



# Memoria de sostenibilidad **2025**

**T Systems**

# Carta del director general

Estimadas personas lectoras,

Presentamos esta nueva edición de la Memoria de Sostenibilidad de T-Systems Iberia que reúne las acciones y resultados de todo el trabajo que nuestro equipo ha desarrollado para crear un entorno laboral seguro y saludable para nuestras personas, avanzar en la gestión de nuestro impacto ambiental y ayudar a nuestros clientes a reducir el suyo a través de la digitalización.

Lo hacemos en un momento especialmente relevante para Europa. La situación geopolítica, las disrupciones en las cadenas de suministro, el aumento de las amenazas cibernéticas y la rápida evolución de la inteligencia artificial están redefiniendo el papel de la tecnología en nuestra sociedad. Hoy, la infraestructura tecnológica, la capacidad de computación y los datos son activos estratégicos para la competitividad, la seguridad y la autonomía de empresas, administraciones públicas y países.

Este nuevo escenario nos obliga a ampliar nuestra manera de entender la sostenibilidad. La responsabilidad de una compañía tecnológica debe trascender el impacto ambiental de sus operaciones para ayudar a construir una economía digital segura, inclusiva, ética y resiliente, capaz de proteger los derechos de las personas y de generar oportunidades para el conjunto de la sociedad.

En T-Systems entendemos que la soberanía digital forma parte de esta responsabilidad. Para Europa, disponer de capacidad propia para almacenar, gestionar, procesar y proteger sus datos es una condición necesaria para mantener su autonomía y desarrollar un modelo tecnológico alineado con sus valores. No se trata de levantar barreras ni de renunciar a la colaboración internacional, sino de garantizar que las organizaciones europeas puedan decidir con qué tecnologías operan, dónde se encuentran sus datos, bajo qué jurisdicción se gestionan y cómo se protegen sus activos digitales más críticos.

Por eso creemos que la soberanía digital está estrechamente vinculada con los principios ambientales, sociales y de buen gobierno que orientan nuestra estrategia ESG. Significa desarrollar infraestructuras más eficientes y sostenibles; proteger la privacidad, la seguridad y los derechos de las personas; y establecer mecanismos de gobierno que garanticen la transparencia, la trazabilidad y el uso responsable de tecnologías como la inteligencia artificial.

En línea con esta reflexión, contamos con certificaciones en gestión medioambiental y de seguridad y salud laboral que renovamos y mejoramos año a año, donde destacamos la inscripción en el Registro Oficial de Huella de Carbono que nos

ha reconocido con el sello “Calculo y Reduzco” del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. También trabajamos en los ámbitos clave como la ética, compliance y la seguridad de la información donde contamos con nivel alto en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS). Además, nuestro desempeño de sostenibilidad, auditado por EcoVadis, nos sitúa en el 4 % de empresas más sostenibles del sector tecnológico.

A nivel social, también estamos enfocados en generar un espacio en el que nuestras personas puedan desarrollarse como profesionales cuidando su salud y facilitando su conciliación entre vida familiar y trabajo. En este ámbito, nuestra plataforma HowWeHelp, nos ayuda a articular diversas acciones sociales y facilita que nuestros equipos puedan colaborar en acciones de diversa índole, desde donaciones a voluntariado corporativo.

El talento es otro eje clave de nuestra estrategia. En un mercado cada vez más tensionado y competitivo, con una alta demanda de perfiles tecnológicos, reforzamos nuestra capacidad para atraer, desarrollar y fidelizar talento clave, imprescindible para impulsar el crecimiento sostenible de nuestro negocio.

Al mismo tiempo, acompañamos a nuestros clientes a reducir su impacto mediante la adopción de tecnologías

como el cloud, la optimización de infraestructuras, la analítica de datos y soluciones que permiten medir y gestionar sus indicadores de sostenibilidad como Syrah.

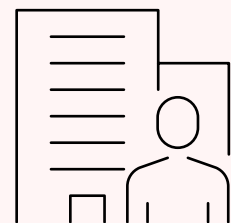
Queremos contribuir a conectar a quienes todavía permanecen alejados de la transformación digital. Esto implica acercar la tecnología, favorecer la inclusión, reducir brechas y aplicar la innovación a ámbitos con un impacto directo sobre la ciudadanía, como la sanidad, la movilidad, la administración pública o las ciudades inteligentes. La tecnología tiene sentido cuando mejora la vida de las personas y fortalece los servicios que sostienen nuestra sociedad.

Esta memoria recoge nuestro trabajo en todos estos aspectos y cómo afrontamos desde T-Systems Iberia los retos que tenemos por delante. Seguiremos trabajando para reducir nuestro impacto, promover el talento y la diversidad, reforzar la confianza digital y poner la innovación al servicio de las personas, las empresas y las administraciones públicas. Porque construir una Europa más sostenible también significa construir una Europa con capacidad para decidir sobre su propio futuro digital.

**Carta Osmar Polo,**  
CEO de T-Systems Iberia.

02

# Nuestros hitos de 2025



## CULTURA CORPORATIVA

+380 M€

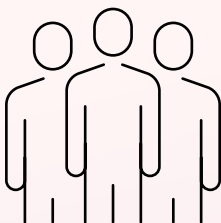
de facturación  
+ 6% respecto a 2024

77/100

en EcoVadis situándonos  
en el top 4% del sector  
+ 7 puntos respecto a 2024

67%

representación de  
mujeres en el Consejo  
de Administración



## EQUIPO MAGENTA

+3.800

profesionales en toda  
España  
+ 4% respecto a 2024

76.618

horas de formación  
+ 5% respecto a 2024

+ 3.000

servicios del Programa  
VivoFácil, para apoyar la  
conciliación de la vida  
laboral, familiar y personal

**Modelo WeGrow,**  
nuevo modelo de  
referencia para el  
desarrollo y la evaluación  
del desempeño



## COMPROMISO AMBIENTAL

-32,6%

toneladas de CO<sub>2</sub>  
(alcances 1, 2 y 3)  
respecto a 2019

-0,69%

CO<sub>2</sub>e totales por  
empleado/a  
-12,2% respecto al año 2024

13.835 kWh

ahorro energético anual  
tras la sustitución a  
iluminación LED en el  
Centro de Datos de  
Cerdanyola

100%

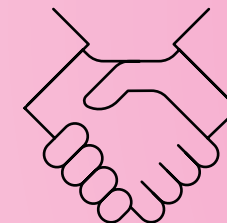
energía renovable en  
nuestro Centro de  
Datos desde 2019

82%

tasa de reutilización  
de equipos  
informáticos

35

donación de equipos  
tecnológicos



## NUESTRO ECOSISTEMA

### COMUNIDADES

35

entidades sociales  
apoyadas para reforzar  
nuestro compromiso  
con la comunidad

190

visitas y sesiones  
para reducir la brecha  
digital de colectivos  
vulnerables

### CLIENTES

7º

año consecutivo  
como LBU con mayor  
índice TRI\*M en EMEA

72

puntos de NPS,  
reflejando una mejora en  
la satisfacción de clientes  
+ 11 puntos respecto a 2024

### PROVEEDORES

78%

de compras realizadas  
a proveedores  
ubicados en España

90,2%

de compras al sector TIC

03

# Nuestro modelo de negocio: transformación

**T-Systems Iberia forma parte del Grupo Deutsche Telekom, la mayor compañía de telecomunicaciones integradas de Europa, con presencia en más de 50 países.**

**En 2025, el Grupo contó con una plantilla de cerca de 200.000 empleados a escala global y alcanzó una cifra de negocio de 119.100 millones de euros. Estos resultados consolidaron un modelo de crecimiento basado en la innovación tecnológica, la escala internacional y la generación de valor a largo plazo.**

T-Systems es la división de servicios de digitalización de Deutsche Telekom y actúa como socio estratégico de empresas y Administraciones públicas en su transformación digital, apoyándose en su experiencia tecnológica y la capacidad de ejecución global e innovación de un grupo presente en más de 50 países.

La compañía impulsa la digitalización, optimiza operaciones y mejora la competitividad mediante soluciones en la nube, inteligencia artificial, analítica de datos, ciberseguridad avanzada y servicios de modernización de aplicaciones, entre otros. A través de T Cloud integra soluciones de nube soberana, plataformas en la nube estandarizadas y acuerdos globales con Amazon Web Services (AWS), Microsoft y Google Cloud alojadas en sus propios centros de datos.

T-Systems y Deutsche Telekom mantienen un compromiso firme con la soberanía digital europea y son referentes en tecnología creada desde Europa para Europa. Entre sus proyectos destaca la primera Industrial AI Cloud europea, desarrollada junto con NVIDIA, con una infraestructura de 10.000 unidades de procesamiento gráfico (GPU) de última generación para acelerar el desarrollo de una IA soberana europea y soluciones de IA como servicio.

**En 2025, Deutsche Telekom se consolidó como la marca de telecomunicaciones más valiosa del mundo, ocupando la undécima posición a escala global y siendo la única compañía europea entre las veinte primeras, según la clasificación Brand Finance Global 500.**



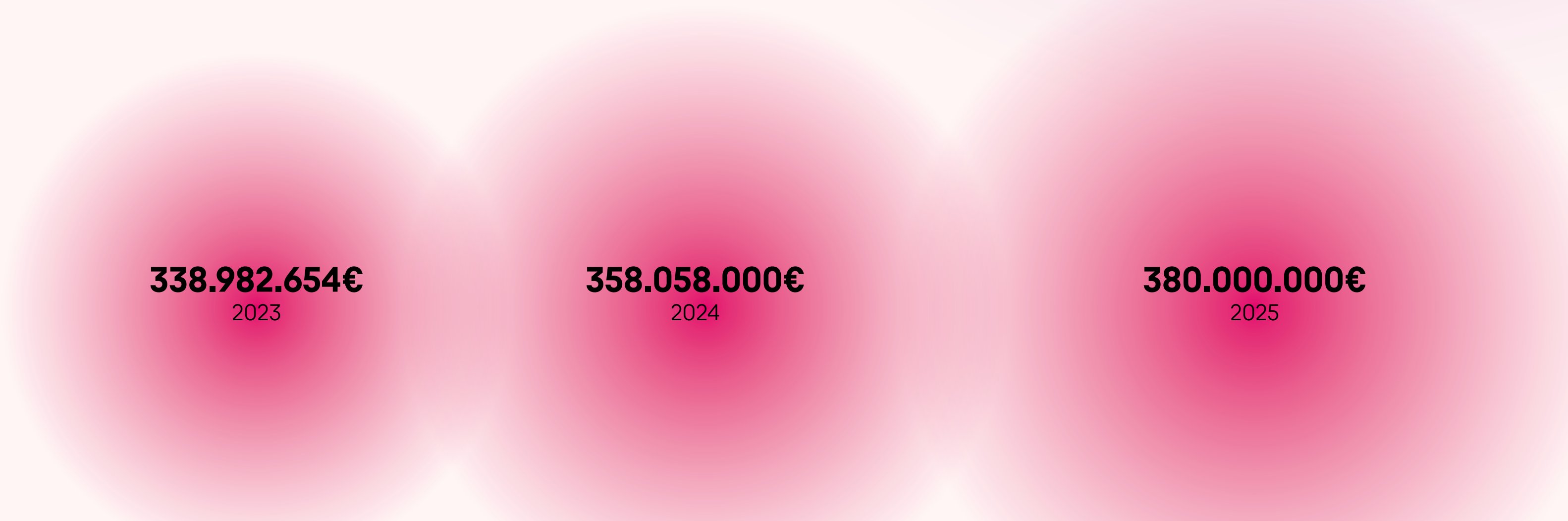
# T-Systems Iberia: implantación regional y enfoque sectorial

T-Systems Iberia desarrolla soluciones digitales dirigidas a empresas privadas e instituciones públicas en España y Portugal. Nuestra actividad se centra en la automoción, la industria manufacturera, el comercio minorista y el sector sanitario, entre otras, así como en la modernización de los servicios públicos. En 2025, contamos con más de 3.800 profesionales y alcanzamos una cifra de negocio de 380 millones de euros (358 millones de euros en 2024).

Tras más de 20 años de trayectoria, nos hemos consolidado como un socio tecnológico de confianza, capaz de desarrollar proyectos integrales apoyados en centros de procesamiento de datos de alta seguridad, un ecosistema en la nube basado en plataformas estándar, acuerdos globales con AWS, Microsoft y Google Cloud, y en la nube pública soberana T Cloud Public.

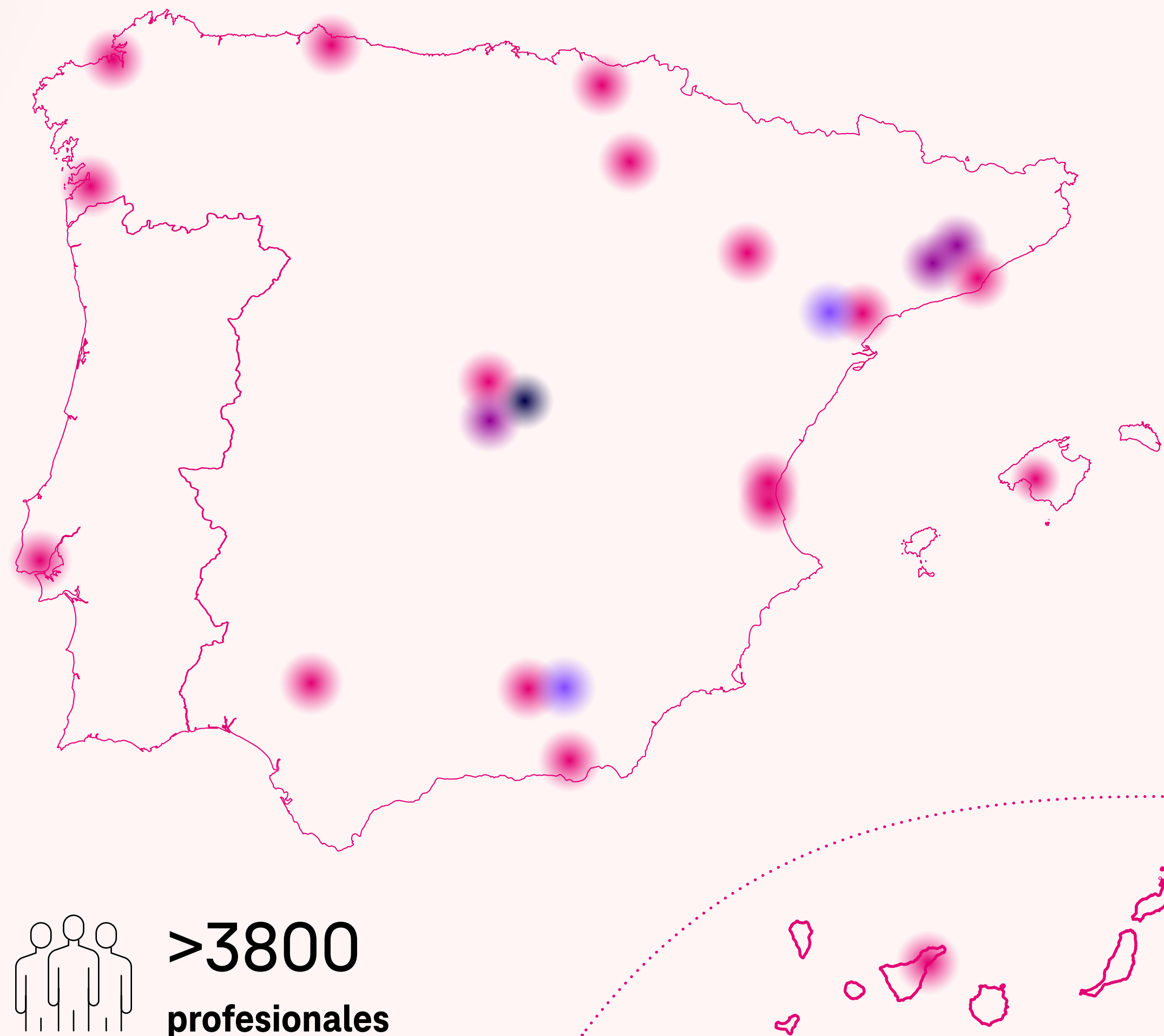
T-Systems se sitúa en la posición 14 entre las empresas de servicios de TO, con una cuota de mercado del 2 % y un crecimiento orgánico del 8 % en 2025, consolidando una tasa de crecimiento anual compuesta de dos dígitos en los últimos cinco años. Si nos focalizamos en el posicionamiento vertical, T-Systems Iberia aparece en la posición 4 en el sector público y en la posición 11 en la industria manufacturera.

## EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO



Los resultados de 2025 reflejan la consolidación de T-Systems Iberia como un socio tecnológico de referencia, con un crecimiento del 6 % respecto a 2024, impulsado por un modelo centrado en la especialización sectorial, los servicios de alto valor añadido y relaciones estables con clientes y socios estratégicos.

## Nuestros profesionales están presentes en la mayor parte de la península ibérica:



21

### oficinas

7 oficinas virtuales

(Cádiz, Gipuzkoa, Málaga, Murcia, Navarra, Tenerife, Zaragoza)

y 14 oficinas físicas

(A Coruña, Barcelona, Bilbao, Écija, Gijón, Granada, Lisboa, Madrid, Palma de Mallorca, Sevilla, Reus, Vitoria-Gasteiz, Vigo, Valencia)

3

### centros de procesamiento de datos

Madrid, Cerdanyola, Sant Boi

2

### centros de excelencia

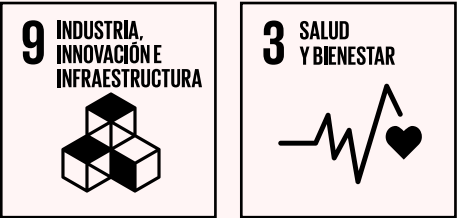
Granada, Reus

1

### centro de operaciones de ciberdefensa

Madrid

# Nuestro portfolio



Como referente europeo de servicios de TI, T-Systems Iberia ofrece un portfolio integral e innovador de servicios digitales orientado no solo a acompañar a nuestros clientes en sus procesos de transformación, sino también a prepararlos para un entorno cada vez más digital, dinámico y exigente.

Nuestro enfoque se basa en soluciones integrales que abarcan toda la cadena de valor digital. Estas capacidades permiten impulsar una transformación coherente, segura y orientada a resultados, combinando soluciones transversales con un amplio conocimiento sectorial:

## Soluciones transversales



### IA: AGENTIC HUB

Facilitamos el despliegue y la ejecución de agentes mediante Agentic Hub. Desde la concepción hasta su uso en producción con usuarios reales, proporcionamos una solución agéntica que mantiene la flexibilidad del negocio.



### APPLICATION SERVICES & SAP

Integramos soluciones en la nube de SAP y Salesforce que permiten automatizar y digitalizar procesos, estandarizar operaciones y mejorar la experiencia de usuario y del cliente.



### AUTOMATIZACIÓN INTELIGENTE

Desarrollamos soluciones de automatización inteligente que optimizan procesos complejos mediante automatización robótica de procesos, gestión de procesos empresariales, inteligencia artificial, aprendizaje automático y robots informáticos.



### NUBE SOBERANA

Proporcionamos soluciones multinube, híbridas y soberanas que garantizan entornos flexibles y seguros, con control del dato y gestión eficiente de los procesos operativos.



### CONTENIDO Y COLABORACIÓN

Facilitamos soluciones en la nube que permiten gestionar y almacenar datos de forma eficiente, impulsando la colaboración global y el acceso a la información.



### ESTRATEGIA Y CONSULTORÍA

Acompañamos a nuestros clientes en su transformación digital, desde la definición estratégica hasta la implantación de soluciones, combinando tecnología y modelos de negocio.



### GESTIÓN DEL VALOR DE LAS APLICACIONES

Modernizamos y transformamos aplicaciones mediante la IA y la rearquitectura, facilitando su adaptación a las dinámicas del mercado.



### COMPUTACIÓN CUÁNTICA

Impulsamos capacidades basadas en computación cuántica para abordar problemas complejos y generar nuevas oportunidades de innovación y ventajas competitivas.

## Soluciones transversales



### INTELIGENCIA DE DATOS

Aplicamos analítica avanzada y modelos predictivos para transformar los datos en información útil, mejorando la toma de decisiones y los procesos operativos.



### MIGRACIÓN Y MODERNIZACIÓN

Impulsamos la migración y modernización de sistemas, facilitando la transición a la nube con mayor eficiencia, escalabilidad y flexibilidad.



### INTELIGENCIA DE DATOS

Tenemos certificaciones en tecnologías clave: Databricks, Denodo, Snowflake, Microsoft Fabric y Google Cloud.



### IOT Y EN EL BORDE

Implementamos soluciones IoT y de computación en el borde que permiten monitorizar dispositivos y procesar datos en tiempo real, mejorando la eficiencia operativa y reduciendo la latencia.



### CIBERSEGURIDAD

Protegemos datos, aplicaciones y usuarios mediante un enfoque integral de ciberseguridad basado en inteligencia artificial y modelos de confianza cero.



### IDENTIDADES DIGITALES

Habilitamos identidades digitales integrando credenciales y servicios, como tarjetas sanitarias en aplicaciones, garantizando seguridad y accesibilidad.



### ESPACIO DE DATOS

Facilitamos la creación y gestión de espacios de datos que permiten compartir información de forma segura y controlada entre organizaciones. Estos entornos fomentan la colaboración, la interoperabilidad y el aprovechamiento del dato.



### SERVICIOS EN LA NUBE

La nube constituye la base de la transformación digital de todas las empresas. T-Systems proporciona servicios en la nube integrales que abarcan consultoría, migración y operación en entornos públicos, privados y multinube, garantizando seguridad, soberanía del dato y gestión continua.



### SOSTENIBILIDAD

Integramos sostenibilidad e innovación tecnológica para acompañar la transición hacia modelos de negocio más sostenibles.

# Soluciones sectoriales



## PÚBLICO

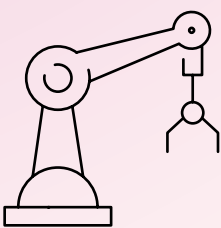
El sector público afronta una transformación digital acelerada para mejorar la eficiencia de sus procesos, optimizar los servicios a la ciudadanía e integrar criterios de sostenibilidad, donde la tecnología de T-Systems desempeña un papel clave, especialmente teniendo en cuenta la importancia de la protección y soberanía de las infraestructuras donde se alojan los datos en entornos públicos.

### SOLUCIONES

- TAO
- Ciudad inteligente
- Transformación digital
- Justicia digital
- Syrah ASG
- AERO People
- Soluciones sociosanitarias
- Centro de atención al cliente AWS

### Casos de éxito 2025

En 2025, T-Systems acompañó al Ayuntamiento de Granada en la implementación de un modelo de transformación digital integral, orientado a modernizar la gestión pública y mejorar la relación con la ciudadanía. Este proyecto permitió avanzar hacia una Administración más ágil, eficiente y centrada en el usuario, mediante la digitalización de procesos, la integración de servicios y el uso de plataformas tecnológicas escalables que optimizan la prestación de servicios públicos.



## INDUSTRIA MANUFACTURERA

El sector de la industria manufacturera afronta una transformación digital marcada por la competitividad global, los cambios en la demanda y las exigencias en sostenibilidad. Acompañamos a nuestros clientes mediante soluciones basadas en IA e industria 4.0 que optimizan el rendimiento a lo largo de la cadena de valor.

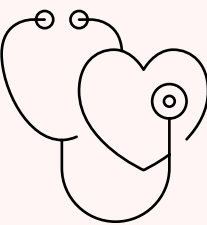
### SOLUCIONES

- GIMM
- Portable Quality Inspection (PQI)
- New Factories
- Digital Supply Chain
- Campus Edge: ENAE
- Digitalización de la producción con GIMM
- Digital Engineering
- SAP S/4HANA
- TwinX

### Casos de éxito 2025

En 2025, acompañamos a TDK en la migración de sus sistemas a un nuevo entorno en la nube, integrando más de 100 servidores y sistemas críticos en un proceso sin interrupciones.





SANITARIO

El sector sanitario gestiona entornos complejos y basados en datos, donde es clave equilibrar calidad asistencial, eficiencia operativa y cumplimiento regulatorio. Acompañamos a nuestros clientes del sector con soluciones basadas en datos que optimizan los procesos, facilitan la integración del ecosistema sanitario y mejoran la calidad de la atención, impulsando modelos más eficientes y escalables.

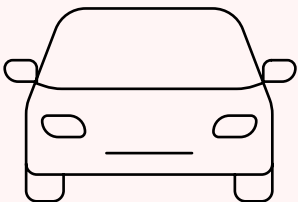
SOLUCIONES

- Genómica y medicina de precisión
- Solution for HealthCare (TSHC)
- Aplicaciones clínicas
- Soluciones de IA para el sector y pacientes críticos
- Gestión de datos sanitarios



Casos de éxito 2025

En 2025, acompañamos al Servicio Navarro de Salud en la implantación de una plataforma de medicina genómica basada en datos, que permitió acelerar y mejorar la precisión de los diagnósticos, optimizar la eficiencia operativa y reforzar la trazabilidad y el cumplimiento normativo. La iniciativa facilitó el acceso a una atención más personalizada para más de 670.000 ciudadanos, consolidando a Navarra como referente en medicina personalizada.



AUTOMOCIÓN

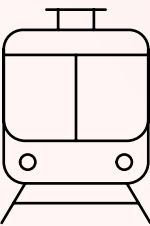
El sector automovilístico atraviesa una transformación acelerada, impulsada por la electromovilidad y la conducción autónoma, que está redefiniendo el diseño, la producción y la experiencia de usuario. Acompañamos a nuestros clientes como socio tecnológico en su transformación digital, orientada a una movilidad más sostenible, segura y conectada.

SOLUCIONES

- Connected Mobility Hypercube
- Actualizaciones OTA
- Software integrado en el vehículo
- Seguridad para automóviles
- Conducción teleoperada
- Catena-X
- La ingeniería del futuro
- Metaverso industrial con NVIDIA Omniverse
- Producción de baterías
- Recorrido omnicanal
- IA en la industria del automóvil
- Análisis e información sobre clientes
- Automatización del servicio de atención al cliente
- Soluciones innovadoras para el concesionario digital

Soluciones destacadas 2025

En 2025, T-Systems impulsó la participación del sector de la automoción en el ecosistema de datos Catena-X, facilitando la interconexión entre fabricantes, proveedores y otros actores clave a lo largo de toda la cadena de valor. A partir de este entorno abierto y colaborativo, se habilitó un intercambio de datos estandarizado que permitió mejorar la eficiencia, reforzar la seguridad y avanzar en los objetivos de sostenibilidad, garantizando al mismo tiempo la soberanía digital de todos los participantes.

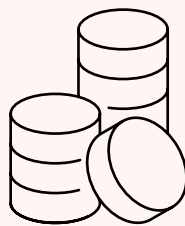


## TRANSPORTE PÚBLICO

Evoluciona hacia modelos más eficientes, seguros y sostenibles, con un enfoque creciente en la movilidad multimodal. Impulsamos soluciones que mejoran la experiencia del pasajero e integran sistemas de transporte urbano y ferroviario, optimizando la gestión y operación de la movilidad.

### SOLUCIONES

- Ferroviaria digital
- Estación inteligente con IA e integración IoT
- Comunicación digital
- Sistemas de control
- Planificación y programación
- Análisis y optimización del tráfico
- Información al pasajero
- Billetes electrónicos y gestión de tarifas
- Transporte multimodal y movilidad como servicio
- Aeropuerto



## SERVICIOS FINANCIEROS

El sector financiero impulsa su transformación digital para mejorar la eficiencia y desarrollar nuevos servicios, en un entorno regulatorio exigente. Acompañamos a nuestros clientes con soluciones que combinan innovación tecnológica y cumplimiento normativo, optimizando procesos y operaciones.

### SOLUCIONES

- FinOps Cloud Services
- Plataforma multinube para SAP
- Mainframe Services
- Well-Architected Review según DORA

### Casos de éxito 2025

T-Systems despliega una solución de IA generativa para optimizar el acceso al conocimiento interno, utilizada por más de 160 personas para consultar de forma ágil más de 120 documentos. Esta herramienta permitió acelerar la toma de decisiones, mejorar la precisión y reforzar el cumplimiento normativo, reduciendo los tiempos de acceso a la información y siendo implementada en tan solo un mes gracias a tecnologías con poco código (*low-code*).





## RETAIL

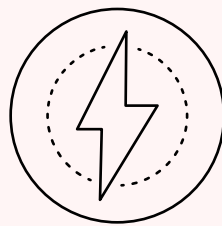
El sector de retail afronta un entorno cada vez más competitivo y exigente en sostenibilidad, donde la digitalización y la automatización de T-Systems resultan clave para optimizar la cadena de suministro, mejorar la experiencia de cliente y avanzar hacia modelos de negocio más eficientes y sostenibles.

### SOLUCIONES

- Retail Digital
- Del dato a la información
- Tienda digital
- Digital Supply Chain
- Smart Contact Center
- Retail Lab
- AI Solution Factory
- Albarán digital

### Soluciones destacas 2025

T-Systems impulsa la adopción de la inteligencia artificial mediante su enfoque AI Solution Factory, un marco que permite desarrollar, desplegar e integrar soluciones de IA de forma ágil y escalable en los procesos de negocio. Este modelo facilita la industrialización de la inteligencia artificial, optimizando los tiempos de implementación y mejorando la eficiencia operativa, al tiempo que impulsa la innovación en distintos sectores.



## PETRÓLEO Y GAS

El sector energético acelera su transformación hacia nuevos modelos de negocio. Impulsamos la modernización de aplicaciones y arquitecturas para mejorar la agilidad, la flexibilidad y la seguridad, incorporando inteligencia artificial y analítica avanzada para optimizar operaciones y maximizar el valor del dato.

### SOLUCIONES

- Control y Eficiencia de Activos: ENAE
- Pick and Drive
- EV Charge
- Detección de acceso a las instalaciones
- TwinX
- Cloud Adoption
- Data Governance
- IntegratedWP

### Soluciones destacadas 2025

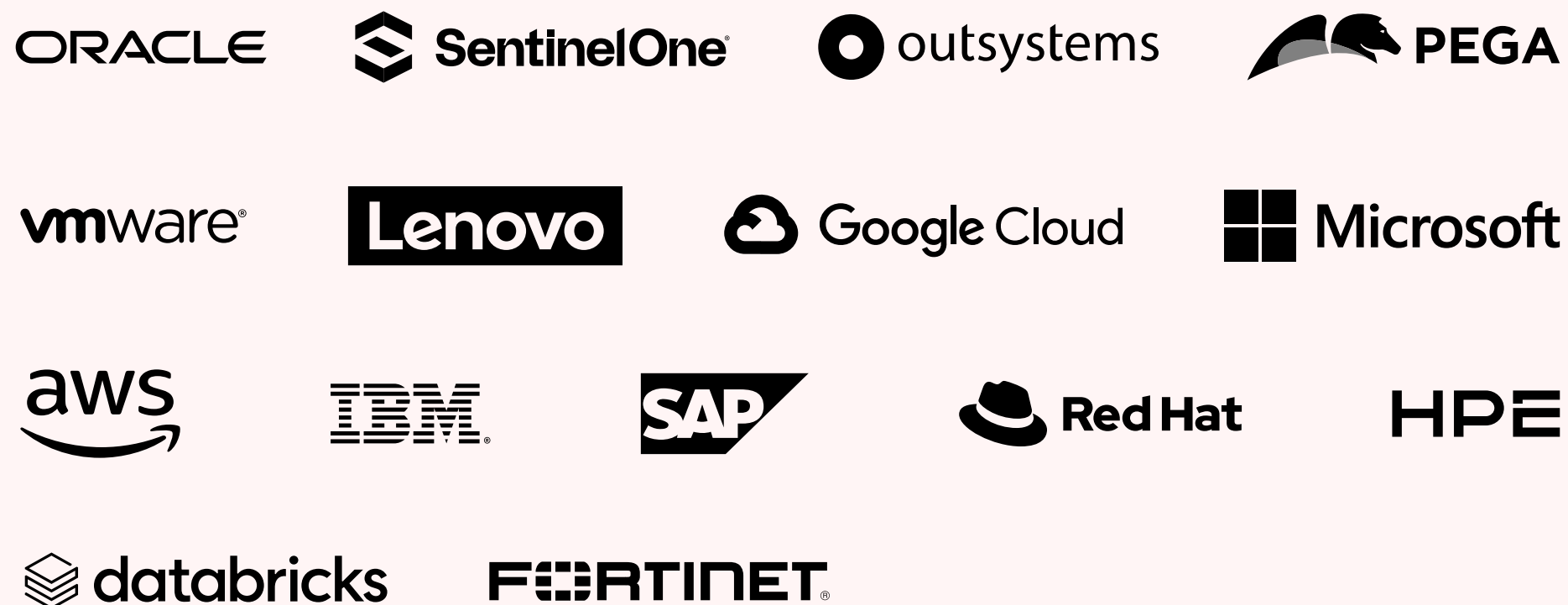
Control y Eficiencia de Activos: ENAE es la solución de T-Systems orientada a la digitalización de la gestión de activos en el sector del petróleo y del gas, que integra IoT, analítica avanzada e inteligencia artificial para optimizar su ciclo de vida. Gracias a la monitorización en tiempo real y el mantenimiento predictivo, permite anticipar fallos, reducir paradas no planificadas y mejorar la eficiencia operativa en infraestructuras críticas, facilitando, además, una toma de decisiones basada en datos y el avance hacia modelos industriales más sostenibles y conectados.



# Ecosistema de socios estratégicos

**Nuestro ecosistema de socios estratégicos constituye un pilar clave en el desarrollo de nuestras capacidades, permitiéndonos ampliar nuestro alcance tecnológico y reforzar la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros clientes de forma continua.**

En 2025, avanzamos en la ampliación de nuestro ecosistema, con un enfoque para reforzar nuestra estrategia en sectores clave, como el sanitario, la automoción y la industria manufacturera, así como en soluciones transversales la como seguridad, los datos y la IA, y la automatización avanzada.



## CONTRIBUCIÓN DE NUESTROS SOCIOS

La migración o desarrollo de nuevas soluciones en la nube pública impulsa la eficiencia en el uso de recursos, optimizando el consumo energético y la infraestructura, un aspecto clave en un contexto de creciente demanda tecnológica impulsada por la inteligencia artificial. Nuestros principales proveedores, como AWS, Google, Microsoft y Oracle, establecen objetivos ambiciosos en materia de energía limpia, eficiencia en el uso del agua y reducción de residuos, mostrando avances relevantes en su consecución.

De forma complementaria, para los clientes que optan por soluciones en la nube privada o híbrida, proveedores de *hardware* como Hewlett Packard Enterprise (HPE) y Lenovo desarrollan infraestructuras más eficientes energéticamente y alineadas con objetivos de neutralidad climática en toda su cadena de valor.

Asimismo, las soluciones de hiperautomatización integran tecnologías como *low-code*, BPM, RPA e inteligencia artificial para transformar la sostenibilidad en procesos operables y medibles, automatizando la gestión del dato, reduciendo el uso y desperdicio de recursos y facilitando la trazabilidad y el cumplimiento en materia ASG.

## PERSPECTIVA DE SOSTENIBILIDAD DE NUESTROS SOCIOS

**Microsoft** mantiene objetivos ambiciosos de cara a 2030, entre ellos alcanzar un balance negativo de carbono, un balance positivo de agua y el objetivo de cero residuos. También impulsa la eficiencia energética en centros de datos y el uso de energías renovables para reducir el consumo de recursos.

**AWS (Amazon Web Services)** alinea su estrategia con los compromisos de Amazon, como alcanzar las cero emisiones netas en 2040 y un balance positivo de agua en 2030. Mejora la eficiencia de sus centros de datos e impulsa soluciones que ayudan a los clientes a medir y reducir el impacto de sus cargas en la nube.

**Google Cloud** avanza hacia el objetivo de operar con energía libre de carbono 24/7 para 2030. Promueve el uso de energía limpia, la eficiencia en el uso de recursos y la transparencia de datos de sus infraestructuras, proporcionando indicadores que permiten a los clientes integrar criterios de sostenibilidad en sus decisiones tecnológicas.

**SAP** impulsa un modelo de sostenibilidad integrada en los procesos de negocio alineado con la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), con el objetivo de alcanzar las cero emisiones netas en su cadena de valor para 2030. Sus soluciones permiten medir la huella de carbono e incorporar estos datos en la gestión operativa y en la elaboración de informes.

# Premios y distinciones

## T-SYSTEMS SE POSICIONA ENTRE LOS TRES PRINCIPALES PROVEEDORES DE LA NUBE EN ESPAÑA, SEGÚN PENTEO

En 2025, el Penteo Market Report destaca nuestro alto nivel de capacidades técnicas y la amplitud de soluciones. Este reconocimiento pone en valor nuestra especialización sectorial, liderazgo en entornos híbridos y de la nube soberana, así como nuestra capacidad para ofrecer soluciones integrales basadas en tecnologías avanzadas como inteligencia artificial y analítica de datos.

## PREMIO COMPUTING

En 2025, la Junta de Extremadura fue reconocida en la categoría de Digitalización y Transformación de los Servicios Públicos en la Gala del 30 aniversario de los Premios Computing, que distinguen los proyectos más innovadores del sector TIC. Este reconocimiento pone de relieve el avance en la modernización de la Administración pública, mejorando la accesibilidad de los servicios, la relación con la ciudadanía y la eficiencia operativa mediante la automatización de procesos. En este contexto, destaca la plataforma de tramitación electrónica TRAMITA, desarrollada por T-Systems.

# Distinciones según Forbes

## T-SYSTEMS, ENTRE LAS 100 MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN 2025

Por sexto año consecutivo, este reconocimiento refleja nuestra apuesta por la transformación organizativa y el desarrollo del talento, en un entorno marcado por la evolución del mercado laboral y la inteligencia artificial.

## ROSA MARÍA RODRÍGUEZ, ENTRE LAS 100 MUJERES MÁS INFLUYENTES DE CATALUÑA 2025, SEGÚN LA LISTA FORBES WOMAN

Forbes Women destacó a Rosa María Rodríguez por su liderazgo en la transformación digital de grandes corporaciones y Administraciones públicas en España y Portugal. Este reconocimiento refuerza nuestro posicionamiento como socio tecnológico clave en procesos de transformación con impacto en el ámbito empresarial e institucional.

## CAROLINE MORALES, ENTRE LOS 100 MEJORES DIRECTORES DE RR. HH. 2025

Este reconocimiento pone en valor su capacidad para impulsar la atracción y fidelización del talento, con un enfoque centrado en las personas como eje central de nuestra estrategia y transformación.

## FERRAN SERRANO, ENTRE LOS MEJORES DIRCOM DE ESPAÑA 2025

Fue reconocido por Forbes entre los mejores Dircom de España en 2025, destacando su liderazgo en el ámbito de la comunicación y su capacidad para anticipar entornos cambiantes, aportar claridad y coherencia en los mensajes y liderar procesos de transformación digital. Formó parte de una selección de profesionales que están marcando la diferencia en sus organizaciones.



# Nuestra excelencia: sistema de gestión y certificaciones

**En T-Systems Iberia, la calidad, la seguridad y la sostenibilidad constituyen pilares fundamentales en la prestación de nuestros servicios.**

Para ello, contamos con un sistema de gestión integrado basado en estándares internacionales, que nos permite garantizar soluciones y servicios con un alto valor añadido para nuestros clientes, cuya satisfacción es nuestro principal motor.

Nuestra capacidad para ofrecer soluciones y servicios se basa en una sólida experiencia, apoyada en metodologías propias; PM Book, SE Book y SM Book, para la gestión de proyectos, el desarrollo de *software* y los servicios, así como en marcos reconocidos como ITIL, PMBoK o Agile. Todo ello nos permite garantizar soluciones alineadas con los requisitos de nuestros clientes y superar sus expectativas.

**El modelo de procesos de T-Systems Iberia se encuentra plenamente alineado con los estándares y mejores prácticas reconocidas a escala internacional por el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).**

## Certificados

### GESTIÓN DE CALIDAD Y SERVICIOS

#### ISO 9001:2015

Sistemas de gestión de la calidad. Nuestras políticas y objetivos de calidad se fundamentan en la filosofía de ISO 9001, enfocada en la gestión por procesos y la mejora continua.

#### ISO/IEC 20000-1:2018

Sistemas de gestión de servicios de TI continuos. Define requisitos para establecer y gestionar servicios de TI continuos, conforme a buenas prácticas de biblioteca de infraestructura de tecnologías de la información (ITIL, por sus siglas en inglés).

#### CMMI nivel 3

Capability Maturity Model Integration: modelo de referencia para la mejora y evaluación de los procesos de una organización, a fin de optimizar el desarrollo, la gestión y el mantenimiento de productos y servicios.

### CONTINUIDAD DEL NEGOCIO Y GESTIÓN DEL RIESGO

#### ISO 22301:2020

Sistemas de gestión de continuidad del negocio. Asegura la disponibilidad de servicios y la recuperación ante incidentes, garantizando la continuidad de operaciones críticas y la resiliencia de la organización ante situaciones adversas.

#### ESARIS

Arquitectura de seguridad empresarial para servicios TIC: marco propio de T-Systems que integra la seguridad en todo el ciclo de vida de los servicios de TI, permitiendo gestionar riesgos de forma estructurada y garantizar la protección de la información de los clientes.

## GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### ISO 14001:2015

Sistemas de gestión ambiental. Gestiona nuestro impacto ambiental, promoviendo el uso eficiente de los recursos, la prevención de riesgos ambientales y la mejora continua del desempeño ambiental.

### ISO 45001:2023

Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: orientados a la prevención de riesgos laborales y a entornos de trabajo seguros y saludables.

### Certificado de inscripción en el Registro Oficial de Huella de Carbono

Evolución de nuestro nivel de certificación del sello «Calculo y compenso» en 2023 al sello «Calculo y reduzco» en 2024.

## SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

### ISO/IEC 27001:2022

Sistemas de gestión de seguridad de la información: requisitos para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

### ISO/IEC 27701:2019

Sistemas de gestión de la privacidad de la información. Como extensión de ISO 27001, proporciona directrices para la protección de datos personales, el cumplimiento normativo en materia de privacidad y el enfoque de responsabilidad proactiva.

### Esquema Nacional de Seguridad (ENS)

Nivel alto. Establece los principios y requisitos de seguridad aplicables al sector público en España, garantizando la protección de los sistemas de información y la prestación segura de servicios digitales.

### TISAX

Seguridad de la información en automoción. Evalúa y demuestra el cumplimiento de requisitos específicos de seguridad en la cadena de suministro del sector automotriz.

## ÉTICA Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

### ISO 37001:2016

Sistemas de gestión antisoborno. Establece mecanismos para prevenir, detectar y gestionar prácticas de soborno y corrupción.

### IDW AssS 980 (también conocido como PS 980)

Sistemas de gestión de cumplimiento normativo. Desarrollado por el Instituto de Auditores Públicos de Alemania (IDW, por sus siglas en alemán), es una norma de principios para el desarrollo de encargos sobre seguridad razonable en la evaluación de sistemas de gestión del cumplimiento normativo.

### ISAE 3402

Control de servicios externalizados: norma internacional que evalúa la eficacia de los controles internos en organizaciones que prestan servicios a terceros.

## DESEMPEÑO DE LA SOSTENIBILIDAD

### EcoVadis

Evaluación del desempeño de la sostenibilidad. Evalúa criterios ASG conforme a estándares internacionales como los de la Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o la ISO 26000. En este contexto, T-Systems Iberia ha alcanzado una puntuación global de 77 sobre 100, situándose en el *top* 4 % del sector. Destacan especialmente los resultados en compras sostenibles (*top* 1 %) y medio ambiente (*top* 3 %), así como en ética (*top* 10 %) y prácticas laborales y derechos humanos (*top* 15 %).



04

# Nuestra estrategia: propósito

# Nuestra estrategia de sostenibilidad

**T-Systems Iberia entiende la sostenibilidad como un eje transversal de su actividad y una forma de avanzar hacia una compañía más responsable, inclusiva y preparada para los retos ambientales, sociales y de gobernanza.**

Nuestra misión es clara: **queremos ser una empresa sostenible, cero emisiones, que impulse la economía circular y asegure la diversidad e inclusión social, conectando a las personas desconectadas. Fieles a nuestro ADN Magenta, potenciamos la sostenibilidad de nuestros clientes con la digitalización.**

La estrategia de sostenibilidad 2025 está alineada con las prioridades ASG de Deutsche Telekom y adaptada al contexto específico de T-Systems Iberia. Esta hoja de ruta nos permite integrar la sostenibilidad en la gestión del negocio, la cultura interna, la relación con nuestros grupos de interés y el acompañamiento a nuestros clientes en su transformación digital sostenible.

## COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

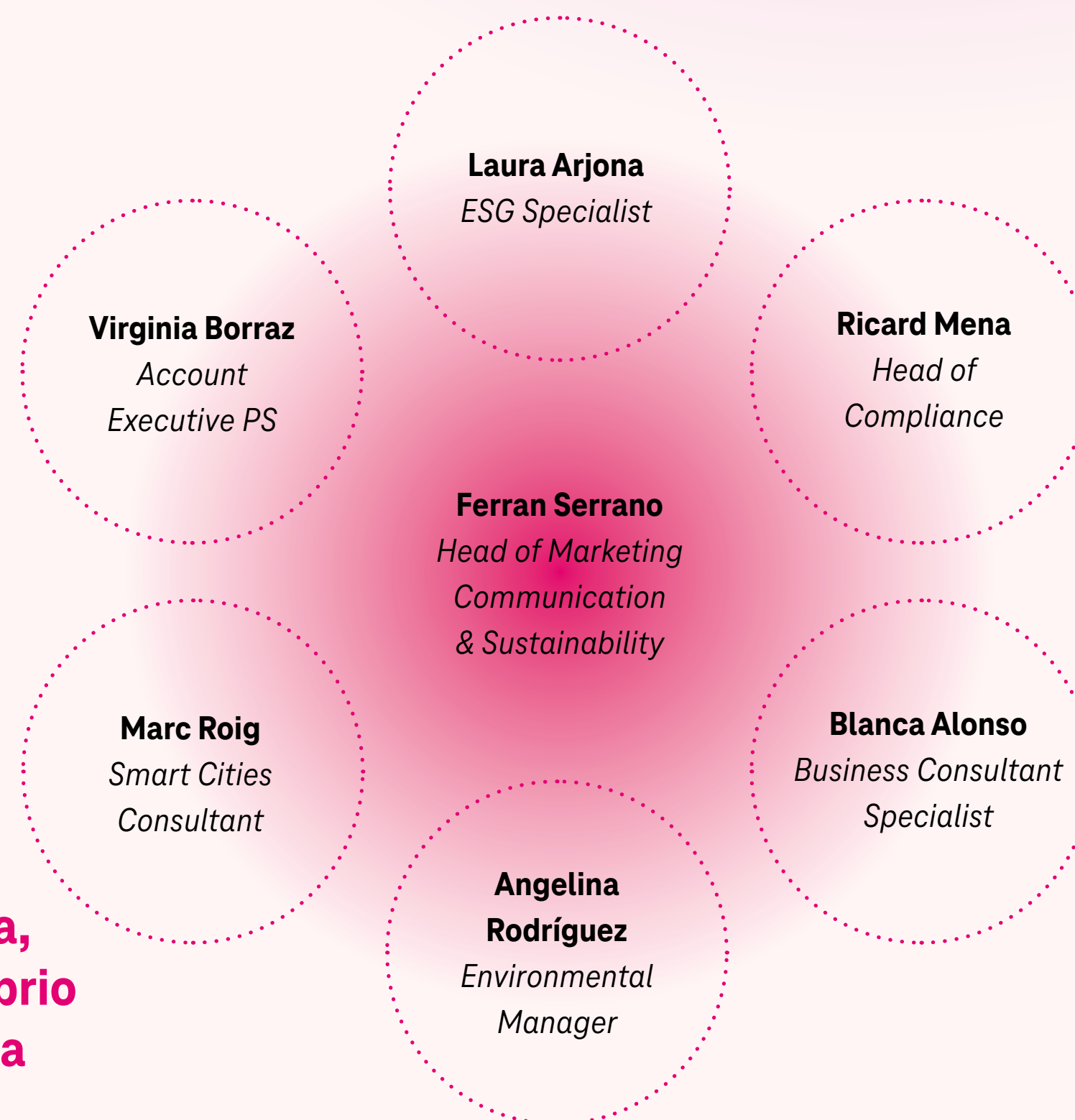


**57%**  
mujeres



**43%**  
hombres

**El Comité de Sostenibilidad presenta una composición diversa, reforzando el equilibrio de género en la toma de decisiones.**



## GOBERNANZA Y SEGUIMIENTO

La gestión de la sostenibilidad en T-Systems Iberia se coordina con el Comité de Sostenibilidad, órgano transversal responsable de impulsar la estrategia ASG, coordinar iniciativas, hacer seguimiento de los objetivos y promover acciones de mejora en los cuatro ámbitos de actuación de nuestra estrategia.

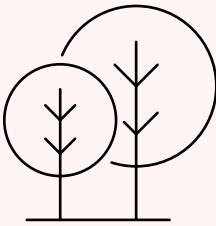
El Comité conecta la visión de las áreas corporativas y de negocio, facilitando la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones y en la actividad diaria de la compañía. La estrategia cuenta, además, con la revisión y aprobación final del Consejo de Administración de T-Systems Iberia.

Para monitorizar su evolución, utilizamos Syrah ESG, una herramienta que permite hacer un seguimiento de indicadores de nuestra estrategia. Este modelo se complementa con reuniones semanales bajo una metodología ágil basada en Kanban y OKR, que ayuda a priorizar acciones, revisar avances y reforzar la mejora continua.



# Objetivos e indicadores

La estrategia de sostenibilidad se articula en cuatro ámbitos de actuación: medio ambiente, social, buen gobierno y grupos de interés.



## MEDIO AMBIENTE

### NEUTRALIDAD CLIMÁTICA

| Objetivos                              | Indicadores                                                                                  | Grado de cumplimiento 2025 |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Registrar la huella de carbono de 2024 | Implementar acciones para fomentar la reducción del alcance 3 y concienciar sobre su impacto | ✓ CUMPLIDO                 |
| Reducir las emisiones de alcance 3     |                                                                                              |                            |
| Medir la WUE en el DC Cerdanyola       | Reducción del 5 % de las emisiones de alcance 1 y 2 respecto a 2024 (TA)*                    | ✓ CUMPLIDO                 |

\* Este objetivo forma parte del acuerdo de objetivos en materia de ESG vinculado a la retribución variable, reforzando la conexión entre desempeño ambiental y gestión corporativa.

### EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ENERGÍA RENOVABLE

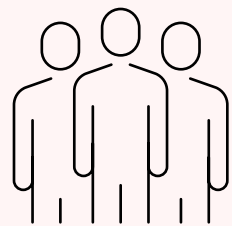
| Objetivos                                                                                       | Indicadores                                      | Grado de cumplimiento 2025 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------|
| Seguir las líneas de actuación de la Directiva (UE) 2023/1791 de eficiencia energética en el DC | PUE 1,4 en 2030 siguiendo líneas CND CP          | ✓ CUMPLIDO                 |
| Incorporar generación de energía fotovoltaica en SMART                                          | Aumentar de 50 MWh a 172 MWh en el DC Cerdanyola | ✓ CUMPLIDO                 |
| Ampliar instalación de placas fotovoltaicas en el DC Cerdanyola                                 | Mantener el 100 % de energía renovable           | ✓ CUMPLIDO                 |

### ECONOMÍA CIRCULAR

| Objetivos                                                                            | Indicadores                                          | Grado de cumplimiento 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------|
| Impulsar la economía circular: residuo cero                                          | 80 % de reutilización de equipamiento electrónico    | ✓ CUMPLIDO                 |
| Digitalizar los procesos para minimizar el consumo de papel y generación de residuos | 90 % de índice de recuperación de los RAEE generados | ⊗ NO CUMPLIDO (87%)        |
|                                                                                      | 100 % de reciclabilidad de los residuos              | ✓ CUMPLIDO                 |



SOCIAL



CONECTAR A LAS PERSONAS DESCONECTADAS

| Objetivos                                      | Indicadores                                               | Grado de cumplimiento 2025 |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------|
| Impartir formación digital                     | Conectar a 50 personas en conocimientos digitales básicos | ✓ CUMPLIDO                 |
| Donar activos para facilitar el acceso digital | Donación de 100 equipos (portátiles)                      | ✓ CUMPLIDO                 |
|                                                | 3 sesiones para mostrar el mundo TIC a jóvenes            | ✓ CUMPLIDO                 |

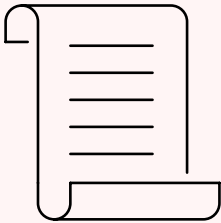
TRANSFORMAR E IMPACTAR SOCIALMENTE

| Objetivos                                                            | Indicadores                                                               | Grado de cumplimiento 2025 |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Potenciar HowWeHelp como única plataforma social dentro de T-Systems | 20 % de la plantilla inscrita en HowWeHelp                                | ✓ CUMPLIDO                 |
| Fomentar el voluntariado corporativo                                 | Tener 100 personas voluntarias en 2025                                    | ✓ CUMPLIDO                 |
|                                                                      | Incremento del 10 % de horas de voluntariado                              | ✓ CUMPLIDO                 |
|                                                                      | Aumentar 2 entidades para colaborar fuera de Cataluña (2024: 6 entidades) | ✓ CUMPLIDO                 |

PROMOVER UNA VIDA SALUDABLE

| Objetivos                                  | Indicadores                                             | Grado de cumplimiento 2025 |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------|
| Concienciar sobre la salud mental y física | Realizar 10 sesiones de salud mental y física           | ✓ CUMPLIDO                 |
| Fomentar acciones deportivas               | Realizar 5 acciones deportivas                          | ✓ CUMPLIDO                 |
|                                            | Aumentar un 10 % el equipo Strava respecto a 2024 (478) | ✓ CUMPLIDO                 |

BUEN GOBIERNO



DISPONER DE MODELOS DE CONTROL Y CUMPLIMIENTO EN LOS RIESGOS EMERGENTES

| Objetivos                                                                                  | Indicadores                                                                                | Grado de cumplimiento 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Elaborar el estudio de doble materialidad y definir un plan de acción según los resultados | El 100 % de los proyectos de IA de la compañía deben pasar por el Comité de Ética de la IA | ✓ CUMPLIDO                 |
| Regular éticamente la IA en T-Systems Iberia                                               |                                                                                            |                            |
| Evaluar la legislación CSRD: efectuar el análisis GAP y detectar áreas de mejora           |                                                                                            |                            |

MEJORAR Y ACTUALIZAR CERTIFICACIONES Y POLÍTICAS

| Objetivos                                                                                               | Indicadores                                                  | Grado de cumplimiento 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Adaptar el Plan de Igualdad a los cambios legislativos                                                  | Aumentar la puntuación de EcoVadis respecto al 2024 (70/100) | ✓ CUMPLIDO 77/100          |
| Mantener las certificaciones obtenidas en años anteriores e identificar posibles nuevas certificaciones |                                                              |                            |
| Aumentar la puntuación en la evaluación EcoVadis 2026                                                   |                                                              |                            |



GRUPOS DE INTERÉS



SENSIBILIZAR A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

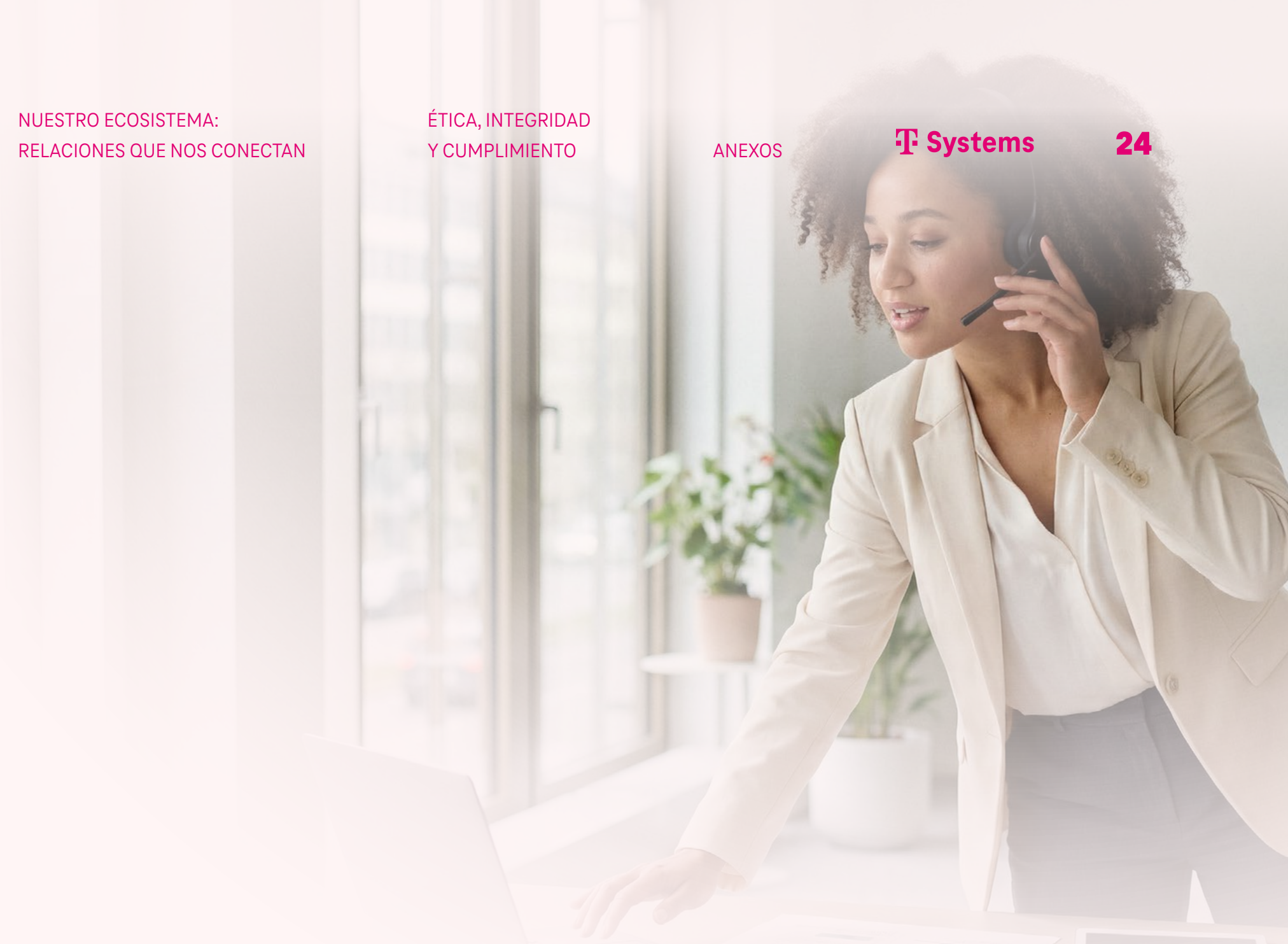
| Objetivos                                                                                                       | Indicadores                                                                                                            | Grado de cumplimiento 2025                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Comunicar nuestra propuesta de valor en sostenibilidad a los equipos de cara a clientes e impartirles formación | Formar al 100 % de los equipos de AcM, SDM, Solution Design y Sales Experts en la propuesta de valor de sostenibilidad | ⊗ NO CUMPLIDO<br>Pendiente de agenda 2026 para formación de nuestra propuesta de valor  |
| Sensibilizar y concienciar a clientes sobre la sostenibilidad en T-Systems Iberia                               | Presentar a 5 clientes nuestra propuesta de valor en sostenibilidad                                                    | ⊗ NO CUMPLIDO<br>Definida nuestra propuesta de valor para los requerimientos de cliente |
| Definir un plan de comunicación interno y externo                                                               |                                                                                                                        |                                                                                         |

COMPRAS SOSTENIBLES

| Objetivos                                                            | Indicadores                                                      | Grado de cumplimiento 2025 |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Analizar e identificar nuestra cadena de suministro                  | 100 % de la compra de nuevos artículos promocionales sostenibles | ☑ CUMPLIDO                 |
| Capacitar al área de compras en compras sostenibles y sostenibilidad | Aumentar la puntuación de EcoVadis en compras sostenibles        | ☑ CUMPLIDO. De 71 a 85     |

Nuestra contribución a la Agenda 2030

T-Systems Iberia está comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas como parte de la Agenda 2030, integrándolos en su estrategia y actividad diaria y priorizando aquellos en los que genera mayor impacto. Nuestra contribución se refleja de forma transversal a lo largo de los distintos capítulos de esta memoria, evidenciando cómo cada ámbito de actuación aporta al avance de metas concretas de la Agenda 2030.

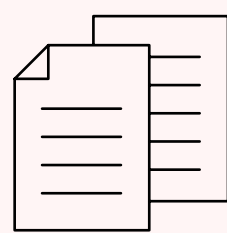


# Análisis de doble materialidad

Con el objetivo de seguir alineando nuestro compromiso en sostenibilidad con los más altos estándares, durante el ejercicio 2025 llevamos a cabo la actualización y revisión del análisis de doble materialidad que realizamos en 2022, bajo las directrices de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa de la Unión Europea (CSRD) y los estándares ESRS, permitiéndonos adaptar el ejercicio a la evolución del contexto regulatorio, sectorial y de negocio.

Este proceso de actualización nos ha permitido identificar y revisar los temas materiales desde una doble perspectiva: la materialidad de impacto y la materialidad financiera.

El análisis integra los impactos, los riesgos y las oportunidades (IRO) en la reflexión estratégica de la organización, asegurando que el reporte y la gestión se centren en los asuntos más significativos para el negocio y sus grupos de interés. Las fases de este ejercicio fueron:



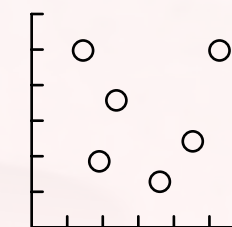
## FASE 1 CONTEXTO ASG

- Estudio exhaustivo del modelo de negocio de T-Systems Iberia, su cadena de valor y el entorno global y sectorial.
- Consulta de fuentes externas como el Global Risk Report del Foro Económico Mundial y normas ASG vigentes.
- Análisis comparativo con empresas del sector.



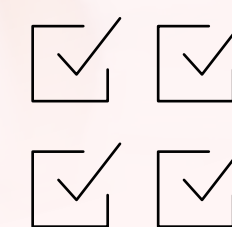
## FASE 2 IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- Entrevistas a grupos de interés tanto internos como externos.
- El resultado de la primera fase y las entrevistas fueron 87 IRO sobre temas ASG a lo largo de la cadena de valor: 38 impactos (13 negativos y 25 positivos) y 49 riesgos y oportunidades (25 riesgos y 24 oportunidades).



## FASE 3 EVALUACIÓN DE IRO

Se evaluó la materialidad de impacto por parte del equipo de sostenibilidad y consultores expertos, puntuando la gravedad y la probabilidad de cada impacto. En cuanto a la materialidad financiera, fue evaluada por el equipo financiero, valorando la magnitud potencial de los efectos y la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y oportunidades.



## FASE 4 VALIDACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

La metodología y los resultados fueron presentados y validados por el Comité de Sostenibilidad utilizando el criterio estadístico del percentil 85 para definir el punto de corte de los temas materiales.

# Resultados de la doble materialidad

## A

### CAMBIO CLIMÁTICO (ESRS E1)

**Mitigación del cambio climático.** *Oportunidad.* Existencia de tecnologías sostenibles que fortalecen el cumplimiento de los objetivos marcados dentro del Plan de Mitigación del Cambio Climático, así como los establecidos por la adhesión al EU Code of Conduct for Data Centers y de las buenas prácticas del Climate Neutral Data Centre Pact (CNDCP), en línea con el Pacto Verde Europeo.

**Energía.** *Impacto negativo.* Generación de emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) en la cadena de valor, aguas arriba y aguas abajo (alcance 3), y generación de emisiones directas (alcance 1) e indirectas (alcance 2) de GEI y derivadas del consumo de electricidad en la actividad propia de T-Systems Iberia.

### ECONOMÍA CIRCULAR (ESRS E5)

**Entradas de recursos, incluido el uso de recursos.** *Oportunidad.* Promoción de políticas de economía circular mediante la integración de criterios regulatorios y de mercado, fomentando el uso sostenible de recursos, así como la obtención de certificaciones y acreditaciones energéticas.

## S

### TRABAJADORES PROPIOS (ESRS S1)

**Igualdad de trato y oportunidades para todos.** *Riesgo.* Desafíos en la atracción y retención de talento femenino.

### COMUNIDADES AFECTADAS (ESRS S3)

**Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades.** *Impacto positivo.* Contribución al bienestar económico mediante la digitalización.

### CONSUMIDORES Y USUARIOS FINALES (ESRS S4)

**Información para los consumidores o usuarios finales.** *Impacto positivo.* Contribución a la inmediatez y eficiencia gracias a la transformación digital.

**Inclusión social de los consumidores o usuarios finales:**

- **Acceso a la información.** *Impacto positivo.* Gracias a la automatización y digitalización, transformando la optimización y eficiencia en la gestión.
- **No discriminación.** *Oportunidad.* Impulso a la digitalización e inclusión tecnológica para conectar a colectivos excluidos o con conocimientos limitados en el ámbito de la tecnología.

### NO ESRS

**Seguridad de datos, ciberseguridad.** *Riesgo.* Posibles casos de ataques de ciberseguridad a T-Systems Iberia que implican la divulgación de información confidencial y sensible interna o de clientes.

## G

### CULTURA CORPORATIVA (ESRS G1)

**Corrupción y soborno.** *Impacto positivo.* Existencia del sistema de gestión antisoborno en T-Systems para una adecuada gestión de posibles casos de corrupción, soborno y otras malas prácticas económicas o financieras (políticas, Código Ético, etc.).

*Riesgo.* Posibles casos de corrupción, soborno y otras malas prácticas económicas o financieras inapropiadas por parte de grupos de interés externos que pueden comprometer la integridad de T-Systems.

### NO ESRS

**Innovación y tecnología de gestión de relaciones con los proveedores.** *Oportunidad.* Creciente demanda de servicios basados en inteligencia artificial, diseñados para adaptarse a avances tecnológicos continuos.

**Negocio resiliente.** *Riesgo.* Inestabilidad geopolítica y social a escala global, junto a un entorno normativo y regulatorio cambiante y estricto, tanto en política nacional como internacional, con un efecto importante en temas ASG, generando perspectivas adversas en la apuesta por la sostenibilidad, incertidumbre en la proyección laboral y continuidad de proyectos.

*Oportunidad.* Existencia de sectores y ámbitos económicos que todavía requieren impulsar la digitalización en sus procesos operativos, tanto del sector privado como público.

# Nuestro portfolio sostenible



## Solución Syrah

**T-Systems Iberia transforma datos en decisiones. Syrah es una solución que permite a nuestros clientes, tanto públicos como privados, gestionar y monitorizar su desempeño en sostenibilidad con mayor precisión, anticipación y alineamiento estratégico.**

Syrah es una solución desarrollada por T-Systems Iberia que integra tecnologías en la nube, internet de las cosas (IoT), macrodatos e inteligencia artificial para la recopilación, tratamiento y análisis de datos, permitiendo generar modelos predictivos y simular el impacto de distintas estrategias.

Syrah ha evolucionado hacia una solución integral de gestión ASG, que permite definir, monitorizar y hacer seguimiento de indicadores, planes de acción y objetivos alineados con marcos de referencia como GRI, ESRS, CSRD y la Agenda 2030. La plataforma se configura como un cuadro de mando avanzado con portal web personalizable, adaptable a distintos entornos de consulta, mediante el diseño adaptativo, y enfocado a facilitar una gestión ágil, trazable y orientada a la toma de decisiones.

Durante el año 2025, Syrah se ha implantado en diversas Administraciones públicas y empresas privadas de España, consolidando su presencia en el mercado nacional. Asimismo, la entrada en vigor de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) ha impulsado el desarrollo de nuevas funcionalidades orientadas al cumplimiento normativo en materia de sostenibilidad. En este contexto, se ha desarrollado la funcionalidad «Gestión CSRD» en el módulo de gobernanza de Syrah, para facilitar la recopilación y el reporte anual de la información requerida por la normativa.

**A su vez, T-Systems Iberia utiliza Syrah como herramienta interna clave para el seguimiento de la sostenibilidad y la igualdad, impulsando una gestión basada en datos y la mejora continua.**

# HowWeHelp

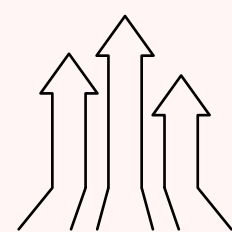
**HowWeHelp es una solución social desarrollada por T-Systems Iberia para impulsar, coordinar y medir iniciativas con impacto positivo en la sociedad. Surge con el objetivo de dar respuesta a uno de los principales retos de la dimensión social de la sostenibilidad: evolucionar desde acciones aisladas hacia un modelo estructurado, participativo y medible de compromiso social.**

**Su valor diferencial reside en la combinación de tecnología, participación y medición, consolidando el compromiso social como una palanca real de cultura corporativa, reputación e impacto.**

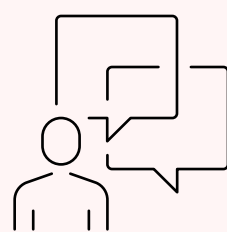
La plataforma centraliza la gestión de iniciativas sociales, desde su propuesta inicial hasta la aprobación, publicación, participación y seguimiento. Mediante HowWeHelp, el personal de T-Systems Iberia puede proponer nuevas acciones, participar como voluntario en iniciativas existentes y colaborar con otros equipos en proyectos alineados con causas sociales. De este modo, se facilita la implicación directa de la plantilla y se convierte el compromiso social en una práctica más accesible, visible y compartida.

Asimismo, la herramienta incorpora la generación de un currículum social que recoge la participación individual, las competencias desarrolladas y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

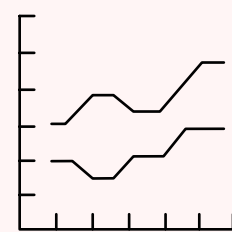
Al margen de su uso interno, HowWeHelp se configura como una solución tecnológica orientada a apoyar a organizaciones públicas y privadas mediante:



**Activación de  
su estrategia  
social**



**Fomento de la  
participación  
de sus grupos  
de interés**



**Medición del  
impacto de sus  
iniciativas**



# Gestión de los grupos de interés

Nuestro compromiso e interacción con los grupos de interés constituye un factor esencial para garantizar una gestión responsable y sostenible, permitiéndonos identificar impactos relevantes y dar respuesta a las expectativas del entorno.



## GRUPOS DE INTERÉS

### CLIENTES

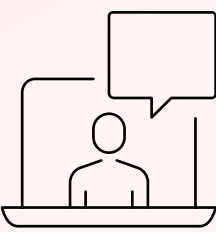
Acompañamos de forma continua a nuestros clientes en su transformación digital, impulsando entornos seguros y resilientes.

### PROFESIONALES

Interactuamos con nuestros profesionales de forma continua, en un entorno que favorece el desarrollo personal y profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables, y formación continua y una cobertura social adecuada.

### PROVEEDORES Y SOCIOS

Mantenemos relaciones duraderas con proveedores y socios basadas en criterios de sostenibilidad, equidad y cumplimiento.



## CANALES DE INTERACCIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reuniones
- Web corporativa
- Índice TR\*M de satisfacción del cliente
- Boletines digitales, seminarios web, redes sociales, eventos, congresos, foros y ferias
- Intranet corporativa con publicaciones de noticias y artículos
- *Magenta Express*: boletín digital mensual
- Boletín digital #tumomentomagenta en LinkedIn
- 4 eventos de All Hands Call
- Cartelería digital de pantallas físicas
- Videoblogs mensuales
- Agile Hub seminarios web, talleres y vídeos formativos
- 2 encuestas periódicas de clima laboral al año
- Concursos de fotografía y de Navidad
- Encuentros informales después del trabajo
- Web corporativa
- Manuales internos y normas, como el *Approval workflow*





GRUPOS DE INTERÉS

ORGANIZACIONES Y ASOCIACIONES

Colaboramos con entidades para maximizar el impacto positivo de nuestra actividad, tanto en el ámbito social y medioambiental como en el entorno digital.

ACCIONISTAS

Garantizamos una gestión orientada a la rentabilidad y la estabilidad de la inversión, favoreciendo el crecimiento sostenido y la generación de valor.

COMPETENCIA, EXPERTOS EN EL SECTOR TIC Y LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Fomentamos un entorno de competencia leal y colaborativa, promoviendo la transparencia y la difusión de buenas prácticas.

SINDICATOS

Participamos en procesos de negociación colectiva con el objetivo de garantizar condiciones laborales justas.

UNIVERSIDADES Y ESCUELAS DE NEGOCIO

Colaboramos con instituciones académicas para reforzar el desarrollo del talento en el ámbito digital.

ORGANISMOS REGULADORES Y SOCIEDAD

Garantizamos el cumplimiento de la normativa aplicable, actuando con criterios de transparencia y control.

SOCIEDAD

Contribuimos al desarrollo social mediante la digitalización y la promoción de la sostenibilidad e inclusión.

CANALES DE INTERACCIÓN Y COMUNICACIÓN

Organizaciones:

- Donaciones y voluntariados

Asociaciones:

- Reuniones
- Eventos sectoriales y ferias
- Grupos de trabajo, como el Centre Tecnològic de Catalunya

- Cuentas anuales
- Memoria de sostenibilidad
- EINF
- Web corporativa
- Conferencias y eventos sectoriales

- Eventos con analistas
- Comunicados de prensa
- Acuerdos de colaboración con Penteo y Quint

- Reuniones regulares de negociación

- Cátedras de innovación digital y computación en la nube
- Colaboraciones de divulgación, sensibilización, formación y promoción profesional

- Certificaciones y normas
- Memoria de sostenibilidad
- EINF

- Web corporativa
- Notas de prensa
- Redes sociales, como LinkedIn, Instagram y TikTok

05

# *Green magenta:* compromiso ambiental

# Cambio climático y transición energética



## Sistema de gestión ambiental

**Contamos con un sistema de gestión ambiental (SGA) que estructura los procedimientos para identificar, evaluar y gestionar los impactos ambientales derivados de nuestra actividad, priorizando los aspectos significativos y definiendo acciones orientadas a su prevención y reducción.**

En este marco, los impactos más destacados de T-Systems Iberia se concentran principalmente en el consumo de recursos; especialmente la energía para el funcionamiento de las instalaciones, los desplazamientos y la generación de residuos.

Durante 2025, el SGA ha mantenido su alcance, estructura y modelo de gobernanza sin cambios relevantes, consolidando un sistema robusto e integrado en nuestra operativa. En línea con la política de calidad, higiene, seguridad y medio ambiente (QHSE, por sus siglas en inglés) del Grupo Deutsche Telekom, seguimos impulsando un enfoque transversal que integra la sostenibilidad en todos los niveles organizativos.

En este contexto, T-Systems Iberia mantiene la certificación ISO 14001:2015, reforzando su posicionamiento con la obtención, en 2025, del sello «Calculo y reduzco» del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

El SGA se despliega gracias al Programa de Gestión Ambiental, que define anualmente objetivos, metas e indicadores alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad y los compromisos del Grupo. Para el periodo 2025-2027, las prioridades estratégicas se centran en la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, el uso de energías renovables, la mejora de la eficiencia energética y el impulso de la economía circular.

**Este reconocimiento acredita tanto el registro de nuestra huella de carbono como la reducción efectiva de las emisiones, con una disminución del 26,37 % en la intensidad del alcance 1 y 2 en el trienio 2022-2024 respecto al periodo anterior.**

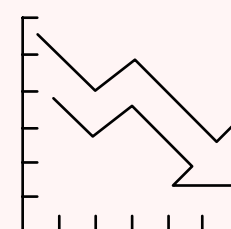


# Hacia la neutralidad climática

**T-Systems Iberia avanza hacia la neutralidad climática como parte del compromiso global del Grupo Deutsche Telekom con la descarbonización y la transición hacia una economía baja en carbono. Este enfoque se integra en nuestra estrategia de sostenibilidad y se materializa a partir de objetivos y medidas concretas orientadas a reducir nuestras emisiones de GEI en todos los alcances.**

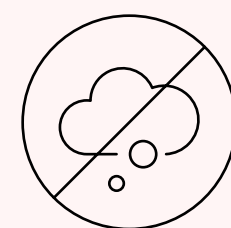
En este contexto, revisamos anualmente nuestros objetivos, hacemos un seguimiento continuo de indicadores específicos y elaboramos previsiones de emisiones que se reportan al Grupo Deutsche Telekom.

## OBJETIVOS HACIA LA NEUTRALIDAD CLIMÁTICA DE DEUTSCHE TELEKOM



### NEUTRALIDAD CLIMÁTICA EN OPERACIONES (ALCANCES 1 Y 2)

Reducir progresivamente las emisiones hasta niveles mínimos, compensando las que no puedan eliminarse mediante proyectos acreditados de absorción de carbono.



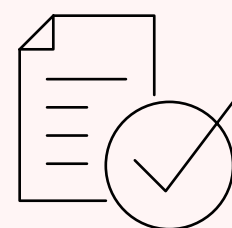
### OBJETIVO CERO EMISIONES NETAS A LARGO PLAZO

Alcanzar la neutralidad climática en toda la cadena de valor antes de 2040, reduciendo al menos un 90 % de las emisiones respecto a 2020 y compensando el porcentaje residual mediante proyectos de compensación.



### OBJETIVO INTERMEDIO DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

Disminuir las emisiones de los alcances 1, 2 y 3 en un 55% para 2030 respecto a 2020, impulsando medidas de eficiencia energética, movilidad sostenible y gestión responsable de recursos.



### ALINEAMIENTO CON ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Objetivos climáticos alineados con la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y el Acuerdo de París, así como el Climate Neutral Data Centre Pact (CNDCP) y el European Code of Conduct on Data Centers.



## EVOLUCIÓN DE LAS EMISIONES GEI

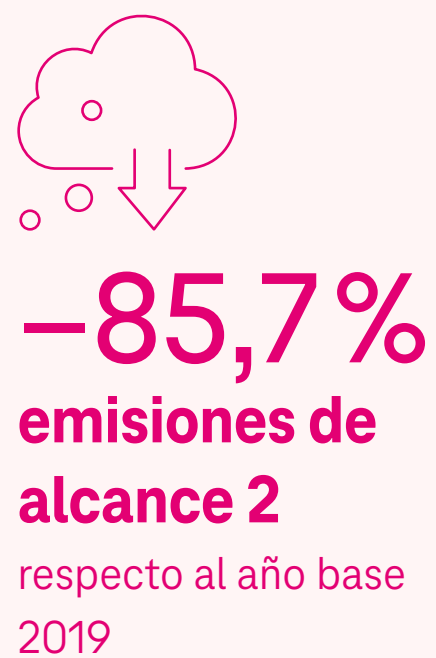
### ALCANCE 1

En 2025, las emisiones de alcance 1 han estado condicionadas por un incremento puntual asociado al mayor consumo de gasóleo en grupos electrógenos, derivado de incidencias operativas vinculadas al apagón de abril de 2025 y a fugas de gases refrigerantes. Para reducir estas emisiones, se continúan impulsando medidas específicas dentro del Plan de Descarbonización, como la eliminación del consumo de gas natural en la calefacción de oficinas, la migración a vehículos eléctricos y la optimización de la eficiencia operativa de los equipos.



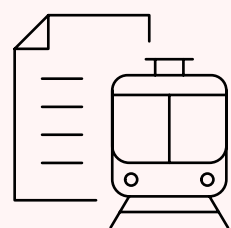
### ALCANCE 2

Las emisiones de alcance 2 han evolucionado en un contexto marcado por la variación del factor de emisión del consumo de calor, a pesar de haberse registrado una disminución en su consumo de calor procedente de la red de calefacción urbana. En este ámbito, se mantiene el compromiso con el uso de energía de origen renovable y la mejora continua de la eficiencia energética en nuestras instalaciones, contribuyendo de forma significativa a la reducción de emisiones asociadas al consumo energético respecto al año base.

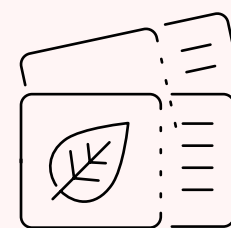


### ALCANCE 3

En relación con el alcance 3, seguimos impulsando medidas orientadas a reducir el impacto de la movilidad y los viajes de negocio, que representan una parte significativa de nuestra huella de carbono. En este ámbito, destacan:



Implementación del **Plan de Movilidad de Empresa en Barcelona y en Reus**



**Revisión de la política de viajes** incorporando criterios ambientales



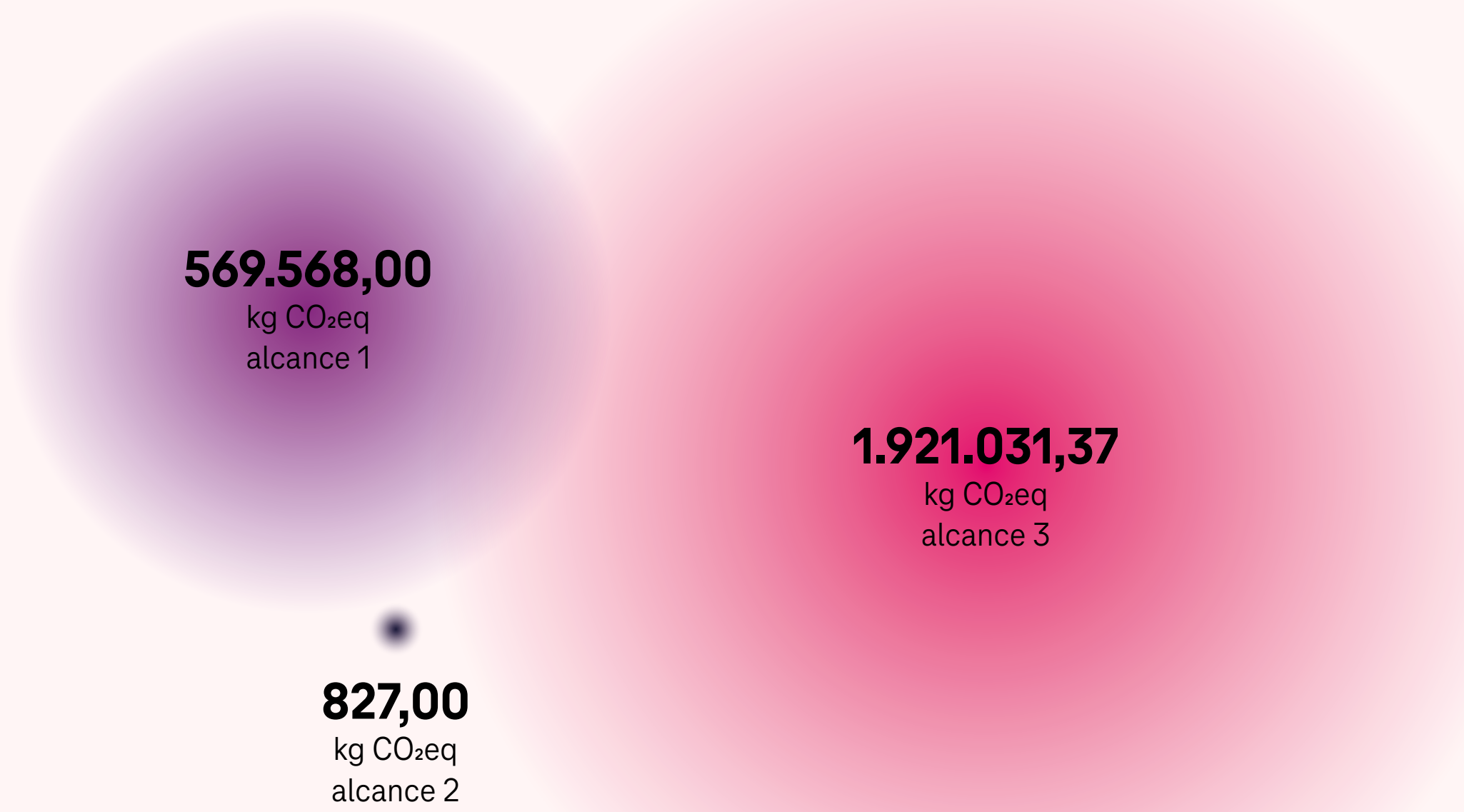
**Desarrollo de iniciativas de movilidad sostenible en colaboración con Panot** para fomentar desplazamientos sostenibles

En 2025, en el marco del acuerdo alcanzado con la *startup* Panot en 2024, hemos impulsado soluciones de movilidad sostenible que han permitido poner a disposición de nuestra plantilla una flota de bicicletas eléctricas gratuitas durante seis meses, así como ofrecer condiciones preferentes para su uso individual mediante descuentos exclusivos sin permanencia. Estas iniciativas se complementan con otras medidas ya consolidadas, como el Plan de Retribución Flexible para transporte público, el uso de servicios de taxi ecológico, acuerdos con proveedores como Cooltra para fomentar la movilidad eléctrica y nuestra política de teletrabajo 3 × 2, que contribuye a reducir los desplazamientos y minimizar la huella de carbono asociada.

Este conjunto de actuaciones se enmarca en nuestro Plan de Descarbonización, que evoluciona de forma continua para adaptarse a los resultados obtenidos y reforzar nuestra ambición climática. Así, los objetivos intermedios se revisan periódicamente para garantizar su alineamiento con la trayectoria de reducción definida y con los compromisos asumidos por el Grupo.



EMISIONES TOTALES



| (kg CO <sub>2</sub> eq) | 2023         | 2024         | 2025         | % var.<br>2024-2025 | % var.<br>año base 2019 |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|-------------------------|
| Alcance 1               | 384.597,00   | 329.356,00   | 569.568,00   | 73%                 | -17,9%                  |
| Alcance 2               | 37.933,00    | 484,00       | 827,00       | 71%                 | -85,7%                  |
| Alcance 3               | 2.310.701,00 | 2.126.815,00 | 1.921.031,37 | -9,7%               | -35,9%                  |
| Total                   | 2.733.231,00 | 2.456.656,00 | 2.491.426,10 | 1,4%                | -32,6%                  |

T-Systems Iberia consolida una reducción del

32,6%

en sus emisiones totales respecto al año base 2019

En términos de eficiencia, las emisiones por empleado se han reducido hasta 0,69 t CO<sub>2</sub>eq, lo que representa una mejora del 12,2% respecto a 2024 y del 56% frente al año base. Asimismo, las emisiones por facturación disminuyen un 19% respecto al ejercicio anterior, reflejando un avance en la eficiencia operativa y energética de la organización.

0,69

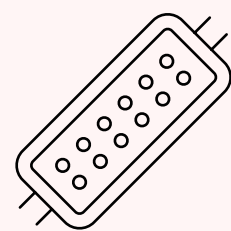
t CO<sub>2</sub>eq totales por empleado

0,71 t CO<sub>2</sub>eq por empleado en 2024

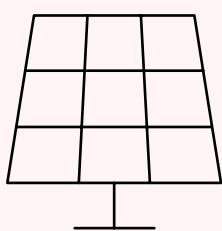
# Tecnología eficiente, energía responsable

La eficiencia energética y el uso responsable de la energía constituyen pilares fundamentales en nuestra estrategia de sostenibilidad, en línea con los compromisos climáticos del Grupo. Nuestro enfoque se basa en optimizar el consumo energético, mejorar el rendimiento de nuestras infraestructuras y garantizar el uso de energía procedente de fuentes renovables.

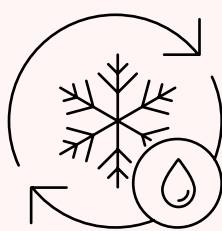
En 2025, seguimos avanzando con los hallazgos derivados de las auditorías del año anterior, que han permitido reforzar nuestro sistema de gestión ambiental mediante la incorporación de nuevas medidas al Programa de Gestión Ambiental:



**Sustitución de luminarias por tecnología LED** en el centro de datos de Cerdanyola, con ahorros energéticos anuales de 13.835 kWh.



**Ampliación de la instalación fotovoltaica en 174 kW de potencia instalada** en el centro de datos de Cerdanyola, contribuyendo a mejorar la eficiencia energética y generación de energía renovable.



**Incorporación de sistemas de recuperación de agua en equipos de refrigeración**, que permiten la medición de la WUE 3 conforme a la norma ISO 30134-9.

## CLIMATE NEUTRAL DATA CENTRE PACT

En continuidad con las medidas de eficiencia energética y optimización de recursos implementadas, en 2025 avanzamos en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el marco del Climate Neutral Data Centre Pact (CNDCP).

Seguimos avanzando en la eficiencia energética de nuestras operaciones mediante la optimización del indicador PUE (índice de eficiencia energética), actualmente en torno a 1,4; la mejora de los sistemas de climatización y refrigeración; el uso de tecnologías más eficientes, y la monitorización del rendimiento energético. Esto permite identificar oportunidades de mejora y reforzar un modelo de operación más eficiente, sostenible y alineado con nuestros compromisos climáticos.

Nuestro centro de datos está comprometido con la transición hacia un modelo energético bajo en carbono mediante el uso de energía 100 % renovable respaldada por certificados de garantía de origen acreditados por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), avanzándonos al compromiso incluido en el pacto de superar el 75 % de electricidad libre de carbono antes del 2025.

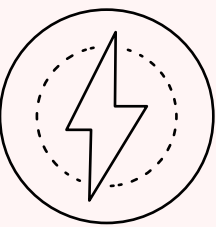
Asimismo, en línea con las iniciativas anteriormente descritas, se ha establecido como objetivo en 2026 alcanzar un indicador WUE (índice de eficiencia en el uso del agua) del 0,4, por lo que se han implementado medidas concretas como la instalación de un sistema de recuperación de agua en las enfriadoras del centro de datos de Cerdanyola. Por último, en este contexto, seguimos priorizando la reutilización, reparación y reciclaje de equipos, manteniendo nuestro compromiso con el objetivo de residuo cero.

Desde 2019, nuestro centro de datos opera con energía 100 % renovable

USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

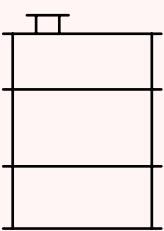
Gestionamos de forma integral el uso de los recursos asociados a nuestra actividad, con un seguimiento continuo de los principales consumos (energía, combustibles, agua y materiales), que tienen un impacto directo en nuestro desempeño ambiental.

Este control sistemático nos permite identificar oportunidades de optimización, establecer objetivos de mejora y adaptar nuestras operaciones para avanzar hacia un modelo más eficiente, responsable y alineado con los principios de sostenibilidad.



ENERGÍA

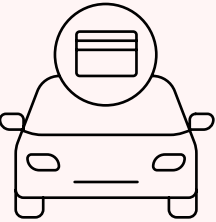
| Consumos totales   | 2023         | 2024         | 2025         | % var. 2024-2025 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Electricidad (kWh) | 6.819.648,00 | 7.146.249,00 | 7.137.189,42 | -0,1%            |



COMBUSTIBLES FÓSILES

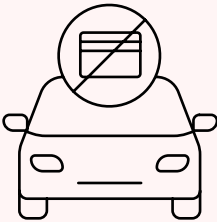
| Consumos totales                      | 2023       | 2024      | 2025     | % var. 2024-2025 |
|---------------------------------------|------------|-----------|----------|------------------|
| Gas natural (l)                       | 765.344,00 | 34.292,00 | -        | -                |
| Gasoil mantenimiento (emergencia) (l) | 3.480,00   | 3.574,00  | 6.364,00 | 78%              |

CONSUMO DE COMBUSTIBLES FUENTES MÓVILES - VEHÍCULOS CON TARJETA DE COMBUSTIBLE



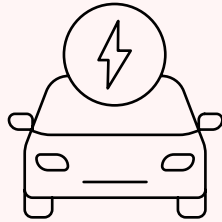
| Consumos totales      | 2023      | 2024      | 2025      | % var. 2024-2025 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Vehículos de compañía |           |           |           |                  |
| Diésel (l)            | 36.975,00 | 20.901,00 | 16.378,41 | −22 %            |
| Gasolina (l)          | -         | 761,00    | 1.187,01  | 56 %             |
| Vehículos de servicio |           |           |           |                  |
| Diésel (l)            | 18.150,00 | 2.690,00  | -         | -                |
| Gasolina (l)          | -         | 11.863,00 | 12.953,00 | 9 %              |

CONSUMO DE COMBUSTIBLES FUENTES MÓVILES - VEHÍCULOS SIN TARJETA DE COMBUSTIBLE



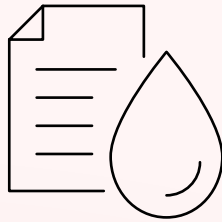
| Consumos totales         | 2023         | 2024         | 2025         | % var. 2024-2025 |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|
| Vehículos de compañía    |              |              |              |                  |
| Diésel (km recorridos)   | 1.342.783,00 | 1.318.013,00 | 1.621.890,55 | 23 %             |
| Gasolina (km recorridos) | -            | 86.785,00    | 126.897,82   | 46 %             |
| Vehículos de servicio    |              |              |              |                  |
| Diésel (km recorridos)   | 8.100,00     | 8.600,00     | 9.147,27     | 6 %              |
| Gasolina (km recorridos) | -            | -            | 272.600,73   | -                |

OTROS CONSUMOS DE VEHÍCULOS ELÉCTRICOS



| Consumos totales      | 2023 | 2024       | 2025       | % var. 2024-2025 |
|-----------------------|------|------------|------------|------------------|
| Vehículos de compañía |      |            |            |                  |
| km recorridos         | -    | 213.676,00 | 305.388,00 | 42 %             |
| Vehículos de servicio |      |            |            |                  |
| km recorridos         | -    | 12.722,00  | 28.974,55  | 127 %            |

AGUA Y MATERIALES



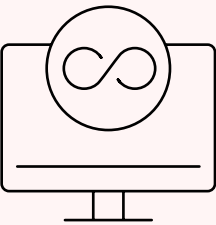
| Consumos totales      | 2023     | 2024     | 2025     | % var. 2024-2025 |
|-----------------------|----------|----------|----------|------------------|
| Consumo de agua (m³)  | 3.987,00 | 4.707,00 | 4.774,65 | 1 %              |
| Consumo de papel (kg) | 1.181,00 | 529,40   | 612,925  | 16 %             |

# Economía circular

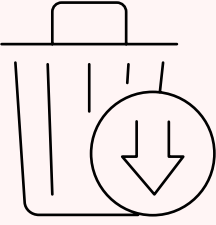


Los principios de economía circular forman parte de nuestra estrategia, orientada a reducir la generación de residuos, optimizar su gestión y prolongar la vida útil de los equipos y materiales asociados a nuestra actividad.

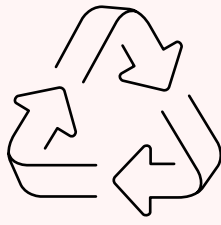
Nuestra gestión de residuos se basa en criterios de prevención, reutilización, reciclaje y valorización, asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable y trabajando con gestores autorizados. En este marco, mantenemos el compromiso de residuo cero, priorizando la valorización material y energética de los residuos generados y reforzando la trazabilidad de estos a lo largo de todo su ciclo de vida.



Prolongación de la vida útil de los equipos y materiales



Reducción de la generación de residuos



Optimización de la gestión de residuos

## REUTILIZACIÓN Y SEGUNDA VIDA DE EQUIPOS

Durante 2025, hemos continuado impulsando iniciativas orientadas a prolongar la vida útil del equipamiento tecnológico, favoreciendo su reutilización y reacondicionamiento. En este sentido, se ha llevado a cabo:

Donación de equipos tecnológicos:

35

equipos donados

Reutilización de equipos informáticos:

2605

equipos gestionados y una tasa de reutilización del 82%

Prolongación de la vida útil de terminales móviles:

100 %

de su reutilización

## CIRCULARIDAD EN COMPRAS

Asimismo, incorporamos criterios de circularidad en los procesos de compra y contratación, priorizando aspectos que permiten integrar la sostenibilidad en toda nuestra cadena de valor, reduciendo el impacto ambiental asociado al ciclo de vida de los equipos, desde su adquisición hasta su gestión final:

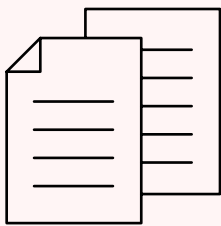
- Mejora del rendimiento energético de los equipos adquiridos
- Uso de materiales sostenibles y procesos de fabricación responsables
- Durabilidad y reparabilidad de los productos
- Reducción y optimización del embalaje
- Disponibilidad de programas de reciclaje
- Minimización del consumo de agua en el proceso productivo
- Reducción de emisiones asociadas al ciclo de vida
- Productos con etiquetado ecológico
- Bajo nivel de ruido
- Incorporación de materiales reciclados y reciclables
- Disponibilidad de certificaciones ambientales
- Uso de tecnologías de bajo consumo energético



## GESTIÓN EFICIENTE DE RESIDUOS

### RESIDUOS NO PELIGROSOS

Los residuos no peligrosos han experimentado un aumento respecto a 2024, situándose como el principal factor de la evolución del volumen total de residuos en 2025. El incremento de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) responde principalmente a la generación asociada al final de la vida útil de los equipos, mientras que el aumento en los residuos metálicos se vincula a la sustitución de luminarias por tecnologías led, en el marco del programa de objetivos ambientales 2025. Por su parte, se han producido avances en la gestión eficiente de estos residuos, que se reflejan principalmente en:



–17%  
papel y  
cartón



–18%  
plástico



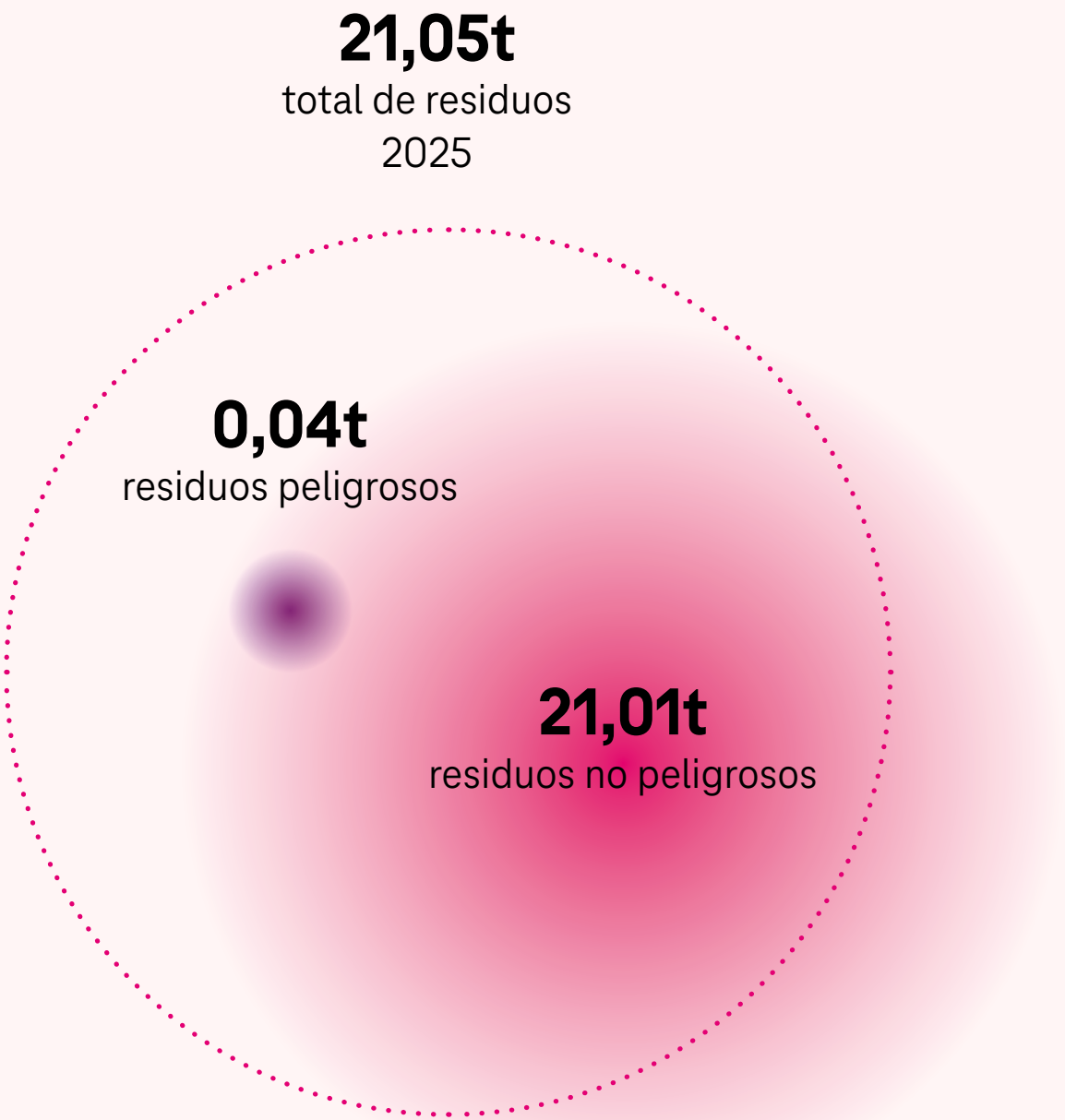
–61%  
madera

### RESIDUOS PELIGROSOS

En relación con los residuos peligrosos, se ha producido una disminución significativa del 90 %. A su vez, el índice de recuperación de residuos electrónicos (RAEE) se sitúa en el 87%, manteniéndose en niveles elevados y contribuyendo a la circularidad de los equipos tecnológicos.

| Residuos por tipo (t)  | 2023  | 2024  | 2025  | % var.<br>2024-2025 |
|------------------------|-------|-------|-------|---------------------|
| Residuos peligrosos    | 0,02  | 0,39  | 0,04  | –90 %               |
| Residuos no peligrosos | 18,01 | 11,95 | 21,01 | 76 %                |
| Total                  | 18,03 | 12,34 | 21,05 | 71%                 |

| Residuos (t)   | 2023       |               | 2024       |               | 2025       |               | % var. 2024-2025 |               |
|----------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------------|---------------|
|                | Peligrosos | No peligrosos | Peligrosos | No peligrosos | Peligrosos | No peligrosos | Peligrosos       | No peligrosos |
| Papel y cartón | -          | 7,54          | -          | 5,21          | -          | 4,33          | -                | –17%          |
| RAEE           | 0,02       | 0,41          | 0,22       | 0,54          | 0,04       | 2,32          | –82 %            | 330 %         |
| plásticos      | -          | 3,58          | -          | 2,98          | -          | 2,45          | -                | –18%          |
| Madera         | -          | 1,95          | -          | 0,993         | -          | 0,39          | -                | –61%          |
| Metales        | -          | 0,99          | -          | 0,22          | -          | 0,41          | -                | 86%           |



# Cultura ambiental

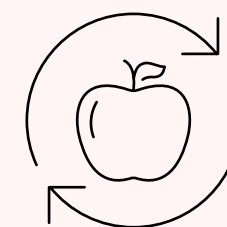
**T-Systems Iberia sigue impulsando una cultura ambiental basada en la sensibilización, la participación y la implicación activa de su plantilla, como palanca clave para avanzar hacia un modelo más sostenible.**

Durante 2025, hemos continuado reforzando la concienciación interna mediante acciones de comunicación y sensibilización alineadas con nuestra estrategia de sostenibilidad, así como a través de la difusión de contenidos y resultados relevantes, como la publicación de la *Memoria de sostenibilidad*, los resultados de la encuesta de movilidad y los resultados EcoVadis, entre otros.

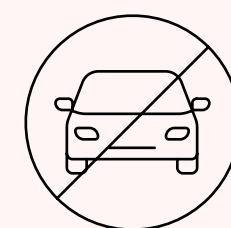
Se destacan, en particular, las siguientes iniciativas de sensibilización:



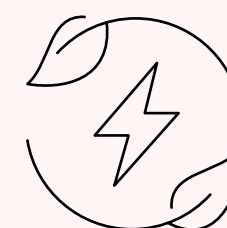
**Día Mundial de  
la Bicicleta**



**Día Internacional contra el  
Desperdicio Alimentario**



**Día Mundial  
sin Coches**



**Día Internacional de  
la Energía Limpia**

Asimismo, hemos impulsado la comunicación interna de hitos clave en nuestro desempeño ambiental, destacando la obtención del sello «Calculo y reduzco» del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), que reconoce la reducción efectiva de nuestra huella de carbono y la superación de los objetivos establecidos en nuestra estrategia de sostenibilidad.

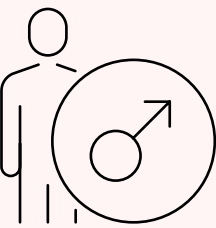
De forma complementaria, hemos continuado promoviendo la formación ambiental con SusTain, facilitando el acceso a contenidos especializados y fomentando el desarrollo de conocimiento en sostenibilidad en todos los niveles de la organización.

06

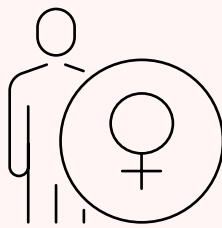
Las personas,  
nuestro motor

# Equipo Magenta

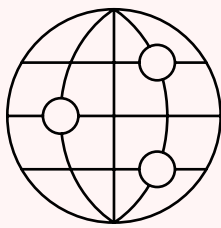
En 2025, más de 3800 profesionales del equipo Magenta han acompañado a nuestros clientes en su transformación digital, impulsados por un entorno que fomenta su desarrollo y bienestar.



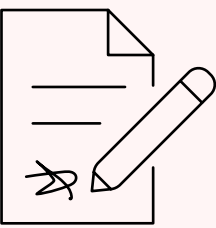
74 %  
hombres



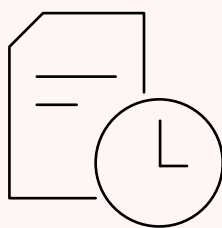
26 %  
mujeres



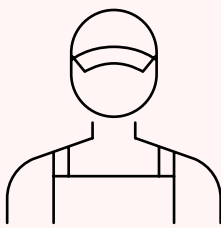
62  
nacionalidades



99,7 %  
contratos  
fijos



76.618  
horas de  
formación  
+5% respecto a 2024



+4 %  
profesionales  
técnicos  
respecto a 2024

T-Systems Iberia mantiene un modelo de empleo basado en la estabilidad y la calidad, reflejado en un 99,7% de contratación indefinida y un 99,1% de contratos a tiempo completo. A su vez, apostamos por una plantilla diversa y altamente especializada, con presencia principalmente en España (98,3%) y Portugal (1,7%), y con un predominio de perfiles técnicos y científicos.

| Plantilla por sexo | 2024  | 2025  | % variación anual |
|--------------------|-------|-------|-------------------|
| Hombres            | 2.710 | 2.820 | 4 %               |
| Mujeres            | 958   | 997   | 4 %               |

| Plantilla por rango de edad   | 2024  | 2025  | % variación anual |
|-------------------------------|-------|-------|-------------------|
| Menores de 30 años            | 613   | 585   | -5 %              |
| Mayores de 30 y menores de 50 | 2.224 | 2.316 | 4 %               |
| Mayores de 50                 | 831   | 916   | 10 %              |

| Plantilla por categoría profesional                                           | 2024  | 2025  | % variación anual |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------------------|
| Comerciales, vendedores y similares                                           | 101   | 95    | -6 %              |
| Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina             | 149   | 161   | 8 %               |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo | 3.355 | 3.502 | 4 %               |
| Resto de directores y gerentes                                                | 56    | 51    | -9 %              |
| Directores y presidentes ejecutivos                                           | 7     | 8     | 14 %              |

# Talento y cultura de liderazgo



## GESTIÓN DEL TALENTO

**El talento es un elemento esencial para el desarrollo de nuestra actividad. En un entorno marcado por la alta demanda de perfiles tecnológicos, seguimos reforzando nuestra atracción, desarrollo y fidelización de talento clave para impulsar el crecimiento de nuestro negocio.**

En 2025, hemos abordado un hito relevante en T-Systems Iberia: la implantación del sistema de gestión del desempeño de T-Systems International. Este modelo permite estructurar y alinear la evaluación del rendimiento, la definición de objetivos y el desarrollo profesional de todo nuestro personal, facilitando la identificación y el impulso del talento clave dentro de la organización.

Seguimos fomentando el desarrollo, promoviendo su identificación y crecimiento a partir de distintas iniciativas. Las personas identificadas como talento a lo largo de 2025 participan en el Programa Global de Talentos de T-Systems International. En el ámbito local, también se despliegan acciones de desarrollo para nuestro talento.

Además, contamos con una red de colaboración con universidades e institutos a escala nacional, que incluye cátedras con la Universidad de Granada y la Universitat Rovira i Virgili, así como acuerdos con la Universidad La Salle.

A su vez, tenemos un ecosistema de aprendizaje que combina plataformas globales y acciones locales orientadas a impulsar el talento profesional:

### HR SUITE

Plataforma base de formación que integra el catálogo completo de contenidos de Percipio y facilita el acceso centralizado a recursos formativos.

### GROWTH HUB

A escala global, en 2025 se ha lanzado una nueva plataforma basada en inteligencia artificial que impulsa el desarrollo personal, la movilidad interna y la gestión de habilidades.

### MYGROWTH DAY

Continuamos promoviendo iniciativas de desarrollo, cuya segunda edición ha incorporado mesas redondas y sesiones en línea centradas en el crecimiento profesional, el desarrollo de habilidades, la definición de objetivos y la mejora del perfil profesional.

## CULTURA DE LIDERAZGO

**Nuestro objetivo es fortalecer el liderazgo dotando a nuestros líderes de las habilidades necesarias para impulsar el crecimiento del negocio y de los equipos.**

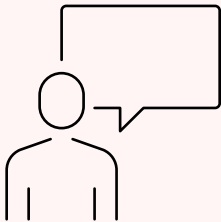
El crecimiento de los últimos años ha supuesto un impulso para seguir consolidando nuestra cultura de liderazgo. En 2025, hemos avanzado hacia un modelo más estructurado, reforzando el papel de los líderes en el desempeño y desarrollo de los equipos. En este contexto, se han ordenado y calendarizado las conversaciones de *feedback*, y se ha impulsado la transición a la plataforma global de Deutsche Telekom, favoreciendo una gestión más homogénea del liderazgo en toda la organización.

Los líderes han participado en cursos específicos en materia de gestión del desempeño, reforzando su papel y responsabilidades en el desarrollo y crecimiento de los equipos. A su vez, se han impulsado acciones formativas y talleres orientados al uso del lenguaje inclusivo, el refuerzo de las habilidades de reconocimiento y el diseño de planes de acción a partir de los resultados de la encuesta periódica de clima laboral.

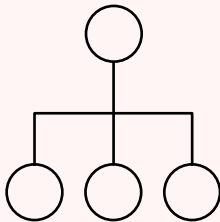
## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO WEGROW

La evaluación periódica del desempeño y la retroalimentación continua son pilares fundamentales para potenciar el compromiso de nuestro equipo. En 2025, se ha consolidado el modelo WeGrow, que sustituye el anterior enfoque de Progress Management y se establece como el nuevo marco para la gestión del desempeño y el desarrollo.

WeGrow es un modelo integrado, continuo y estructurado orientado a apoyar la evaluación profesional de cada empleado, reforzando la comunicación entre líder y colaborador y proporcionando una base común para el seguimiento y desarrollo. En este contexto, HR Suite actúa como herramienta de soporte del proceso y como espacio de documentación de sus principales hitos.



Desde la perspectiva de cada profesional, WeGrow ofrece un espacio para revisar su evolución en el rol, identificar retos y definir acciones de desarrollo.



Desde la perspectiva del liderazgo, proporciona una base común para hacer seguimiento del desempeño y acompañar el desarrollo de los profesionales de forma consistente.

### PROCESO DE EVALUACIÓN WEGROW

El proceso se articula con dos elementos: Diálogos y People Day.

#### Diálogos

Los Diálogos constituyen el eje central del modelo. Se trata de conversaciones estructuradas entre líder y profesional para revisar el desempeño y el desarrollo. Incluyen el seguimiento de objetivos y retos del rol, y se llevan a cabo al menos dos veces al año. Los resultados se registran en HR Suite, diferenciando entre desempeño y desarrollo.

#### People Day

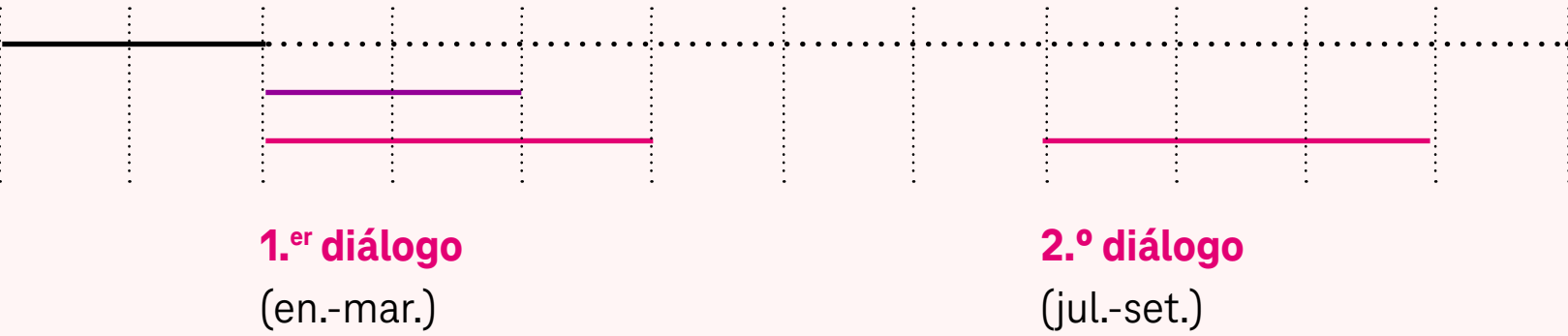
People Day complementa este proceso con una visión más amplia y compartida del talento. A partir de las evaluaciones registradas en HR Suite, el People Day consiste en rondas en las que los líderes revisan de forma conjunta el desempeño, el desarrollo y las recomendaciones de talento, con el objetivo de identificar fortalezas y necesidades de desarrollo.

#### Evaluaciones de HR Suite

(nov.-dic.)

People Day (en.-feb.)

Seguimiento continuo



### RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN 2025

Las evaluaciones correspondientes a 2025 se registraron en HR Suite entre mediados de noviembre y diciembre, constituyendo la base para las posteriores rondas de People Day 2026. Este proceso ha permitido disponer de una primera visión estructurada del desempeño y del desarrollo de los profesionales incluidos en el modelo.

| Evaluaciones de desempeño 2025 por categoría profesional                      | 2024  | 2025  |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Directores generales y presidentes ejecutivos                                 | 100 % | 100 % |
| Resto de los directores y gerentes                                            | 77 %  | 91 %  |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo | 65 %  | 98 %  |
| Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina             | 59 %  | 98 %  |
| Comerciales, vendedores y similares                                           | 62 %  | 97 %  |

En conjunto, WeGrow conecta la comunicación individual entre líder y profesional con una visión global del desarrollo y la gestión del talento. De este modo, el proceso evoluciona hacia un enfoque continuo, permitiendo un seguimiento estructurado a lo largo del año.

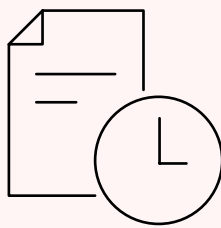
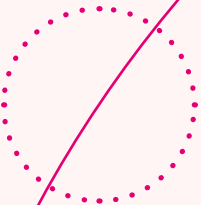
# Formación y desarrollo de talento



T-Systems sigue incrementando los recursos dedicados a la formación de sus profesionales para potenciar sus competencias y, a la vez, garantizar un servicio de calidad y a la vanguardia del sector.

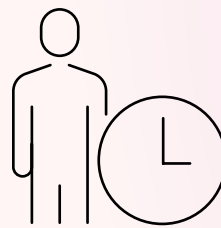
Nuestra formación está diseñada para aumentar el conocimiento técnico y las habilidades clave en áreas estratégicas, garantizando servicios de alto valor añadido a nuestros clientes. Para ello, contamos con un plan de formación alineado con las directrices del Grupo y adaptado a las necesidades específicas de nuestras unidades de negocio y de los proyectos en los que participamos.

| Horas de formación por categoría profesional                                  | 2024 | 2025  |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina             | 7,4% | 6,7%  |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo | 87%  | 88,1% |
| Comerciales, vendedores y similares                                           | 3,1% | 2,9%  |
| Directores y presidentes ejecutivos                                           | 0,1% | 0,2%  |
| Resto de directores y gerentes                                                | 2,4% | 2,1%  |



76.251  
horas de formación

+4 % respecto a 2024



20,07  
horas de formación por empleado

+4 % respecto a 2024

En este marco, el Plan de Formación 2025 se ha centrado en las siguientes temáticas:

#### HABILIDADES

- Comunicación excelente en la interacción
- DiversiCluedo (sesgos)
- Programas de liderazgo
- Unfolding Performance

#### IDIOMAS

- Inglés
- Alemán

#### METODOLOGÍAS

ITIL, PM Campus, PRINCE, Agile, Entry Certified Business Analyst

#### TÉCNICAS PARA CONSEGUIR Y RENOVAR LAS CERTIFICACIONES TÉCNICAS

AWS, Azure, Cisco, DevOps, Google Cloud, Kubernetes, Red Hat

#### TÉCNICAS DE APLICACIONES

- Excel 365
- Power BI
- Power Query

#### CURSOS OBLIGATORIOS

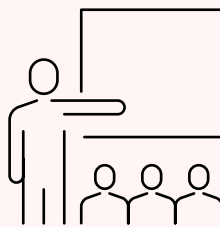
- Compromiso con la protección de datos
- ESARIS
- Zero Outage
- Cumplimiento normativo
- Prevención en el puesto de trabajo

#### CURSOS DE PREVENCIÓN

- Prevención de incendios y planes de emergencia
- Primeros auxilios
- Jornadas diversas SALUDAYS (Actividad física, Alimentación, Claves para conciliar, Comer sano, Construir nuevos hábitos, Gestión del estrés, Digital detox, Higiene postural, Prevención del cáncer de mama y Sensibilización en salud mental).

#### CURSOS TRANSVERSALES

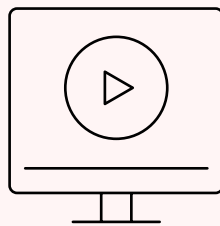
Comunicación excelente en la interacción y gestión del tiempo



25.192

cursos

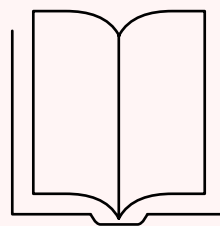
+180% respecto a 2024



54.417

vídeos

+137% respecto a 2024



7624

libros

+27% respecto a 2024

Durante 2025, se reforzó de forma significativa la oferta de contenidos formativos disponibles en la plataforma Percipio, accesible para toda la plantilla. Este impulso ha permitido consolidar especialmente las iniciativas orientadas al desarrollo de habilidades, mediante programas como Comunicación excelente en la interacción, DiversiCluedo, el Programa de Liderazgo y Unfolding Performance.

A su vez, continuamos impulsando la formación técnica, con foco en metodologías ITIL y gestión de proyectos; herramientas de análisis y gestión como Excel, Power BI y Power Query; programas orientados a certificaciones como ECBA, y cursos internacionales del programa Skillverse, que incluyen certificaciones en ámbitos como Cisco, ITIL, Kubernetes, Project Management, Red Hat, Scrum y VMware.

**Las áreas formativas con mayor participación han sido las de carácter técnico, que representan un 36 %, junto con la autoformación en la plataforma Percipio, con un 31%. Les siguen los cursos obligatorios y de idiomas, ambos con un 10 %, y los vinculadas al desarrollo de habilidades, con un 9%.**



## HR ACADEMY

En 2025, hemos puesto en marcha como piloto el programa interno HR Academy, diseñado por y para profesionales de recursos humanos, con el objetivo de impulsar el desarrollo y aprendizaje continuo a escala global a partir de microaprendizajes en línea flexibles.

Este programa se estructura en cinco itinerarios formativos disponibles en la plataforma Percipio, incluyendo un itinerario fundamental, tres itinerarios de experto orientados a roles específicos (HR Business Partner, BPO y Learning & Development) y un itinerario avanzado.

Hemos avanzado hacia un enfoque formativo más práctico y orientado a la aplicación en el puesto de trabajo, priorizando contenidos útiles y transferibles al día a día. Para ello, se han promovido metodologías basadas en casos reales, resolución de problemas y situaciones directamente vinculadas a la actividad de cada área.

A su vez, se sigue impulsando un modelo de formación flexible y adaptado a las necesidades de los equipos, combinando distintos formatos y dinámicas que facilitan un aprendizaje continuo y más eficaz, favoreciendo la participación, la adquisición de competencias y la aplicación directa de los conocimientos en el entorno laboral.

**Promovemos el aprendizaje a lo largo de la vida profesional y apoyamos a nuestro equipo en sus itinerarios de aprendizaje.**

## SATISFACCIÓN DE NUESTRO EQUIPO

**Fomentamos una cultura de escucha activa, incorporando la opinión de nuestros profesionales gracias a las encuestas de satisfacción de la plantilla y de clima laboral para acompañar los procesos de transformación estratégica.**

La **encuesta periódica de clima laboral** es una encuesta que se distribuye dos veces al año y está dirigida a todos los empleados del Grupo Telekom. Evalúa el nivel de compromiso con 35 preguntas, incluyendo cuestiones abiertas. Su objetivo es medir la satisfacción de la plantilla y, al mismo tiempo, hacer seguimiento de la implementación de programas estratégicos y de las medidas adoptadas. Además, recoge la percepción de los profesionales en aspectos clave como la colaboración, la satisfacción, la recomendación de la compañía, la percepción en sostenibilidad, la claridad estratégica y la transparencia en los procesos de cambio.

La **encuesta de satisfacción de la plantilla** es una encuesta bianual de mayor alcance que evalúa el compromiso y el bienestar con 75 preguntas, incluyendo cuestiones abiertas. Esta encuesta se estructura en torno a tres pilares clave para el futuro del Grupo: la participación, el comportamiento en el servicio y la salud de nuestros profesionales. Asimismo, analiza factores del entorno laboral, como la intensidad del trabajo, proporcionando a los profesionales un espacio para expresar su opinión sobre las estrategias corporativas clave.



| Evolución de la encuesta periódica de clima laboral                                   | Nov. 2024 | May. 2025 | Nov. 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Índice de compromiso                                                                  | 73        | 72        | 73        |
| Estado de ánimo                                                                       | 83        | 82        | 83        |
| ¿Cómo te sientes en nuestra empresa?                                                  |           |           |           |
| Atractivo como empleador                                                              | 75        | 76        | 77        |
| ¿Recomendaría nuestra empresa como un excelente lugar para trabajar?                  |           |           |           |
| Identidad de marca                                                                    | 73        | 72        | 72        |
| Estoy orgulloso de la marca.                                                          |           |           |           |
| Inspiración                                                                           | 64        | 63        | 64        |
| Nuestra empresa me inspira a dar lo mejor de mí cada día.                             |           |           |           |
| Compromiso social y ambiental                                                         | 64        | 75        | 74        |
| Me identifico con el compromiso social y ambiental de nuestra empresa.                |           |           |           |
| Responsabilidad corporativa                                                           | 76        | 77        | 74        |
| Nuestra empresa actúa de forma responsable con el medio ambiente y la sociedad.       |           |           |           |
| Igualdad de oportunidades                                                             | 87        | 85        | 86        |
| Todos tenemos las mismas oportunidades, independientemente de edad, género, religión. |           |           |           |
| No discriminación                                                                     | 91        | 90        | 89        |
| No toleramos ningún tipo de discriminación.                                           |           |           |           |

La evolución de los indicadores muestra una tendencia positiva respecto a 2024, reflejo del impacto de las medidas implementadas, si bien las percepciones de la plantilla continúan influenciadas por el contexto geopolítico y económico externo. En este sentido, los resultados de 2025 confirman que la estrategia impulsada en los últimos años para reforzar la satisfacción de nuestros profesionales avanza en la dirección adecuada.

A partir de los resultados de las encuestas de satisfacción, se ha definido un plan de acción orientado al desarrollo del talento y al fortalecimiento del liderazgo, complementado con acciones específicas en bienestar, reconocimiento y cultura corporativa:

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

- Career Panels para dar más visibilidad a posibles trayectorias de crecimiento.
- Sesiones de formación para dar a conocer los recursos y herramientas disponibles para desarrollarnos profesionalmente.
- Sesiones informativas sobre cómo presentarse a vacantes internas de la compañía.
- Growth Hub: una plataforma impulsada por la IA que acompaña a los profesionales en el desarrollo de sus competencias y en la identificación de oportunidades alineadas con sus intereses.

BIENESTAR

- Iniciativas orientadas a fomentar una cultura de salud y bienestar.
- Talleres, campañas y acciones de concienciación sobre salud mental, nutrición, ejercicio físico, prevención de enfermedades y equilibrio entre vida personal y profesional.

LIDERAZGO

- Formación intensiva a managers sobre cómo dar *feedback* para mejorar el desempeño y el desarrollo de sus equipos.
- Trabajo con líderes para aterrizar planes de acción tras la Pulse.
- Taller para líderes sobre la importancia del reconocimiento y las diferentes formas de darlo según la persona.

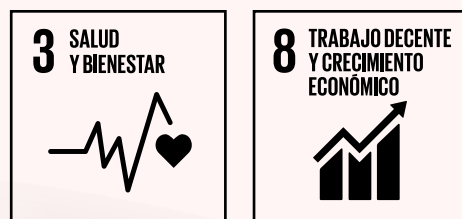
RECONOCIMIENTO

Promoción de la plataforma YAMazing Stars para reconocer a los compañeros que ponen en práctica nuestros principios rectores.

CULTURA, COMUNIDAD Y DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

- Encuentros informales después del trabajo para conectar con el equipo al margen del día a día laboral.
- Mesas redondas celebradas el Día de la Mujer.
- Girls in Tech para impulsar la participación de más niñas y jóvenes en el ámbito tecnológico.

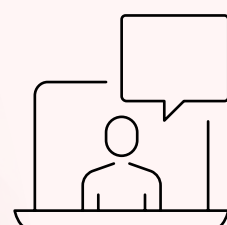
# Bienestar y conciliación



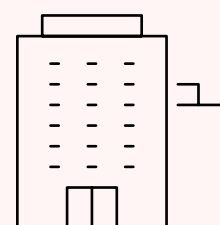
**Promovemos un entorno de trabajo que impulsa el bienestar y la conciliación de nuestros profesionales, favoreciendo el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar mediante políticas de flexibilidad, desconexión digital y beneficios sociales.**

## FLEXIBILIDAD

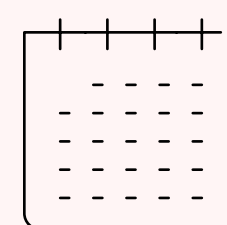
Tenemos un modelo de trabajo híbrido basado en el teletrabajo y presencialidad, que permite desempeñar la actividad profesional a distancia hasta tres días por semana. En 2025, este modelo se ha reforzado con la actualización de la normativa de teletrabajo, que incorpora la posibilidad de solicitar hasta cuatro semanas laborables al año en modalidad 100 % remota sin necesidad de justificación.



**3  
días de  
teletrabajo**



**2  
días en  
oficina**



**4  
semanas laborables  
al año de teletrabajo  
al 100 %**

## CONCILIACIÓN

Este enfoque se complementa con las medidas de conciliación recogidas en el Convenio Colectivo, que promueve fórmulas de flexibilidad como la adaptación de jornada, la jornada continuada o el trabajo a distancia, así como mejoras en permisos y reducciones de jornada para atender necesidades personales y familiares. Entre ellas, destacan medidas específicas para el cuidado de menores, situaciones de enfermedad grave o necesidades familiares sobrevenidas, así como bolsas de horas y permisos que amplían el marco legal vigente.

## DESCONEXIÓN DIGITAL

Asimismo, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, contamos desde 2020 con una Política de Desconexión Digital, revisada a finales de 2025 para seguir garantizando el derecho a no atender comunicaciones fuera del horario laboral y reforzar la protección del descanso y el bienestar de la plantilla.

BENEFICIOS SOCIALES

Impulsamos el bienestar de nuestros profesionales más allá del marco legal vigente.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Se establecen en el Convenio para mejorar y ampliar 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.

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.

AYUDA PARA LA COMPRA DE LIBROS

Dirigida a todos nuestros profesionales con hijos que estén cursando estudios reglados. En el año 2025 se ha aportado un total de 114.520 euros por este concepto, beneficiándose 788 empleados.

PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE (PRF)

Permite a nuestros profesionales adaptar una parte de su compensación a sus necesidades, mediante beneficios como seguro médico, tiques de comida, transporte o guardería, optimizando su retribución neta con ventajas fiscales.

SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE

Están destinados 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 se aplica en caso de invalidez permanente absoluta. En el último Convenio Colectivo se mejora el mínimo garantizado, pasando de 51.000 a 60.000 euros y a 120.000 euros en caso de que la contingencia sea por accidente.

PRÉSTAMO PERSONAL PARA FORMACIÓN Y VIVIENDA

Ofrece un interés ventajoso para poder seguir cursos cualificados o para adquirir una primera vivienda.

REVISIÓN MÉDICA ANUAL

Adaptada a las características de cada puesto de trabajo, que incluye pruebas analíticas, electrocardiograma y reconocimiento médico. Asimismo, se promueven iniciativas de prevención y detección precoz, como revisiones específicas en salud prostática para hombres a partir de los 45 años y chequeos ginecológicos anuales para mujeres, con la posibilidad de hacer pruebas complementarias como mamografías o ecografías. Además, T-Systems ofrece asistencia médica digital mediante una aplicación que proporciona asistencia médica las 24 horas del día todos los días del año.

PROGRAMA VIVOFÁCIL

Para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que cubre tanto a nuestros profesionales como al cónyuge, hijos, progenitores y, en el caso de la teleasistencia, abuelos. En 2025, se llevaron a cabo más de 3000 servicios. Entre estos, destacan:

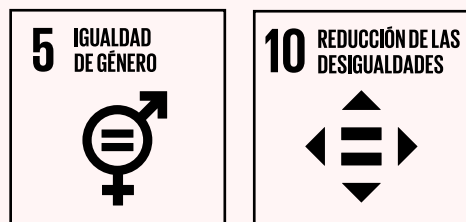
- Servicio de llamadas telefónicas ilimitadas en áreas médica, jurídico-psicológica, social y dietética-nutricional.
- Servicio de teleasistencia preventiva y asistencial 24 h.
- Servicio de 70 horas gratuitas de ayuda.
- 56 horas de ayuda personal (cuidado físico, acompañamiento, asistencia y vigilancia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

FONDO SOCIAL

Gestionado por la Comisión de Asuntos Sociales, este fondo otorga ayudas especiales a nuestros profesionales y sus familias, actualizándose su dotación con carácter anual. En 2025, se han destinado más de 111.000 euros, que han beneficiado a 543 personas. La aplicación de este Fondo Social cubre, entre otros, los siguientes casos:

- Ayudas para el cónyuge o la pareja e hijos con discapacidad igual o superior al 33 %.
- Ayudas para la recuperación física o psíquica del cónyuge o pareja e hijos.
- Ayudas para casos excepcionales.
- Otras ayudas incluidas:
  - Prótesis e implantes dentales (excluidas extracciones, empastes e higiene).
  - Ortodoncias.
  - Audífonos.
  - Ortopedia.
  - Gafas graduadas, lentillas y cristales graduados.
  - Cirugía ocular.

# Diversidad, equidad e inclusión



**Promovemos una cultura basada en la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión, como parte esencial de nuestro ADN. Al margen del cumplimiento normativo, entendemos la diversidad, la equidad y la inclusión como factores clave para el desarrollo de nuestros equipos y el éxito del negocio.**

Aplicamos principios, políticas y procedimientos corporativos del Grupo Deutsche Telekom. Entre estos, destacan:

## CÓDIGO DE DERECHOS HUMANOS

Basado en diez principios orientados al respeto de la diversidad y la no discriminación en el entorno laboral.

## PLAN DE IGUALDAD

Establece medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y promover un entorno de trabajo equitativo e inclusivo.

## POLÍTICA DE DIVERSIDAD

Integra dimensiones como género, edad, discapacidad o religión, promoviendo su gestión activa como valor corporativo.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Define mecanismos de prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso, fomentando un entorno laboral seguro y respetuoso.

## PRINCIPIOS RECTORES

Establecen seis principios que guían la actividad diaria, incluyendo el compromiso de actuar con respeto e integridad.

## PROCESO DE SELECCIÓN

Abogamos por que, al menos, el 40 % de las candidaturas consideradas para cada vacante correspondan a mujeres y en igualdad de condiciones entre perfiles.

En 2025, la presencia de mujeres en la plantilla se mantiene estable en el 26,1%, consolidando el nivel alcanzado en el ejercicio anterior. Sin embargo, este año se observa un avance significativo en su representación en posiciones de responsabilidad, que se incrementa hasta el 28%, frente al 25% registrado en 2024.

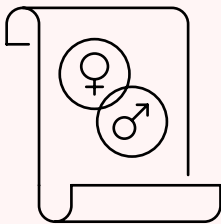
A su vez, en 2025, T-Systems Iberia renueva la adhesión a la Carta de la Diversidad para el periodo 2025-2026, reforzando su compromiso con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el fomento de entornos laborales inclusivos. Asimismo, en línea con estos principios, impulsamos la incorporación de talento con la Fundación Adecco, parte del programa Plan Familia, con la incorporación de personas becarias en el área de TDU (T-Systems Digitalization Unit), en el equipo de soporte a usuarios.

**Este progreso refleja nuestro avance en la promoción del talento femenino y una mayor diversidad en los niveles de liderazgo.**



Gracias a iniciativas y colaboraciones, en 2025 reforzamos nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad, trabajando junto a entidades como Aura Fundació y Fundación Adecco para impulsar acciones de sensibilización y acercamiento a la discapacidad intelectual.

El III Plan de Igualdad (2022-2026) continúa su despliegue mediante iniciativas orientadas a promover la equidad y reducir las brechas de género en la organización. Para ello, el Plan incorpora diferentes herramientas de gestión y seguimiento que garantizan su correcta implementación. Entre ellas, destacan:



- Comisión Paritaria de Evaluación y Seguimiento
- Comisión de Investigación
- Buzón de Igualdad
- Guía de Comunicación Inclusiva
- Protocolo para la Prevención del Acoso

## NUESTRAS PRINCIPALES ACCIONES DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En 2025, destacamos el refuerzo de las acciones de sensibilización, clave para seguir impulsando una cultura igualitaria en todos los niveles:

### VISIBILIZACIÓN DE REFERENTES FEMENINOS

Desarrollo de iniciativas como Mujeres en la Ciencia, que ponen en valor el talento interno mediante la difusión de testimonios y entrevistas a seis mujeres de T-Systems Iberia que cursaron carreras vinculadas con las ciencias.

### CONMEMORACIÓN DEL 8M

Despliegue de acciones de comunicación y sensibilización con motivo del Día Internacional de la Mujer, reforzando el compromiso con la igualdad. En el marco del 8M, se organizaron dos iniciativas:

- Charla con la experta en liderazgo femenino Mercè Brey «Alfas y omegas, hacia una nueva realidad».
- Pódcast *Código Magenta*, con Caroline Morales, nueva HR VP, juntamente con Victoria de Bru de Sala y Marian Casas, sobre sus experiencias, aprendizajes y visión sobre el papel de la mujer en el sector tecnológico.

### TALLER DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER DE MAMA

Charla que permitió sensibilizar sobre la importancia de la prevención y detección temprana del cáncer de mama, ofreciendo pautas prácticas para reconocer señales de alerta, fomentar hábitos saludables y resolver dudas.

### DIVULGACIÓN DE LA GUÍA Y MATERIALES DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Mediante la nueva Política de Lenguaje Inclusivo de T-Systems Iberia, en 2025 se ha comunicado y difundido la Guía de Comunicación Inclusiva y los materiales asociados para promover un uso de lenguaje más inclusivo en todo T-Systems Iberia.

### PARTICIPACIÓN EN EL EVENTO BEST PRACTICES WOMEN APPROVED 2025

Organizado por el Instituto Más Mujeres, se compartieron iniciativas orientadas a visibilizar el papel de la mujer en el ámbito tecnológico, contribuyendo al intercambio de experiencias y buenas prácticas en el sector.

### EVENTO GIRLS IN TECH

Celebración de la tercera edición de esta iniciativa en Barcelona y Granada, que ha permitido acercar el entorno tecnológico a jóvenes de entre catorce y diecisiete años mediante visitas a las oficinas, charlas inspiradoras y talleres prácticos de inteligencia artificial. Esta acción contribuye a fomentar vocaciones STEM desde edades tempranas, generando referentes y promoviendo una mayor diversidad en el sector tecnológico.

### PARTICIPACIÓN EN EL EVENTO MUJERES TECH

Participación en la segunda edición del evento organizado por MC Mutual e Inetum, en el que ha intervenido la vicepresidenta de People, aportando nuestra visión sobre el impulso del liderazgo femenino y la importancia de avanzar hacia entornos más diversos e inclusivos.

### IMPULSO AL RECONOCIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO

Participación e impulso de candidaturas en clasificaciones y reconocimientos externos, destacando el reconocimiento a Rosa María Rodríguez Curto en el *top* 100 de mujeres más influyentes de Cataluña, así como la candidatura de Cristina Caamiña en el *top* 100 de mujeres líderes en España.

### ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

Publicación de artículos de concienciación para visibilizar temáticas clave como la menopausia, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la corresponsabilidad, el Mes del Orgullo, el Día Internacional de las Niñas en las TIC y el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.

# Salud y seguridad laboral



La mejora continua de las condiciones de trabajo constituye un principio fundamental para proteger la integridad y la salud. Este enfoque se integra de forma transversal en nuestra gestión diaria. En este marco, hemos mantenido la certificación ISO 45001:2018 en 2025.

Para la gestión de la prevención disponemos de un Servicio de Prevención Propio (SPP) compuesto por dos técnicos superiores en prevención de riesgos laborales (PRL) y un técnico intermedio, que asumen la realización y desarrollo de las especialidades de higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada. Las especialidades de medicina del trabajo y seguridad en el trabajo se conciertan con un Servicio de Prevención Ajeno, que se coordina y tutela desde el Servicio de Prevención Propio de T-Systems Iberia.

El 97% de la plantilla está representada por comités de seguridad y salud, presentes en todas las sedes con más de 50 profesionales, que se reúnen periódicamente tanto en modalidad presencial como telemática. Nuestras actividades no presentan un riesgo elevado de enfermedades profesionales, no habiéndose registrado ningún caso en 2025.

La salud de nuestro equipo es una prioridad. Por ello, establecemos medidas como la revisión médica anual adaptada al puesto de trabajo, así como programas excepcionales<sup>1</sup>, tales como actuaciones específicas como pruebas de antígeno prostático específico para hombres mayores de 45 años y revisiones ginecológicas para mujeres, incluida la mamografía y la ecografía, orientadas a la detección precoz y el cuidado integral de la salud.

A su vez, la plantilla tiene acceso a servicios de telemedicina, disponible 24/7, mediante llamada, videollamada o chat con personal médico. En 2025, también hemos reforzado nuestro compromiso con el bienestar y la salud mental de las personas mediante el inicio de un estudio de riesgos psicosociales en colaboración con Víталy. Gracias a la metodología MentallyPRO, se analizaron de forma integral aspectos como la carga de trabajo, la organización del tiempo, el entorno relacional, el liderazgo, la conciliación y la gestión del cambio, con el objetivo de seguir promoviendo entornos de trabajo saludables y sostenibles.

| Índices de siniestralidad         | 2024 | 2025 |
|-----------------------------------|------|------|
| Índice de frecuencia <sup>2</sup> | 0,34 | 0,3  |
| Índice de gravedad <sup>3</sup>   | 0,01 | 0,00 |

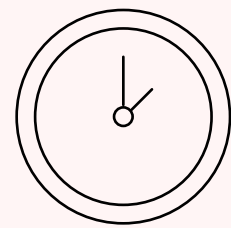
<sup>2</sup> Índice de frecuencia: (n.º total de accidentes de trabajo con baja excluyendo in itinere / n.º total de horas trabajadas) × 106

<sup>3</sup> Índice de gravedad: (n.º total de jornadas perdidas por accidente / n.º total de horas trabajadas) × 103

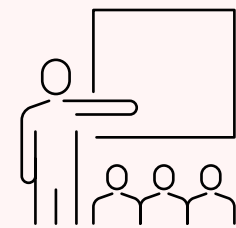
| Ratio de absentismo                                                           | 2024  | 2025  |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Ratio de absentismo por accidentes laborales y no laborales, enfermedad común | 2,8 % | 2,0 % |

<sup>1</sup> Para más información sobre los beneficios sociales, véase el apartado de bienestar y conciliación.

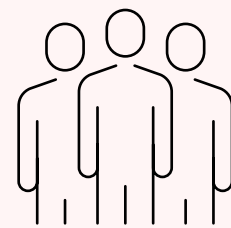
## LA FORMACIÓN COMO PALANCA DE PREVENCIÓN



**5196**  
horas de formación en  
materia de prevención



**1376**  
personas formadas  
en materia de  
prevención

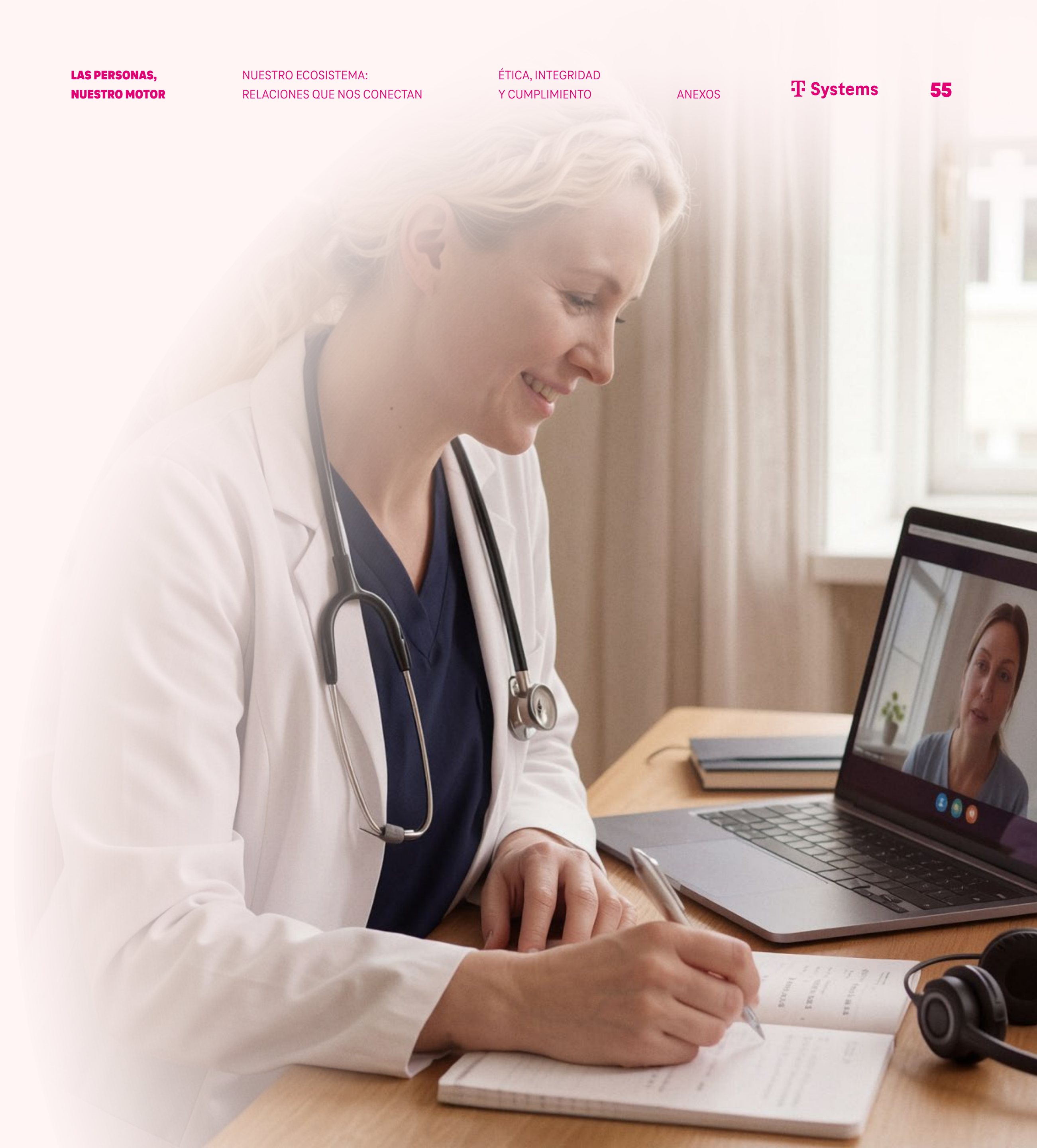


**1408**  
personas asistentes  
a talleres SALUDAYS

Para T-Systems Iberia es de especial importancia la sensibilización, la prevención y la responsabilidad personal de la seguridad en el trabajo, así como la promoción de la salud y el bienestar. Por este motivo, además de los cursos de formación reglamentarios, se han organizado jornadas de formación integradas en el Wellbeing Plan 2025 sobre salud física, mental y financiera abiertas a toda la plantilla.

### CURSOS

- Nivel básico
- Teórico-práctico en emergencias
- Prevención de incendios y planes de emergencias
- Riesgos específicos del puesto de trabajo
- Riesgos del teletrabajo
- Introducción del sistema de gestión ISO 45001
- Técnicas básicas de primeros auxilios
- Soporte vital y manejo de desfibriladores



TALLERES Y CAMPAÑAS DEL WELLBEING PLAN 2025

|                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Digital Detox:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Claves para conciliar</li><li>• Cómo la desconexión digital impulsa la creatividad y el crecimiento</li><li>• Desconexión digital como habilidad clave para un liderazgo inteligente</li></ul> | <p><b>Gimnasio emocional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cómo empezar y terminar bien el día</li><li>• Cómo afrontar los problemas</li><li>• Gestionar la frustración</li><li>• 3 técnicas para quitarse las preocupaciones de la cabeza</li><li>• Adaptarse mejor a los cambios</li></ul> | <p><b>Promoción del bienestar de la mujer:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Charla con Mercè Brey «Alfa y omegas»</li><li>• Prevención del cáncer de mama</li><li>• Menopausia, entendiendo el cambio</li></ul> | <p><b>Promoción del bienestar en campañas con MC Mutual de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajar con ordenador de forma saludable</li><li>• Aprender a gestionar el estrés</li><li>• Seguridad vial</li></ul> | <p>Como cada año, también se publican artículos en días clave para sensibilizar y así reforzar la cultura en materia de salud y seguridad:</p> <p><b>Blue Monday</b><br/>20 de enero</p> <p><b>Día Mundial de la Abstinencia Digital</b><br/>5 de marzo</p> <p><b>Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b><br/>28 de abril</p> <p><b>Día Mundial de la Hipertensión</b><br/>16 de mayo</p> <p><b>Día Mundial del Cáncer de Piel</b><br/>13 de junio</p> <p><b>Día Mundial de la Relajación</b><br/>15 de agosto</p> <p><b>Día Mundial del Corazón</b><br/>29 de septiembre</p> <p><b>Día Mundial de la Salud Mental</b><br/>29 de septiembre</p> |
| <p><b>Mindfulness:</b> centrados en el trabajo</p>                                                                                                                                                                                                                  | <p><b>Márcate objetivos que realmente importan</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                      | <p><b>Comer sano y económico: nutrición inteligente para tu bolsillo</b></p>                                                                                                                                                   | <p><b>Lo que dicen las etiquetas. Etiquetas de alimentos</b></p>                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>Compra saludable. Cómo hacer una compra saludable y no morir en el intento</b></p>                                                                                                                                                                            | <p><b>Bienestar laboral y salud sexual: ¿cómo se relacionan? Ordena tu vida. La importancia de la organización</b></p>                                                                                                                                                                                      | <p><b>Cómo construir nuevos hábitos, fijar objetivos y desarrollar una buena mentalidad con el ejercicio</b></p>                                                                                                               | <p><b>Campaña de salvamanteles, trípticos y cartelería de Fundación Mapfre</b></p>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>Efectividad y gestión del tiempo</b></p>                                                                                                                                                                                                                      | <p><b>Mental health awareness</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p><b>Pon el estrés a trabajar para ti</b></p>                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

07

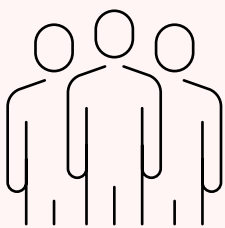
# Nuestro ecosistema: relaciones que nos conectan

# Conecta-T

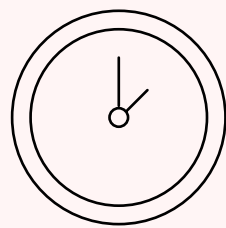


**Entendemos nuestra relación con las comunidades en las que operamos como una extensión de nuestra actividad. A partir de nuestros proyectos de transformación digital e iniciativas sociales, buscamos contribuir al desarrollo del entorno y generar valor para las personas, organizaciones y territorios con los que nos relacionamos.**

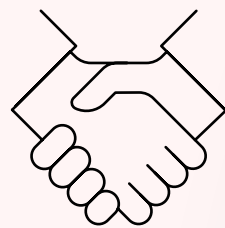
Mantenemos una relación de colaboración estrecha y activa con las entidades locales, asegurando que el avance tecnológico se traduzca en un beneficio tangible, sostenible e inclusivo para el tejido social. Las acciones e iniciativas sociales se definen y planifican con T-Social, que en 2025 ha estado formada por 25 voluntarios, 13 promotores con funciones de coordinación general y gestión, y 13 embajadores (uno por sede), encargados de impulsar y dinamizar las iniciativas.



**~800**  
**personas**  
**voluntarias**



**~2000**  
**horas de**  
**voluntariado**



**35**  
**entidades**  
**sociales**  
**con las que**  
**colaboramos**

Durante 2025, orientamos nuestro foco hacia dos objetivos prioritarios:  
**reducir la brecha digital y generar un impacto social en las comunidades.**

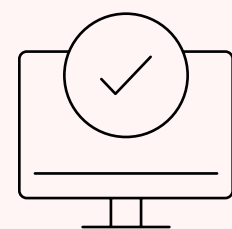


# Conectar a las personas desconectadas

**Al margen de aportar recursos tecnológicos, la inclusión digital requiere formación y apoyo continuo. El reto es avanzar hacia soluciones integrales que combinen tecnología, conocimiento y acompañamiento para lograr una verdadera autonomía digital.**

Entendemos por «personas desconectadas» aquellos colectivos afectados por la brecha digital, ya sea por la falta de acceso a dispositivos o por la falta de competencias digitales. En un entorno donde la tecnología está completamente integrada en el día a día, sitúa a estos colectivos en un riesgo grave de exclusión social. Nuestro objetivo es dotarles de las herramientas y conocimientos necesarios para garantizar su inclusión en un mundo cada vez más digitalizado.

A lo largo de 2025, hemos impulsado iniciativas centradas en reducir esta brecha mediante un enfoque integral que combina formación, influencia y donación de recursos.

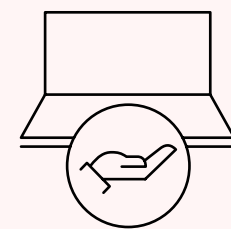


## FORMACIÓN DIGITAL BÁSICA

**90 participantes**

Sesiones de digitalización impartidas por voluntarios de T-Systems Iberia en colaboración con:

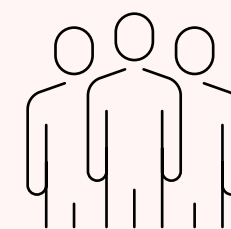
- Fundación Ared
- Cáritas
- Fundación IRES



## DONACIÓN DE ACTIVOS

**110 portátiles/PC**

Donación de PC y portátiles a diversas fundaciones para ayudar a personas en situación de vulnerabilidad con el fin de poder acceder al mercado laboral



## INFLUENCIA A GRUPOS VULNERABLES

**190 visitas**

Sesiones y visitas de grupos de jóvenes a las oficinas de Barcelona, Madrid y Granada para compartir el día a día del mundo TIC:

- PFI Tech
- Mujer en Tecnología
- Girls in Tech
- Colegio Agustiniano
- Programas de formación e inserción (Historias de Vida)



# Conectar a las comunidades

**Una de nuestras principales vías de contribución social es el voluntariado corporativo, que nos permite implicar a nuestro personal en iniciativas orientadas a promover la cultura, la diversidad, la salud y la inclusión, generando un impacto positivo en las comunidades en las que estamos presentes.**

La selección de entidades colaboradoras se basa en criterios de transparencia, impacto social y capacidad para construir colaboraciones con valor a largo plazo. Este proceso se articula a partir de dos vías complementarias:

- **Recepción y evaluación activa de organizaciones** que se acercan a T-Systems Iberia para presentar sus necesidades, proyectos y misión social, valorando su alineamiento con nuestros objetivos de sostenibilidad.
- **Implicación e iniciativa interna**, fomentando la participación activa de nuestros profesionales, quienes, usando la herramienta interna HowWeHelp, proponen entidades y proyectos.

Durante 2025, colaboramos con 35 entidades sociales, reforzando nuestro vínculo con las comunidades gracias a diversas acciones solidarias. Entre ellas, destacan:

## DEPORTE CON FINES SOCIALES

Carrera de las Capacidades  
Carrera contra el Cáncer  
Cursa de les Aixetes  
Torneo de Pádel  
Torneo de Ping-Pong  
Carrera de la Cruz Roja (Granada)

## INICIATIVA T-CAR

Finalizamos el proyecto T-Car, entregando el último coche en el Hospital de la Vall d'Hebron, para los niños del Área de Oncología Pediátrica.

## DONACIÓN DE SANGRE

Acción efectuada en las sedes de Madrid, Granada, Reus y Barcelona, en la que más de 110 personas donaron sangre, ayudando así alrededor de unos 350 pacientes.

## PROYECTO REALIDAD MEJORADA

Donación al Hospital Vall d'Hebron para llevar a cabo la reforma del Área de Oncología Pediátrica, que se inauguró durante el cuarto trimestre de 2025.





### LIVING CULTURE DAY

Jornada dedicada a celebrar la cultura y los valores de T-Systems. En 2025, invitamos a diferentes entidades sociales colaboradoras a nuestras sedes de Barcelona, Madrid, Granada y Reus, con el objetivo de acercar su labor a nuestro personal y dar visibilidad a las iniciativas sociales que impulsamos desde la compañía.

### PINK OCTOBER Y NOVEMBER

Acciones solidarias anuales impulsadas durante los meses de octubre y noviembre para promover la sensibilización en torno al cáncer y apoyar su investigación y prevención. La plantilla participa registrando sus kilómetros recorridos en nuestro grupo de Strava, y se traducen en una donación económica por parte de la compañía.

### GRAN RECOGIDA

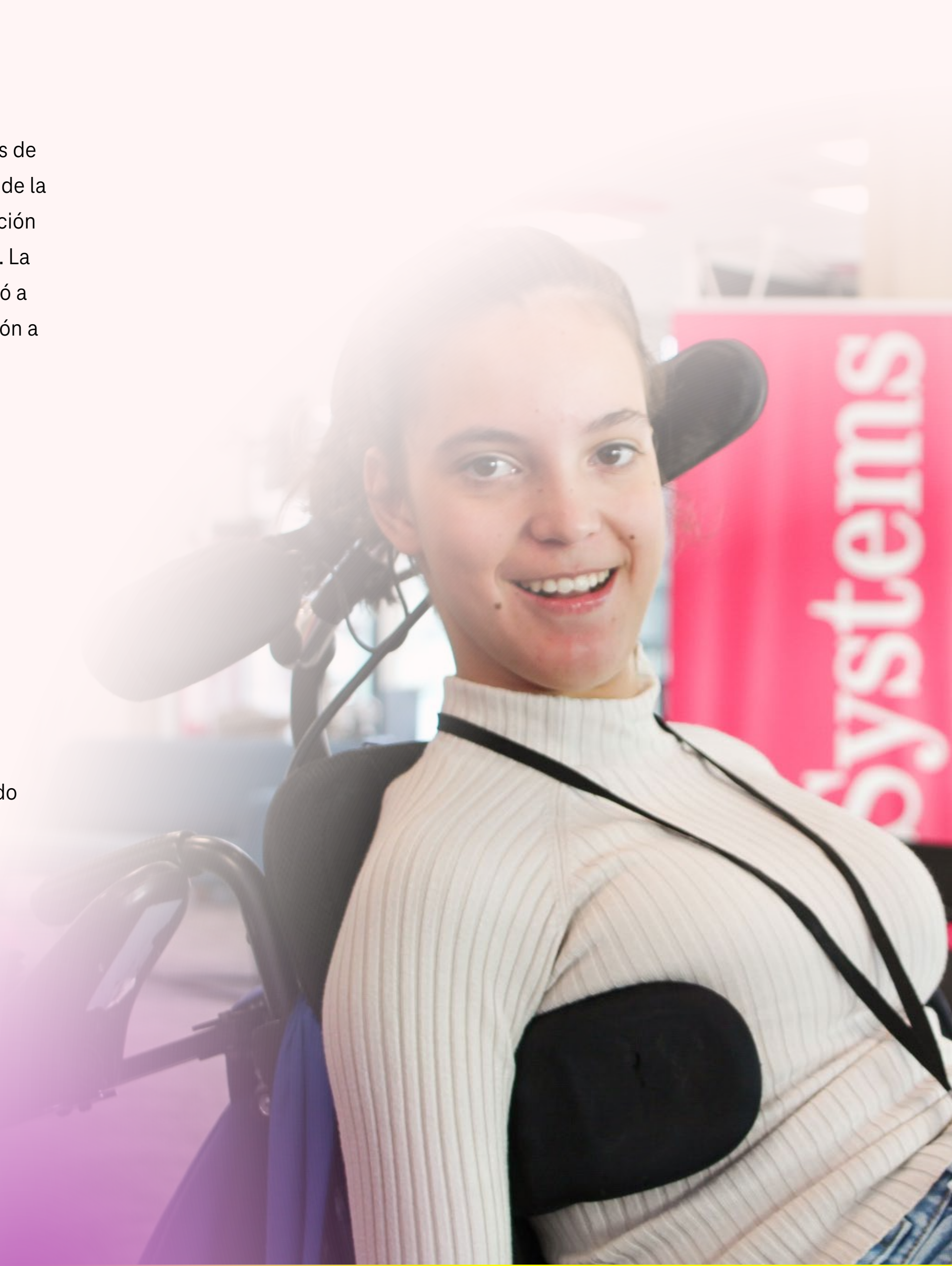
Participamos en la acción social que organizan los Bancos de Alimentos los días 7 y 8 de noviembre para luchar contra la pobreza alimentaria.

### BOCADILLO SOLIDARIO

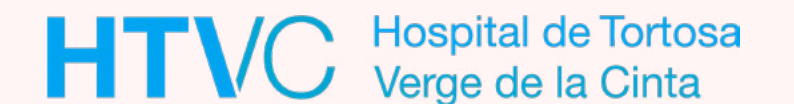
Iniciativa impulsada por la Fundación A. Bosch en las sedes de Barcelona, Granada y Reus, donde la plantilla participó en la elaboración y venta de bocadillos solidarios. La recaudación obtenida se destinó a apoyar la investigación y atención a los pacientes de cáncer.

### FUNDACIÓN GEMA CANALES

Organizamos una charla inspiradora con Gema Canales y Sol Solís para mostrar cómo la tecnología puede facilitar la inclusión, accesibilidad y comunicación de las personas con discapacidad, contribuyendo a reforzar la igualdad de oportunidades.



# Nuestro ecosistema de colaboración con entidades y fundaciones



# Relación con clientes

## Vuestra satisfacción, nuestra prioridad

T-Systems Iberia sitúa al cliente en el centro de su actividad, con el objetivo de construir relaciones de confianza a largo plazo y consolidarse como socio estratégico de referencia. Para ello, integramos de forma sistemática su *feedback* en nuestros procesos y evaluamos periódicamente su nivel de satisfacción y percepción del servicio a partir del índice TRI\*M.

En 2025, alcanzamos un resultado de 112 puntos en el índice TRI\*M, lo que supone un incremento de tres puntos respecto al año anterior y siete por encima del objetivo establecido. Este desempeño refleja la solidez de nuestras soluciones y servicios, así como el alto nivel de confianza que nuestros clientes depositan en nosotros. La mejora se sostiene sobre los atributos que los propios clientes destacan año tras año: confianza, estabilidad operativa, cercanía y un profundo entendimiento de sus necesidades.

|                        | TRI*M 2023 | TRI*M 2024 | TRI*M 2025 |
|------------------------|------------|------------|------------|
| Índice TRI*M TS Iberia | 111        | 109        | 112        |
| Objetivo               | 108        | 109        | 105        |
| Participantes          | 108        | 113        | 116        |
| % tasa de respuesta    | 84%        | 84%        | 87%        |

**Por séptimo año consecutivo, T-Systems Iberia se sitúa como la unidad de negocio local (LBU) de Europa, Oriente Medio y África (EMEA) con el índice TRI\*M más alto, consolidando su posicionamiento dentro del Grupo.**

**Nos mantenemos en el top 10 % de los proveedores TIC, según el índice de satisfacción TRI\*M.**

En 2025, el análisis de resultados presenta, además, elementos destacados que refuerzan la robustez y representatividad del estudio:

- La tasa de participación alcanza el 87%, el valor más elevado de los últimos cuatro años, con 116 participantes, lo que refuerza la fiabilidad de los resultados.
- En el ámbito del Grupo, T-Systems registra un índice de 99 puntos y T-Systems Iberia se sitúa 13 puntos por encima. Este resultado nos coloca de nuevo en la tercera posición del Grupo T-Systems, por detrás de China y Norteamérica.
- El indicador *net promoter score* (NPS)<sup>4</sup> se incrementa de 61 en 2024 a 72 en 2025, lo que supone una mejora de 11 puntos y evidencia el fortalecimiento de la relación con nuestros clientes.

<sup>4</sup> El indicador *net promoter score* (NPS) evalúa la proporción entre clientes promotores y clientes detractores, como medida del nivel de satisfacción y lealtad de la base de clientes.

# Innovación e inspiración



Percibimos la innovación como un motor clave para generar valor sostenible en nuestros clientes. Gracias a nuestras capacidades tecnológicas y el conocimiento compartido del Grupo, impulsamos soluciones que responden a desafíos actuales y que anticipan necesidades futuras.



## CAPAS DEL MODELO ORGANIZATIVO DE INNOVACIÓN

|                              |  |                      |
|------------------------------|--|----------------------|
| Transferencia tecnológica    |  | RIESGO/INCERTIDUMBRE |
| Clientes y socios            |  |                      |
| Participación del personal   |  |                      |
| Espacios de innovación       |  |                      |
| Innovación abierta           |  |                      |
| Inversiones y capital riesgo |  |                      |

La gestión de la innovación en T-Systems se apoya en un modelo organizativo del Grupo, estructurado por capas, que permite articular todo el ciclo de generación de valor, donde no es suficiente con crear ideas, sino que resulta imprescindible transformarlas en capacidades operativas, seguras, escalables e integrables en servicios y contratos reales.

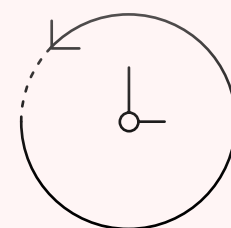
Este enfoque incorpora la colaboración con la exploración tecnológica y de mercado, el ecosistema externo, la implicación del talento interno, la transferencia tecnológica y la cocreación con clientes y socios.

En este contexto, abordamos retos reales y desarrollamos soluciones alineadas con necesidades concretas. En 2025, seguimos avanzando en este compromiso, orientando nuestros proyectos hacia la transformación integral de las organizaciones, con foco en las personas, la tecnología, los procesos y los datos como palancas clave de cambio.

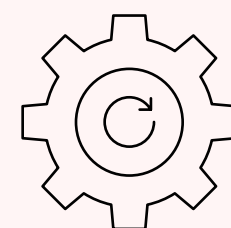
## Integración de drones en el sistema de salud de Lleida

En 2023, la Fundació TIC Salut i Social recibió el encargo del Departament de Salut de definir el diseño y modelado para la integración de drones en el sistema sanitario catalán, con el objetivo de dar respuesta a uno de los principales retos del sistema: garantizar una atención eficiente y equitativa en territorios con alta dispersión geográfica y difícil acceso. En 2025, y a partir de esta iniciativa, se han desarrollado casos de uso orientados a emergencias, logística y asistencia, como el transporte de muestras biológicas, material médico o medicamentos.

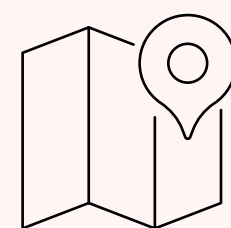
El desarrollo del proyecto de drones sanitarios en Cataluña se consolida en 2025 como una iniciativa pionera en la transformación de la logística sanitaria. Los resultados obtenidos en las pruebas piloto confirman el potencial de esta tecnología innovadora. La implantación de corredores aéreos entre hospitales se traduce en beneficios tangibles para la eficiencia y accesibilidad del sistema sanitario:



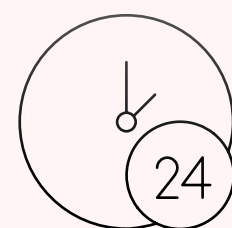
**Reduce entre un 60 % y un 70 % los tiempos de transporte** de muestras y material sanitario crítico, optimizando los procesos asistenciales.



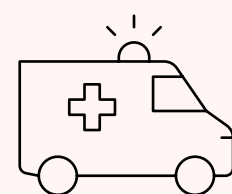
**Optimiza el stock hospitalario**, especialmente en los bancos de sangre, al mejorar la frecuencia y la fiabilidad del suministro.



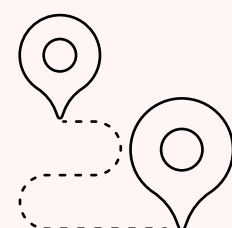
**Impulsa la equidad territorial**, asegurando el acceso a servicios sanitarios en zonas rurales y de difícil acceso.



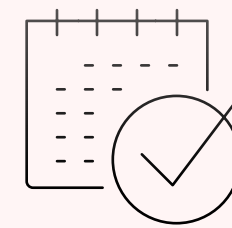
**Garantiza la disponibilidad continua del servicio**, reforzando la autonomía logística de los centros sanitarios en entornos de difícil acceso.



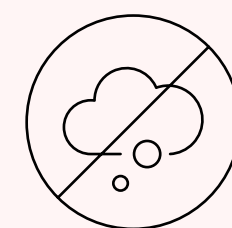
**Reduce la necesidad de desplazamientos** de pacientes y personal sanitario, favoreciendo una mayor eficiencia del sistema asistencial.



**Optimiza las rutas logísticas**, al operar en línea recta, reduciendo distancias y superando las limitaciones de la orografía del territorio.



**Elimina retrasos en el diagnóstico y tratamiento** mediante la entrega rápida de muestras, sangre y medicamentos.



**Opera con emisiones directas de CO<sub>2</sub> nulas**, evitando aproximadamente 18,5 toneladas anuales asociadas al transporte terrestre.

**Como colaborador tecnológico, conseguimos un proyecto pionero en España: Cataluña es la primera comunidad autónoma que pone en marcha un corredor sanitario con drones para trasladar sangre, material médico y medicamentos de pequeñas dimensiones entre hospitales**

## Cátedra de Innovación en Sostenibilidad Digital - Universidad de Granada

La Cátedra de Innovación en Sostenibilidad Digital es una iniciativa creada conjuntamente por la Universidad de Granada (UGR) y T-Systems Iberia para impulsar las capacidades de estudiantes universitarios con el objetivo de que puedan ser un motor fundamental de cambio en la sostenibilidad del planeta.

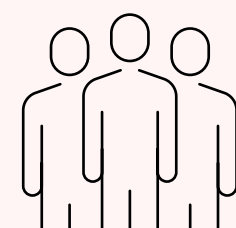
La Cátedra se integra en la [Incubadora de Talento de la Universidad de Granada](#), donde se ofrece un entorno académico, profesional y de valores en el cual los estudiantes con potencial consiguen consolidar y acelerar sus habilidades para generar mejoras sostenibles en sus carreras profesionales y en la sociedad. T-Systems Iberia colabora con la Incubadora de Talento en varios programas durante 2025. Específicamente, con foco en la innovación y sostenibilidad, se desarrolló el programa T-Challenge.

**La cátedra es la primera iniciativa de colaboración público-privada que se centra en la sostenibilidad digital en una universidad europea.**

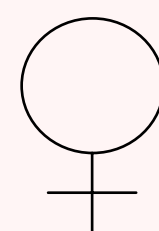
### T-CHALLENGE

En 2025, se llevó a cabo la primera edición de T-Challenge, un programa universitario de innovación orientado a desarrollar soluciones tecnológicas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A partir de la conexión directa entre alumnado y retos empresariales reales, la iniciativa invitó a estudiantes de distintas disciplinas a diseñar propuestas basadas en la digitalización, aplicadas a sectores como la energía, la movilidad, la industria, el turismo o la Administración pública, con el objetivo de mejorar su sostenibilidad e impacto social.

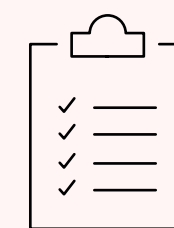
Como resultado, se desarrollaron múltiples propuestas digitales orientadas a diferentes ODS, de las cuales cinco proyectos fueron seleccionados como finalistas. Entre ellos, el proyecto URBIOMA resultó ganador. Su propuesta plantea un enfoque biomimético que concibe la ciudad como un sistema inteligente capaz de autorregularse mediante el uso de inteligencia ambiental, contribuyendo a una regeneración urbana sostenible. Los otros premios presentados y premiados se centraron en ámbitos como la prevención de incendios, la movilidad compartida, el turismo sostenible y el control de calidad del agua.



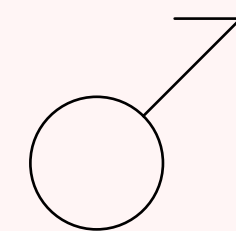
**>700**  
estudiantes  
participantes



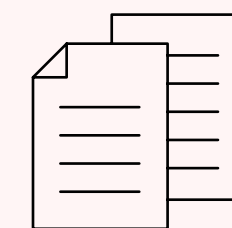
**48 %**  
estudiantes  
mujeres



**14**  
titulaciones  
distintas  
presentes



**52 %**  
estudiantes  
hombres



**>250**  
proyectos  
entregados

**Al margen de los premios económicos, el programa ha impulsado la adquisición de competencias en innovación y sostenibilidad en la nueva generación, promoviendo la resolución de retos reales y facilitando el acercamiento del alumnado al entorno empresarial.**

## Cátedra de Cloud Computing - Universitat Rovira i Virgili

Junto a la Universitat Rovira i Virgili (URV), T-Systems Iberia desarrolló la Cátedra de Cloud Computing, una iniciativa que impulsa la formación especializada y el desarrollo de talento en tecnologías basadas en la nube, donde se ofrecen programas formativos gratuitos que complementan la formación universitaria. Gracias a una colaboración universidad-empresa, la cátedra combina el rigor académico con la aplicación práctica en ámbitos clave de la digitalización, la nube y cursos en ámbitos multidisciplinares como la bioinformática o la inteligencia artificial, que amplían las oportunidades de especialización en sectores en crecimiento.

**El objetivo del hackathon no se limita al desarrollo de soluciones tecnológicas, sino que pone el foco en garantizar su viabilidad, escalabilidad y capacidad de generar un impacto innovador y tangible en la vida cotidiana.**

En 2025, impulsamos, junto con la URV, dos iniciativas *hackathon* orientadas a desarrollar soluciones tecnológicas con impacto social. Durante las jornadas, los estudiantes presentaron propuestas innovadoras orientadas a dar respuesta a retos reales, como las dificultades de acceso a la información en municipios de menor tamaño, la optimización de la gestión administrativa o el aprovechamiento inteligente de datos en ámbitos como el turismo, la vivienda y la agricultura.

Con este tipo de espacios colaborativos, fomentamos la aplicación práctica de conocimientos en entornos reales y promovemos ideas innovadoras alineadas con retos sociales concretos.



# Alianzas y eventos



T-Systems Iberia responde a los grandes retos sociales, económicos y ambientales mediante la colaboración y el conocimiento compartido. Gracias a nuestras alianzas y participación en eventos, contribuimos activamente a impulsar la sostenibilidad en los espacios donde se toman las decisiones que marcan el futuro del sector.

## ALIANZAS

La colaboración con asociaciones sectoriales forma parte de nuestro enfoque estratégico. Mediante nuestra participación activa en alianzas, reforzamos la capacidad de anticipar tendencias e impulsamos el crecimiento y posicionamiento del negocio en el sector.

A continuación, se presenta el listado de alianzas en las que participamos en 2025:

- Associació d’Empreses de Cerdanyola (AEC)
- Asociación Española de Directivos (AED)
- Ametic
- Asociación Española de Gestores de Viaje de Empresa (AEGVE)
- Asociación Española de la Carretera (AEC)
- Asociación Española del Retail (AER)
- Asociación Española para la Calidad (AEC)
- Associació d’Empreses i Institucions 22@ Barcelona (22@ Network)
- Asociación de Usuarios de SAP España (AUSAPE)
- Cámara de Comercio Alemana para España
- Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia

Establecemos alianzas basadas en una vocación común: profundizar en los retos y oportunidades del sector, impulsar el intercambio de conocimiento y buenas prácticas, y contribuir al desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles.

- Fundación para la Diversidad
- Change2Grow (C2G)
- Círculo de Economía
- Círculo Tecnológico de Granada
- Club Cámara Antares - Cámara de Comercio de Sevilla
- Clúster Digital de Catalunya
- Clúster TIC Catalunya Sud
- Associació La Salle
- Asociación de Directivos de Comunicación (Dircom)
- enerTIC
- Fundació Cercle d’Economia
- Fundació Cercle Tecnològic de Catalunya
- Fundación Artificial Intelligence Granada Research & Innovation
- FutuRed
- Gaia-X
- Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Instituto Tecnológico de Informática (ITI)
- La Salle - Go2Scale Digital Industry
- Asociación Española de Proveedores de Automoción (SERNAUTO)
- Sociedad Española de Informática de la Salud (SEIS)
- UNO Logística
- Cámara de Comercio de Granada
- Clúster Digital Madrid
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)



EVENTOS

Tenemos un marco de políticas y procedimientos internos que orienta la selección de eventos, patrocinios y proyectos hacia aquellas iniciativas alineadas con nuestros valores en materia de sostenibilidad, equidad, diversidad, igualdad de oportunidades y accesibilidad gracias a la digitalización.

Todas las propuestas de colaboración se someten a un proceso de evaluación, con el objetivo de garantizar que cada acción genere un impacto positivo y medible en la sociedad y en el entorno. En 2025, reforzamos este enfoque con una presencia en eventos más coherente y responsable, apostando por el uso de artículos promocionales sostenibles, fabricados con materiales reciclados, reutilizables o de bajo impacto.

Durante 2025, participamos en las grandes citas del ámbito tecnológico, donde compartimos nuestra visión y soluciones a escala internacional:

- Mobile World Congress (MWC)
- Advanced Factories
- Digital Enterprise Show (DES)
- Smart City Expo World Congress Barcelona

En cada uno de estos espacios trasladamos nuestro compromiso con la sostenibilidad más allá del discurso, traducándolo en un impacto real y duradero. Así reforzamos nuestro rol como agentes de cambio y contribuimos a un futuro más sostenible y equitativo para todos.

Asimismo, cada año reforzamos la proximidad con clientes y territorios estratégicos mediante la presencia en eventos locales:

- Tourism Innovation Summit en Sevilla
- Red Española de Ciudades Inteligentes en Granada
- Greencities en Málaga

Nuestra participación se ha extendido también a iniciativas centradas en ámbitos clave como la inteligencia artificial y los espacios de datos, así como a eventos organizados junto a socios estratégicos como AWS y Google.

En sectores específicos, colaboramos con entidades de referencia:

- ÁMBITO SANITARIO
  - SEIS
  - Asociación Valenciana de Informática Sanitaria (AVISA)

- ÁMBITO DE ENERGÍA Y MOVILIDAD SOSTENIBLE
  - enerTIC

# Nuestra cadena de suministro



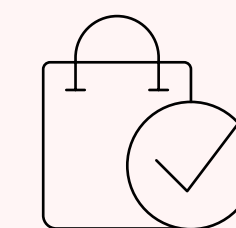
Nuestra gestión responsable de la cadena de suministro se alinea con el marco global del Grupo Deutsche Telekom, que establece principios y estándares comunes para garantizar prácticas responsables y sostenibles a lo largo de toda la cadena de valor.

## Compras responsables

Colaboramos con una red diversa de proveedores para la adquisición de productos y servicios. En línea con la naturaleza de nuestra actividad, la mayor parte de nuestras compras se concentra en el ámbito de las tecnologías de la información, cuyos proveedores representaron, el 90,2% del volumen total de compras.

En 2025, registramos un volumen de compras a proveedores de 112 millones de euros con una red de proveedores de carácter internacional, con presencia en 21 países. No obstante, mantenemos un firme compromiso con el impulso del tejido empresarial en la península ibérica, priorizando la contratación de proveedores locales. En este sentido, el 78,03% del volumen de compras se concentró en proveedores ubicados en España, mientras que el resto corresponde mayoritariamente a otros países europeos.

La integración de la sostenibilidad en nuestra cadena de suministro responde a la estrategia de responsabilidad corporativa del Grupo y a nuestra propia estrategia de sostenibilidad, plenamente incorporada en los procesos de compra. Con el Código de Conducta para Proveedores, velamos por que nuestras empresas proveedoras cumplan con estándares éticos, sociales y medioambientales, así como con los principios en materia de derechos humanos recogidos en nuestros códigos corporativos. Durante 2025, impulsamos acciones de comunicación dirigidas a nuestra red de proveedores para reforzar su alineamiento con nuestro Código de Conducta para Proveedores, el Plan de Igualdad, la Carta de la Diversidad y nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



**90,2%**  
compras al sector TIC

**32,5%**  
servicio TI gestionados

**25,3%**  
software

**8,3%**  
hardware

**8,4%**  
servicio TIC

**6,9%**  
infraestructuras de red

**6,7%**  
nube



## CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

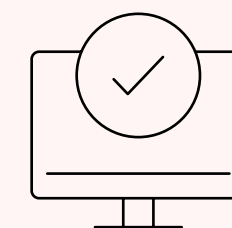
**La adhesión al Código de Conducta de Proveedores es un requisito imprescindible para la firma de un contrato con T-Systems, garantizando el cumplimiento de nuestros principios y estándares.**

El Código, que forma parte de los Términos y Condiciones Generales de Compras, debe ser suscrito por nuestra cadena de suministro con contrato, implicando su compromiso con el cumplimiento íntegro de sus disposiciones. Dicho Código está alineado con estándares internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

A su vez, desde 2022, incorpora los requisitos de la Ley alemana de Devida Diligencia en la Cadena de Suministro (LkSG) e incluye criterios en protección de datos, lucha contra la corrupción e inteligencia artificial, con directrices específicas aplicables a proveedores de soluciones IA desde 2020.

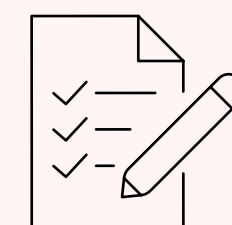
## HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

El proceso de homologación constituye un elemento clave para garantizar la idoneidad, fiabilidad y alineamiento de la red de proveedores con nuestros estándares corporativos. La función de compras se gestiona de forma centralizada en el Grupo. Este proceso se estructura en las siguientes fases:



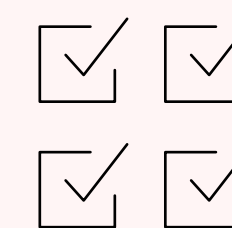
### FASE 1 REGISTRO EN EL PORTAL DE PROVEEDORES

Alta en el portal corporativo y revisión inicial de la información.



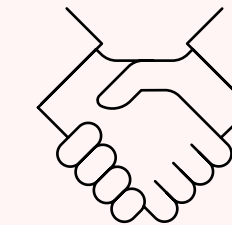
### FASE 3 CALIFICACIÓN

Evaluación mediante un cuestionario sobre la organización, cadena de suministro, sostenibilidad, cumplimiento normativo y protección de datos.



### FASE 2 EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN

Análisis integral del proveedor: riesgos financieros, situación empresarial, aspectos de cumplimiento normativo y riesgos ASG.



### FASE 4 ACTIVACIÓN

Homologación del proveedor y formalización de la relación comercial.

# Monitoreo de riesgos ASG

La evaluación de proveedores se articula con un modelo estructurado de análisis de riesgos ASG que combina procesos de cualificación inicial con un seguimiento continuo.

En este contexto, utilizamos la herramienta especializada RepRisk, que permite monitorizar de forma permanente posibles riesgos reputacionales y controversias vinculadas a aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Este sistema se complementa con indicadores ASG definidos por el Grupo, facilitando la identificación, priorización y mitigación de riesgos en función del país, la industria o el tipo de suministro.

Este monitoreo se complementa con mecanismos de evaluación continua y auditorías específicas, garantizando el alineamiento con el Código de Conducta para Proveedores y con los requisitos regulatorios aplicables, incluida la Ley alemana de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro (LkSG).

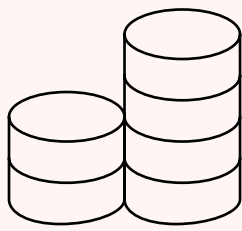
## Indicadores ASG

|                                               |                                                        |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Volumen de compras verificado como no crítico | N.º de auditorías                                      |
| Volumen de compras sin riesgo RSC             | Volumen de compras auditado                            |
| Puntuación de riesgo del proveedor LkSG       | Proporción de volumen de compras cubierto por EcoVadis |
| Programa de cadena de suministro de CDP       |                                                        |

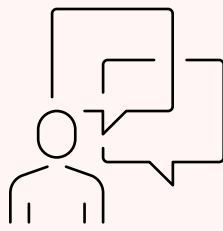
# Relación con proveedores estratégicos

Para establecer una relación comercial con T-Systems Iberia, los proveedores se registran en nuestro portal y deben completar el proceso de homologación, que nos permite disponer de información anticipada y detallada, incluido su desempeño en sostenibilidad. Mediante el Código de Conducta para Proveedores, se asegura la alineación con los principios y valores del Grupo. Además, nuestros proveedores estratégicos y aquellos con mayor nivel de riesgo son sometidos a evaluaciones específicas y auditorías periódicas, en línea con los marcos de Deutsche Telekom, que en el caso de T-Systems Iberia son complementadas con el uso de la plataforma ASG de EcoVadis.

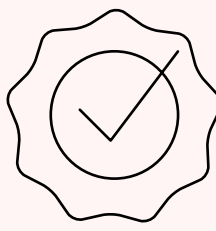
Como parte de este enfoque, la adhesión grupal del Grupo a la Joint Alliance for Corporate Social Responsibility (JAC)<sup>5</sup> refuerza nuestro modelo de colaboración, que impulsa la mejora continua en el sector TIC. Las directrices de la JAC establecen, entre otros requisitos, que nuestra red de proveedores garantice:



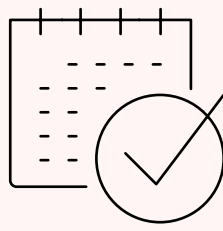
Condiciones laborales dignas, incluyendo el pago de salarios justos



Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva



Entornos de trabajo seguros y saludables



Jornadas laborales de hasta 48 horas semanales, con un máximo de 12 horas extras, y al menos un día de descanso tras seis días consecutivos de trabajo

<sup>5</sup> Joint Alliance for Corporate Social Responsibility (JAC) es una asociación de operadores de telecomunicaciones orientada a evaluar, verificar y mejorar las condiciones laborales y sociales en la cadena de suministro. Deutsche Telekom es miembro fundador de esta iniciativa. Las auditorías conjuntas y las evaluaciones compartidas tienen como objetivo identificar riesgos en la cadena de suministro para poder tomar medidas que mejoren las condiciones de trabajo.

08

# Ética, integridad y cumplimiento

# Estructura organizativa



T-Systems Iberia forma parte del Grupo Deutsche Telekom. Dentro de esta estructura, T-Systems International GmbH actúa como unidad de negocio tecnológica del Grupo y ostenta el 100 % del capital de T-Systems Iberia, cuya actividad se integra en la estrategia internacional de Deutsche Telekom.

La estructura accionarial de T-Systems Iberia se articula a través del Grupo Deutsche Telekom, conforme al siguiente esquema:



La Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración constituyen los principales órganos de gobierno, asegurando la supervisión estratégica, el control de la gestión y el cumplimiento de los objetivos corporativos.

## CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

♀ 66,7% mujeres      ♂ 33,3% hombres

A cierre de 2025, el Consejo de Administración está compuesto por los siguientes miembros:

Presidente: **Osmar Polo Correa**  
Vicepresidente: **Caroline Morales Lima**  
Consejera: **Guadalupe Espinoza**  
Secretaria no consejera: **Victoria de Bru de Sala Almirall**

El presidente del Consejo de Administración asume, entre otras funciones, la dirección de las sesiones del Consejo, la supervisión de la gestión de la compañía y la coordinación entre sus miembros, garantizando la correcta alineación de las áreas de actividad con los objetivos estratégicos.

## COMITÉ EJECUTIVO

♀ 50% mujeres      ♂ 50% hombres

Dependiente del Consejo de Administración, el Comité Ejecutivo es el órgano responsable de la gestión operativa de la compañía, encargándose de impulsar, coordinar y supervisar la ejecución de las actividades necesarias para el adecuado desarrollo del negocio. Asimismo, el Comité tiene responsabilidades relevantes en la supervisión del desempeño en sostenibilidad, incluyendo la aprobación de los informes correspondientes y el seguimiento de los objetivos definidos en la estrategia de sostenibilidad.

La composición del Comité Ejecutivo es la siguiente:

**Osmar Polo Correa**  
**Caroline Morales Lima**  
**Rosa María Rodríguez Curto**  
**Manuel Gutiérrez Vázquez**  
**David Mañas Jaime**  
**Guadalupe Espinoza**  
**Cristina Caamiña Cabo**  
**Ferran Serrano Miserachs**  
**Miguel Vilamajo Bernal** (secretario no ejecutivo)

## SALES BOARD

El Sales Board constituye el órgano responsable de la dirección comercial de T-Systems Iberia. Su función principal es definir la estrategia y las directrices del área de ventas, así como supervisar el cumplimiento de los objetivos en las distintas líneas de negocio. Este órgano está integrado por responsables de las principales áreas comerciales, lo que permite una gestión coordinada y alineada con las prioridades estratégicas de la organización:

- Rosa María Rodríguez Curto, *VP Sales*
- Marius Gómez Cazorla, *Head of Sales Public*
- Luis Cedó Margarit, *Head of Sales Diversified*
- Ramón Puigoriol Mas, *Head of Sales Health*
- Elena Madera Bohoyo, *Head of Sales Auto & MI*
- Fernando Pareja Cuenca, *Head of Expert Sales*
- Ferran Serrano Miserachs, *Head of Marketing, Communication & ESG*
- Àlex Lacasta Codorniu, *Head of Alliances & Bid Management*
- Ramón Ramos Velasco, *Head of Sales Performance*

## OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL

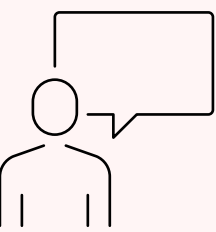
La Oficina del Director General desempeña un papel clave en la coordinación estratégica, integrando funciones de definición y ejecución de la estrategia corporativa y facilitando el apoyo a la dirección en la gestión global del negocio. Este ámbito actúa como punto de conexión entre la planificación y su implementación, impulsando la alineación organizativa y el desarrollo de iniciativas transversales. Entre sus principales responsabilidades destacan:

- Asegurar la alineación estratégica y el posicionamiento de T-Systems Iberia
- Liderar programas estratégicos, tanto en el ámbito local como internacional
- Facilitar la toma de decisiones del Consejo de Administración y la ejecución de iniciativas estratégicas
- Analizar el entorno de mercado y detectar oportunidades de desarrollo
- Desarrollar y optimizar herramientas corporativas de gestión

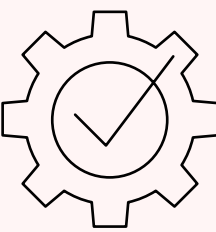
En el ámbito del desarrollo organizativo, la Oficina del Director General ha impulsado iniciativas orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento. En 2025, ha coliderado el siguiente programa de desarrollo estratégico:

### Business Leadership Academy (BLA)

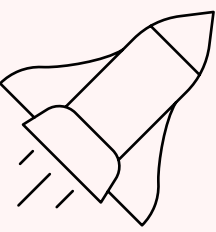
El BLA impulsa el crecimiento profesional y personal de 250 líderes de la compañía, fomentando habilidades en ámbitos como liderazgo, gestión e innovación. La iniciativa contempla cuatro bloques formativos y dinámicas prácticas, con sesiones impartidas por el Comité de Dirección:



Liderazgo



Gestión



Innovación



Simulación de gestión empresarial



# Estrategia corporativa

## NUESTRA VISIÓN

El proveedor de soluciones TIC más fiable, con la mejor tecnología y experiencia del sector

 Soberanía de datos

 Innovación con un ecosistema abierto de socios

 Excelencia operativa segura y fiable

Advisory

Digital

Cloud

Security

Plan, Build & Run

## NUESTRA MISIÓN

Hacemos que las organizaciones alcancen todo su potencial gracias a la digitalización

Aprendizaje y mejora continua 

#peoplemakeithappen  
Agilidad y T-Mindset 

Sostenibilidad y diversidad 



# Cultura corporativa: integridad, ética y respeto

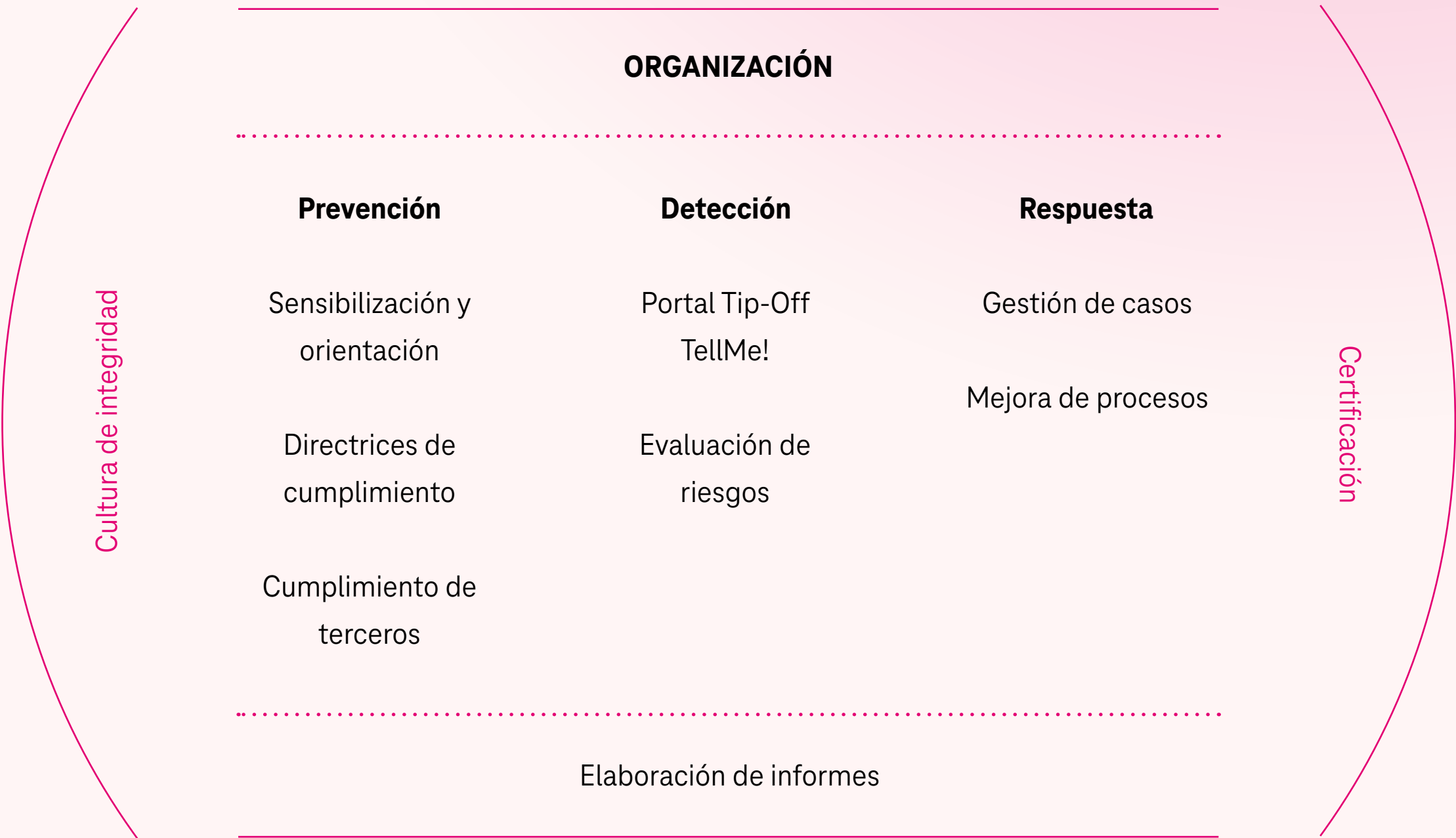
Nuestra cultura corporativa se basa en la integridad, la ética y la responsabilidad individual, principios que guían el comportamiento de todo el personal del Grupo y orientan nuestra toma de decisiones.

En este marco, reforzamos nuestros mecanismos de prevención, detección y gestión de conductas ilícitas, promoviendo un entorno de actuación responsable y alineado con los estándares del Grupo Deutsche Telekom. Los principios rectores del Grupo constituyen el marco de referencia que articula estos valores y define las pautas de actuación en la relación con todos los grupos de interés.

Contamos con un sistema de gestión del cumplimiento normativo (CMS), que establece un marco de comportamiento común para todas las compañías del Grupo Deutsche Telekom y garantiza que las actividades empresariales se ajustan a las leyes y reglamentos.

La norma IDW AssS 980 continúa siendo el estándar de referencia del Grupo Deutsche Telekom para la auditoría de sus modelos de cumplimiento y, en 2025, el CMS fue nuevamente auditado y recertificado por el Grupo conforme a dicha norma. Esta recertificación refuerza la solidez, vigencia y mejora continua de nuestro sistema de cumplimiento.

La evaluación de riesgos permite identificar y gestionar los riesgos de cumplimiento en cada unidad de la compañía. Este análisis abarca ámbitos como la corrupción, los derechos humanos, la competencia, los conflictos de interés o la ética en el desarrollo de soluciones de IA, impulsando la adopción de medidas preventivas y de control cuando resulta necesario.



## Estructura del cumplimiento normativo

Nuestro modelo de cumplimiento normativo se articula en torno a una estructura de gobierno clara y coordinada, alineada con los principios del Grupo Deutsche Telekom:

### CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Impulsa el sistema de gestión del cumplimiento normativo (CMS) y asume la máxima responsabilidad sobre su correcta implantación y funcionamiento. Supervisa su eficacia y garantiza los recursos necesarios. Asimismo, delega las funciones de mantenimiento, seguimiento y mejora del CMS en el Comité de Cumplimiento Normativo.

### COMPLIANCE OFFICER

Dependiente del Consejo de Administración, coordina el despliegue del CMS desde el punto de vista organizativo y supervisa su mantenimiento. Actúa como enlace con el Grupo y reporta de forma periódica al Consejo de Administración, impulsando la mejora continua del sistema y liderando el Comité de Cumplimiento Normativo.

### COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Órgano clave de apoyo que garantiza la aplicación efectiva de las políticas y procedimientos de cumplimiento. Facilita la integración del cumplimiento normativo en la operativa diaria, promueve una cultura alineada con los principios del Grupo y hace el seguimiento de riesgos y actuaciones, elevando al Consejo, mediante el *compliance officer*, las cuestiones relevantes.

**Durante 2025, el Comité ha celebrado cuatro reuniones, reforzando su papel como espacio de coordinación transversal y seguimiento de los principales riesgos y actuaciones en materia de cumplimiento.**

## Herramientas de cumplimiento normativo

**El sistema de gestión del cumplimiento normativo (CMS) se articula en torno al Código de Conducta del Grupo Deutsche Telekom, que constituye el principal marco de referencia para el comportamiento de toda la plantilla.**

Este define los principios de actuación basados en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo, alineando nuestra actividad con la legislación aplicable y los estándares éticos del Grupo.

En coherencia con este marco, disponemos de un sistema de gestión antisoborno, certificado conforme a la norma ISO 37001:2016, orientado a prevenir, detectar y gestionar los riesgos asociados a la corrupción y el soborno. Este sistema integra funciones de asesoramiento a nuestra plantilla, gestión de investigaciones y supervisión continua del cumplimiento desde el punto de vista organizativo.

Durante 2025 hemos continuado avanzando en la digitalización de los procesos de cumplimiento normativo, con el objetivo de mejorar su eficiencia, trazabilidad y control. Entre las principales actuaciones destacan:

- Mejora del control y seguimiento del sistema de gestión antisoborno
- Optimización de los procesos de documentación y consulta de políticas internas
- Digitalización del control de invitaciones y regalos a socios de negocio, vinculada a la política de beneficios

Por otro lado, disponemos de un canal específico para resolver dudas y facilitar el acceso a la información en materia de cumplimiento normativo. En 2025, se han gestionado 260 consultas a partir del canal Ask me!, lo que refleja el uso continuado de esta herramienta, consolidándose como un recurso clave para promover nuestra cultura de cumplimiento.

Asimismo, contamos con el canal de denuncias (Tell me!), que garantiza la confidencialidad y permite comunicar posibles incumplimientos normativos o conductas irregulares incluso de forma anónima. En 2025, se han recibido ocho denuncias, en línea con el ejercicio anterior. Todas ellas han sido gestionadas conforme al protocolo interno de investigación, asegurando el análisis, seguimiento y resolución de los casos, así como la adopción de las medidas correctoras necesarias.

A su vez, nuestras políticas corporativas se revisan periódicamente según necesidad de negocio o cambios legislativos. En este marco, en 2024 el Consejo aprobó la nueva versión del Código de Derechos Humanos del Grupo.

Mantenemos un conjunto de políticas corporativas orientadas a prevenir riesgos en materia de integridad y cumplimiento, que se mantienen en línea con el ejercicio anterior:



- Política anticorrupción
- Política antisoborno
- Política de beneficios
- Política antitrust
- Política de patrocinio
- Política de donaciones

## CONCIENCIACIÓN Y FORMACIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

En 2025, seguimos fortaleciendo una cultura de integridad y cumplimiento que nos permite anticipar riesgos, actuar con responsabilidad y proteger la confianza de nuestros equipos, clientes y grupos de interés. Para ello, impulsamos diferentes iniciativas de sensibilización y formación orientadas a reforzar el conocimiento y la aplicación de nuestros principios éticos en el día a día.

Durante el ejercicio, hemos desarrollado distintas acciones dirigidas a reforzar la cultura de cumplimiento normativo y recordar las principales normas de actuación:

- Boletín digital de cumplimiento normativo
- Comunicado sobre la recertificación ISO 37001:2016 del sistema de gestión antisoborno
- Mensaje de la alta dirección con motivo del Día Internacional contra la Corrupción 2025
- Comunicados asociados al MWC Barcelona 2025 y campaña de Navidad, con recordatorio de las principales reglas en las relaciones comerciales
- Campaña de concienciación sobre conflictos de interés
- Lanzamiento del nuevo *e-learning* en Digital Ethics

En paralelo, hemos reforzado la formación en materia de cumplimiento normativo, adaptada a los distintos colectivos de la organización:



| Iniciativas 2025                                                                                                                                                                                 | Área                             | Participantes |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------|
| Sesión de refuerzo en anticorrupción, riesgos, conflictos de interés, importancia del CMS, y cultura de cumplimiento y responsabilidades                                                         | Miembros del Comité de Dirección | 8             |
| Formación de refuerzo específica en materia de anticorrupción, riesgos y conflictos de interés                                                                                                   | Ventas                           | 41            |
| Formación sobre políticas internas, canales de consulta y denuncia en áreas de mayor riesgo                                                                                                      | Nuevas incorporaciones           | 11            |
| <i>e-learning</i> en Digital Ethics: módulo abierto con enfoque de gamificación y uso del ICARE Check para la resolución de casos prácticos vinculados a ética digital e inteligencia artificial | Toda la plantilla                | 879           |

# Gobernanza y gestión ética de la inteligencia artificial

**La inteligencia artificial (IA) representa un vector clave de innovación para T-Systems Iberia, cuyo desarrollo se fundamenta en un modelo de gobernanza responsable, alineado con los principios del Grupo y con el marco regulatorio europeo en materia de IA.**

Nuestro enfoque sitúa a las personas en el centro del uso de la tecnología, promoviendo una IA que complemente las capacidades humanas, garantizando en todo momento la supervisión, validación y responsabilidad final por parte de profesionales cualificados. Este principio se traduce en procesos estructurados de control que aseguran que todas las soluciones, incluidas las basadas en IA, cumplen los más altos estándares de privacidad, seguridad y ética, mediante el proceso corporativo de evaluación de privacidad y seguridad (PSA).

En este contexto, en 2025 el Comité Ético de Inteligencia Artificial se consolida como un órgano clave de gobernanza, evolucionando desde una función de revisión puntual hacia un mecanismo estructural de control, asesoramiento y acompañamiento en todo el ciclo de vida de las soluciones de IA. Su misión es identificar, evaluar y mitigar riesgos éticos, legales y reputacionales, garantizando una implementación de la IA alineada con los valores corporativos y las expectativas de nuestros clientes y la sociedad.

El Comité está compuesto por perfiles multidisciplinares, formado por responsables de Digital, Legal, Compliance, Marketing, TDU, Data Governance, Country Security Officer (CSO) y Data Protection Officer (DPO). Esta formación permite incorporar distintas perspectivas en la toma de decisiones y reforzar la transversalidad de la gobernanza.

Durante 2025, esta gobernanza se ha visto reforzada mediante la consolidación de la evaluación de ética digital (DEA) como herramienta clave. La DEA es obligatorio para todos los sistemas de IA vinculados a nuestros clientes, pruebas de concepto y desarrollos internos en producción o preproducción. En este sentido, se orienta hacia:

- Analizar los casos de uso de IA en función de su nivel de riesgo y del marco del Reglamento Europeo de IA.
- Identificar de forma anticipada las obligaciones aplicables.
- Asegurar la trazabilidad, transparencia y cumplimiento normativo en todas las fases del desarrollo e implementación de soluciones de IA.

**La evaluación de ética digital (DEA) permite pasar de los principios a la práctica, integrando la evaluación ética, normativa y de riesgos en el diseño, desarrollo e implantación de soluciones de IA.**

09

Anexo

# Tabla de contenidos GRI

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DECLARACIÓN DE USO                                          | T-Systems ITC Iberia, SAU, ha presentado la información citada en este índice de contenido GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 con referencia a los estándares GRI. |                                                                                                                                                                                         |
| GRI 1 USADO                                                 | GRI 1: Fundamentos 2021                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                         |
| ESTÁNDAR GRI                                                | CONTENIDOS                                                                                                                                                                                                       | APARTADOS CORRESPONDIENTES O RESPUESTA DIRECTA                                                                                                                                          |
| GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021                             |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                         |
| La organización y sus prácticas de presentación de informes |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                         |
| 2-1                                                         | Detalles organizacionales                                                                                                                                                                                        | 4. Nuestro modelo de negocio: transformación<br>9.1. Estructura organizativa                                                                                                            |
| 2-2                                                         | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad                                                                                                                                             | T-Systems ITC Iberia, SAU                                                                                                                                                               |
| 2-3                                                         | Periodo objeto del informe: frecuencia y punto de contacto                                                                                                                                                       | 2025, Anual, Contraportada                                                                                                                                                              |
| 2-4                                                         | Actualización de la información                                                                                                                                                                                  | No ha habido cambios significativos.                                                                                                                                                    |
| 2-5                                                         | Verificación externa                                                                                                                                                                                             | No se ha verificado externamente.                                                                                                                                                       |
| Actividades y trabajadores                                  |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                         |
| 2-6                                                         | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales                                                                                                                                                      | 4. Nuestro modelo de negocio: transformación<br>4.1. Nuestro porfolio<br>4.2. Ecosistema de socios estratégicos<br>5.5. Gestión de los grupos de interés<br>8.3.1. Compras responsables |
| 2-7                                                         | Empleados                                                                                                                                                                                                        | 7.1. Equipo Magenta                                                                                                                                                                     |
| 2-8                                                         | Trabajadores que no son empleados                                                                                                                                                                                | T-Systems Iberia no dispone de trabajadores que no son empleados.                                                                                                                       |

| ESTÁNDAR GRI                      | CONTENIDOS                                                                             | APARTADOS CORRESPONDIENTES O RESPUESTA DIRECTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gobernanza                        |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2-9                               | Estructura de gobernanza y composición                                                 | 5.3. Gobierno y gestión de la sostenibilidad<br>9.1. Estructura organizativa                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2-10                              | Designación y selección del máximo órgano de gobierno                                  | 9.1. Estructura organizativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2-11                              | Presidente del máximo órgano de gobierno                                               | 9.1. Estructura organizativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2-12                              | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos  | 5.3. Gobierno y gestión de la sostenibilidad                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2-13                              | Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos                            | 9.1. Estructura organizativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2-14                              | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 9.1. Estructura organizativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Estrategia, políticas y prácticas |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2-22                              | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible                               | 1. Carta del director general                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 2-23                              | Compromisos y políticas                                                                | 5. Nuestra estrategia: propósito<br>5.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad<br>4.4. Nuestra excelencia: sistema de gestión y certificaciones<br>6.1.1. Sistema de gestión ambiental<br>7.4. Diversidad, equidad e inclusión<br>7.5. Salud y seguridad laboral<br>7.3. Bienestar y conciliación<br>9.3. Cultura corporativa: integridad, ética y respeto |
| 2-24                              | Incorporación de los compromisos y políticas                                           | 5.1. Nuestra estrategia de sostenibilidad<br>4.4. Nuestra excelencia: sistema de gestión y certificaciones<br>6.1.1. Sistema de gestión ambiental<br>7.5. Salud y seguridad laboral                                                                                                                                                                       |
| 2-26                              | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes                         | 9.3. Cultura corporativa: integridad, ética y respeto                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 2-27                              | Cumplimiento de la legislación y las normas                                            | 4.4. Nuestra excelencia: sistema de gestión y certificaciones<br>9.3. Cultura corporativa: integridad, ética y respeto                                                                                                                                                                                                                                    |

| ESTÁNDAR GRI                           | CONTENIDOS                                                               | APARTADOS CORRESPONDIENTES O RESPUESTA DIRECTA                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2-28                                   | Afiliación a asociaciones                                                | 8.2.3. Alianzas y eventos                                                                                                                                                                          |
| Participación de los grupos de interés |                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |
| 2-29                                   | Enfoque para la participación de los grupos de interés                   | 5.2. Doble materialidad<br>5.5. Gestión de los grupos de interés                                                                                                                                   |
| 2-30                                   | Convenios de negociación colectiva                                       | El 100 % del personal de T-Systems en España está sujeto al Convenio Colectivo de T-Systems, salvo aquellas personas a las que les es de aplicación el Convenio Colectivo de Mercedes-Benz España. |
| GRI 3 TEMAS MATERIALES 2021            |                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |
| 3-1                                    | Proceso para determinar temas materiales                                 | 5.2. Doble materialidad                                                                                                                                                                            |
| 3-2                                    | Lista de temas materiales                                                | 5.2. Doble materialidad                                                                                                                                                                            |
| TEMAS ECONÓMICOS                       |                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |
| GRI 205 ANTICORRUPCIÓN 2016            |                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |
| 205-1                                  | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción        | 9.3. Cultura corporativa: integridad, ética y respeto                                                                                                                                              |
| 205-2                                  | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 9.3. Cultura corporativa: integridad, ética y respeto                                                                                                                                              |
| 205-3                                  | Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas                      | Durante 2025, no se han registrado casos de corrupción.                                                                                                                                            |
| TEMAS AMBIENTALES                      |                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |
| GRI 302 ENERGÍA 2016                   |                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |
| 302-1                                  | Consumo energético dentro de la organización                             | 6.1.3. Tecnología eficiente, energía responsable                                                                                                                                                   |
| GRI 303 AGUA Y EFLUENTES 2018          |                                                                          |                                                                                                                                                                                                    |
| 303-1                                  | Interacción con el agua como recurso compartido                          | 6.1.3. Tecnología eficiente, energía responsable                                                                                                                                                   |
| 303-5                                  | Consumo de agua                                                          | 6.1.3. Tecnología eficiente, energía responsable                                                                                                                                                   |

| ESTÁNDAR GRI                                     | CONTENIDOS                                                                                                                                            | APARTADOS CORRESPONDIENTES O RESPUESTA DIRECTA |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| GRI 305 EMISIONES 2016                           |                                                                                                                                                       |                                                |
| 305-1                                            | Emisiones directas de GEI (alcance 1)                                                                                                                 | 6.1.2. Hacia la neutralidad climática          |
| 305-2                                            | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)                                                                                            | 6.1.2. Hacia la neutralidad climática          |
| 305-3                                            | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)                                                                                                         | 6.1.2. Hacia la neutralidad climática          |
| 305-4                                            | Intensidad de las emisiones de GEI                                                                                                                    | 6.1.2. Hacia la neutralidad climática          |
| GRI 306 RESIDUOS 2020                            |                                                                                                                                                       |                                                |
| 306-3                                            | Residuos generados                                                                                                                                    | 6.2.1. De residuo a recurso                    |
| GRI 308 EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES 2016 |                                                                                                                                                       |                                                |
| 308-1                                            | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales                                          | 8.3.1. Compras responsables                    |
| TEMAS SOCIALES                                   |                                                                                                                                                       |                                                |
| GRI 401: EMPLEO 2016                             |                                                                                                                                                       |                                                |
| 401-1                                            | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal                                                                                             | 7.1. Equipo Magenta                            |
| GRI 403: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2018    |                                                                                                                                                       |                                                |
| 403-1                                            | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                                                                                           | 7.5. Salud y seguridad laboral                 |
| 403-5                                            | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo                                                                                       | 7.5. Salud y seguridad laboral                 |
| 403-6                                            | Promoción de la salud de los trabajadores                                                                                                             | 7.5. Salud y seguridad laboral                 |
| 403-7                                            | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | 7.5. Salud y seguridad laboral                 |
| 403-8                                            | Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                                                                             | 7.5. Salud y seguridad laboral                 |
| 403-9                                            | Lesiones por accidente laboral                                                                                                                        | 7.5. Salud y seguridad laboral                 |
| 403-10                                           | Dolencias y enfermedades laborales                                                                                                                    | 7.5. Salud y seguridad laboral                 |

| ESTÁNDAR GRI                                                        | CONTENIDOS                                                                                                        | APARTADOS CORRESPONDIENTES O RESPUESTA DIRECTA                       |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016</b>                          |                                                                                                                   |                                                                      |
| 404-1                                                               | Promedio de horas de formación al año por empleado                                                                | 7.2. Formación y desarrollo del talento                              |
| 404-2                                                               | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición                        | 7.2. Formación y desarrollo del talento                              |
| 404-3                                                               | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional                | 7.1. Talento y cultura<br>7.2. Formación y desarrollo del talento    |
| <b>GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016</b>         |                                                                                                                   |                                                                      |
| 405-1                                                               | Diversidad en órganos de gobierno y empleados                                                                     | 7.4. Diversidad, equidad e inclusión<br>9.1. Estructura organizativa |
| <b>GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016</b>                              |                                                                                                                   |                                                                      |
| 406-1                                                               | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas                                                        | 9.3. Cultura corporativa: integridad, ética y respeto                |
| <b>GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016</b> |                                                                                                                   |                                                                      |
| 407-1                                                               | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 8.3.1. Compras responsables                                          |
| <b>GRI 408: TRABAJO INFANTIL 2016</b>                               |                                                                                                                   |                                                                      |
| 408-1                                                               | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil                                   | 8.3.1. Compras responsables                                          |
| <b>GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO 2016</b>                  |                                                                                                                   |                                                                      |
| 409-1                                                               | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio                      | 8.3.1. Compras responsables                                          |
| <b>GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016</b>                            |                                                                                                                   |                                                                      |
| 413-1                                                               | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo           | 8.1. Conecta-T                                                       |
| <b>GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES 2016</b>           |                                                                                                                   |                                                                      |
| 414-1                                                               | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales                      | 8.3.1. Compras responsables                                          |
| <b>GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES 2016</b>              |                                                                                                                   |                                                                      |
| 416-1                                                               | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios                     | 8.2.1. Vuestra satisfacción, nuestra prioridad                       |



Para cualquier aclaración, duda o  
sugerencia relacionada con la memoria:

**T-Systems ITC Iberia, SAU**

C/ Pere IV, 313-321, 08020 Barcelona

Vía de los Poblados, 1-3, Parque

Empresarial Alvento, 28033 Madrid

**[www.t-systems.com/es/es](http://www.t-systems.com/es/es)**

**Sostenibilidad T-Systems Iberia**

ts\_ib\_sostenibilidad@t-systems.com