

**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 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE T-SYSTEMS ITC IBERIA, S.A.U. DEL EJERCICIO 2025

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 2025, 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 2025.

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 profesionales, 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 2025 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 del ejercicio 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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.

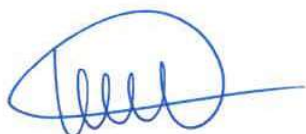
Conclusión

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 2025 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 “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 Rosat

15 de mayo de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/14698

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



ITJOM03306

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 2025 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

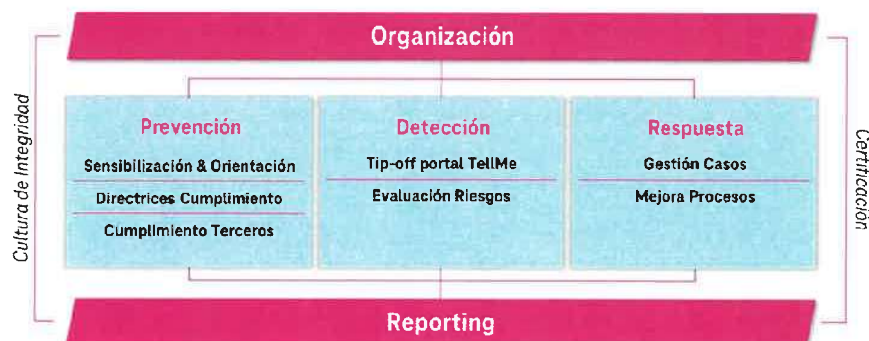
La cultura corporativa de T-Systems ITC Iberia S.A.U. (en adelante T-Systems) está marcada por la integridad, la ética y la responsabilidad personal, fundamentándose en sus Principios Guía (*Guiding Principles*). Dichos Principios representan los valores y convicciones del Grupo Deutsche Telekom (al 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, según corresponda, 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 o terceros (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 2025 se reunió cuatro veces.



De las denuncias recibidas en 2025 ninguna fue asociada con incumplimientos relacionados con derechos humanos, corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

Las principales actuaciones en 2025 han sido:

- Gestión de 260 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 recertificación ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno.
 - Comunicado Tone from the Top para concienciación plantilla: International Anti-Corruption Day 2025.
 - Comunicados: MWC Barcelona 2025 y Campaña Navidad 2025: recordatorio sobre las reglas más importantes que rigen las relaciones comerciales asociadas al cumplimiento normativo de la empresa.
 - Comunicado campaña concienciación conflictos de interés.
 - Comunicado nuevo eLearning Digital Ethics.
- Iniciativas de formación:
 - Formación miembros del Comité de Dirección: sesión de refuerzo en materia de anticorrupción, riesgos, conflictos de intereses, importancia Compliance Management System (CMS) , cultura del cumplimiento y responsabilidades.
 - Formación de refuerzo en materia de anticorrupción, riesgos y conflictos de interés: sesión especial para el área de ventas.
 - 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.
 - eLearning Digital Ethics: Módulo abierto para toda la plantilla con enfoque de gamificación, que utiliza el ICARE Check (herramienta de autoevaluación de apoyo en la toma de decisiones) para trabajar casos prácticos del trabajo diario relacionados con la ética digital y la Inteligencia Artificial.

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 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	2025	2024
España	37.812.236,09 €	27.129.707,63 €
Portugal	1.066.582,55 €	1.296.690,08 €
Chile	- 26.218,63 €	- 27.912,52 €
Total	38.852.600,01 €	28.398.485,19 €

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

País	2025	2024
España	6.865.654,65 €	5.795.870,55 €
Portugal	258.690,00 €	224.928,00 €
Chile	3.913,51 €	
Total	7.128.258,16 €	6.020.798,55 €

- Subvenciones públicas recibidas: Durante el ejercicio 2025 T-Systems ha recibido subvenciones públicas por valor de 58.417,18 euros.
- Donaciones en el ejercicio 2025 T-Systems ha donado 138.816,10 euros a diferentes fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

4. PERSONAL

4.1. Perfil de la plantilla

Al cierre del ejercicio 2025 la plantilla de T-Systems la formaban 3.817 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 2025 desglosados por sexo, edad, país y categoría profesional:

Plantilla por sexo	2025	2024
Mujer	997	958
Hombre	2.820	2.710
Total	3.817	3.668

Plantilla por rango de edad	2025	2024
< 30 años	585	613
Entre 30 y 50 años	2.316	2.224
> 50 años	916	831
Total	3.817	3.668

Plantilla por país	2025	2024
España	3.751	3.604
Portugal	66	64
Total	3.817	3.668

Plantilla por categoría profesional	2025	2024
Directores generales y presidentes ejecutivos	8	7
Resto de directores y gerentes	51	56
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	3.502	3.355
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	161	149
Comerciales, vendedores y similares	95	101
Total	3.817	3.668

Plantilla Real cierre de año

Durante el año 2025 no se han reportado casos de discriminación y la plantilla media alcanzó la cifra de 3.738. Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos fijos se situó en el 99,8% en 2025, siendo el 99,2% de los contratos a tiempo completo.

Tipo de Empleo y Sexo (plantilla promedio)	2025	2024
COMPLETO	3.707	3.613
Mujer	975	932
Hombre	2.732	2.681

PARCIAL	32	21
Mujer	18	12
Hombre	14	9

Total	3.739	3.634
--------------	--------------	--------------



Tipo de Contrato y Sexo (plantilla promedio)	2025	2024
FIJO	3.730	3.631
Mujer	990	942
Hombre	2.740	2.689

EVENTUAL	9	3
Mujer	3	1
Hombre	6	2

Total	3.739	3.634
--------------	--------------	--------------

Tipo de Contrato	Tipo de Empleo	Plantilla por rango de edad	2025	2024
Eventual	Completo	< 30 años	1	1
		Entre 30 y 50 años	0	0
		> 50 años	0	0
	Parcial	< 30 años	0	0
		Entre 30 y 50 años	0	0
		> 50 años	8	2
Fijo	Completo	< 30 años	595	642
		Entre 30 y 50 años	2.260	2.180
		> 50 años	851	790
	Parcial	< 30 años	4	5
		Entre 30 y 50 años	11	8
		> 50 años	9	7
Total			3.738	3.634

* Plantilla promedio del año

Tipo de Contrato	Tipo de Empleo	Plantilla por categoría profesional	2025	2024
Eventual	Completo	Directores generales y presidentes ejecutivos	0	0
		Resto de directores y gerentes	0	0
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	1	1
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0	0
		Comerciales, vendedores y similares	0	0
	Parcial	Directores generales y presidentes ejecutivos	0	0
		Resto de directores y gerentes	0	0
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	5	1
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2	1
		Comerciales, vendedores y similares	1	1
Fijo	Completo	Directores generales y presidentes ejecutivos	8	7
		Resto de directores y gerentes	54	52
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	3.394	3.305
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	154	147
		Comerciales, vendedores y similares	97	100
	Parcial	Directores generales y presidentes ejecutivos	0	0
		Resto de directores y gerentes	1	1
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	16	14
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5	3
		Comerciales, vendedores y similares	1	1
Total			3.738	3.634

* Plantilla promedio del año

4.2. Despidos

A lo largo del 2025 se produjeron 91 despidos que se desglosan en las siguientes tablas por sexo, edad y categoría profesional:

Despidos por sexo	2025	2024
Mujer	18	19
Hombre	73	88
Total	91	107

Despidos por edad	2025	2024
< 30 años	27	33
Entre 30 y 50 años	48	51
> 50 años	16	23
Total	91	107

Despidos por categoría profesional	2025	2024
Directores generales y presidentes ejecutivos	0	1
Resto de directores y gerentes	3	2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	79	97
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6	4
Comerciales, vendedores y similares	3	3
Total	91	107

4.3. Absentismo

Durante el ejercicio 2025 la ratio de absentismos se situó en el 1,88% teniendo en cuenta los días de absentismos por accidentes laborales y no laborales, enfermedad común:

Ratios (%)	2025	2024
Ratio de absentismo-accidente	0,14%	0,15%
Ratio de absentismo-enfermedad	1,74%	1,61%
Total	1,88%	1,76%

Categorías profesionales	MUJER	HOMBRE	2025
Directores generales y presidentes ejecutivos	0,00%	0,00%	0,00%
Resto de directores y gerentes	0,00%	0,01%	0,01%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	0,56%	1,18%	1,73%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0,07%	0,02%	0,09%
Comerciales, vendedores y similares	0,03%	0,01%	0,04%
Total	0,65%	1,22%	1,88%

* % 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.

A través de la plataforma Percipio la compañía pone a disposición de sus profesionales una plataforma integral de aprendizaje que centraliza el catálogo formativo de Skillsoft y Coursera; formación disponible 24x7. En este entorno se reúne una amplia oferta de contenidos orientados tanto al desarrollo técnico como a la mejora de competencias en gestión, habilidades profesionales y liderazgo.

A través de Percipio también se dispone de un catálogo amplio de formaciones organizadas desde T-Systems Internacional, en la que todas las personas trabajadoras pueden participar desde formaciones con instructor en directo con otros compañeros del grupo hasta programas formativos de nuestros principales partners.

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 disponibles 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 ofrecida y disponible se cuenta con proveedores externos que nos ofrecen soluciones a medida.

Todo esto, Percipio actúa como punto único de acceso a todas las formaciones de catálogo disponibles para las personas empleadas de T-Systems, facilitando una experiencia de aprendizaje continua, actualizada y accesible desde un mismo lugar.

El objetivo principal del plan de formación 2025 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
- Idiomas
- Metodologías
- Certificaciones técnicas
- Técnicas de aplicaciones
- Formaciones transversales

5.2. Indicadores

Durante el ejercicio 2025 se realizaron un total de 76.618 horas de formación, lo que equivale a 20.49 horas por persona trabajadora.

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

Categorías profesionales	2025	2024
Directores generales y presidentes ejecutivos	193	98
Resto de directores y gerentes	1.547	1.756
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	69.451	64.379
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4.124	4.618
Comerciales, vendedores y similares	1.304	2.304
Total	76.618	73.156

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 revisada el 18 de diciembre 2025, 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 96% de retención sobre los empleados/as que han disfrutado una baja parental durante el 2025.

Indicadores 2025	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
Empleados a cierre	997	2.820	3.817
Baja parental	29	92	121
Vuelta de la baja parental en 2025	22	75	97
Empleados activos después de la baja parental	21	72	93
%Retención después de la baja parental	95%	96%	96%

Categorías profesionales	2025	2024
Empleados a cierre	3.817	3.668
Mujeres	997	958
Hombres	2.820	2.710
Baja parental	121	111
Mujeres	29	27
Hombres	92	84
Vuelta de la baja parental en el año	97	96
Mujeres	22	22
Hombres	75	74
Empleados activos después de la baja parental	93	93
Mujeres	21	22
Hombres	72	71
%Retención después de la baja parental	96%	97%
Mujeres	95%	100%
Hombres	96%	96%

A cierre 2025, 4 personas trabajadoras no están activas: 1 baja voluntaria, 2 excedencias y 1 despido objetivo.

Adicionalmente, T-Systems considera el trabajo a distancia un modelo de trabajo que permite encontrar un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal, por lo que a través de su política de teletrabajo ofrece la posibilidad de desempeñar la actividad profesional sin la presencia física permanente de la persona trabajadora en el centro de trabajo, bajo criterios de razonabilidad y flexibilidad. Como regla general, la persona trabajadora podrá solicitar prestar servicios en régimen de trabajo a distancia durante un máximo de 3 días por semana

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.).

T Systems

- 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:

- Ayudas para el cónyuge/pareja e hijos/as con disminución igual o superior al 33%.
- 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.

T Systems

- Audífonos.
- Ortopedia.
- Gafas graduadas, lentillas y/o cristales graduados.
- Cirugía ocular.

Ayudas Fondos Social	2025	2024
Importe aportado por la Empresa	111.455	103.901
Número de ayudas concedidas	1.831	1.741
Número de empleados beneficiados	543	469

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	2025	2024
Importe aportado por la Empresa	114.520	110.627
Número de empleados beneficiados	788	781

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.

7.1. Igualdad

Dentro de su compromiso con la Igualdad y la Diversidad en sus entornos de trabajo, T-Systems Iberia lleva a cabo distintas acciones:

- Plan de igualdad, aprobado en enero de 2022 de conformidad con la normativa de aplicación. En dicho plan se establecen los once objetivos que vertebran todas las acciones y medidas 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.
 - Promover medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

T Systems

- Organizar acciones formativas que ayuden a promover una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades.
- La Comisión paritaria de evaluación y seguimiento del plan de igualdad: se ha reunido 4 veces en 2025 para dar seguimiento, evaluar y revisar las medidas fijadas en el Plan.
- T-Systems dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de violencia en el trabajo y conflictos interpersonales y una 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.

- Asimismo, en 2025 T-Systems ha renovado la Carta de la Diversidad, siendo ya el sexto año en que T-Systems suscribe este compromiso para fomentar los principios de igualdad, diversidad e inclusión en el entorno laboral.

Medidas destacadas del Plan de Igualdad

- 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.
- Información a la plantilla del derecho de desconexión digital y de la política de flexibilidad horaria.
- Publicación de una Guía de Lenguaje Inclusivo
- Promoción de la presencia de niñas en las denominadas carreras STEM mediante la organización en varias sedes de T-Systems del evento "Girls in Tech".

Otras consideraciones:

Más allá de las medidas que conforman el Plan de Igualdad, en 2025 T-Systems ha promovido acciones internas y ha participado en acciones externas para fomentar el impulso y la visibilidad de las mujeres en el sector TIC, destacando:

- Participación en Apadrina TIC: programa de mentorías y becas para estudiantes de carreras universitarias del sector STEM, siendo el 50% mujeres estudiantes.
- Charla para todas las personas empleadas en ocasión del 8M con Mercè Brey, especialista el liderazgo femenino.
- Podcast en ocasión del 8M con 3 mujeres líderes de la Compañía.
- Reconocimiento a la Responsable de Ventas, dentro del Top 100 de Mujeres más influyentes de Catalunya
- Participación en el evento Best Practices Approved del Instituto Más Mujeres.
- Participación en la Jornada Woman in Tech del Clúster TIC Catalunya Sud.

Durante 2025 la composición del Consejo de Administración ha modificado su composición, ahora está formado por 2 mujeres y 1 hombre. El Comité de Dirección tiene una composición de 4 mujeres y 4 hombres, con la incorporación de 2 mujeres y salida de 2 hombres.

7.2. Discapacidad

El cumplimiento por parte de T-Systems de la cuota de reserva del 2% de la plantilla para el año 2025 está fijado en 73 personas trabajadoras con discapacidad y se efectúa de la siguiente forma:

Tipo de medida	2025	2024
Contratación directa	45,00	40,00
Compras a CEE	28,20	29,24
Donaciones a Fundaciones	7,77	6,10
TOTAL	80,97	75,34

Durante el ejercicio 2025 se donaron 138.816,10 € 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 diciembre de 2024 a noviembre de 2025.

A este respecto, cabe señalar que en el ejercicio 2025 T-Systems ha incrementado la plantilla un 4.06% respecto al 2024, y siendo un 8,35% respecto al ejercicio 2023, consiguiendo cumplir la obligación de la cuota de reserva para este periodo 73 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 2,22%, 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 2025 se han dado de alta 80 nuevos proveedores, de los que 50 han pasado el cuestionario, 27 no han iniciado el cuestionario y 3 están en proceso de pasarlo.

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.

T Systems

Remuneración media por sexo	2025	2024
Mujer	46.903,41 €	44.886,20 €
Hombre	49.618,12 €	48.082,67 €
Total	48.909,04 €	47.247,82 €

Remuneración media por edad	2025	2024
< 30 años	32.153,43 €	31.670,09 €
Entre 30 y 50 años	49.283,42 €	47.809,73 €
> 50 años	58.663,36 €	57.235,15 €
Total	48.909,04 €	47.247,82 €

Remuneración media por categoría profesional	2025	2024
Directores generales y presidentes ejecutivos	175.004,13 €	179.667,22 €
Resto de directores y gerentes	103.549,12 €	99.068,94 €
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	47.004,94 €	45.271,72 €
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	49.899,24 €	46.535,09 €
Comerciales, vendedores y similares	77.470,42 €	76.031,13 €
Total	48.909,04 €	47.247,82 €

9.3. Brecha Salarial

Brecha Salarial	2025	2024
Total	5%	7%

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

A este respecto, cabe señalar que en el ejercicio 2025 T-Systems ha reducido la brecha salarial al 5%, 2 puntos menos respecto al 2024.

Clasificación Profesional	2025		
	Mujer	Hombre	Brecha Salarial
Directores generales y presidentes ejecutivos	156.547,33 €	193.460,93 €	19%
Resto de directores y gerentes	97.222,82 €	105.495,67 €	8%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	45.181,48 €	47.606,76 €	5%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	46.042,08 €	54.434,01 €	15%
Comerciales, vendedores y similares	68.058,48 €	80.831,82 €	16%
Total	46.903,41 €	49.618,12 €	5%

10. ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

El órgano de Administración no ha percibido remuneración alguna en 2025 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	2025	2024
Sueldos, dietas y otras remuneraciones	2.553	2959 (**)
Primas de seguros de vida	4	3
Total	2.557	2.962

(*) 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 2025 se han realizado 8 simulacros previstos por mantener la seguridad de los empleados/as:

Oficinas	Fecha	Tipo
Cerdanyola	29/01/2025	Simulacro de Evacuación Total
Granada	25/02/2025	Simulacro de Evacuación Total
Valencia	02/04/2025	Simulacro de Evacuación Total
Madrid	17/06/2025	Simulacro de evacuación con la Propiedad
Reus	08/07/2025	Simulacro de evacuación
Coruña	22/09/2025	Simulacro de evacuación
Smart (Barcelona)	19/11/2025	Simulacro de evacuación con la Propiedad
SantBoi	21/11/2025	Simulacro de evacuación

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 2025 se han realizado un total de 5.196 horas de formación en materia de prevención:

Categorías profesionales 2025	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Directores generales y presidentes ejecutivos	12	12	24
Resto de directores y gerentes	7	132	139
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	1.356	2.985	4.341
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	491	138	629
Comerciales, vendedores y similares	15	49	64
TOTAL	1.881	3.315	5.196

Dentro de las principales actuaciones que se han llevado a cabo desde el área de prevención durante 2025, un 36,20% de la formación en prevención de riesgos laborales ha sido a las mujeres.

En siniestralidad 2025 se han contabilizado: 1 accidente con baja en hombres y 1 en mujeres:

Indicadores	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de Frecuencia	0,21	0,00	0,43	0
Índice de Gravedad	0,57	0,01	0,02	0

Índice de frecuencia: $(N^{\circ} \text{ de accidentes de trabajo excluyendo in itinere} / N^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 10^6$

Índice de gravedad: $(N^{\circ} \text{ jornadas perdidas} / N^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 10^3$

La plantilla de T-Systems no desarrolla actividades con una incidencia o riesgo elevado de enfermedades profesionales. Durante 2025 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 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 2025 T-Systems llevó a cabo jornadas de concienciación y formación sobre temas de salud a la que asistieron 1.650 personas trabajadoras, y en entre otras materias fueron: Ojos sanos y Prevención del cáncer de próstata.

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.

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 liderazgo clave 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	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		
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7	4.1	
			GRI 405-1		
		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	9.1 + 9.2	Ninguna de las personas empleadas en T-Systems Iberia presenta una remuneración por debajo del salario mínimo
			GRI 405-2		
		Brecha salarial	GRI 405-2	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 2-20	10	
			GRI 2-29		
		Implantación de medidas de desconexión laboral.	-	6.1	
		Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	7.2	
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	-	6.1	
		Número de horas 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	6.1	
			Descripción cualitativa		
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	11	
			GRI 403-2		
			GRI 403-3		
	Relaciones Sociales	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 accidentes laborales	12	
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 enfermedades profesionales		
	Formación	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-28	5.1	
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30		
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1		
	Accesibilidad	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3	5.2	
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 414-1		
	Igualdad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 205-2	7.2	
		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3		
		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		
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3		
			GRI 406-1		

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 diligencia en derechos humanos	GRI 3-3			
			GRI 410-1			
			GRI 412-1			
			GRI 414-2			
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	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 O.I.T. 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			
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 Sistema de cumplimiento	2	
			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			
			GRI 3-3			
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1			
			GRI 415-1			
			GRI 413-1			
			GRI 413-1			
Información sobre la sociedad	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	Gestión ética y cumplimiento normativo Transparencia fiscal	3	
		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 2025

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 2025 que se compone de las hojas adjuntas, números 57 a 78.

En Barcelona, 30 de marzo de 2026

Consejo de Administración

FIRMANTES

FIRMA

Osmar Polo Correa	26541989N OSMAR POLO (R: A81608077)	 Firmado digitalmente por 26541989N OSMAR POLO (R: A81608077) Fecha: 2026.03.30 13:18:04 +02'00'
Guadalupe Espinoza Félix	Z2890166Z GUADALUPE ESPINOZA (R: A81608077)	 Firmado digitalmente por Z2890166Z GUADALUPE ESPINOZA (R: A81608077) Fecha: 2026.03.30 13:22:10 +02'00'
Caroline Morales Lima	48093837D CAROLINE MORALES (R: A81608077)	 Firmado digitalmente por 48093837D CAROLINE MORALES (R: A81608077) Fecha: 2026.03.30 14:05:45 +02'00'
Rosa María Rodríguez Curto	38111945W ROSA MARIA RODRIGUEZ (R: A81608077)	 Firmado digitalmente por 38111945W ROSA MARIA RODRIGUEZ (R: A81608077) Fecha: 2026.03.30 15:12:15 +02'00'