
T-Systems ITC Iberia, S.A.U.

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio 2018



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los accionistas de T-Systems ITC Iberia, S.A.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, de T-Systems ITC Iberia, S.A.U. (en adelante T-Systems) que forma parte del Informe de Gestión de T-Systems.

Tal y como se indica en el apartado de Información no Financiera del Informe de Gestión de T-Systems, se ha elaborado un Estado de Información no Financiera Complementario en el que se indica que T-Systems se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 262.5 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Deutsche Telekom radicado en Alemania al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, T-Systems ha formulado el EINF complementario con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por T-Systems descrito en el párrafo primero, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Deutsche Telekom.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de T-Systems, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de T-Systems. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo I. Contenido complementario Estado de Información no Financiera" del citado Estado.

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

Los administradores de T-Systems son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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



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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de T-Systems para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por T-Systems, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.



Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF complementario de T-Systems correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Anexo I. Contenido complementario Estado de Información no Financiera” del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por T-Systems de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2014/95/UE. T-Systems ha determinado que ésta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Deutsche Telekom al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores S.L.

Pablo Bueno Gavín

11 de abril de 2019

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

PricewaterhouseCoopers
Auditores, S.L.

2019 Núm. 20/19/00597

30,00 EUR

IMPORT COL·LEGIAL:

Informe sobre treballs diferents
a l'auditoria de comptes

T-Systems ITC Iberia, S.A.U.

Estado de Información No Financiera Complementario
correspondiente al ejercicio 2018

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

T-SYSTEMS IBERIA

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

Concretamente, los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 a los que se da respuesta a través del Informe Anual del Grupo Deutsche Telekom son los siguientes:

- Modelo de negocio.
- Información sobre cuestiones medioambientales.
- Información sobre la sociedad: Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible; Subcontratación y proveedores; Consumidores.

Por otro lado, en el Anexo I de este documento se detallan los contenidos requeridos por la Ley a los que se da respuesta de manera complementaria con el presente EINF.

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

Gestión ética y cumplimiento normativo

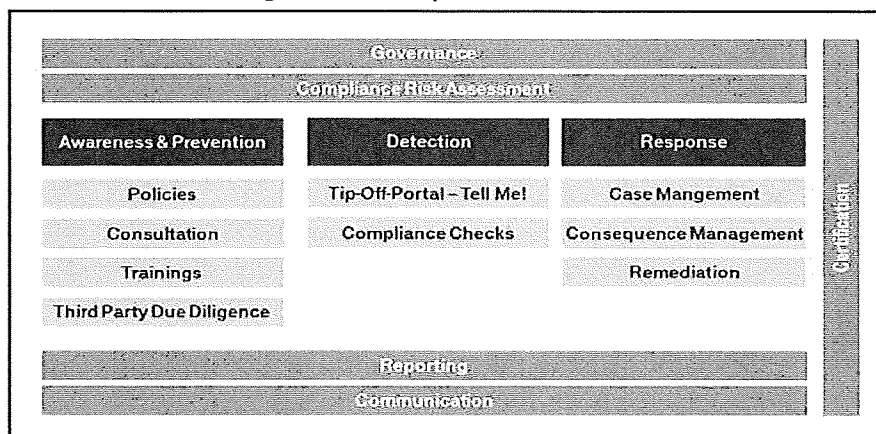
La cultura corporativa de T-Systems Iberia está marcada por la integridad, la ética y la responsabilidad personal, y se fundamenta en los Principios Guía (*Guiding Principles*). Dichos Principios representan los valores y convicciones del Grupo Deutsche Telekom y proporcionan la orientación necesaria sobre cómo se deben alcanzar las metas.

La satisfacción del cliente es nuestro principal objetivo
Respeto e Integridad guían nuestro comportamiento
Somos un equipo y actuamos como tal
Estamos en el mejor lugar para trabajar y crecer
Soy Telekom, cuenta conmigo

- Sistema de cumplimiento

T-Systems Iberia cuenta con un Programa de Cumplimiento Normativo (*Compliance Management System, CMS*) que facilita un marco de comportamiento común a todas las compañías del Grupo Deutsche Telekom. Dicho programa se encuentra auditado y certificado de acuerdo a la norma IDW AssS 980.

Programa de Cumplimiento Normativo



A través del proceso *Compliance Risk Assessment* se analizan anualmente los riesgos de cumplimiento para cada unidad de la compañía y, en su caso, se establecen medidas para reducir o eliminar dichos riesgos. Los posibles riesgos obedecen tanto a conductas indebidas por parte de la compañía (ejemplo: violación de los derechos de los empleados) como por parte del empleado (robo, mal uso de datos de clientes, activos de la compañía, etc.).

El programa de cumplimiento tiene su máximo exponente en el código de conducta, que proporciona el marco de referencia y define la conducta empresarial de todos los empleados del Grupo basada en la integridad y cumplimiento de las leyes y reglamentos con respecto a clientes, socios de negocio, accionistas y público en general.

Con la finalidad de aclarar dudas respecto a la conducta adecuada en materia de Compliance se creó el buzón Ask me!. Asimismo, para avisar sobre la existencia de irregularidades o bien en caso de sospecha de que se hayan infringido las normas, la ley o los reglamentos y directrices internos existe el portal Tell me! para la comunicación de irregularidades en el Grupo.

Además, la empresa dispone de diversas políticas corporativas para prevenir la corrupción y el soborno, las cuales se describen a continuación:

- La política anticorrupción proporciona el marco y la orientación a seguir para la prevención de la corrupción y otros conflictos de intereses.
- La política de aceptación y otorgamiento de beneficios regula la aceptación y otorgamiento de beneficios en relación con los socios comerciales.
- La política antitrust tiene como objetivo prevenir las restricciones de la competencia y establecer las mismas reglas para todos los jugadores del mercado.
- La política de patrocinio establece criterios claros para las actividades de patrocinio, reforzando la lucha contra la corrupción en estos ámbitos.
- La política de donaciones constituye la base para la estandarización de las donaciones del Grupo Deutsche Telekom.

El Comité de Compliance de T-Systems Iberia es el órgano responsable de garantizar el correcto funcionamiento y el cumplimiento de las normas y pautas establecidas en materia de cumplimiento. Dicho comité está formado por el Board y los responsables de las áreas más relevantes de la compañía. En 2018 se reunió tres veces.

Durante 2018 no se recibieron denuncias relacionadas con derechos humanos, corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

Principales actuaciones en 2018

- Adaptación del sistema de gestión de privacidad de la empresa a la nueva normativa europea de protección de datos, *General Data Protection Regulation* (GDPR).
- Gestión de 195 consultas a través del Buzón Ask me!
- Se recibieron 10 denuncias en el Tell me! que fueron tramitadas y resueltas a cierre de ejercicio.
- Realización de la campaña Speak up! de concienciación en materia de Compliance.
- Iniciativas de formación:
 - o Formación sobre políticas, normativas internas, canales de consulta y denuncia a todas las nuevas incorporaciones vinculadas a áreas de riesgo (15 empleados).
 - o Sesiones de bienvenida para informar sobre la función del Departamento de Compliance (44 participantes).
 - o Sesiones para niveles de management/team leader para fortalecer la cultura de cumplimiento (163 participantes).
 - o Nuevo módulo e-learning sobre antitrust (170 participantes).

Con respecto al cumplimiento de los derechos humanos, en noviembre de 2017, el Board de Deutsche Telekom firmó el Código de Derechos Humanos y Principios Sociales (*Code of Human Rights & Social Principles*), aplicable a todo el Grupo. A través de dicho documento el Grupo se compromete a respetar y proteger los derechos humanos de todas aquellas personas sobre las que la actividad de la compañía puede tener impacto, así como a cumplir con las directrices y la declaración de principios de la OCDE, la OIT, la declaración universal de los derechos humanos o el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En el Código se incluyen también diferentes canales de comunicación para consultar o poner en conocimiento sobre aspectos relacionados con los derechos humanos.

T-Systems Iberia publicó el Código en la intranet, en el blog corporativo y en el área específica de responsabilidad corporativa.

Durante 2018 no se recibieron denuncias relacionadas con derechos humanos, corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

- Transparencia fiscal

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

Beneficios obtenidos por país (Datos en euros)

País	Beneficio antes de impuestos
España	17.207.140,58
Portugal	1.015.008,77
Total	18.222.149,35

Impuesto sobre beneficios (Datos en euros)

En el siguiente cuadro se reflejan los pagos a cuenta de los impuestos sobre beneficios devengados durante 2018.

País	Pagos a cuenta Impuesto sobre beneficios
España	3.175.683,62
Portugal	139.188,00
Total	3.314.871,62

Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio 2018, T-Systems Iberia no ha recibido subvenciones públicas.

Finalmente, a lo largo del ejercicio 2018 la compañía donó un total de 24 miles de euros a diferentes fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Cuestiones relativas al personal

Perfil de plantilla

Al cierre del ejercicio 2018, la plantilla de T-Systems Iberia se situaba en 2.440 empleados. Del total, un 75% son hombres y el 25% restante, mujeres, con presencia en España (98%) y Portugal (2%). La mayor parte de la plantilla son técnicos y profesionales científicos e intelectuales y se sitúan en un rango de edad entre 30 y 50 años.

A continuación, se detallan los datos de la plantilla al cierre de 2018 desglosada por sexo, edad, país y categoría profesional.

Plantilla por sexo	
Mujer	609
Hombre	1.831
Total	2.440

Plantilla por rango de edad	
< 30 años	148
Entre 30 y 50 años	1.752
> 50	540
Total	2.440

Plantilla por país	
España	2.383
Portugal	57
Total	2.440

Plantilla por categoría profesional	
Directores generales y presidentes ejecutivos*	9
Resto de directores y gerentes	51
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	2.114
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	153
Comerciales, vendedores y similares	113
Total	2.440

*Incluidos los tres miembros del Consejo a finales de 2018

Durante el ejercicio 2018 la plantilla media alcanzó la cifra de 2.484. Con respecto a la estabilidad de la plantilla, el promedio de los contratos fijos se situó en el 97% en 2018, siendo el 95% de los contratos a tiempo completo.

Tipo de contrato y sexo	Mujer	Hombre	Total
Fijo	598	1.804	2.402
Eventual	17	65	82

Tipo de empleo y sexo	Mujer	Hombre	Total
Completo	593	1.766	2.360
Parcial	21	103	124

Tipo de contrato	Tipo de empleo	Rango de edad	Total
Eventual	Parcial	< 30 años	51
		Entre 30 y 50 años	30
		> 50 años	1
Fijo	Completo	< 30 años	99
		Entre 30 y 50 años	1.746
		> 50 años	514
	Parcial	< 30 años	1
		Entre 30 y 50 años	36
		> 50 años	5
Total			2.484

Tipo de contrato	Tipo de empleo	Categoría profesional	Total
Eventual	Parcial	Directores generales y presidentes ejecutivos	0
		Resto de directores y gerentes	0
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	81
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1
		Comerciales, vendedores y similares	1
Fijo	Completo	Directores generales y presidentes ejecutivos	10
		Resto de directores y gerentes	49
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	2.030
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	159
		Comerciales, vendedores y similares	112
	Parcial	Directores generales y presidentes ejecutivos	0
		Resto de directores y gerentes	1
		Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	38
		Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1
		Comerciales, vendedores y similares	2
Total			2.484

A lo largo de 2018 se produjeron 68 despidos, los cuales se desglosan en las siguientes tablas por sexo, edad y categoría profesional.

Despidos por sexo	
Mujer	10
Hombre	58
Total	68
Despidos por edad	
< 30 años	4
Entre 30 y 50 años	57
> 50	7
Total	68

Despidos por categoría profesional	
Directores generales y presidentes ejecutivos	1
Resto de directores y gerentes	3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	56

Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	3
Comerciales, vendedores y similares	5
Total	68

Formación

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

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

Así, la compañía cuenta con un paquete de e-learning con más de 6.000 cursos, 30.000 libros y 5.000 vídeos sobre temas técnicos actualizados, donde también se incluye formación en gestión, habilidades y liderazgo.

Los empleados también tienen disponibles cursos de capacitación en idiomas.

- Indicadores de formación

Durante el ejercicio 2018 se realizaron un total de 28.202 horas de formación, lo que equivale a 11,36 horas por empleado.

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

Categoría profesional	Horas
Directores generales y presidentes ejecutivos	1
Resto de directores y gerentes	1.285
Comerciales, vendedores y similares	1.472
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.214
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	24.230
Total	28.202

Conciliación

Aunque en la actualidad no existe una política formal de desconexión laboral, desde la dirección se facilitan medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, como por ejemplo en los casos de especial necesidad (enfermedades muy graves, cumplimientos de sentencias que obligan a cumplir regímenes de visita o parentalidad...) o la adaptación de la jornada laboral, siempre que sea compatible con las necesidades de la compañía.

En el convenio colectivo quedan también reguladas una serie de medidas orientadas a mejorar la conciliación, tales como flexibilidad horaria, redistribución de la jornada, home working, reducción de la jornada, permisos, excedencias... Asimismo, se amplían los permisos retribuidos mejorando los mínimos que se establecen por ley.

T-Systems Iberia pone a disposición de la plantilla un Plan de Retribución Flexible (PRF), que contempla el seguro médico, cheque comida, tarjeta transporte, y guardería.

Asimismo, T-Systems Iberia dispone de un Fondo Social, gestionado por la comisión de Asuntos Sociales de la compañía, y que se dirige a otorgar ayudas especiales a empleados y familiares en los siguientes casos: ayudas para el cónyuge/pareja e hijos/as con disminución igual o superior al 65%, ayudas para recuperación física o psíquica del cónyuge o pareja e hijos/as, ayudas para casos excepcionales y otro tipo de ayudas como ortodoncias, ortopedia, entre otros.

Finalmente, T-Systems Iberia ITC, en colaboración con la fundación Alares, ofrece un programa que cubre tanto al empleado como al cónyuge, los hijos, los padres y, en el caso de la teleasistencia, también a los abuelos. Algunos de los servicios son: servicio de llamadas telefónicas ilimitadas en áreas médica, jurídico-psicológica, social y dietética-nutricional, servicio de teleasistencia preventiva y asistencial 24 horas, segunda opinión médica, servicio de gestiones administrativas gratuitas, etc.

Igualdad y diversidad

Como parte del Grupo Deutsche Telekom en T-Systems Iberia aplican algunos principios, políticas y procedimientos corporativos. Por un lado, en materia de Igualdad, el Grupo tiene firmado el Código de Derechos Humanos y Principios Sociales, en el que se establece como parte de sus 10 principios básicos conocer y respetar la diversidad cultural, social, política y legal y rechazar cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo; y, por otro la política de Diversidad, que incluye las dimensiones de género, edad, discapacidad, religión, etc. entendiendo ésta como un valor para la compañía y reconociendo la necesidad de gestionarla y potenciarla.

Adicionalmente, T-Systems Iberia cuenta con:

- Plan de Igualdad, que se encuentra en fase de actualización. En dicho plan se manifiestan los diferentes compromisos de la compañía en esta materia.
- Comisión de igualdad, que se ocupa del seguimiento de las acciones derivadas del Plan de Igualdad y que anualmente elabora un informe del seguimiento de las acciones.
- Buzón de la Igualdad, para que los empleados puedan enviar cualquier tipo de sugerencia o cursar una denuncia.
- Plataforma de formación on-line en materia de acoso para los miembros de la Comisión de Igualdad y la Comisión de Investigación.
- Guía de comunicación inclusiva con la finalidad de dar a conocer herramientas y recursos para fomentar una comunicación inclusiva en el seno de la organización.
- Protocolo de prevención frente a situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo dentro del entorno laboral de T-Systems.
- Comisión de investigación de casos de acoso constituida por la representación empresarial y de los trabajadores y trabajadoras y formadas específicamente para ello.
- Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades con el fin de abordar los compromisos asumidos en materia de igualdad.
- Agentes de Igualdad que se encuentran debidamente formadas y acreditadas, distribuidas por toda la organización, con la finalidad de impulsar el principio de igualdad en toda la compañía.

La política de igualdad y el protocolo de prevención ante situaciones de acoso se encuentran publicados en la intranet y accesibles a toda la plantilla.

A continuación, se detallan algunas medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en T-Systems Iberia:

- En los procesos de selección existe el compromiso de que, al menos, exista un 30% de curriculum vitae de mujeres. En caso de igualdad entre candidatos se selecciona a una mujer. Este compromiso está alineado con el objetivo de estar por encima de la media del Barómetro del Sector Tecnológico de Catalunya 2017(69%/31%).
- Compromiso de potenciar a las mujeres en puestos de mando, con el objetivo de estar por encima de la media del Sector Tecnológico de Cataluña. Todo proceso de promoción para cargos de responsabilidad contará con un mínimo de 30% de mujeres (actualmente 40% en T-Systems).
- Realización de comparativas anuales por colectivos, donde estadísticamente existe una escala salarial entre hombres y mujeres, para conseguir la igualdad salarial en todos los niveles.
- Plan de conciliación para conseguir una flexibilización de horarios a través de las adaptaciones de turnos, teletrabajo, parking para mujeres embarazadas y discapacitados, etc.

Diversidad en Órganos de Gobierno

Los miembros del Consejo de Administración al cierre del ejercicio eran tres de los cuales una es mujer, lo que representa el 33% del total. En la actualidad no hay consejeros que tengan algún tipo de discapacidad.

Discapacidad

T-Systems Iberia cuenta en la plantilla con un total de 23 personas con alguna discapacidad. Atendiendo al cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD), la compañía acudió también a medidas alternativas a través de la contratación de diferentes servicios y donación a fundaciones por valor de 551.423 de euros.

Durante el año 2018 T-Systems superó el 2% exigido legalmente para el cumplimiento de la LGD.

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

Política retributiva

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

Existen políticas retributivas específicas para ejecutivos, managers y resto de empleados. La política aplicable a los ejecutivos se define a nivel Grupo Deutsche Telekom. Para managers y resto de empleados, las retribuciones son coherentes con el nivel de responsabilidad y el desempeño, teniendo en cuenta la referencia de mercado para los managers y los convenios y acuerdos sociales aplicables para el resto de la plantilla.

Adicionalmente, la dirección abre anualmente el proceso de ronda salarial, cuyo objetivo es realizar un proceso de revisión en base a determinadas premisas como el resultado positivo de la evaluación del desempeño o los salarios de mercado.

Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional

A continuación, se detalla la remuneración media de T-Systems Iberia desglosada por sexo, rango de edad y categoría profesional, así como la brecha salarial. Dichas cifras se han calculado teniendo en cuenta el total de la remuneración percibida por los empleados de T-Systems Iberia, incluyendo salario bruto anual + otros pluses fijos.

Remuneraciones medias 2017 (datos en euros)

Remuneración media por sexo	
Mujer	37.144,01
Hombre	39.874,17
Total	39.209,72

Remuneración media por edad	
< 30 años	21.191,17
Entre 30 y 50 años	37.669,04
> 50 años	50.479,02
Total	39.209,72

Remuneración media por categoría profesional	
Directores generales y presidentes ejecutivos*	141.411,64
Resto de directores y gerentes	81.677,69
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	36.393,68
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	38.757,66
Comerciales, vendedores y similares	61.422,66
Total	39.209,72

*Se incluye el salario fijo de los miembros del Consejo

Remuneraciones medias 2018 (datos en euros)

Remuneración media por sexo	
Mujer	37.995,15 €
Hombre	40.612,78 €
Total	39.959,45 €

Remuneración media por edad	
< 30 años	21.474,94 €
Entre 30 y 50 años	38.230,47 €
> 50 años	50.635,14 €
Total	39.959,45 €

Remuneración media por categoría profesional	
Directores generales y presidentes ejecutivos	134.680,70
Resto de directores y gerentes	81.954,76
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	36.987,68
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	41.425,61
Comerciales, vendedores y similares	67.072,18
Total	39.959,45

Brecha salarial

Clasificación Profesional	Mujer	Hombre	Brecha Salarial
Directores generales y presidentes ejecutivos	*	132.674,71	*
Resto de directores y gerentes	78.016,95	83.166,40	6%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	35.682,53	37.367,99	5%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	37.250,95	47.552,94	22%
Comerciales, vendedores y similares	58.632,56	69.852,29	16%
Total	37.995,15	40.612,78	6%

*Por temas de confidencialidad no se reporta el dato.

Órganos de Gobierno

La remuneración devengada* en el ejercicio 2018 para el Consejo de Administración se situó en 921 miles de euros, y la remuneración media en 230 miles de euros. No se proporciona el dato desglosado por sexo por motivos de confidencialidad.

*Dos de los consejeros no devengaron todo el ejercicio, solo durante el periodo en el que ocuparon su cargo. La remuneración de los consejeros incluye la parte fija, bonus y dietas.

Condiciones de trabajo. Salud y Seguridad Laboral

T-Systems Iberia contempla la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión de la organización. Por ello, considera como uno de sus principios básicos y como uno de sus objetivos fundamentales la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo como medio para proteger la integridad y la salud de las personas.

Principales iniciativas:

- Implementación de un servicio externo (DELAMA) para intercambio y validación de documentación de la CAE (Coordinación de Actividades Empresariales).

- Realización de campañas de formación y divulgación a managers sobre CAE y sus funciones y responsabilidades en materia de PRL.
- Auditoría voluntaria del Sistema de Gestión de la Prevención.
- Proyecto MAGENTA FIT para promocionar la práctica de hábitos saludables entre los empleados (actividad física, nutrición saludable y bienestar).
- Campañas preventivas relacionadas con la salud y bienestar de los empleados:
 - o Escuela de Espalda
 - o Fisioterapeuta
 - o Gestión del estrés
 - o Conducción segura
 - o Cáncer de piel, mama y próstata
 - o Nutrición saludable
- Participación en la campaña Bonus 2017 promovida por la Seguridad Social para premiar a las empresas que disminuyen la siniestralidad e invierten en la seguridad.
- Inicio del proceso de certificación ISO 45001 (nueva norma de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).

En 2018 los índices se situaron en valores muy bajos, manteniendo la tendencia de los años anteriores.

Indicadores	2018
Índice de frecuencia	1,6
Índice de gravedad	0,04

Índice de frecuencia: (Nº de accidentes de trabajo excluyendo in itinere/ Nº horas trabajadas) x 10⁶

Índice de gravedad: (Nº jornadas perdidas/Nº horas trabajadas) x 10³

	Hombres	Mujeres
Índice de Frecuencia	1,5	1,8
Índice de Gravedad	0,03	0,07

Durante 2018 hubo 30 accidentes con baja (24 hombres y 6 mujeres) y no se produjo ningún accidente mortal.

Los profesionales de T-Systems Iberia no desarrollan actividades con una incidencia o riesgo elevado de enfermedades profesionales. Durante 2018 no se registró ningún caso considerado como enfermedad profesional.

Diálogo social

En T-Systems el diálogo social se organiza mediante la interlocución con las cuatro secciones sindicales (CCOO, CGT, UGT y USO), y los órganos de representación unitaria de cada centro de trabajo (Comité de Empresa o delegados sindicales) según corresponda conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

Los mencionados órganos de representación se integran, a su vez, en diversas comisiones creadas al amparo de lo dispuesto en convenio para tratar temas específicos (formación, igualdad, seguridad y salud), así como para solventar dudas de interpretación del Convenio (Comisión AIV).

Los procedimientos de información y consulta son básicamente los establecidos conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, las negociaciones se llevan a cabo principalmente en el seno de la Comisión Negociadora del nuevo Convenio de Empresa (cuya

firma se realizó en febrero de 2019), y en las comisiones creadas ad hoc cuando legalmente ha sido necesario abrir período de consultas.

En referencia a temas colectivos existe la interlocución con la parte social, se realiza en los foros correspondientes y legalmente establecidos (TLC, SIMA...)

Según el texto del Convenio de Empresa que resultó de aplicación en 2018, únicamente están excluidos las personas bajo otro régimen jurídico de relaciones laborales, como por ejemplo el personal bajo el convenio colectivo de Mercedes Benz España.

Además, en el convenio se establecen medidas tendentes a garantizar la protección de la salud de las personas con diversidad funcional, así como un artículo específico dedicado al servicio médico, en virtud del cual en los centros de trabajo de 28@ (Madrid), y de 22@ (Barcelona), se dispone de un servicio sanitario.

Los aspectos más destacables que se negociaron para el nuevo convenio son aquellos relativos a la integración laboral de personas con diversidad funcional y a las nuevas medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

FIRMANTES

FIRMA

Osmar Polo Correa

Miguel Blanca Dieste

Rosa María Rodríguez Curto



Barcelona, 25 de marzo de 2019

Dña Josefa Martín Bazoco, Secretaria no
Consejera del Consejo de Administración,
visa el presente Estado de Información No
Financiera (EINF), a los solos efectos de
identificación.

Barcelona, a 25 de marzo de 2019.



Anexo I. Contenido complementario Estado de Información no Financiera

	Contenidos	Estándares GRI	Referencia Estado de Información no Financiera
<i>Derechos Humanos</i>	Derechos Humanos		
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103 102-16 102-17	Gestión ética y cumplimiento normativo
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412-3 412-2 410-1 412-1	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	103 406-1	Gestión ética y cumplimiento normativo
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Gestión ética y cumplimiento normativo
	La abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Gestión ética y cumplimiento normativo
	Corrupción y soborno		
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103 102-16 102-17 205-1 205-2 205-3	Gestión ética y cumplimiento normativo
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2	
<i>Corrupción y el soborno</i>	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	Gestión ética y cumplimiento normativo
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país	103	Transparencia fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	103	Transparencia fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Transparencia fiscal
<i>Sociedad</i>			

	Contenidos	Estándares GRI	Referencia Estado de Información no Financiera
<i>Cuestiones sociales y relativas al personal</i>	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	103 102-8 405-1	Cuestiones relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	Cuestiones relativas al personal
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8 405-1	Cuestiones relativas al personal
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	Cuestiones relativas al personal
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	405-2	Cuestiones relativas al personal
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	103 405-2	Cuestiones relativas al personal
	Implantación de políticas de desconexión laboral	103	Cuestiones relativas al personal
	Empleados con discapacidad.	405-1	Cuestiones relativas al personal
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	103	Cuestiones relativas al personal
	Número de horas de absentismo	403-2	Cuestiones relativas al personal
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103	Cuestiones relativas al personal
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103	Cuestiones relativas al personal
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad,	403-2	Cuestiones relativas al personal
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-3	Cuestiones relativas al personal
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103	Cuestiones relativas al personal
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	Cuestiones relativas al personal
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	Cuestiones relativas al personal
	Formación		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103	Cuestiones relativas al personal
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Cuestiones relativas al personal

<i>Contenidos</i>	<i>Estándares GRI</i>	<i>Referencia Estado de Información no Financiera</i>
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	Cuestiones relativas al personal
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	103	Cuestiones relativas al personal
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	103	Cuestiones relativas al personal
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103	Cuestiones relativas al personal