110.627	99.092	84.197
Número de empleados beneficiados	781	741	634

7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Como parte del Grupo Deutsche Telekom, T-Systems está comprometida y aplica todos principios, políticas y procedimientos corporativos relacionados con la igualdad y diversidad.

El Grupo dispone de varias políticas en esta materia, como el Código de Derechos Humanos, en el que se establece como parte de sus 10 principios básicos conocer y respetar la diversidad cultural, social, política y legal, y rechazar cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo, o la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, que desarrolla los objetivos y valores vinculados a estos tres conceptos, incluyendo las dimensiones de género, edad, discapacidad, LGTBIQ+, religión, etc. Tanto el Código de Derechos Humanos como la Política de Diversidad fueron renovados en 2024.

Para visualizar el compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral, T-Systems firmó en 2019 la Carta de la Diversidad promovida por la Fundación Diversidad en España. La Carta se renovó en 2024 para el periodo 2024-2025 y supone un compromiso para fomentar los principios de igualdad, diversidad e inclusión en el entorno laboral.

En 2024 se publicó y tradujo el Glosario del grupo “100 Términos sobre Diversidad”, donde se incluyen un amplio listado de palabras de uso común vinculadas a las 7 dimensiones de la diversidad. La guía facilita la explicación de cada uno de estos términos para poder entender el significado de los mismos y utilizarlos apropiadamente.

7.1. Igualdad

T-Systems Iberia cuenta con:

- Plan de igualdad, aprobado en enero de 2022 de conformidad con la normativa de aplicación. En dicho plan se establecen las once medidas que vertebran todas las acciones que realiza la compañía en materia de igualdad y que principalmente versan sobre los siguientes ejes:
 - Garantizar condiciones igualitarias y no discriminatorias en los procesos de selección.
 - Promover la incorporación y presencia de mujeres en aquellas áreas de la compañía donde se representación sea menor.
 - Promover la incorporación y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
 - Organizar acciones formativas que ayuden a promover una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades.
- Comisión paritaria de evaluación y seguimiento del plan de igualdad: se ha reunido 6 veces en 2024 para dar seguimiento, evaluar y revisar las acciones acordadas.
- Buzón de Igualdad para que los empleados/as puedan enviar cualquier tipo de sugerencia, consulta o petición.
- La Guía de comunicación inclusiva ha sido revisada y actualizada durante 2024.
- Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de violencia en el trabajo y conflictos interpersonales y Comisión paritaria que investiga las denuncias o quejas que se reciben en esta materia.

El plan de igualdad y el protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de violencia en el trabajo y conflictos interpersonales están publicados en la intranet de la empresa y en la WEB corporativa.

A continuación, se detallan algunas medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en T-Systems, con el objetivo de rebajar la diferencia entre ellos y ellas al menos un 10% durante la vigencia del plan de igualdad (2022- 2026):

- En los procesos de selección existe el compromiso de que, al menos, haya un 40% de curriculum vitae de mujeres. En caso de igualdad entre candidatos se selecciona a una mujer.
- Impartición de formación específica al personal de selección en selección con perspectiva de género.
- Compromiso de potenciar a las mujeres en puestos de mando para la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y mayor retribución. En caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se continuarán priorizando las candidaturas internas de mujeres.

- Realización de comparativas anuales por colectivos donde estadísticamente existe una escala salarial entre hombres y mujeres, para entender las circunstancias de posibles brechas salariales y tomar acciones correctivas donde aplique.
- Plan de conciliación para conseguir una flexibilización de horarios a través de las adaptaciones de turnos, teletrabajo, parking para mujeres embarazadas y discapacitados, etc.
- Talleres de corresponsabilidad en igualdad.
- Información a la plantilla del derecho de desconexión digital y de la política de flexibilidad horaria.
- Promoción de la presencia de niñas en las denominadas carreras STEM mediante la participación de equipos de hijas o familiares de personas empleadas en Technovation Girls, un programa internacional cuyo objetivo es empoderar a las niñas en proyectos de expendeduría tecnológica.

En 2024 T-Systems recibió de la Ministra de Igualdad el distintivo DIE Igualdad en la Empresa, un reconocimiento para aquellas empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades.

Durante 2024 la igualdad en los órganos de gobierno no cambió respecto a 2024: el Consejo de Administración sigue formado por dos hombres y una mujer. En el Comité de Dirección se incorporó una mujer, resultando un total de 2 mujeres y 6 hombres.

7.2. Discapacidad

El cumplimiento por parte de T-Systems de la cuota de reserva del 2% de la plantilla para el año 2024 está fijado en 70,80 personas trabajadoras con discapacidad y se efectúa de la siguiente forma:

Tipo de medida	Nº de personas trabajadoras con discapacidad e importe		
	2024	2023	2022
Contratación directa	40,00	38,00	23,42
Compras a CEE	29,24	22,50	18,96
Donaciones a Fundaciones	6,10	11,11	2,86
TOTAL	75,34	71,61	45,24

Durante el ejercicio 2024 se donaron 129 Mil € a fundaciones que se han reflejado en el apartado de transparencia fiscal y que algunas forman parte de la Memoria justificativa de las medidas alternativas previstas para el periodo de octubre de 2023 a septiembre de 2024.

A este respecto, cabe señalar que en el ejercicio 2024 T-Systems ha incrementado la plantilla un 4.12% respecto al 2023, y siendo un 27,763% respecto al ejercicio 2022, consiguiendo cumplir la obligación de la cuota de reserva para este periodo 70,80 personas trabajadoras con discapacidad, siendo su objetivo superar esta cuota mínima a favor de las personas trabajadoras con discapacidad, alcanzando una cuota de reserva equivalente al 2,13%, como en años anteriores.

Por otro lado, T-Systems cuenta con las medidas necesarias de accesibilidad para personas con discapacidad en sus centros de trabajo.

En la actualidad no hay consejeros que tengan algún tipo de discapacidad.

8. PROVEEDORES

Todos los proveedores de T-Systems, sin excepción, se dan de alta y validan por un organismo independiente (ZESTA), que incluye una validación de criminalidad y responsabilidad corporativa, además de otros KPI financieros. Adicionalmente, una vez dados de alta, para los proveedores más relevantes gestionados por compras deben de cumplimentar un cuestionario sobre la actividad de la empresa, entre las que se encuentran entre otros temas de compliance, calidad y medioambiente, e incluye una aceptación explícita al «Supplier Code of Conduct» del grupo Deutsche Telekom. Es requisito obligatorio para la firma de un contrato tener el cuestionario cumplimentado. Desde 2024 las cláusulas del Supplier Code of Conduct se incluyen por defecto en los templates de contratos firmados con todos los proveedores, y se han firmado como anexo de los contratos vigentes firmados con anterioridad al 2024

En 2024 se han dado de alta 83 nuevos proveedores, de los que 41 han pasado el cuestionario y 42 no han iniciado el cuestionario.

El grupo Deutsche Telekom está cambiando la monitorización de los proveedores con respecto a temas de Responsabilidad Social Corporativa. Hasta 2024 se utilizaba el indicador RSC proporcionado por Duns & Bradstreet. Este indicador está en proceso de sustitución por el indicador LkSG (Ley alemana de debida diligencia en la cadena de suministro) proporcionado por ECOVADIS.

9. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Con la finalidad de garantizar que T-Systems dispone de personas con talento, motivadas y comprometidas con la estrategia empresarial, y la creación de valor del grupo, T-Systems considera de gran importancia los aspectos relativos a la retribución de los empleados/as, entendiendo la retribución desde un enfoque de compensación total.

9.1. Política Retributiva

Existen políticas retributivas específicas para ejecutivos/as, managers y para el resto de la plantilla.

La política aplicable a los ejecutivos/as se define a nivel Grupo Deutsche Telekom. Para managers y resto de la plantilla, las retribuciones son coherentes con el nivel de responsabilidad y el desempeño, teniendo en cuenta la referencia de mercado para los managers y los convenios y acuerdos sociales aplicables para el resto de la plantilla. Adicionalmente, T-Systems cuenta con un proceso para abordar revisiones salariales donde se toman en cuenta criterios de igualdad así como paridad interna y de mercado.

9.2. Remuneración Media

A continuación, se detalla la remuneración media de T-Systems desglosada por sexo, rango de edad y categoría profesional, así como la brecha salarial. Estas cifras se han calculado en base al sueldo bruto anual fijo teórico más otros pluses fijos, que consta al cierre de año.

Remuneración media por sexo	2024	2023	2022
Mujer	44.886,20 €	42.968,82 €	40.950,68 €
Hombre	48.082,67 €	46.029,19 €	43.544,63 €
Total	47.247,82 €	45.230,87 €	42.878,75 €

Remuneración media por edad	2024	2023	2022
< 30 años	31.670,09 €	30.923,80 €	26.787,91 €
Entre 30 y 50 años	47.809,73 €	46.136,91 €	43.194,46 €
> 50 años	57.235,15 €	56.082,09 €	55.047,31 €
Total	47.247,82 €	45.230,87 €	42.878,75 €

Remuneración media por categoría profesional	2024	2023	2022
Directores generales y presidentes ejecutivos	179.667,22 €	195.086,13 €	185.639,01 €
Resto de directores y gerentes	99.068,94 €	97.396,32 €	94.938,03 €
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	45.271,72 €	43.352,74 €	40.254,13 €
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	46.535,09 €	44.145,02 €	44.719,56 €
Comerciales, vendedores y similares	76.031,13 €	72.555,02 €	73.671,72 €
Total	47.247,82 €	45.230,87 €	42.878,75 €

9.3. Brecha Salarial

Brecha Salarial	2024	2023	2022
Total	7%	7%	6%

Fórmula Brecha Salarial = ((H-M)/H) de Sueldo Fijo Bruto Anual

Clasificación Profesional	2024		
	Mujer	Hombre	Brecha Salarial
Directores generales y presidentes ejecutivos	152.362,06 €	190.589,28 €	20%
Resto de directores y gerentes	96.335,95 €	100.068,81 €	4%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	43.158,68 €	45.970,75 €	6%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	43.936,20 €	49.803,40 €	12%
Comerciales, vendedores y similares	67.090,74 €	78.817,75 €	15%
Total	44.886,20 €	48.082,67 €	7%

10. ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

El órgano de Administración está formado por 3 miembros y no han percibido remuneración alguna en 2024 por ejercer dicho cargo por cuanto T-Systems considera que el cargo ya está remunerado como alta dirección.

El detalle de las remuneraciones devengadas por alta dirección (Directores generales y presidentes ejecutivos) de T-Systems es el siguiente:

Remuneración alta Dirección	2024	2023	2022
Sueldos, dietas y otras remuneraciones	2.959	2.286	1.875
Primas de seguros de vida	3	4	2
Total	2.962	2.290	1.877

(*) Importes en miles de euros

(**) Como otras remuneraciones se incluye una indemnización

11. CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

T-Systems contempla la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión de la organización y cuenta con un plan de prevención de riesgos. Asimismo, T-Systems está certificada en el estándar ISO 45001 desde el año 2023, lo que se declara de forma específica en el Statement of Applicability (documento interno de aprobación del alcance) que permita la integración de la prevención en la empresa.

T-Systems considera como uno de sus principios básicos y como uno de sus objetivos fundamentales la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo como medio para proteger la integridad y la salud de las personas.

Su voluntad de ir más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales para lograr un entorno de trabajo saludable que beneficie a las personas trabajadoras.

En 2024 se han realizado tres simulacros previstos por mantener la seguridad de los empleados/as:

Oficinas	Fecha	Tipo
Granada / ED. PTS	09/01/2024	Simulacro de Incendio Evacuacion Total
A CORUÑA /ED. PROA	25/04/2024	Simulacro de Incendio Evacuacion Total
BARCELONA/ED. SMART	27/11/2024	Simulacro de Incendio Evacuacion Total

Los simulacros permiten entrenar al personal, evaluar su respuesta y poner a prueba los medios de seguridad del edificio. Asimismo, ofrecen la oportunidad de detectar los puntos débiles del plan de emergencias y aplicar medidas correctoras en beneficio de la seguridad de las personas que realizan su actividad en estos centros. Incidencias en las comunicaciones o la coordinación entre los equipos de emergencias son aspectos que solo se pueden valorar mediante este tipo de ejercicios.

Para poder obtener el máximo de datos e información, durante los ejercicios se sitúan de forma estratégica un grupo de personas cuya misión es la de observar y anotar tiempos de las acciones contempladas en los procedimientos del plan emergencia. A posteriori se analizan los datos y se elabora un informe donde se detalla el desarrollo del simulacro, los tiempos, la movilización del personal, y a partir de ello se redactan las conclusiones y mejoras recomendadas.

El programa formativo está diseñado para ir alineado a las necesidades claves en materia preventiva:

- Saber identificar los riesgos y medidas preventivas en el entorno de la oficina.
- Disponer de la formación básica necesaria para poder ejercer las funciones como integrante de las emergencias de acuerdo con las directrices de los planes de emergencia.
- Disponer de la formación de primeros auxilios para poder ejercer las funciones como integrante de una emergencia sanitaria.

En T-Systems en 2024 se han realizado un total de 5.844 horas de formación en materia de prevención:

Categorías profesionales 2024	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Directores generales y presidentes ejecutivos	2	28	30
Resto de directores y gerentes	45	106	151
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	1.238	3.808	5.045
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	329	128	457
Comerciales, vendedores y similares	62	99	161
TOTAL	1.676	4.169	5.844

Dentro de las principales actuaciones que se han llevado a cabo desde el área de prevención durante 2024, un 28,67% de la formación en prevención de riesgos laborales ha sido a las mujeres.

En siniestralidad 2024 se han contabilizado dos accidentes con baja en hombres:

Indicadores	2024		2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de Frecuencia	0,43	0	0,47	0,00	0,00	0,00
Índice de Gravedad	0,02	0	0,02	0,00	0,00	0,00

Índice de frecuencia: (N.º de accidentes de trabajo excluyendo in itinere/ N.º horas trabajadas) x 10⁶

Índice de gravedad: (N.º jornadas perdidas/N.º horas trabajadas) x 10³

La plantilla de T-Systems no desarrolla actividades con una incidencia o riesgo elevado de enfermedades profesionales. Durante 2024 no se registró ningún caso considerado como enfermedad profesional.

Respecto a las acciones correctoras/preventivas derivado de la investigación de los accidentes se determina, si así fuera preciso, la adopción de alguna medida correctora/preventiva, según corresponda.

La adopción de cada una de estas medidas implica:

- **Información al empleado/a:** poner en conocimiento del trabajador/a cualquier aspecto relacionado con su entorno laboral y que puede afectarle en el desempeño de su trabajo diario (riesgos ergonómicos, higiene

T Systems

postural, riesgos de tráfico, etc.). En definitiva, se trata de la adopción de prácticas adecuadas y destinadas a la promoción de buenas prácticas.

- **Revisión de las instalaciones:** llevar a cabo actuaciones varias en el centro de trabajo, como puede ser, por ejemplo, la comprobación de las escaleras, verificación de mecanismos de apertura/cierre, etc.
- **Señalización:** verificar la existencia de la señalización pertinente en los centros de trabajo para que, en caso de no haberla o no estar puesta, sea debidamente suministrada y/o colocada, como por ejemplo: señalética de suelo mojado cuando las empresas de limpieza friegan el suelo del centro de trabajo, etc.
- **Adecuación del puesto de trabajo:** realizar todos aquellos ajustes que sean precisos para que el puesto quede correctamente configurado (distribución adecuada de los elementos de trabajo, cambio de silla, recogida de cableado, etc.).

Por otro lado, durante 2024 T-Systems llevó a cabo dos jornadas de concientización y formación sobre temas de salud; deshabituación tabáquica y Como mejorar tu salud financiera.

A estas jornadas que se llevaron a cabo en abril y octubre, asistieron 1.195 empleados y se trataron temas como: Desayunos y meriendas saludables, Estrategias para romper hábitos tóxicos, Concienciación del autocuidado de la salud mental, Tecnoestrés, Gestionar el estrés por carga de trabajo, Managing workload stress.

12. DIÁLOGO SOCIAL

En T-Systems, entendemos el diálogo social como un pilar esencial para el desarrollo de nuestra organización y el bienestar de nuestras personas trabajadoras. Nuestro firme compromiso con unas relaciones laborales basadas en la transparencia, el respeto y la participación de todas las partes interesadas nos impulsa a fomentar un entorno de trabajo colaborativo e inclusivo.

La interlocución con la representación social se articula a través de las secciones sindicales presentes a nivel estatal (CCOO, CGT, UGT y USO), así como de los órganos de representación unitaria en cada centro de trabajo (comités de empresa o delegados/as de personal), en estricta observancia de la normativa vigente.

Asimismo, T-Systems cuenta con un protocolo de relaciones laborales, renovado en 2019, que establece un foro permanente de diálogo entre T-Systems y las principales secciones sindicales.

En este marco, se han constituido diversas comisiones en virtud de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de T-Systems, con el fin de abordar cuestiones clave como la formación, la seguridad y salud laboral, los asuntos sociales, la igualdad, el trabajo a distancia, la desconexión digital, así como la interpretación, aplicación y negociación del Convenio Colectivo en vigor.

Los procedimientos de información y consulta se rigen, principalmente, por lo estipulado en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Para garantizar un acceso equitativo a la información en todos los niveles de la representación legal de las personas trabajadoras, se ha habilitado un espacio en SharePoint donde se publica la documentación relevante.

T Systems

En lo que respecta a la negociación colectiva, la interlocución con la parte social se desarrolla en los foros correspondientes y legalmente establecidos, tales como el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), entre otros.

En este contexto, el Convenio Colectivo de T-Systems, suscrito el 15 de julio de 2024, representa el segundo convenio de estas características para T-Systems ITC Iberia S.A.U. Dicho convenio fue firmado, por una parte, por T-Systems y, por otra, por las secciones sindicales de CCOO y UGT constituidas en su seno.

Cabe destacar que la práctica totalidad de las personas trabajadoras de T-Systems en España está sujeta al Convenio Colectivo de T-Systems, salvo aquellas personas trabajadoras a las que les es de aplicación el Convenio Colectivo de Mercedes-Benz España.

Adicionalmente, en el ámbito interno, la empresa ha definido una política de personal "Extraconvenio" dirigida a aquellas personas trabajadoras que desempeñan puestos de confianza dentro de la estructura organizativa. Estos perfiles requieren competencias personales y profesionales específicas, así como un alto grado de responsabilidad, diferenciándose claramente de aquellos sujetos a la regulación del Convenio Colectivo de T-Systems.

Anexo I. Contenido complementario Estado de Información no Financiera

Índice de contenidos de la Ley de Información No Financiera		Estándar	Referencia	Apartado	Notas	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22	Cuestiones relativas al personal	2.2	
			GRI 2-23			
			GRI 2-24			
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. 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.	GRI 3-3		2.1	
			GRI 2-25			
	Empleio	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7 GRI 405-1	Cuestiones relativas al personal Perfil de plantilla	4.1	
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7			
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7			
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1			
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 GRI 405-2	Cuestiones relativas al personal Política retributiva Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	9.1 + 9.2	Ninguna de las personas empleadas en T-Systems Iberia presenta una remuneración por debajo del salario mínimo
		Brecha Salarial	GRI 405-2	Cuestiones relativas al personal Política retributiva Brecha salarial	9.3	
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 2-29	Cuestiones relativas al personal Órganos de Gobierno	10	
		Implantación de medidas de desconexión laboral.	-	Cuestiones relativas al personal Conciliación y Beneficios sociales Implantación de la política de desconexión laboral.	6.1	
		Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	Cuestiones relativas al personal Discapacidad	7.2	
		Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	-	Cuestiones relativas al personal Conciliación y Beneficios sociales Implantación de la política de desconexión laboral.	6.1
	Número de horas de absentismo		-	Cuestiones relativas al personal Ratios de absentismo	4.3	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		GRI 401-3 Descripción cualitativa	Conciliación y Beneficios sociales Implantación de la política de desconexión laboral.	6.1	
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3	Condiciones de trabajo, Salud y Seguridad Laboral Prevención de Riesgos Laborales	11	
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 accidentes laborales			
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 enfermedades profesionales			
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29	Cuestiones relativas al personal Diálogo social	12		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30				
	Balancede los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-4	No es material			
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3	Cuestiones relativas al personal Formación	5.1		
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 414-1 GRI 205-2	Cuestiones relativas al personal Indicadores de formación	5.2		
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Cuestiones relativas al personal Discapacidad	7.2		
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	Cuestiones relativas al personal Igualdad y diversidad	7		
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3				
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3				
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Cuestiones relativas al personal Discapacidad			
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 GRI 406-1	Cuestiones relativas al personal Igualdad y diversidad			

Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22	Gestión ética y cumplimiento normativo Sistema de cumplimiento	2
			GRI 2-23		
			GRI 2-24		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. 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.	GRI 3-3		
			GRI 2-12		
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3		
			GRI 410-1		
			GRI 412-1		
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 414-2		
			GRI 3-3		
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos		GRI 3-3			
		GRI 2-27			
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3				
	GRI 406-1				
	GRI 408-1				
	GRI 407-1				
	GRI 409-1				
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24	Gestión ética y cumplimiento normativo Transparencia fiscal	3
			GRI 205-2		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. 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.	GRI 3-3		
			GRI 2-12, GRI 2-25		
			GRI 205-1		
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-3		
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3		
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3		
			GRI 201-1		
			GRI 415-1		
	GRI 413-1				
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4			
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4			
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4			



T-SYSTEMS IBERIA, S.A.U.

Formulación del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2024

En cumplimiento de la normativa mercantil vigente, el Consejo de Administración de T-Systems Iberia, S.A.U. formula el Estado de Información No Financiera Complementario correspondiente al ejercicio 2024 que se compone de las hojas adjuntas, números 55 a 77.

En Barcelona, 27 de marzo de 2025

Consejo de Administración

FIRMANTES

FIRMA

Osmar Polo Correa

26541989N
OSMAR POLO
(R: A81608077)

Firmado digitalmente por
26541989N OSMAR POLO
(R: A81608077)
Fecha: 2025.03.27
19:35:54 +01'00'

Y5347351A
MIGUEL BLANCA
(R: A81608077)

Digitally signed by
Y5347351A MIGUEL
BLANCA (R: A81608077)
Date: 2025.03.27
19:04:12 +01'00'

Miguel Blanca Dieste

Angelica Vitali
Vitali

Assinado de forma
digital por Angelica
Vitali
Dados: 2025.03.27
14:49:48 -03'00'

Angelica Vitali