



Memoria no financiera

2025

Carta del Chief Executive Officer, Stuart Deignan



Esta memoria no financiera puede parecer un simple ejercicio para cumplir requisitos.

Quiero que la nuestro se vea diferente porque en Getronics el compromiso es real, incluso cuando el progreso aún no está completo. Llevamos 139 años ofreciendo tecnología.

Esa trayectoria conlleva responsabilidad. Las decisiones que tomamos sobre cómo operamos, a quién empleamos, cómo nos abastecemos y qué construimos tienen consecuencias: para nuestra gente, nuestros clientes y el mundo en el que todos vivimos y trabajamos. No nos tomamos eso a la ligera.

En el ámbito **medioambiental**, estamos realizando cambios tangibles: reduciendo el consumo energético en nuestras oficinas y centros de datos, replanteando los viajes de negocios y exigiendo estándares más altos a nuestra cadena de suministro. Aún no estamos donde queremos estar, pero avanzamos en la dirección correcta y somos honestos sobre el camino que todavía queda por recorrer.

En materia de **gobernanza**, nos exigimos altos estándares porque nuestros clientes y compañeros lo merecen. La toma de decisiones éticas, la transparencia y la rendición de cuentas no son aspiraciones: son la base.

En cuanto a nuestra gente, la diversidad, la inclusión y las prácticas laborales justas no son iniciativas aisladas, sino la forma en que esperamos operar. Estamos invirtiendo en educación, reduciendo las brechas digitales en las comunidades donde trabajamos y construyendo un entorno laboral en el que las personas puedan dar lo mejor de sí mismas, independientemente de su origen.

Me siento orgulloso de lo que refleja este informe. También soy plenamente consciente de lo que todavía no muestra. El trabajo continúa.

Sinceramente

Stuart Deignan, Consejero Delegado de Getronics

¿Por qué **Getronics**?

Empowering your digital journey

Ofrecemos resultados

Cuidamos de tus soluciones digitales como si fueran nuestras para que puedas centrarte en tu negocio

Un socio comprometido

Estamos comprometidos con los criterios #ESG y los estándares del sector para garantizarte una transición sostenible y segura

Impulsamos el valor y el análisis de datos

Nuestro ADN ha evolucionado para acompañarte en tu transición desde tecnologías heredadas hasta las más avanzadas, capaces de proporcionad un valor empresarial tangible

Alcance global, enfoque local

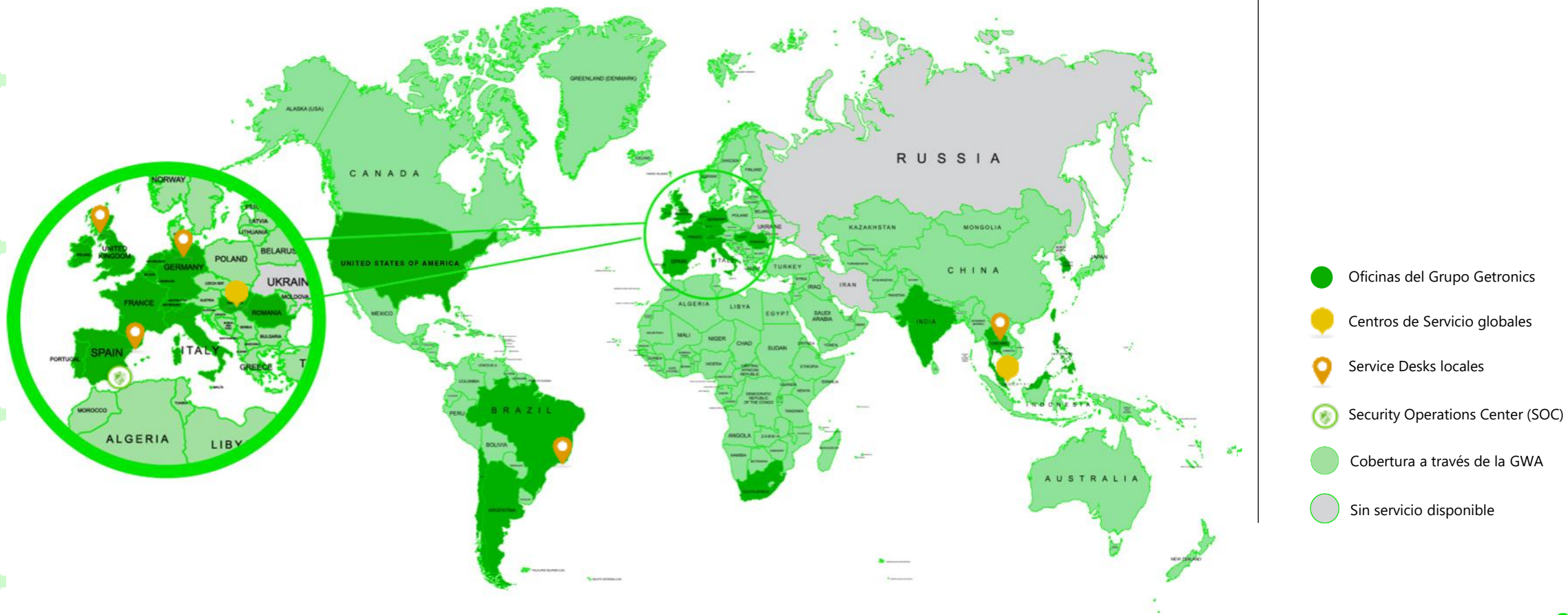
Te damos soporte allí donde lo necesites. Con presencia en 22 ubicaciones y cobertura en más de 180 países a través de la Global Workspace Alliance (GWA)

Enfoque personalizado

Entendemos que no existe una solución única que valga para todo el mundo. Somos flexibles y no trabajamos desde el anonimato. Desde el comité de dirección hasta los jefes de proyecto, estamos aquí para ayudarte.

Experiencia global

Getronics es un líder global en soluciones tecnológicas con un equipo de más de 4.000 profesionales en 22 ubicaciones, que proporciona servicios integrales *end-to-end* en más de 180 países del mundo.



La empresa en **cifras**



4.000+

Profesionales



1.100+

Clientes en todo el mundo



91%

Índice de satisfacción de los clientes

Índice

- [1. Alcance y perímetro](#)
- [2. Modelo de negocio](#)
- [3. Gobernanza políticas y compliance](#)
- [4. Estrategia ESG y priorización de asuntos](#)
- [5. Cadena de valor y proveedores](#)
- [6. Personas y talento](#)
- [7. Medio ambiente](#)
- [8. Indicadores no financieros](#)
- [Tabla EINF](#)

Table Of
Contents

1. Alcance y perímetro

El presente Estado de Información No Financiera se elabora de conformidad con la Ley 11/2018, y recoge la información no financiera correspondiente a las sociedades del Grupo Getronics en España incluidas en el perímetro definido para este informe.

El alcance de la información responde a los criterios establecidos en la normativa aplicable, considerando la relevancia de las actividades desarrolladas en España, que constituye el país con mayor volumen de personas del Grupo, así como su peso operativo y organizativo dentro de Getronics.

1.1 Perímetro de la información no financiera en España

La información incluida en esta memoria se refiere al perímetro español, que comprende las entidades del Grupo Getronics obligadas a reportar conforme a la Ley 11/2018, atendiendo a su dimensión, número de personas empleadas y actividad desarrollada.

Este perímetro se define a efectos de información no financiera, y puede no coincidir plenamente con otros perímetros utilizados por el Grupo para fines fiscales, operativos o de reporte corporativo global.

1.2 Relación con el Informe ESG global del Grupo Getronics

El Grupo Getronics publica anualmente un Informe ESG de alcance global, que proporciona una visión estratégica y homogénea de los principales compromisos, impactos y líneas de actuación en materia ambiental, social y de gobernanza a nivel de Grupo.

El presente Estado de Información No Financiera se centra específicamente en el ámbito español, adaptando dicha visión global al contexto normativo, social y operativo de España, y desarrollando con mayor nivel de detalle aquellos aspectos que resultan especialmente relevantes por la dimensión y peso del país dentro del Grupo.

1.3 Consideración de la cadena de valor

En la identificación de impactos, riesgos y oportunidades no financieros se han tenido en cuenta, además de las actividades directas desarrolladas por el Grupo en España, determinados aspectos de la cadena de valor, especialmente en relación con proveedores, terceros y colaboradores relevantes.

La inclusión de estos aspectos se realiza de forma progresiva y en la medida en que la información está disponible y resulta significativa, con el objetivo de reforzar la comprensión de los impactos sociales, ambientales y de gobernanza asociados a la actividad del Grupo.

Este enfoque es coherente con las buenas prácticas de reporte en materia de sostenibilidad y con el principio de análisis de la cadena de valor recogido en los European Sustainability Reporting Standards (ESRS), sin perjuicio de que el presente informe se elabore conforme a la Ley 11/2018.

1.4 Enfoque de evolución futura

El Grupo continuará avanzando en la mejora de la definición y gestión del perímetro de la información no financiera, así como en la integración progresiva de criterios relacionados con la cadena de valor, con el objetivo de estar preparado para la futura aplicación del marco CSRD y de los ESRS, conforme al calendario normativo previsto.



La presente memoria incluye información global de Getronics en España, y de forma específica, de las entidades de Global Rosetta, S.L.U. y Connectis ICT Services, S.A.U. según los requerimientos de Información No Financiera exigidos en la Ley 11/2018 como complemento de sus Cuentas Anuales.

Las entidades englobadas en Getronics España son:

Connectis Financial and Shared Services, S.L.U.

CIF: B86997947

Domicilio: Vía de los Poblados, nº 1, edificio D, planta 2, Madrid – 28033

Propietarios: 100% Connectis ICT Services Spanish Holding SLU

Administrador: Nico Chercasky

Connectis ICT Services, S.A.U.

CIF: A48263693

Domicilio: Vía de los Poblados, nº 1, edificio D, planta 2, Madrid – 28033

Propietarios: 100% Connectis ICT Services Spanish Holding SLU

Administrador: Nico Chercasky

Global Rosetta, S.L.U.

CIF: B86867710

Domicilio: Vía de los Poblados, nº 1, edificio D, planta 2, Madrid – 28033

Propietarios: 100% Connectis ICT Services Spanish Holding SLU

Administrador: Nico Chercasky

Connectis ICT Services Spanish Holding S.L.U.

CIF: B86956216

Domicilio: Vía de los Poblados, nº 1, edificio D, planta 2, Madrid – 28033

Propietarios: 100% GTN Services B.V. - Holanda

Administrador: Nico Chercasky

Connectis Managed Cloud España S.L.U.

CIF: B66686288

Domicilio: Rosselló i Porcel, 21, planta 11 - 08016 - Barcelona

Propietarios: 100% GTN CMC Holding BV - Holanda

Administrador: Nico Chercasky

Connectis Managed Cloud International Service Desk S.L.U.

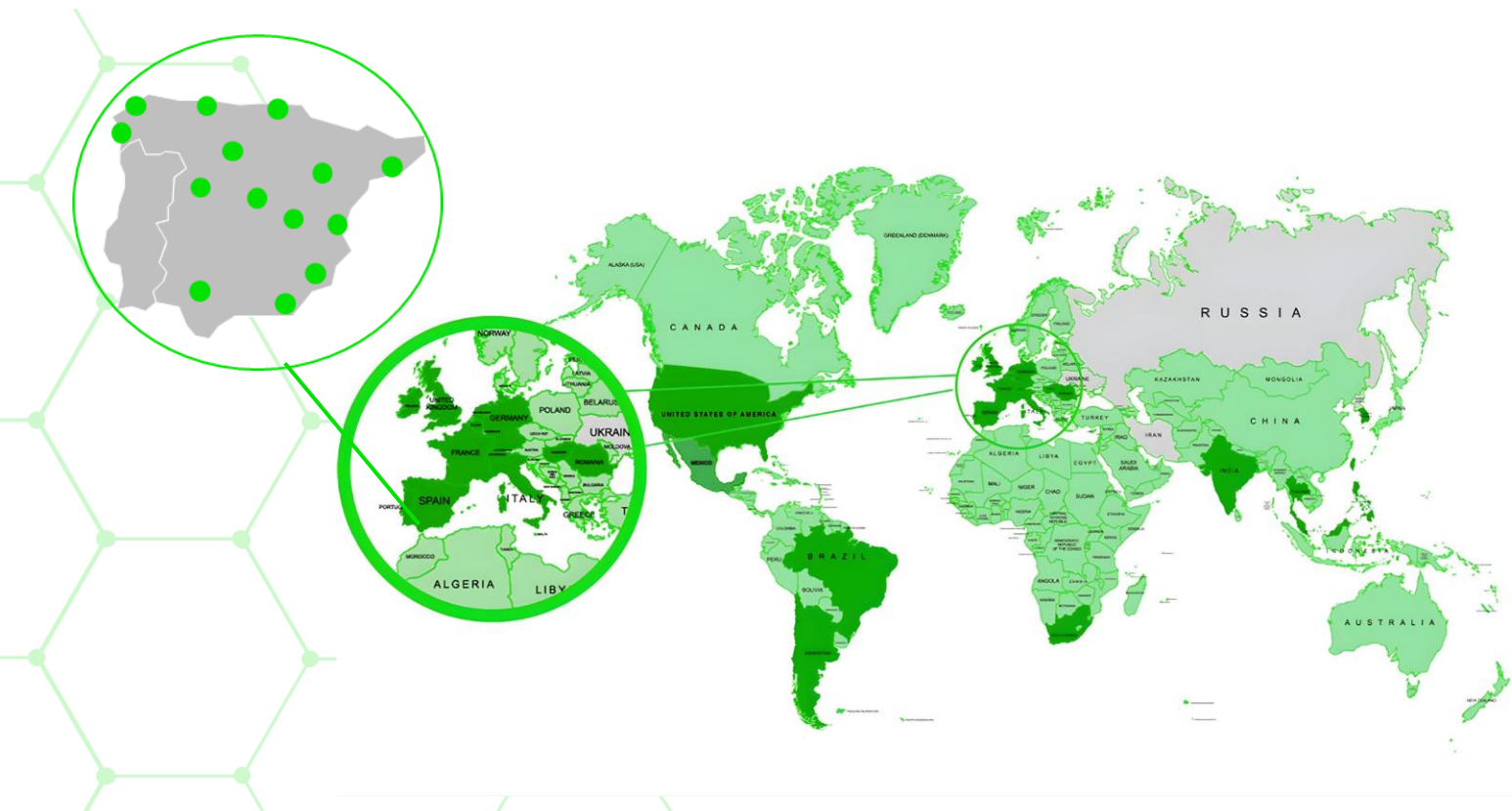
CIF: B66686262

Domicilio: Rosselló i Porcel, 21, planta 11 - 08016 - Barcelona

Propietarios: 100% GTN CMC Holding BV - Holanda

Administrador: Nico Chercasky

2. Nuestra empresa: modelo de negocio



2.1 El grupo Getronics

Nuestra **misión** es ofrecer y hacer evolucionar continuamente servicios y soluciones de TI fiables que permitan a las organizaciones maximizar su potencial empresarial. Somos un socio global de confianza que aprovecha su experiencia tecnológica para ofrecer soluciones globales que le ayuden en su trayectoria empresarial. **Nuestro objetivo es maximizar el potencial y el crecimiento de las empresas con potentes soluciones digitales.**

2.2 Getronics España

Getronics España es una de las principales compañías tecnológicas y de servicios TIC de referencia en el mercado, en crecimiento permanente y con presencia internacional. Es el resultado de compra y posterior evolución de empresas líderes en el sector de las tecnologías de la información a lo largo del tiempo.

Getronics España cuenta **con distintas oficinas en España y Portugal: Barcelona, Valencia, Bilbao, Oviedo, Valladolid, Sevilla, y Lisboa, si bien la sede principal se encuentra situada en Madrid**, con dirección: Parque Empresarial Alvento, Calle Vía de los Poblados, 1, 28033, desarrollando las distintas actividades desde cualquier ubicación.

La sólida posición de Getronics España en los mercados donde opera, la fortaleza de su principal activo -su equipo humano- y su importante cartera de clientes estratégicos en los distintos sectores, nos sitúan como una compañía de referencia en el ámbito de las TI.

Nuestra propuesta

Reconocido como Niche Player en el **Gartner® Magic Quadrant™ de 2025** para Servicios Subcontratados de Puesto de Trabajo Digital

Gartner®



Smart workplace

Experiencia **fluida**

Maximiza la productividad de tu empresa ofreciendo a tus equipos una experiencia segura y fluida, que permita que se centren en las necesidades principales de tu negocio, mientras confías en Getronics para tus necesidades de TI.

- Puesto de trabajo digital
- Asistencia al usuario
- Gestión de la experiencia
- Field & On-Site
- Red e infraestructuras
- Seguridad



Soluciones de negocio

Negocio **digital**

Proporciona asistencia a tu negocio digital mediante la integración, la transformación y la orquestación, adaptándolo al cambio e impulsando los objetivos de negocio.

- Soluciones para empresas y para la industria
- Asistencia y gestión de aplicaciones
- Soporte de aplicaciones
- Transformación empresarial
- Cloud y hosting
- Conectividad
- Seguridad



Multi Cloud

Infraestructura **inteligente**

Obtén una infraestructura escalable, flexible y adaptable que satisfaga tus necesidades de negocio s actuales y futuras. Con un enfoque orientado a la plataforma y a la automatización que agilice tus operaciones de TI.

- Transformación del negocio
 - Asesoramiento en nube
 - Servicios de migración a la nube
 - Transformación digital
- Servicios gestionados
 - Servicios gestionados en la nube
 - Soluciones multi-cloud
 - Cloud Native
 - FinOps



Security & Compliance

Fundamentos **de confianza**

Te proporcionamos el entorno seguro necesario en la era digital actual mediante una protección sólida, una gestión experta y operaciones sin fisuras.

- Ciberdefensa
- Gestión de riesgos
- Seguridad
- Continuidad del negocio (BCP)
- Gobierno y cumplimiento

Oferta de servicios



Getronics
ADHub



Getronics Products

Getronics Sfere

Getronics GetPro

Getronics TiWorks

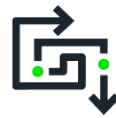


AD – Managed Services

Software Factory

Appl. Mgmt. Services

Squads as a Service



AD – Bespoke Leg. / BAU

User Experience & QA

Project Management

Waterfall Development



AD – Bespoke New Tech

Cloud Applications

Scaled Agile Develop.

DevOps Services



Mobility

Forms, AR & Assets

Mobile App. Develop.

Corporate Comm / Bots



Smart & EAI

Smart Spaces

Architecture Services

Enterprise Integration



Data Services

Data Mgmt. & Big Data

Business Intelligence

Advanced Analytics



Infra & Service Desk

Infraest. Managed Servs.

Service Desk CAU

Unified Communications

Cloud Services



OT/IT Integration

MES Development

SCADA Solutions

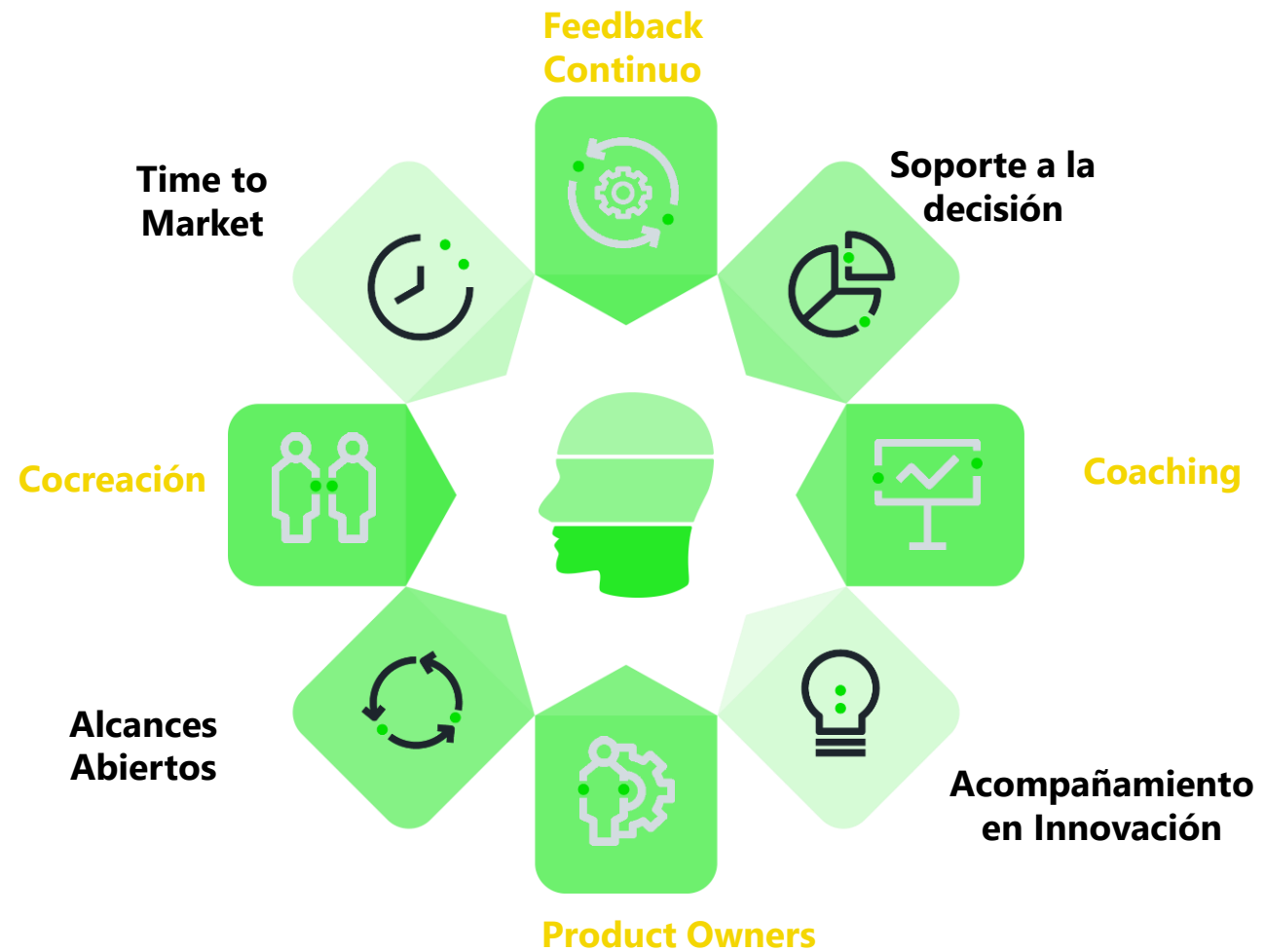
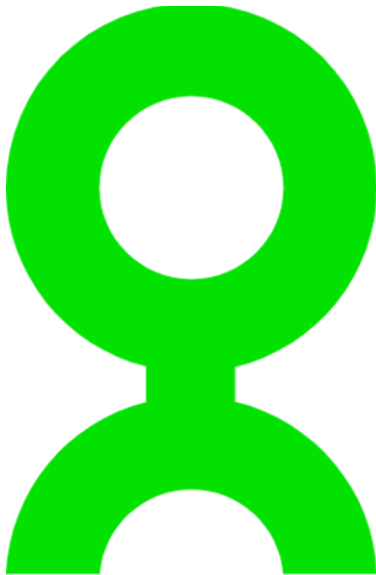
Other OT/IT

2.3 Objetivos y estrategias

Durante los últimos años, Getronics ha sufrido varios cambios de accionariado que han impactado tanto en el personal como en la organización global. Así, el objetivo global ha sido recuperar la confianza de nuestros equipos ofreciéndoles seguridad en su puesto de trabajo, en un ambiente colaborativo y de transparencia. Donde el cliente y los resultados serán el pilar central del nuevo modelo operativo. Con claras y básicas responsabilidades:

- Sales growth y customer relationship
- Estabilizar y motivar de nuevo a nuestros equipos y retener a nuestra key people
- Promover los servicios de alto valor añadido
- Liderazgo y comunicación
- Orientación a resultados globales

Es un **modelo orientado a nuestros clientes**, con el claro objetivo de darles soluciones que les ayuden a lograr sus objetivos de negocio y que nos permitan lograr resultados a corto y largo plazo, **sin olvidar nunca a nuestras personas, nuestro recurso más valioso, y su bienestar.**

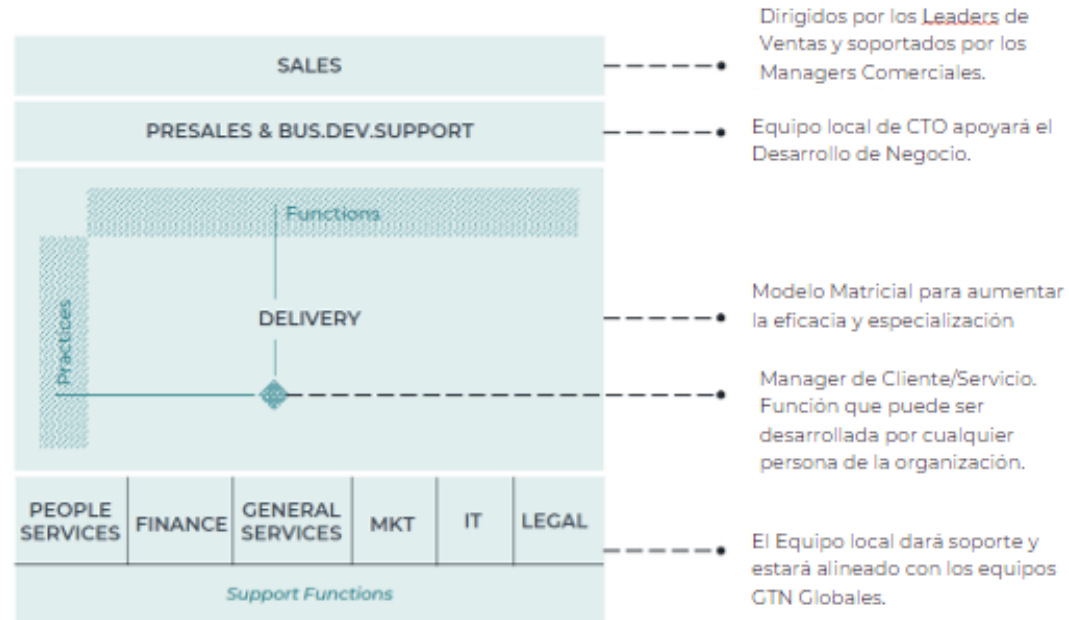


2.4 Principios

- Responsabilidad y corresponsabilidad
- Visión periférica. ¿Qué más puedo dar para que el proceso vaya mejor?
- Participación y transparencia. Debate para llegar a decisiones, pero asunción de las decisiones que se adopten
- Foco en lo realmente importante
- Gestión adecuada de personas. No todos servimos para lo mismo, ni hay un único "career path" valioso para la Compañía
- Sostenibilidad tanto en como lo hacemos, como en que ofrecemos creando ofertas específicas, como, por ejemplo, para lograr la eficiencia energética (Smart spaces).

2.5 Organización centrada en la Excelencia operativa y la Transformación digital

El despliegue del objetivo descrito en el punto anterior se materializa en un modelo de organización líquida, más flexible, que se esquematiza en cuatro grandes áreas, según se representa en la siguiente imagen:



| ADHub



En línea con el modelo organizativo flexible y de cara a una mejora constante en búsqueda de la excelencia operativa en la gestión y ejecución de los proyectos tecnológicos, en 2024 se diseña y se lanza una nueva Unidad Organizativa responsable de toda la actividad de Desarrollo, Testing y UX.

En 2025, Getronics continúa operando por medio del **Applications Delivery Hub** una iniciativa diseñada para transformar la gestión y ejecución de proyectos tecnológicos, enfocándose en tres pilares fundamentales:

- **Optimización del valor:** Proyectos que reducen costes operativos, mejoran los tiempos de entrega (Time-to-Market) y garantizan la calidad.
- **Automatización avanzada:** Uso de herramientas como CI/CD, integración continua y pipelines automatizados para aumentar la eficiencia y reducir errores.
- **Comunidades de Excelencia (CoE):** Equipos especializados que fomentan la innovación, la excelencia técnica y la estandarización de buenas prácticas.

2.6 Modelo de negocio y principales impactos, dependencias y riesgos ESG

El Grupo Getronics desarrolla en España actividades de servicios tecnológicos y de transformación digital, prestando soluciones integrales de tecnologías de la información a clientes públicos y privados. Su modelo de negocio se basa en la prestación de servicios de alto valor añadido, apoyándose en el conocimiento técnico, la experiencia de sus profesionales y la calidad del servicio.

La actividad del Grupo en España se caracteriza por:

- una alta intensidad en capital humano,
- una relación estrecha y continuada con los clientes,
- el uso intensivo de infraestructuras tecnológicas y sistemas de información,
- y la colaboración con proveedores y socios tecnológicos.

Este modelo de negocio se desarrolla en un entorno regulado y competitivo, en el que la confianza, la continuidad del servicio y la seguridad de la información resultan factores clave.

2.7 Impactos ESG asociados al modelo de negocio

El modelo de negocio del Grupo en España genera impactos significativos en los ámbitos ambientales, social y de gobernanza, que se describen de forma integrada a lo largo del presente informe. De manera resumida, los principales impactos identificados son:

Impactos sociales

Empleo y desarrollo profesional, dado el elevado número de personas empleadas en España y la importancia de la formación continua y la empleabilidad.

Diversidad, igualdad y bienestar, vinculados a la gestión responsable de las personas, la conciliación y la salud y seguridad en el trabajo.

Impacto en clientes, a través de la calidad del servicio, la continuidad operativa y la protección de la información.

Impactos ambientales

Consumo energético y emisiones indirectas, derivadas principalmente del uso de instalaciones, equipamiento tecnológico y desplazamientos.

Uso eficiente de recursos, especialmente en relación con activos tecnológicos y equipamiento IT.

Impactos en gobernanza

Ética y cumplimiento, dada la relevancia del cumplimiento normativo, la integridad y la transparencia en la relación con clientes, proveedores y Administraciones Públicas.

Ciberseguridad y protección de la información, como elementos esenciales de confianza y responsabilidad corporativa.

El desempeño y la sostenibilidad del modelo de negocio del Grupo en España dependen de una serie de factores críticos, entre los que destacan:

- la disponibilidad y retención del talento,
- la estabilidad y fiabilidad de las infraestructuras tecnológicas,
- la confianza de clientes y otros grupos de interés,
- el acceso a proveedores y socios tecnológicos cualificados,
- y el adecuado funcionamiento de los sistemas de gobierno y control interno.

Estas dependencias influyen directamente en la capacidad del Grupo para generar valor a largo plazo y prestar sus servicios de manera responsable y sostenible.



2.8 Principales riesgos y oportunidades ESG vinculados al modelo de negocio

En coherencia con la gestión **de riesgos no financieros** descrita en este informe, el Grupo identifica una serie de riesgos y oportunidades ESG asociados a su modelo de negocio, entre los que se incluyen:

- Riesgos relacionados con la **gestión de personas**, como la atracción y retención de talento o la adecuación de competencias en un entorno tecnológico cambiante.
- Riesgos **operativos y tecnológicos**, vinculados a la continuidad del servicio, la ciberseguridad y la protección de datos.
- Riesgos **regulatorios y de cumplimiento**, especialmente en relación con contratos públicos, protección de datos y normativa laboral.
- Proceso de **concentración de proveedores** en algunos clientes importantes.
- **Nuevos servicios** de proveedores de nivel 1
- Compromiso político de competidores con los clientes

Por otro lado, los factores que pueden propiciar **oportunidades** y afectar positivamente a los resultados :

- Oportunidades de negocio asociadas a la **digitalización sostenible**, la eficiencia operativa y la mejora de los servicios tecnológicos con impacto positivo en clientes y sociedad.
- **Nuevas alianzas** de alto valor
- **Mercado disponible** para expandirnos
- Capacidad de **crecimiento en clientes actuales**

La gestión de estos riesgos y oportunidades se integra en los procesos de planificación, control y toma de decisiones del Grupo, tal y como se desarrolla en los apartados específicos del presente informe.

2.9 Sectores de mercado: Expertos en Soluciones

Tanto Global Rosetta, como Connectis ICT operan en los siguientes sectores de mercado:

Sector privado



Desde 2006, desarrollando aplicaciones para áreas como logística, finanzas, RRHH y las propias tiendas. Aplicando tecnologías como Java, Typescript, Microstrategy, Powercenter o PowerBI.



Servicio de soporte y mantenimiento de aplicaciones aeroportuarias 24x7x365, soportando más de 100 aplicaciones algunas de ellas críticas.



Servicio de Soporte global de aplicaciones AMS de SIAM [Sistema Integrado de Actuación en el Mercado] desde 2011 hasta la actualidad, con más de 30 profesionales en un modelo on-site/near-shore.

Dando servicios de:

Logística – Servicio de Soporte y Desarrollo de aplicaciones de la cadena logística de Inditex.

Rendimiento – Servicio de pruebas de rendimiento de las aplicaciones de Inditex [incluye ecommerce]

Sistemas críticos – Servicio de mantenimiento y desarrollo sistemas críticos AENA.

Movilidad – Localización indoor, gestión del trabajo en campo.

Productos – MES, MOM, Gestión de mantenimientos en planta, Gestión de activos.

Sector financiero



Colaboración en distintas modalidades [Servicios, proyectos, Asistencia Técnica] desde hace más de dieciocho años.



Servicios de Desarrollo de aplicaciones web en tecnología Angular.

Otros clientes::

HSMs – Distribuidor de Vormetric Data Security Manager para la administración centralizada de las políticas de seguridad de datos y la administración de claves.

Unicaja – Servicios de Powercenter y Microstrategy.

Lagunaro – Servicios de Desarrollo en tecnologías Oracle.

Caser – Servicios de Desarrollo de aplicaciones web en tecnología Angular.

2.9 Sectores de mercado: Expertos en Soluciones

Tanto Global Rosetta, como Connectis ICT operan en los siguientes sectores de mercado:

Sector público

Ministerio de Hacienda y Función Pública - Proveedor tecnológico del MinHAFP en materia de administración electrónica desde 2005.

Universidades - Nuestro producto TiWorks es en la actualidad la plataforma de gestión de expedientes con mayor implantación en las universidades públicas españolas.

Empleo - Proveedor tecnológico del Ministerio de Empleo, SEPE, GISS desde hace más de 20 años.

Ministerio de Interior - Servicio de Mantenimiento integral de aplicativos de la Secretaría de Estado para la Seguridad.

Principado de Asturias - Servicio de mantenimiento del sistema de Gestión Tributaria del Principado de Asturias.



Sector socio sanitario

SERMAS - Mantenimiento, evolución y desarrollo de aplicaciones y análisis de datos sanitarios [MEDAS].

SACYL - Servicio de mantenimiento y evolución de las aplicaciones asistenciales hospitalarias [Jimena].

SIP - Sistema de Identificación Poblacional del Servei Valencià de Salut.

Sanidad Pública - Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Ingesa, Sacyl, IBSalut, Servicio Murciano de Salud, Servicio Cántabro de Salud, Servicio Catalán de Salud, Servicio Andaluz de Salud, Consejería de Sanidad de Asturias, Rioja, Extremadura, Valencia, Canarias y Osakidetza.

Sanidad Privada - Fundación San Juan de Dios, Hospitales San Roque, Hospitales CASER, Grupo Hospitales Parque.

Social - Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Políticas Sociales de Extremadura, Ayuntamiento de Barcelona y el Ayuntamiento de Roquetas de Mar.



2.10 Compromiso con el cliente.

Para garantizar nuestros niveles de satisfacción en la prestación de nuestras soluciones y servicios, Getronics tiene implantado un proceso de consulta continua como parte de nuestras iniciativas de mejora continua.

Anualmente se aplican dos programas de consulta para identificar las áreas de mejora y actuar sobre ellos mediante el análisis de las causas y la resolución adecuada:

1. **Encuestas Periódicas Pulse Customer satisfaction [CSAT]** nos permiten conocer la percepción que tienen los clientes de nuestros servicios y productos. Servicio de encuesta diaria en tiempo real dirigida a la base de usuarios de los clientes gestionado a través de ServiceNow, correo electrónico y clientes con sistema de gestión de TI propio.
2. **Encuestas Net Promoter Score [NPS]** dirigida a las personas de cliente responsable de la toma de decisión midiendo a su vez la fidelidad a la marca. Se mide con una sencilla encuesta de dos partes que combina una calificación y una pregunta de seguimiento abierta. Con su ayuda, cuantificamos y hacemos un seguimiento de la fidelidad de los clientes y predecimos el crecimiento de la empresa.

Los resultados Encuestas Net Promoter Score :

La probabilidad de recomendación en 2025 fue de 46. Esto sitúa a la región por encima del percentil 25 (31) y ligeramente por debajo de la mediana (50), en relación con los benchmarks de campañas B2B. La tendencia general es muy positiva, con una ligera disminución de 45 (Q1) a 40 en Q2, antes de volver a aumentar hasta un pico de 54 en Q3 y finalizar en Q4 con 44.

Desempeño de respuestas:

Encuestas enviadas: 289; Tasa de respuesta: 35% (100 respuestas), apenas por debajo del percentil 90 (35.8%). Excelente nivel de participación en comparación con los estándares de la industria.

Se recibieron 17 respuestas con comentarios (17% de tasa de comentarios). Casi una sexta parte de los encuestados proporcionó retroalimentación adicional, lo que aporta valiosos insights cualitativos.

Distribución :

- **Promotores: 57 respuestas (57%)** – Son nuestros clientes más leales y con mayor probabilidad de recomendar nuestro negocio.
- **Pasivos: 32 respuestas (32%)** – Clientes satisfechos, pero no entusiastas, que son vulnerables a las ofertas de la competencia.
- **Detractores: 11 respuestas (11%)** – Clientes insatisfechos que pueden afectar negativamente nuestra marca a través del boca a boca negativo.

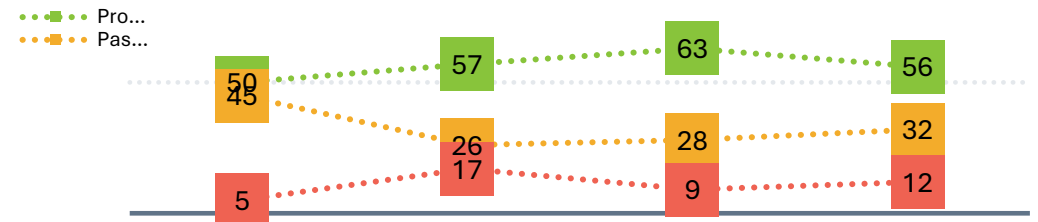
Nuestro análisis de retroalimentación de clientes revela un sólido desempeño en la mayoría de las áreas de servicio, con el área Comercial liderando con 89.6% de promotores y solo 3.4% de detractores. También se identificaron oportunidades de mejora en Atención al Cliente.

Este resumen muestra una participación significativamente mejor y un sentimiento más positivo durante este período; sin embargo, la puntuación reportada debe utilizarse en conjunto con métricas clave de Operaciones, para obtener una visión más integral e intuitiva de todos los clientes.

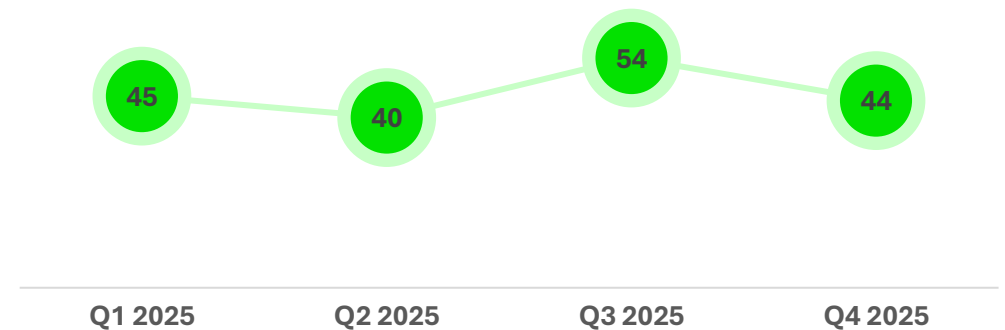
Resumen

- Este es un resultado basado en los resultados de los KPIs; el enfoque continuo debe mantenerse en los logros de los KPI.
- En el tercer trimestre de 2025 se alcanzó una puntuación máxima de 54, lo que sugiere una mayor probabilidad de recomendar Getronics y la percepción de la marca. Sin embargo, luego bajó 10 puntos hasta un total de 44 en Q4.
- Sin haber seguido las iniciativas de mejora por cuenta; Es difícil por ahora identificar qué está impulsando esta tendencia.

Promotores, pasivos y detractores - %



Net Promoter Scores (NPS)



A lo largo del año 2025, en España no se ha recibido ninguna queja o reclamación por ninguno de los canales habilitados.



2.11 Modelo de Negocio y Desempeño Económico.

El mercado cada vez más cambiante y competitivo en el que opera Getronics obliga a realizar constantemente un análisis del entorno interno y externo, teniendo en cuenta los cambios políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales, que se suceden de forma rápida para poder adaptar las estrategias y orientarlas a las necesidades de los grupos de interés.

Para ello, mediante los diferentes análisis de mercado realizados por el grupo, en Getronics España y Portugal, se identifican las principales fortalezas derivadas de su historia y experiencia en el mercado, la pertenencia a un grupo internacional sólido y la capacitación de su personal como palancas para afrontar los cambios y amenazas que surgen en cada momento.

Adicionalmente se dispone de herramientas de análisis de riesgos que permiten establecer acciones para controlar y minimizar los posibles impactos negativos, así como aprovechar las oportunidades detectadas.

El resultado de Connectis ICT Services, a cierre de diciembre de 2025, es -1.583.975€. El resultado de Global Rosetta, a cierre de diciembre de 2025, asciende a 504.057 euros.

Ambas sociedades forman parte de un Grupo Fiscal, junto con el resto de las entidades españolas, a efectos del Impuesto de Sociedades. El Grupo Fiscal ha pagado Impuesto de Sociedades por un importe de 812.603 euros.

Se han recibido subvenciones concedidas del organismo público SEPE, por la contratación de jóvenes y desempleados de larga duración por importe de 10.806 euros en Global Rosetta, S.L.U y de 7.500 euros en Connectis ICT en Global Rosetta, S.L.U y ninguna en Connectis ICT.

3. Gobernanza, Políticas y Compliance

3.1 Código global de conducta empresarial de Getronics/ Código Ético

En Getronics, creemos que actuar de forma ética y responsable resulta crucial para el éxito de nuestros equipos, nuestra empresa, nuestros clientes y las comunidades en las que estamos presentes. Este Código Global de Conducta Empresarial de Getronics [el Código] es la guía que explica y fundamenta la forma adecuada de actuar en el marco de la organización.

Getronics cumple los más altos estándares posibles de conducta empresarial ética. Demostramos nuestra reputación de actuar de forma ética y responsable en cada decisión, cada día y en el comportamiento de cada uno de los miembros que forma parte de nuestra familia global.

Se espera que cada uno de nosotros, independientemente del cargo o rol que ocupe en la empresa, actúe con integridad. Nos corresponde a todos nosotros predicar con el ejemplo. **El Código sirve de guía para todos los equipos de Getronics en todo el mundo [incluidos los roles directivos y profesionales de las dependientes, sucursales y filiales de Getronics], los agentes, los contratistas, los subcontratistas y los consultores de Getronics, y su Consejo de Administración.** El Código rige cada decisión que tomamos y cada acción que emprendemos.



Como empresa global, Getronics se compromete a cumplir el Código y las legislaciones de los países en los que opera. Las leyes y las normativas globales pueden resultar complejas. El Código ayuda a garantizar que cada uno de nosotros cumpla de forma escrupulosa las normas y **establece el punto de referencia ético para que no convirtamos en la empresa de servicios de TI más eficaz, fiable y respetada del mundo.**

Asimismo, apostamos por socios y proveedores que se rijan por unos principios de actuación similares a los nuestros.

Código Global de Conducta Empresarial - Getronics



El **Código Ético** de Getronics establece los principios que guían nuestra conducta profesional y nuestro compromiso con la integridad, la transparencia y el respeto en todas nuestras operaciones. En 2025 reforzamos su difusión y cumplimiento como eje central de nuestra cultura corporativa y de nuestro desempeño sostenible

- **Profesionalidad:** Perseguimos la excelencia en nuestro desempeño, cumpliendo los máximos estándares de calidad y satisfaciendo las expectativas de nuestros grupos de interés. Creamos un entorno de trabajo donde nuestros profesionales puedan desarrollarse y actuar de forma proactiva para anticiparse a las necesidades de nuestros clientes.
- **Honestidad y Confianza:** Cumplimos con los compromisos adquiridos demostrando que se puede confiar en nosotros y que construimos relaciones a largo plazo.
- **Integridad y Cumplimiento de la ley:** Velamos por el respeto de las leyes y normativas vigentes en todos los países donde desarrollamos nuestra actividad. Nos comportamos con rectitud, sin realizar uso indebido de nuestra posición en Getronics España para buscar un beneficio propio o para influir de forma no ética en el desarrollo de las relaciones profesionales en las que participe Getronics España. **El contenido del Código Ético, así como la obligatoriedad de su cumplimiento, ha sido comunicado y difundido regularmente a todos los profesionales de Getronics España.**
- **Ambientales :** Desde el inicio, la preocupación de Getronics por el medio ambiente y por minimizar el impacto ambiental de las actividades y asegurar el comportamiento adecuado de los profesionales ha sido constante.

3.2 Políticas corporativas y Marcos de Referencia

Getronics España dispone de un conjunto de políticas, procedimientos y sistemas de gestión que constituyen el marco de referencia para la gestión responsable de las personas, la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente y la seguridad de la información, en coherencia con la normativa vigente y con los marcos corporativos del Grupo Getronics. Estas políticas y sistemas se adaptan al marco legal español y se integran en el modelo de gobernanza y cumplimiento descrito en el presente informe.

Igualdad y Diversidad

En materia de igualdad, Getronics España dispone de **dos Planes de Igualdad**, correspondientes a las sociedades obligadas por la normativa vigente, elaborados y registrados conforme a lo establecido en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Ambos Planes de Igualdad se encuentran oficialmente registrados y en vigor, y constituyen el marco de referencia para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades, así como para la prevención de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Medio ambiente y gestión energética

En el ámbito ambiental, Getronics opera bajo un marco corporativo común a nivel de Grupo, contando con un Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a la norma ISO 14001.

Adicionalmente, en España se dispone de un Sistema de Gestión Energética certificado conforme a la norma ISO 50001, orientado a la mejora de la eficiencia energética y a la gestión responsable del consumo de energía, en coherencia con la naturaleza de la actividad desarrollada.

Seguridad y salud

La seguridad y salud en el trabajo se gestionan a través de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud con una trayectoria consolidada, implantado desde 2001 bajo estándares reconocidos internacionalmente.

Actualmente, dicho sistema se encuentra certificado conforme a la norma ISO 45001, habiendo evolucionado desde su implantación inicial bajo el estándar OHSAS. El sistema se gestiona de forma mancomunada para las sociedades del ámbito ICT, GR y FSS en España, garantizando un enfoque homogéneo y coordinado de la prevención de riesgos laborales.

Seguridad de la información

La seguridad de la información se articula a través de una Política Corporativa de Seguridad de la Información, de aplicación a todas las personas empleadas, y alineada con los requisitos globales definidos por el Grupo Getronics.

Getronics cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información conforme a la norma ISO 27001, cuyos requisitos son de obligado cumplimiento para todas las personas que forman parte de la organización, reforzando la protección de la información, la confidencialidad y la confianza de clientes y terceros.

Recursos Humanos

En el ámbito de las personas, Getronics España cuenta con procedimientos específicos del área de Recursos Humanos, diseñados para garantizar una gestión homogénea, transparente y alineada con la legislación laboral española. Entre estos procedimientos se incluyen, entre otros:

- **Formación y desarrollo profesional,**
- **Reclutamiento y Reclutamiento inclusivo,**
- **Onboarding,**
- **Política de candidaturas referidas.**
- **Política de Teletrabajo**

Estos procedimientos permiten estructurar la gestión del talento a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas empleadas, favoreciendo la igualdad de oportunidades, la empleabilidad y el desarrollo profesional.



3.3 Compliance penal y Normativo

Manual de prevención del delito

Para asegurar el cumplimiento del Código, a la vez que se garantiza el cumplimiento de las reglamentaciones legales que afecta a la organización, se ha establecido un **Manual de Prevención del Delito de las sociedades del Grupo Getronics en España**.

El Manual de Prevención del Delito establece un mapa de riesgos de aquellos delitos que por la naturaleza de la Sociedad puede existir un mayor riesgo de ser cometidos; define los órganos de control y sus competencias para su seguimiento y debido cumplimiento; establece un canal de denuncias para su correcto cumplimiento por sus destinatarios; y determina un régimen disciplinario.

El Manual de Prevención del Delito está dirigido a todos los roles de alta dirección, administradores, representantes legales y personas con facultades de representación de la Sociedad que tienen la obligación de conocerlo y cumplirlo en aquello que les afecte. Así como también a cualquier colaborador externo de la Sociedad, incluyendo a los proveedores de bienes o servicios.

Mapa de Riesgos

En el marco del Modelo de Prevención del Delito implantado en las sociedades del Grupo Getronics en España, la organización dispone de un mapa de riesgos penales orientado a identificar aquellos delitos que, por la naturaleza de la actividad desarrollada, podrían representar un riesgo potencial para la compañía.

Este mapa de riesgos forma parte del Manual de Prevención del Delito, documento que establece el sistema de control y supervisión destinado a prevenir la comisión de delitos en el seno de la organización, en cumplimiento de lo previsto en el Código Penal español.

Para cada uno de los riesgos identificados se realiza un análisis específico que contempla:

- las posibles conductas de riesgo asociadas a la actividad de la compañía
- la evaluación del nivel de exposición al riesgo
- las medidas de control y prevención existentes los procedimientos de supervisión y seguimiento

El siguiente cuadro recoge de forma sintética los principales riesgos penales identificados, cuya gestión y control se articula a través del sistema de compliance penal y del Manual de Prevención del Delito de las sociedades del Grupo Getronics en España.

Descubrimiento y revelación de secretos (art. 197)	Descubrimiento y revelación de secretos (art. 197ter)	Alteración de precios en concursos y subastas públicas (art 262 CP)	Daños informáticos (Art. 264) (
Delitos relativos a la propiedad intelectual (Art. 270)	Delitos relativos a la propiedad Industria (Art. 273) (Art. 274)	De los delitos relativos al mercado y a los consumidores (Art. 278)(Art. 279)(Art. 280)	Estafas (Arts. 248 a 251)
Delitos de blanqueo de capitales (Art. 301)	Delitos de financiación ilegal de partidos políticos (Art. 304bis)	Delitos contra los derechos de los trabajadores (art. 311 CP)	Delitos contra la Hacienda Pública (Art. 305)
Delitos contra la Seguridad Social (Art. 307) (Art. 308)	Delitos contra la Seguridad Social (Art. 310)	Delitos contra el respeto a los trabajadores, a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (art.4.2 del Estatuto de los Trabajadores)	Delito de tráfico de influencias (Art. 427)
Delito de cohecho (Art. 424)	Delitos de corrupción en los negocios (Art. 286bis)		



Departamento Soporte Legal

La dirección de Getronics España ha establecido un mapa de riesgos y medidas específicas para la prevención de los delitos de mayor riesgo, en el que se incluyen los derechos laborales de las personas y se establecen las medidas para asegurar la igualdad y la seguridad y salud en el trabajo a través de los procedimientos y documentos correspondientes protocolo de actuación ante el acoso, plan de igualdad y Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para el control y supervisión del cumplimiento de los códigos y normativas de prevención delitos y actividades contra los derechos y libertades de las personas, se ha creado el **Área de soporte Legal** (legal.ces@getronics.com) para velar por estos aspectos, así como un **Canal de Denuncias** (<https://getronicsethics.com>) externo que garantiza la confidencialidad del comunicante.

A lo largo del año 2025 no se ha recibido ninguna denuncia

Gestión de denuncias

El área de soporte legal supervisa el funcionamiento y cumplimiento de directivas, políticas y normativas corporativas, investiga las denuncias realizadas a través del Canal de Denuncias, propone las medidas adecuadas para corregir y sanciona las conductas denunciadas o susceptibles de infringir el Código o el Manual de prevención del delito.

El Código y el Manual de Prevención del Delito es divulgado al 100% de la plantilla a su incorporación y posteriormente de forma periódica mediante recordatorios puntuales, y también es puesto en conocimiento a cualquier colaborador externo o proveedor de servicios.

El personal que incumpla estas directivas quedará sometido a la normativa laboral y/o mercantil aplicable en materia de incumplimiento contractual, en función del tipo de relación que le una con la Sociedad, pudiendo ser de aplicación el régimen disciplinario y sancionador previsto en el Estatuto de los Trabajadores y/o los Convenios Colectivos vigentes para las personas de la Sociedad, así como aquellas medidas organizativas que el órgano de gestión y dirección de la Sociedad consideren adecuadas.

Sin perjuicio de lo anterior, se tomarán las medidas legales oportunas contra el personal que incurra en actividades delictivas.

Unidad de Cumplimiento Normativo Legal

Para implantar, desarrollar, supervisar, controlar, vigilar y dar seguimiento a la alineación de todos, eficacia y adecuación de este Manual de Prevención del Delito, en el año 2024 continua activo [Desde el año 2016] un órgano específico de control denominado **"Unidad de Cumplimiento Normativo Legal"**, encuadrado dentro del Departamento Legal, cuya actividad y trabajos serán dirigidos y coordinados por el Responsable de Soporte Legal, dependiente directamente de la alta Dirección de las distintas Sociedades y de la Dirección corporativa del Grupo.

Sus miembros gozan de plena autonomía para organizar sus acciones e iniciativas, y tienen suficiente nivel de autorización para acceder a toda la documentación e información de la Sociedad que requieran en el ejercicio de sus funciones.

La Unidad de Cumplimiento Legal, informa regularmente al órgano de Administración de la Sociedad de sus actividades y de sus resultados. Estas reuniones son registradas en las actas correspondientes.



3.4 Procedimiento de diligencia debida

Getronics aplica un procedimiento de diligencia debida orientado a identificar, prevenir y mitigar los posibles impactos adversos derivados de su actividad en materia ambiental, social y de buen gobierno. Este proceso integra la evaluación continua de riesgos, la adopción de medidas preventivas y correctivas, y el seguimiento de su eficacia, garantizando una gestión responsable y alineada con los principios éticos y de sostenibilidad que rigen nuestra organización

Derechos Humanos

Getronics apoya los principios contenidos en la **Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**. Getronics opera con programas y políticas que:

- Promueven un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso;
- Prohíben el trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas;
- Proporcionan salarios justos y equitativos, prestaciones y otros beneficios, con arreglo a las leyes locales;
- Velan por unas condiciones de trabajo dignas y seguras, como alojamiento seguro, siempre que proceda; y
- Reconocen el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

A lo largo del año 2025 no se ha recibido ninguna denuncia

En 2025 todas las nuevas incorporaciones reciben un itinerario formativo obligatorio que incluye contenidos de Seguridad de la Información, Protección de datos, Seguridad y Salud y Política de Seguridad

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

Getronics manifiesta su compromiso con el respeto y la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este compromiso forma parte del marco ético y de gobernanza de la compañía y orienta sus políticas internas en materia de empleo, igualdad, relaciones laborales y condiciones de trabajo.

Los principios de la OIT constituyen una referencia esencial en la gestión de las personas y en el desarrollo de un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la dignidad de las personas y el cumplimiento de la legislación laboral aplicable.

Ambientales

Desde el inicio, la preocupación de Getronics por el medio ambiente y por minimizar el impacto ambiental de las actividades y asegurar el comportamiento adecuado de los profesionales ha sido constante.

Esta preocupación se pone de manifiesto por la implicación de la Dirección en la definición e implantación certificación de un **sistema de gestión ambiental** [véase apartado de certificaciones], para lo cual se definen las responsabilidades asociadas y designando coordinadores ambientales en cada uno de ellos.

Dentro de este alcance, se realizan acciones orientadas a reducir las emisiones de CO2, tales como, realización de auditorías energéticas para identificar mejoras en el uso eficiente de los recursos, adhesión a sistemas integrados de gestión de residuos, tales como Ecotic.

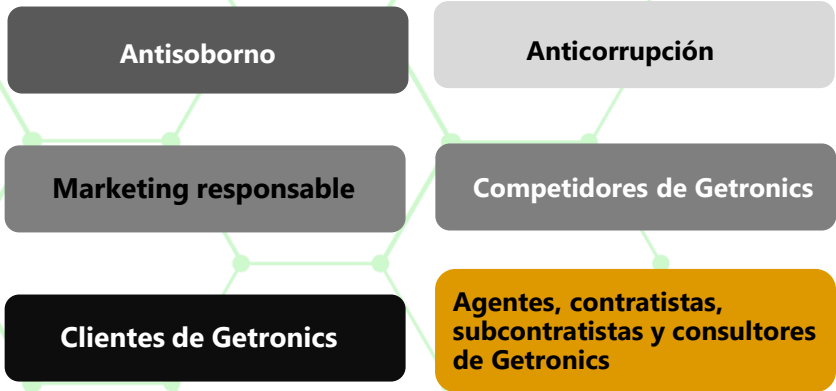


3.5 Prevención de corrupción y soborno

Lucha contra la corrupción y el soborno

Getronics está comprometido a llevar a cabo su negocio sin incurrir en conductas ilegales, contrarias a la ética o fraudulentas.

Por ello, en nuestros contratos con proveedores y colaboradores, se incluye el compromiso de estos en conocer y aceptar el cumplimiento de la Normativa Anti-Corrupción de Getronics, obligándose a dar cumplimiento a las normas y controles dispuestos en el Código.



Prevención de riesgos de comisión de delitos

Blanqueo de capitales	Getronics cumple con todas las leyes que prohíben el blanqueo de capitales o la financiación con fines ilegales o ilegítimos.
Defensa de los derechos de propiedad intelectual	Todo el software instalado en los equipos de la compañía debe contar con las correspondientes licencias de uso, controladas y gestionadas por el departamento de IT. Solo el personal autorizado tiene permisos para instalar software en los equipos corporativos y de los usuarios. No se aceptarán nunca encargos de clientes cuya realización pueda suponer una vulneración de los derechos de propiedad intelectual de terceros.
Descubrimiento y revelación de secretos	Todos los datos e informaciones obtenidos de clientes y proveedores en el transcurso de los negocios son tratados con la misma confidencialidad y seguridad que la información propia de la compañía. No podrán obtenerse ni tratarse datos personales por medios mecánicos, ni de personal propio ni de clientes, sin que los ficheros que van a contener dichos datos hayan sido previamente autorizados y registrados por el departamento responsable del cumplimiento del RGPD. Todos los ficheros electrónicos con datos personales estarán ubicados en servidores seguros, con control e identificación de accesos. Todos los ficheros físicos con datos personales o confidenciales están guardados en archivos cerrados y controlados por sus responsables. Todo el personal con acceso a datos confidenciales, propios o de clientes, habrá firmado el compromiso de confidencialidad corporativo, el cual les hace corresponsables de los compromisos adquiridos entre la empresa y el cliente.
Delitos contra la competencia y los mercados	Todos los acuerdos con otras empresas potencialmente competidoras han de ser lícitos, documentados y previamente aprobados en cuanto a su alcance y objetivos. Solo la alta Dirección de las Sociedades Getronics en España puede autorizar la formalización de acuerdos con otras empresas de nuestro mismo sector de actividad. El área de soporte legal fiscaliza todos los acuerdos a establecer, a fin de asegurar que no infringen la normativa de competencia. No están permitidos acuerdos ocultos, ilícitos o no formalizables contractualmente, para conseguir ganar una licitación ni que alteren la normal competencia con otras empresas. No se permite ningún pacto con empresas de la competencia con el fin de repartos de mercado o acuerdos de precios.



3.6 Sistema de Control interno y Auditorías

Auditorías internas: Compliance & Audit

La Dirección de Getronics establece unas Políticas que constituyen el marco de referencia para la fijación de los objetivos de mejora. Estas políticas se revisan de forma periódica para mantener su adecuación y vigencia y asegurar su implantación efectiva en la organización.

Para la articulación de estas políticas y asegurar a implantación de estas, Getronics España define la **función de Compliance**, alineada con el **área global de "Compliance & Audit"**, y que es:

- Responsable de la definición, obtención y aplicación de las normas, certificaciones y marcos de cumplimiento necesarios para la ejecución de los proyectos.
- Con el objetivo de identificar necesidades a corto/medio/largo plazo, trazar los planes de despliegue acorde a las prioridades y liderarlos con un enfoque pragmático y ágil.
- Con autonomía para proponer las Políticas de Compliance de Getronics España sin precisar mandatos específicos para ello y con autoridad para establecer y mantener los procedimientos asociados a éstas.

Esta función dirige los distintos programas de Compliance necesarios para la implantación de las Políticas definidas y su alineación con las políticas globales, la mejora continua y el aseguramiento de las certificaciones necesarias o autoimpuestas por la organización, mediante la definición del Sistema de Gestión Local, que, alineado con **el Management Global System de Getronics**, asegura su implantación y su consistencia en todas las áreas de la organización de España.

Getronics dispone del área de "Compliance & Audit", responsable de la realización de las auditorías internas de los sistemas de gestión existentes en todo el grupo.

Este departamento, es independiente de las operaciones y asegura el cumplimiento de las políticas y procesos globales, también en España, mediante la realización de auditorías anuales que identifican posibles no conformidades y áreas de mejora.

A lo largo del año 2025, en España no se ha recibido ninguna denuncia por ninguno de estos Canales de Denuncias.

3.7 Canal de denuncias

Cualquier empleado de la Sociedad y en general **cualquier persona o entidad que se relacione con nuestra Sociedad, puede denunciar una posible infracción del Código, de las políticas de Getronics o de la ley**, o necesita revelar un posible conflicto de intereses, debe hablar, actuar e informar de ello para que pueda ser investigado y tratado adecuadamente.

En cualquiera de estas circunstancias, **dicha persona debe ponerse en contacto con el Departamento Legal**, o informar por la web o por teléfono a través de nuestra agencia externa utilizando el siguiente enlace <https://getronicsethics.com>

En todo caso, sea la vía que sea elegida para acceder al Canal de Denuncias, queda plenamente garantizada la confidencialidad de las denuncias y comunicaciones realizadas por estos medios, salvo cuando resulte necesaria para llevar a cabo una investigación completa y justa. Puede permanecer en el anonimato si así lo desea, excepto en los casos en que la legislación local exija lo contrario.

Lo que importa es lo que se denuncia, no quién lo denuncia.

Getronics prohíbe represalias contra cualquier empleado de Getronics que denuncie hechos que sean, en su opinión, constitutivos de violación del Código o de la legislación; que plantee una cuestión en materia de cumplimiento o busque asesoramiento en relación con una práctica, decisión o acción empresarial; o que participe en una investigación de una posible violación del Código, las políticas o la ley. Las represalias que se lleven a cabo contra cualquier persona que haya denunciado de buena fe un problema constituyen en sí mismas una violación del Código.





3.8 Responsabilidades y gobernanza en materia de Sostenibilidad

Dentro de la iniciativa global ESG del Grupo Getronics, España constituyó en 2023 su Comité de Sostenibilidad Local con el objetivo asegurar la adecuada integración de los criterios ESG en la actividad de la compañía, en coherencia con la estrategia global del Grupo, las políticas corporativas y el marco normativo aplicable en España.

Este modelo de gobernanza se encuentra alineado con [la Política ESG](#) del Grupo Getronics, aprobada en octubre de 2025, que establece el marco común de principios, responsabilidades y líneas de actuación en materia de sostenibilidad a nivel global.

El Comité de Sostenibilidad de Getronics España está integrado por responsables de diferentes áreas, lo que permite un enfoque transversal y coordinado, facilitando la incorporación de los criterios ESG en los procesos de gestión y toma de decisiones, así como la adecuada coordinación con las funciones de compliance penal y normativo, soporte legal, personas, seguridad y salud, medio ambiente y seguridad de la información.

La actividad del Comité se centra en:

- la supervisión del marco de gobernanza ESG,
- la coordinación entre las áreas responsables de los distintos ámbitos ESG,
- y el seguimiento general de la integración de la sostenibilidad en la organización.

Asimismo, el Comité actúa como punto de conexión entre la gobernanza ESG a nivel global y su aplicación en el ámbito local, contribuyendo a la adaptación de los principios corporativos a la realidad operativa de España.

Getronics se ha sometido **en 2025 a la evaluación de EcoVadis**, uno de los estándares internacionales más reconocidos en materia de sostenibilidad empresarial, que analiza el desempeño en ámbitos como el medioambiente, las condiciones laborales y los derechos humanos, la ética y las prácticas de compra responsable. Como resultado de este proceso, la compañía ha obtenido **la medalla de Bronce**, situándose en un nivel de desempeño superior a la media de las organizaciones evaluadas, lo que refuerza el compromiso de Getronics con la mejora continua en materia ESG.

4. Estrategia ESG y priorización de asuntos

4.1 Enfoque Estratégico en España

Getronics España desarrolla su actividad alineada con el marco estratégico de sostenibilidad definido por el Grupo Getronics, que integra criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la gestión del negocio y en la toma de decisiones corporativas.

Este enfoque persigue generar valor sostenible para clientes, personas empleadas, socios tecnológicos y resto de grupos de interés, promoviendo un modelo de crecimiento responsable, basado en la innovación, la ética empresarial, la diversidad, la seguridad y la eficiencia operativa.

En España, dicho marco estratégico se materializa mediante la aplicación de políticas corporativas comunes, sistemas de gestión certificados, iniciativas de personas y diversidad, medidas de compliance, gestión ambiental y actuaciones orientadas a una cadena de valor responsable.

Durante 2025, la compañía ha continuado avanzando en la integración progresiva de criterios ESG en sus procesos internos, manteniendo una aproximación proporcional al tamaño, actividad y contexto regulatorio aplicable a la organización.





4.2 Identificación de Asuntos ESG relevantes.

Con el objetivo de identificar los aspectos no financieros más relevantes para la organización, el Grupo Getronics realiza un análisis de materialidad ESG a nivel global, cuyos resultados constituyen el marco de referencia para las distintas geografías en las que opera la compañía, incluida España. La presente Memoria de Información No Financiera toma como base dicho análisis, considerando que los asuntos identificados como materiales a nivel grupo resultan representativos para la actividad desarrollada en España, atendiendo a la homogeneidad del modelo de negocio, los servicios prestados y las políticas corporativas aplicables.

El proceso de identificación de asuntos relevantes considera, entre otros elementos:

- el modelo de negocio y la estrategia corporativa,
- los principales riesgos no financieros identificados,
- el contexto regulatorio y sectorial del sector tecnológico,
- la evolución de expectativas ESG de clientes y mercado,
- políticas internas y sistemas de gestión corporativos,
- evaluaciones externas de sostenibilidad y buenas prácticas internacionales

4.3 Participación de Grupos de interés y priorización

El análisis de materialidad incorpora la consideración de distintos grupos de interés relevantes para la actividad de Getronics, tanto internos como externos. Entre ellos destacan:

- personas empleadas,
- clientes y socios tecnológicos,
- proveedores y terceros colaboradores,
- administraciones públicas y organismos reguladores,
- comunidades y sociedad en general,
- órganos directivos y responsables corporativos del Grupo.

Para la identificación y priorización de asuntos se consideran diferentes fuentes de información y canales de diálogo, entre ellos:

- procesos internos de gestión y reporting,
- encuestas internas y mecanismos de escucha,
- procesos comerciales y encuestas de satisfacción de clientes,
- evaluación y relación con proveedores,
- seguimiento regulatorio y requerimientos contractuales,
- revisiones corporativas y marcos ESG del Grupo.

Como resultado de este proceso, los asuntos relevantes son priorizados en función de su impacto potencial sobre el negocio y de su relevancia para los grupos de interés.

4.4 Principales Asuntos materiales identificados

Los principales asuntos identificados en el análisis de materialidad del Grupo Getronics, y considerados de referencia para la actividad en España, se agrupan en los siguientes ámbitos:



La priorización de estos asuntos se refleja en la matriz de materialidad ESG del Grupo Getronics, disponible en el ESG Report 2025 del Grupo



Getronics publica un **informe ESG anual de carácter público**, reforzando su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas.

Para cualquier consulta, puedes ponerte en contacto con nosotros a través del correo electrónico: **esg@getronics.com**

Nuestra **Política ESG** está disponible en el siguiente enlace:

<https://www.getronics.com/policy-pages/environmental-social-and-governance>



4.5 Conexión con objetivos y líneas de Actuación.

Los asuntos priorizados constituyen la base sobre la que se estructura la presente Memoria de Información No Financiera y se desarrollan en los bloques específicos del informe:

- **Gobernanza y Compliance:** ética, cumplimiento, control interno y seguridad de la información.
- **Cadena de valor:** proveedores, compras responsables, derechos humanos y terceros.
- **Personas y Talento:** empleo, formación, diversidad, igualdad, salud y bienestar.
- **Medioambiente:** emisiones, energía, residuos, eficiencia y gestión ambiental.
- **Indicadores no financieros:** métricas de seguimiento y evolución.

4.6 Enfoque de Evolución Futura

Durante 2026, la organización prevé continuar avanzando en la madurez de su modelo de sostenibilidad y en la evolución de sus procesos de reporte no financiero, incluyendo el análisis progresivo de nuevos requerimientos regulatorios y metodologías de evaluación ESG.

5. Cadena de valor y proveedores

5.1 Enfoque y Alcance

La cadena de valor de Getronics España se articula principalmente a través de la relación con proveedores, colaboradores y terceros relevantes que suministran bienes o prestan servicios necesarios para el desarrollo de su actividad en el ámbito tecnológico.

Dada la naturaleza del modelo de negocio, la gestión de la cadena de valor se orienta prioritariamente a garantizar el cumplimiento normativo, la ética empresarial, la protección de la información y el respeto a los derechos fundamentales, aplicando un enfoque proporcional a los riesgos asociados a cada tipo de relación.

5.2 Principios éticos y de conducta aplicables a terceros

Getronics España extiende a su cadena de valor los principios recogidos en el [Código Global de Conducta Empresarial](#) del Grupo Getronics, que establece los valores y normas de comportamiento aplicables en la relación con clientes, proveedores, colaboradores y otros terceros relevantes. Este Código recoge, entre otros, principios

relativos a:

- integridad y ética empresarial,
- cumplimiento de la legalidad vigente,
- prevención de la corrupción y de prácticas contrarias a la competencia,
- respeto a los derechos humanos y laborales,
- y uso responsable de la información.

5.3 Código de conducta para proveedores

Como complemento a los principios generales de conducta, Getronics cuenta con un [Código de Conducta para Proveedores](#), de aplicación a nivel de Grupo, que establece las expectativas mínimas en materia de ética, cumplimiento legal, derechos humanos, condiciones laborales, salud y seguridad y protección de la información en la relación con terceros.

Este Código constituye el marco de referencia para la relación con proveedores y colaboradores y se aplica de forma proporcional a la naturaleza de los servicios prestados y a los riesgos asociados.

5.4 Selección y gestión de proveedores

La selección y gestión de proveedores se realiza atendiendo a criterios de **capacidad técnica, cumplimiento legal y adecuación a las necesidades del negocio**, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos.

En este marco, se presta especial atención al cumplimiento de las obligaciones contractuales, a la confidencialidad de la información y a la alineación con los principios éticos y de conducta empresarial definidos por la organización.

5.5 Diligencia debida y mecanismos de control.

La gestión de la cadena de valor se integra en el sistema de compliance penal y normativo y en los mecanismos de control interno de la organización.

La diligencia debida en relación con proveedores y terceros se aplica de forma proporcional, atendiendo a la naturaleza de los servicios prestados y a los riesgos identificados, sin perjuicio de los controles contractuales y de supervisión existentes.

El canal de denuncias se encuentra disponible para comunicar posibles incumplimientos, incluidos aquellos relacionados con terceros.

5.6 Derechos humanos y condiciones laborales

En coherencia con su compromiso con el respeto a los derechos humanos y laborales, Getronics mantiene una **declaración explícita contra la esclavitud moderna** y el tráfico de personas, aplicable tanto a su actividad directa como, en la medida que es posible, a sus relaciones con terceros en la cadena de valor.

Este compromiso se recoge en la Group Statement on Modern-Day Slavery and People Trafficking, documento público que establece la postura del Grupo frente a prácticas laborales inaceptables y que forma parte de las políticas y marcos de conducta éticos que se esperan de los proveedores y colaboradores. La incorporación de este enfoque en la gestión de la cadena de valor refuerza el compromiso de la organización con prácticas responsables y con el respeto de los derechos fundamentales en todas las relaciones comerciales.

Así mismo, se exige a todos los proveedores y colaboradores del conocimiento de nuestras **políticas anticorrupción y de prevención del delito**, así como de la presentación de evidencias de estar al corriente de sus obligaciones laborales. Este condicionante está incorporado en los modelos estándares de contratos con proveedores, de modo que siempre sea conocido y contemplado por ellos.

5.7 Seguridad de la Información, datos y servicios digitales

La protección de la información y de los datos constituye un aspecto crítico en la relación con proveedores y terceros, especialmente en un entorno tecnológico y de prestación de servicios digitales.

Getronics dispone de una **Política Corporativa de Seguridad de la Información** y de un sistema alineado con la norma **ISO 27001**, cuyos requisitos son de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas y se extienden, en la medida aplicable, a los terceros que acceden a información, sistemas o entornos tecnológicos de la compañía.

Asimismo, la organización se encuentra alineada con los marcos regulatorios europeos aplicables en materia de datos y servicios digitales, incluyendo: el [European Data Act](#) y el [Digital Services Act](#).

Estos marcos refuerzan los principios de uso responsable de la información, transparencia y protección de los derechos en el entorno digital.

5.8 Compras responsables e impacto social

En el marco de su compromiso social, Getronics España colabora con Centros Especiales de Empleo (CEE) y proveedores de carácter social, contribuyendo a la integración laboral de personas con discapacidad y a la generación de impacto social positivo a través de su cadena de valor.

Estas iniciativas forman parte de un enfoque de compras responsables alineado con los valores corporativos y con el compromiso social del Grupo.

5.9 Marcos Corporativos y sistemas de gestión.

La gestión de la cadena de valor se ve reforzada por la aplicación de sistemas de gestión certificados a nivel corporativo, que aportan marcos comunes de control, trazabilidad y buenas prácticas en la relación con terceros. Entre estos sistemas se incluyen, entre otros:

- ISO 9001 (gestión de la calidad),
- ISO 14001 (gestión ambiental),
- ISO 20000-1 (gestión de servicios de TI conforme a ITIL),
- ISO 22301 (continuidad del negocio),
- ISO 27001 (seguridad de la información),
- ISO 50001 (gestión energética),
- ISO 45001 (seguridad y salud en el trabajo).

La información relativa a estos sistemas de gestión se encuentra disponible en la [página corporativa de certificaciones del Grupo Getronics](#). Asimismo, la organización dispone de un [aviso legal corporativo](#), aplicable al uso de sus plataformas y servicios digitales.



5.10 Campañas, asociaciones, impacto en la sociedad, aportaciones...

Campañas de apoyo

En Getronics Iberia, este tipo de funciones son ejecutadas por la mercantil Connectis Financial and Sales Services que trabaja de forma alineada con Global Rosetta y Connectis ICT para todas las funciones transversales. Así, las mercantiles objeto de esta memoria no realizan patrocinios.

Asociaciones y Patrocinios

Al igual que en el punto anterior la pertenencia a asociaciones del sector se realiza a través Connectis Financial and Sales Services . Por lo que las mercantiles objeto de esta memoria no pertenecen a asociaciones.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Al igual que en el punto anterior el uso de fundaciones enfocadas a la inclusión de personas con discapacidad para producción de material o provisión de servicios se realiza a través Connectis Financial and Sales Services. Por lo que las mercantiles objeto de esta memoria no realizan aportaciones a entidades sin ánimo de lucro.

Getronics mantiene además colaboraciones y contratos de prestación de servicios con Centros Especiales de Empleo (CEE), favoreciendo la integración laboral de personas con discapacidad y contribuyendo a una cadena de valor más inclusiva (véase apartado 6.7 Inclusión como palanca de diversidad).

Impacto de nuestro negocio en la sociedad

Getronics colabora con administraciones públicas, empresas y distintos actores sociales en proyectos vinculados a la digitalización, la conectividad y la mejora de servicios esenciales. Su actividad abarca desde el soporte a usuarios y la gestión de infraestructuras tecnológicas hasta el desarrollo y despliegue de nuevos sistemas de información adaptados a las necesidades de negocio de sus clientes.

Entre otras actuaciones con actores locales, la compañía participa en proyectos con universidades para facilitar servicios de administración electrónica y acceso remoto a gestiones académicas, contribuyendo a reducir desplazamientos y mejorar la accesibilidad de los servicios. Asimismo, colabora con ayuntamientos y comunidades autónomas en iniciativas orientadas a mejorar la atención social a personas en situación de dependencia o exclusión, favoreciendo una gestión más eficiente y cercana de los servicios públicos.

En el ámbito sanitario, Getronics aporta soluciones de gestión hospitalaria y comunicaciones unificadas implantadas en más de 80 hospitales en España, contribuyendo a mejorar la operativa de los profesionales sanitarios y la calidad asistencial percibida por pacientes y usuarios.

La organización también participa en la gestión y soporte tecnológico de infraestructuras críticas, como redes energéticas o entornos aeroportuarios, ayudando a garantizar la continuidad y seguridad de servicios esenciales para la sociedad. Del mismo modo, impulsa la transformación digital industrial mediante soluciones orientadas a mejorar la eficiencia, productividad y sostenibilidad de los procesos productivos.

Adicionalmente, el modelo de trabajo flexible y remoto implantado por la compañía favorece la reducción de desplazamientos y consumos asociados, contribuyendo a una utilización más eficiente de los recursos y a la disminución de impactos indirectos vinculados a la movilidad. Finalmente, Getronics contribuye al desarrollo del talento y la empleabilidad, facilitando oportunidades de incorporación y crecimiento profesional para numerosos jóvenes profesionales dentro del sector tecnológico (véase apartado 6.1 Gestión del Talento).

6. Personas y talento

Getronics trabaja constantemente para identificar y desarrollar el potencial de las personas, con el fin de que su desempeño contribuya a hacer de la compañía un referente en el sector.

La gestión de personas en Getronics se basa en los principios de igualdad de oportunidades, desarrollo profesional, diversidad e inclusión, seguridad y bienestar laboral, alineados con las políticas corporativas del Grupo y con el cumplimiento de la normativa laboral vigente. Bajo esta perspectiva, los procesos de evaluación del rendimiento y desarrollo de las personas garantizan un crecimiento profesional basado en el mérito y en la propia contribución.

A continuación, se presentan los aspectos clave que guían la gestión de Recursos Humanos en Getronics Iberia.

Alcance de la información de personas

De acuerdo con la Ley 11/2018, se presentan de forma específica los datos correspondientes a las sociedades GR e ICT, entidades del grupo en España a las que resulta de aplicación dicha normativa.

No obstante, con el objetivo de ofrecer una visión más completa de la organización, en aquellos procesos de gestión de personas que se desarrollan de forma común y no se diferencian por entidad legal, se incluyen también de manera complementaria datos agregados del resto de sociedades del grupo en España.

Las abreviaturas usadas en determinadas tablas y gráficos de esta Memoria para referirse a las distintas entidades fiscales es la siguiente:



Connectis ICT
Services, S.A.U



Global Rosetta,
S.L.U



Connectis Financial
and Shared
Services, S.L.U



Connectis
Managed Cloud
España S.L.U



Connectis Managed
Cloud International
Service Desk S.L.U





6.1 Gestión del Talento

En Getronics prestamos especial atención al proceso integración de los nuevos talentos en la compañía [“on boarding”].

Los primeros 100 primeros días son críticos para determinar si la persona permanecerá en una organización y estará comprometida trabajando de forma más productiva.

El proceso de On Boarding es un proceso vivo que se va transformando tras el análisis de los indicadores de Satisfacción anuales , a partir de los cuales se toman diferentes acciones para ajustar y adaptarlo totalmente a entornos digitales. .

Para garantizar nuestra capacidad de trabajar con el mejor talento, hemos puesto en marcha diferentes iniciativas:

Programas de atracción del talento 2025 desde la propia compañía, como herramienta eficaz para garantizar una contratación de calidad.

- **GetJoin:** Programa de Atracción de Talento Junior.
- **Referral :** Permite la participación en el crecimiento y desarrollo de Getronics.
- **Recogniseme:** Programa que ofrece la posibilidad de reconocer y premiar a los personas que más destacan.
- **GetConnect:** Programa de Gestión del Desempeño.
- **GetVibes:** Programa de Escucha Activa [Encuesta de Clima].

En 2025 se han incorporado a Getronics Iberia 226 personas, un 23% mujeres

Atracción del Talento

Actualmente, la gestión de talento tiene una gran importancia entre las empresas. Contratar a profesionales preparados para cada puesto es crucial para cualquier compañía y la gestión de la diversidad adquiere aquí gran relevancia. El reto generacional supone un desafío ya que cada colectivo tiene necesidades y expectativas muy diferentes, además de valores y comportamientos.

A este escenario se une la transformación digital que hace que Getronics necesite talento con los conocimientos y competencias adecuados para ayudar y liderar este cambio, un talento que en la mayoría de los casos corresponde a perfiles jóvenes que se incorporan para aportar nuevas formas de hacer las cosas.

En este sentido durante el año 2025 se han impulsado y reforzado los siguientes programas dirigidos a Atraer , desarrollar y retener el talento.

Programas Talento

PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2025

	Programa de Incorporación de talento Junior, en el Getronics apuesta, como una forma de encontrar el equilibrio entre formación, experiencia y potencia. Hemos incorporado 144 personas en este régimen de colaboración, teniendo durante todo 2025, realizando prácticas relacionadas con sus estudios.	Hemos incorporado en el programa un total de 52 personas de las cuales el 36,1 % (52) han pasado a formar parte de la Plantilla. GR = 34 ; ICT = 17; CMC=1
Referral	Iniciamos el Programa en 2021, acumulando más de 400 referencias exitosas. El programa de Referidos permite que cada persona participe en el crecimiento y desarrollo de Getronics. Nuestras personas pueden referir candidaturas que valoran como profesionales y con quienes les gustaría trabajar. Además de promover una mejor integración en la cultura de empresa , premiamos a las personas que han referido de forma satisfactoria una nueva incorporación.	Durante el año hemos recibido un total de 329 candidaturas referidas de las cuales el 6% se han ajustado a nuestras vacantes y han sido incorporadas en plantilla.
recogniseme	Este programa ofrece la oportunidad de reconocer y premiar a aquellas personas que van más allá para ofrecer apoyo a los demás o que destacan en su colaboración y deseo de cumplir con las expectativas del cliente. Es un programa utilizado por muchas de las personas de getronics para reconocer a aquellas personas que van más allá y ofrecen un servicio impecable.	Al igual que el año pasado la participación ha sido muy activa y se han recibido 439 nominaciones.
	GetConnect es el Proceso de Gestión del Desempeño. Nuestro proceso se basa en una comunicación continua con la/os managers, en la cual se establecen metas, se realiza un seguimiento del progreso y se revisan los resultados obtenidos en pos de una mejora continua. GetConnect es una parte clave de esta conversación, en la cual las personas dedican cuatro conversaciones anuales para hablar sobre tus objetivos y desarrollo profesional.	El calendario del proceso en 2025 se ha mantenido en los mismos parámetros finalizando en Diciembre del mismo año



6.2 Formación y desarrollo



PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2025

Getlead

La iniciativa forma parte de nuestro ecosistema de aprendizaje en habilidades blandas, en el que también encontramos programas específicos de liderazgo como GetLead, y complementa la oferta formativa que ofrecemos dentro de NorthStar, nuestra plataforma de aprendizaje. Esta primera promoción de mentees nos aportará un marco de análisis de gran valor para afianzar, modificar y escalar nuestra oferta formativa en función de las necesidades de crecimiento profesional de cada uno de vosotros.

La primera edición finalizó en Marzo de 2024 en la que participaron 14 personas entre mentores y mentees. En 2025 han participado 10 personas.

** Con preferencia de acceso a las personas que vuelven de baja IT o excedencia, aplicando la medida del plan de igualdad número 29.

Cross Mentoring

Durante el año 2025 participamos en la 8ª Edición del Programa Cross Mentoring promovido por Equipos&Talento.

Son Sesiones de mentoría que unen a profesionales de las empresas adheridas a los programas para potenciar el desarrollo del talento.

De Getronics este 2025 han participado 4 personas , de las cuales 3 son mujeres.



Apostamos por la formación, muy especializada y adaptada a las necesidades de los clientes y proyectos, dando respuesta a las necesidades de formación y desarrollo de las personas que conforman Getronics.

De acuerdo con nuestro procedimiento de Formación, identificamos las necesidades formativas de la mano de la gerencia , managers, personas trabajadoras y clientes; realizando planes de formación que se convierten en cursos presenciales, semipresenciales y online. Todo ello queda reflejado en un procedimiento interno que tiene como resultado un **Plan de Formación anual 2025**.

El plan de formación presenta y enmarca en el afán de la compañía por mejorar su posicionamiento como referente de las empresas del sector TIC. Se apuesta por un estilo de formación , participativo, motivador y que vaya creciendo con la propia organización.

El plan nace con la vocación de cubrir las necesidades detectadas por las distintas áreas de la compañía, la mejora profesional de las personas trabajadoras de la empresa y sus carreras profesionales, así como la transmisión de nuestros principios y valores.

Nuestros planes contienen:

- Formación presencial, presencial-virtual y e-learning.
- Formación Interna a medida.
- Formación accesible a través de nuestro LMS NorthStar, una plataforma de formación online, abierta a la plantilla de Getronics.
- Formación externa, a través de organismos especializados y partners tecnológicos de referencia.
- Programas de desarrollo de liderazgo para managers: GetLead (avalado por la certificación ILM) y Cross Mentoring.
- Políticas de Certificaciones.
- Formación en softskills específica para nuestro talento Junior: GetJoin.

Getronics presenta a su plantilla una oferta de formación para dotar y mejorar la cualificación técnica que precisan en el desempeño de sus funciones y favorecer el crecimiento de actitudes y aptitudes para su desarrollo personal.

6.3 Escucha activa. La encuesta de clima laboral.

GetVibes es nuestro programa de escucha activa con el que Getronics recoge las impresiones, valoraciones, observaciones y sugerencias de las personas con el objetivo de hacer un lugar mejor en el que trabajar.

En esta consulta anual, el equipo humano de Getronics tiene la oportunidad de expresar de manera voluntaria y anónima su nivel de satisfacción con las áreas clave de la compañía y entorno laboral.

Sus aportaciones son analizadas y a partir de ellas se definen estrategias globales y locales positivas para toda la organización.

En la edición del año 2025, se ha contado con una participación del 64%.



Conciliación personal y profesional y ritmo de trabajo

Contamos con una sólida capacidad de gestión de personas, como demuestra el **82%** de las personas encuestadas que manifestó **satisfacción con el nivel de interacción lo equipos de gestión.**



Trabajo en equipo y entorno

Ese espíritu de colaboración también se refleja en la forma en que en Getronics percibimos nuestro entorno de trabajo. Los resultados muestran una valoración positiva de las dinámicas que vivimos en nuestros equipos.



Oportunidades de crecimiento y desarrollo

Una parte importante de nuestra plantilla manifiesta sentirse satisfecha con las oportunidades existentes para demostrar su experiencia. Al mismo tiempo, valoramos las aportaciones recibidas que nos inspiran a seguir avanzando: seguiremos impulsando una mayor visibilidad de las oportunidades de carrera internas y reforzaremos aún más nuestro apoyo al desarrollo profesional de todas las personas.



Cultura y reconocimiento

A nivel global, seguimos comprometidos con reconocer el esfuerzo, la experiencia técnica y la dedicación que los profesionales de Getronics aporta a los proyectos de clientes y al apoyo interno a los equipos. El **77,2%** de expresa **satisfacción con nuestra cultura** y esto demuestra la solidez de nuestra base.



Comunicación y enfoque en el cliente

Nuestros clientes son nuestra razón de ser, y profundizaremos en nuestro enfoque para reforzar una comunicación transparente, mejorar la excelencia del servicio y garantizar que el pensamiento centrado en el cliente siga siendo el núcleo de nuestra toma de decisiones y de nuestras operaciones diarias.



Proceso de gestión del desempeño

Siendo el primer año que incluimos esta sección en GetVibes, agradecemos sinceramente los comentarios, que servirán como referencia para futuras mediciones. En base a los resultados, queremos subrayar la importancia de mantener conversaciones estratégicas sobre el desempeño dentro de los equipos.

6.4 Diálogo social

Getronics mantiene un permanente y fluido diálogo con los representantes de las personas trabajadoras, lo que ha conllevado a la firma de acuerdos laborales sobre todas las cuestiones laborales que afectan a la plantilla, en aquellos aspectos que identifica la legislación, así como en aquellas otras materias que la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras consideran relevantes para la actividad y el entorno laboral.

En 2025 el 100% de las personas empleadas de Getronics está contratada bajo la regulación laboral de un convenio colectivo.

Tabla de convenios laborales existentes 2025 por compañía con volumen de plantilla afectada

	Consultoras	Oficinas y despachos Barcelona	O&D Madrid	O&D Vizcaya	Telemkt	CMC Convenio
ICT	338					
CFSS	40					
GR	1005	4	1	26	9	
CMC ES						9
CMC INTE	40					14

Getronics respeta el derecho de todas las personas trabajadoras a formar sindicatos y a la libre afiliación sindical que consideren oportuna, así como a ejercer la actividad sindical dentro de la empresa, no existiendo limitación alguna ni posicionamiento empresarial que no sea el de evitar y erradicar cualquier riesgo de discriminación hacia aquella parte de la plantilla que desempeña la actividad sindical.

Vías de Diálogo Social en Getronics Iberia por Compañía y Área [Seguridad y salud, Laboral, Igualdad y Formación].

	Vías de diálogo social			
	Reuniones trimestrales	Comité Seguridad y Salud	Comisión Igualdad	Comisión Formación
ICT				
GR				
FSS	Trabajador designado			
CMC ES				
CMC INTER				



6.5 Diversidad e Inclusión en Getronics

En Getronics ponemos en valor nuestros **Compromisos por la igualdad, la diversidad y la inclusión** en todas nuestras operaciones y acciones internas, así como en las relaciones que establecemos con clientes y demás partes interesadas. Potenciamos la integración de la diversidad y la aceptación de la individualidad y creatividad de cada uno.

Plan de Diversidad

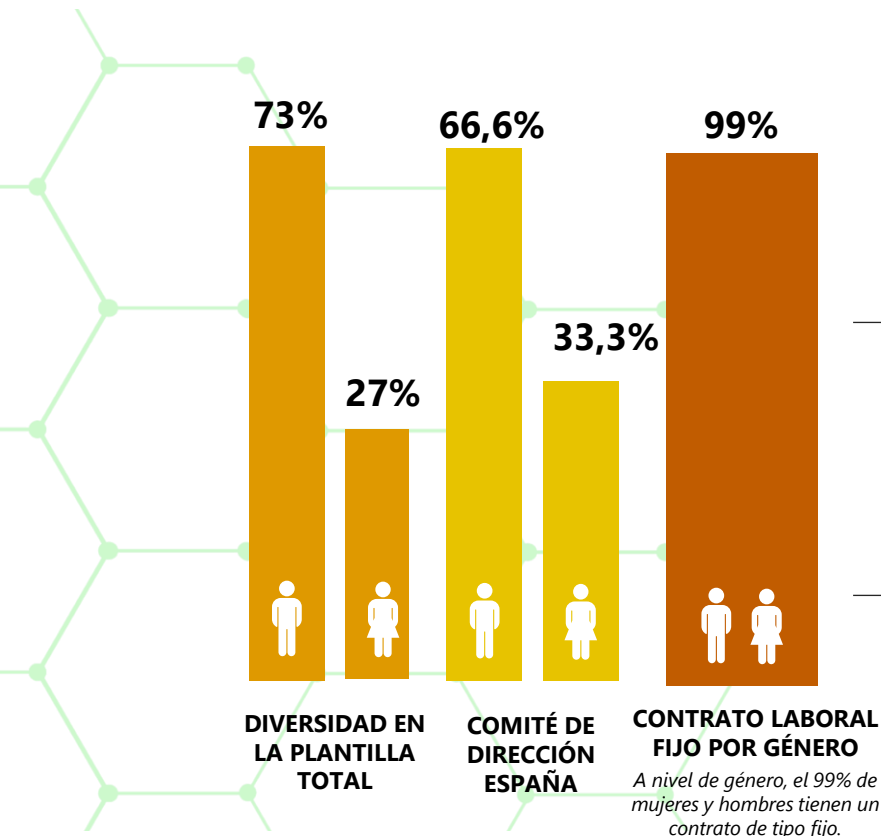
En 2025, Getronics Iberia ha implantado su Plan de Diversidad e Inclusión 2024-2026, con el objetivo de consolidar una cultura corporativa basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la valoración de la diversidad como elemento clave para el desarrollo del talento y la sostenibilidad social de la organización.

El Plan se aplica a las sociedades de Getronics Iberia y se ha elaborado a partir de un diagnóstico inicial que integra información procedente de los Planes de Igualdad, la encuesta de clima laboral, los indicadores de plantilla y la Memoria de Información No Financiera, permitiendo identificar las principales dimensiones de la diversidad en la organización.

El Plan articula actuaciones en ámbitos como la igualdad de género, la diversidad generacional, la diversidad funcional, la multiculturalidad, la conciliación y la prevención de cualquier forma de discriminación, incorporando medidas específicas en los procesos de gestión de personas, sensibilización y formación.

Su despliegue se estructura mediante objetivos, acciones y un cronograma plurianual, con responsabilidades claramente asignadas y un enfoque de mejora continua, reforzando el compromiso de Getronics Iberia con un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y alineado con sus valores corporativos.

Mapa de Diversidad 2025 : Getronics Iberia



2025 **33,3%** MUJERES EN COMITÉ DE DIRECCIÓN ESPAÑA

2025 **34.475€** SALARIO MEDIO DE Getronics Iberia

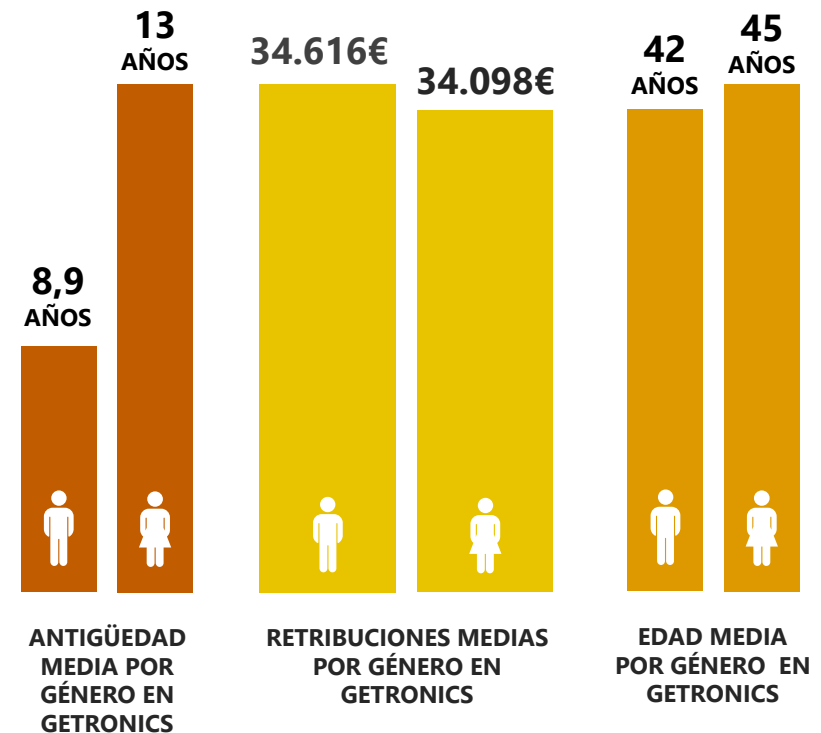
2025 **1,5%** BRECHA SALARIAL EN GETRONICS

El Mapa de Diversidad 2025 refleja la composición de la plantilla de Getronics Iberia y los principales indicadores vinculados a la diversidad, la igualdad y la estabilidad del empleo. La representación de mujeres en el Comité de Dirección en España se sitúa en el 33,3%, reflejando la presencia de liderazgo femenino en los niveles de dirección de la organización.

La plantilla presenta una composición mayoritariamente masculina (73% hombres y 27% mujeres), una distribución alineada con la realidad del sector tecnológico. En términos retributivos, el salario medio en Getronics Iberia alcanza los 34.475 €, mientras que la brecha salarial se sitúa en el 1,5%, manteniéndose en niveles reducidos.

Asimismo, la compañía mantiene un modelo de empleo caracterizado por la estabilidad, con un 99% de contratos indefinidos, y una edad media de 42 años, lo que refleja un equilibrio entre experiencia profesional y renovación generacional.

Estos indicadores se enmarcan en el despliegue del Plan de Diversidad e Inclusión 2024-2026, que refuerza el compromiso de Getronics con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la gestión responsable del talento.



6.6 Igualdad

Getronics declara su compromiso con la igualdad de oportunidades, en todos y en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad y todos estos compromisos y garantías quedan incluidos en la Política de diversidad corporativa. Los mismos se basan en el respeto a la individualidad de las personas, respecto a su heterogeneidad, y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria.

Así, en el marco de la concienciación y el compromiso de Getronics con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, **apostamos por la mejora continua**, mediante la elaboración, desarrollo e implantación de políticas y procedimientos relativas a la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar por razón de sexo y fomentando las medidas necesarias, en línea con lo que establece normativa, y abarcando todos y cada uno de los ámbitos de desarrollo de nuestra actividad, desde la selección de talento, pasando por la política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Para llevar a cabo este propósito se cuenta con la representación de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de

Los compromisos y Medidas de Igualdad tienen como principio general en todas las áreas que en condiciones equivalentes el género menos representado tendrá prioridad en el acceso al empleo, promoción y formación especializada.

los Planes de igualdad, contando siempre con la consulta y participación de la plantilla, en aquellos casos en los que no haya representación legal de la misma.

Planes de Igualdad

Getronics Iberia , dispone de dos planes de Igualdad renovados en 2023 que constituyen las principales herramientas para la garantía de que todas nuestras personas sean valoradas por su capacidades , esfuerzo y talento independientemente de su raza , sexo , religión , ideas políticas, nacionalidad, edad ,orientación sexual , estado civil, origen o cualquier otra condición.

Los Planes de Igualdad de Getronics están sujetos a un sistema de seguimiento y control, en el que se planifican temporalmente los objetivos y medidas de Igualdad y se realiza un seguimiento y control de los KPIS asociados.

II Plan de Igualdad Global Rosetta

Vigencia 12/2023 hasta el 12/2027

III Plan de Igualdad Connectis ICT

Vigencia 11/2023 hasta el 11/2027

Protocolos Contra el Acoso

Getronics Iberia, junto a la representación de las personas trabajadoras, deja constancia en los Protocolos de Actuación contra el Acoso Laboral y Sexual-LGTBI+ , su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias que aseguren y garanticen un ambiente de trabajo saludable

para todas las personas.

Durante 2025 , se ha trabajado con la RLPT de GR e ITC en la homologación de los protocolos existentes para que en ambas compañías el proceso de actuación sea el mismo. Dicha actualización se ha negociado en el 2025 y se aplicará durante el 2026.

En 2025 no se ha iniciado ningún procedimiento formal de Actuación contra el Acoso Laboral o Sexual.

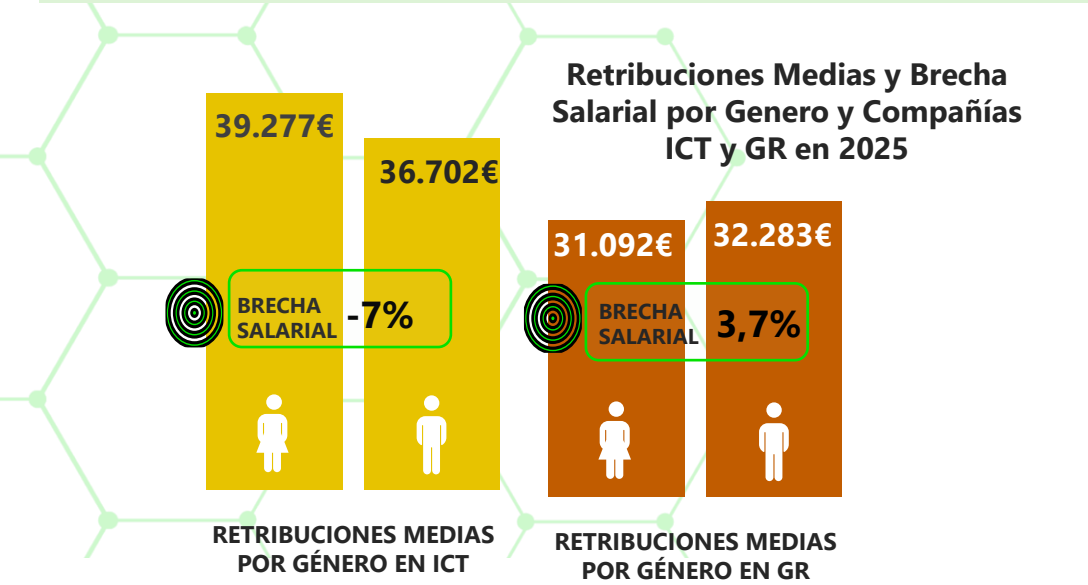
Grado Avance Planes de Igualdad



Brecha Salarial

Mejorar la diversidad de la fuerza laboral y fomentar el crecimiento inclusivo es una prioridad para Getronics. Estamos comprometidos a arrojar luz sobre las líderes de datos femeninas y crear un espacio único para que las mujeres en la ciencia de datos puedan establecer contactos, compartir historias y ser parte de una comunidad de apoyo.

En cuanto a los niveles retributivos, a continuación, y tras analizar los cuadros sobre los salarios medios por entidad, género y grupo profesional se deducen las siguientes conclusiones generales:



6.7 Inclusión como palanca de la Diversidad

En Getronics Iberia , se realiza diferentes acciones para impulsar y facilitar la accesibilidad de personas con discapacidad al mundo laboral, dando cumplimiento a la LGD [Ley General de la Discapacidad]. Aunque la LGD establece su cumplimiento a través de la inserción directa de personal con discapacidad , tanto GR como ICT, han conseguido la Certificación de Excepcionalidad, que facilita su cumplimiento a través de medidas alternativas, como son los contratos de servicios con Centros Especiales de Empleo.

A continuación, se detalla la situación de las compañías ICT y GR cuya plantilla en 2025 ha sido superior a 50 personas:

- **GR:** Durante 2025 tiene vigente el Certificado de Excepcionalidad, cuenta con 13 personas en plantilla con discapacidad y realiza un gasto en Medidas alternativas de 215.690 € cumpliendo la cuota de reserva.
- **ICT:** Durante 2025 tiene vigente el Certificado de Excepcionalidad, cuenta con 7 personas en plantilla con discapacidad y realiza un gasto en Medidas alternativas de 147.179 € cumpliendo la cuota de reserva.

Número de Contratos e importe con Centros Especiales de Empleo en 2025

TIPO DE CEE	IMPORTE GASTO ANUAL GR	IMPORTE GASTO ANUAL ICT
Agencia de Viajes	133.566 €	147.179€
Suministro Informático	82.124 €	

En el año 2025 en Getronics Iberia generamos un total de 36.8 puestos de trabajo inclusivos.



Principales avances 2025

Durante el 2025 hemos ido avanzando en la integración de la igualdad, la diversidad y la inclusión como ejes estratégicos dentro de nuestro modelo de gestión de personas y nuestro compromiso con la sostenibilidad social. Y a continuación se presentan algunas de las principales novedades, avances y reconocimientos obtenidos en 2025:

Acuerdos – Compromisos

- Nos hemos adherido a **iniciativa La Carta de la Diversidad**, que promueve diez principios europeos y refleja nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, independientemente del género, la edad, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual o cualquier otra condición individual o cultural.

Reconocimientos

- PAÍS VASCO: **Sello de diversidad** otorgado por la entidad **Laneragin**, que acredita el compromiso de la organización con la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- Reconocimiento como empresa referente en talento diverso: Distinción **“Best company for All Talent – Diversity Leading Company”** en el evento organizado por Equipos&Talento.

Promoción y difusión

- En 2025 entre otras acciones de sensibilización hemos actualizado el proceso de reclutamiento de la compañía pasando a denominarse **Proceso de reclutamiento Inclusivo** bajo un lenguaje inclusivo y directrices concretas para abordar cualquier fase de la incorporación de talento en la compañía.
- Acuerdo con la RLPT para **homogenizar el Proceso de los protocolos de Acoso** de todas las compañías, que será visible en 2026.

6.8 Seguridad y Salud en el Trabajo

Integración del área de seguridad y salud

La gestión óptima de la seguridad y salud laboral repercute directamente en el rendimiento económico de las empresas ya que permite aumentar la productividad y reducir los costes laborales asociados. Asimismo, contribuye notablemente a fomentar la lealtad y el compromiso de la plantilla con Getronics y el trabajo que desempeñan.

En consecuencia, este aspecto se configura como un pilar fundamental de la sostenibilidad en Getronics y contribuye a la excelencia operativa de la compañía.

Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Getronics cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo registrado según la norma ISO 45001:2018 (certificación ES154333-1 de Bureau Veritas) para Getronics en España.

Esta certificación proporciona orientación para su uso con el fin de permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables mediante la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como mediante la mejora proactiva de su desempeño en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo marca el compromiso de Getronics para asegurar y establecer las actuaciones necesarias para garantizar la protección de las plantillas frente a los posibles riesgos derivados de su actividad profesional, mejorando las medidas que normativamente se establecen al efecto.

Nuestro objetivo principal objetivo es garantizar, promover y asegurar la adecuada protección de la seguridad y salud de toda la plantilla de Getronics, integrando la actividad

preventiva en el sistema de gestión global de la compañía.

Getronics cuenta con un Comité de Seguridad y Salud a nivel nacional participado por empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Anualmente se establece una Planificación de las Actividades Preventivas donde se detallan las actuaciones a desarrollar en los principales ámbitos en materia de salud y seguridad. Dicha planificación es aprobada por el citado comité, que incluye además las propuestas realizadas en dichas materias por parte de sus miembros.

En dicho Comité de Seguridad y Salud Nacional se presenta la Memoria Anual de la actividad preventiva que contiene los datos registrados en Getronics durante dicho periodo en los principales ámbitos en materia de salud y seguridad.

El Comité de Seguridad y Salud Nacional se reúne periódicamente con carácter trimestral. Dichas reuniones tienen por objeto, entre otras cuestiones, la información por parte de la entidad a los representantes de las personas trabajadoras:

- Seguimiento de la actividad preventiva
- Siniestralidad del trimestral
- Modificaciones de instalaciones
- Revisión ISO 45001:2018
- Otros, dudas y preguntas



La cultura del bienestar. Promoción de la Salud

INICIATIVAS 2025 VIGILANCIA DE LA SALUD

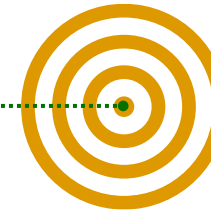
RECONOCIMIENTOS MÉDICOS AUTOGESTIÓN DIGITAL

En el año 2025, **241** personas han utilizado este servicio
En 2025, NO se han registrado enfermedades profesionales

ACUERDOS EXCLUSIVOS CON PROVEEDORES DE SALUD



ACUERDO SANITAS SEGURO MEDICO PRIVADO



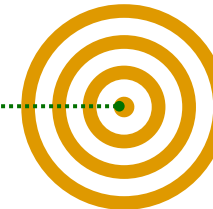
INICIATIVAS ACTIVIDAD FÍSICA 2025

HEALTHY CITIES

El Equipo de Getronics en 2025 ha conseguido un total de 48,99 millones de pasos y realizando 0,82 vueltas a la tierra. Teniendo este año una media de 505,067 de pasos totales y 8,280 media de pasos diarios pro personas.

XI CARRERA EMPRESAS VALLADOLID

XXVII CARRERA EMPRESAS MADRID



COMUNICACIÓN TRANSPARENTE 2025

Reuniones globales y digitales dirigidas a toda la plantilla donde la dirección de Getronics traslada los datos e información sobre el negocio, clientes, impacto en seguridad y salud, las medidas implantadas y próximos pasos. Al final de cada reunión se abre un tiempo de consultas voluntarias, donde la plantilla pregunta y la Dirección da respuesta.

REUNIÓN GLOBAL

15/01

24/04

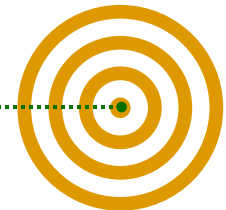
16/07

16/10

16/12

REUNIÓN LOCAL IBERIA

30/09



6.9 Bienestar y Organización del Trabajo

La Retribución Flexible

Toda la plantilla de Getronics Iberia tiene a su disposición el Plan de Retribución Flexible. Tiene la posibilidad de destinar una parte de la retribución bruta anual [30%] en productos y servicios ofrecidos a través de la plataforma de retribución flexible. La ventaja, es que esos productos/servicios tienen beneficios *fiscales, por lo que:

El salario bruto cotiza en su totalidad a la seguridad social pero la cantidad que destinen a estos productos/servicios *no tienen retención de IRPF y por tanto su neto mensual es mayor.

[*] Art. 42 de la Ley 35/2006 de 28 noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El 30% de las personas que han estado trabajando en Getronics Iberia durante el año 2025 han disfrutado de la adhesión al Plan de Compensación Flexible, realizando alguna contratación de los servicios ofrecidos.

ADHESIONES 2025	
FSS	5%
ICT	26,5%
CMC ESP	1,5%
CMC INTER	2,2%
GR	64,1%

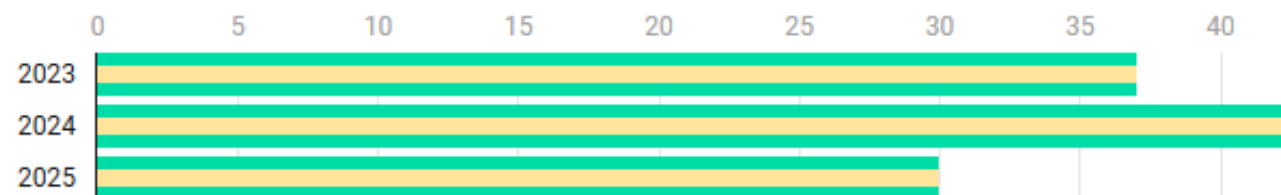
Plataforma de Descuentos

A través de acuerdos con diferentes proveedores , las personas en Getronics pueden acceder a una plataforma de descuentos , donde mensualmente encuentran ofertas y descuentos en áreas como viajes „hogar , tecnología, belleza, deporte...

getronics

AUTOMÓVIL VIAJES MODA TIEMPO LIBRE DEPORTE ENTRADAS HOGAR
GASTRONOMÍA TECNOLOGÍA NUESTRAS OFERTAS

Evolución % Adhesiones Programa Retribución Flexible



Modelo de Presencialidad, Absentismos y Distribución de horarios.

MODELO DE PRESENCIALIDAD HIBRIDA

Getronics Iberia tiene implantado un modelo flexible con 4 variantes que permiten adaptar nuestro entorno de trabajo en función de las necesidades y/o requerimientos propios de cada proyecto o servicio, apostando en cualquier caso por una forma de prestación de servicio de tipo híbrido basado en el compromiso profesional y personal de cada uno de nosotros.

- Modelo 0% para aquellos servicios que requieren la presencia en las oficinas o en el cliente y para el colectivo que ha decidido no acogerse al teletrabajo.
- Modelo 60%, que consiste en la prestación de servicios en presencial dos días completos a la semana.
- Modelo 80%, que consiste en la prestación de servicios en presencial un día completo a la semana.
- Modelo 100% con prestación de servicios a jornada completa en teletrabajo.

Las ventajas del modelo son:

En **periodos vacacionales** [Verano, Semana Santa y Navidades] es posible trabajar en el modelo remoto 100%

"Compra de días adicionales de vacaciones", hasta diez.

Se mantienen los **mismos parámetros de flexibilidad horaria**, en cuanto a horarios de entrada y salida, tiempo de comida, compactación horaria, etc.

Las personas son capaces de **organizar flexiblemente su trabajo entre la oficina y su domicilio**

ABSENTISMOS Y AUSENCIAS REGULADAS

En todas las empresas del grupo Getronics Iberia se respetan todos los derechos y obligaciones laborales en cuanto a ausencias y premisos regulados por la normativa laboral de Aplicación.

En el siguiente cuadro se presentan los datos en horas de los absentismos globales en GR e ICT durante el año 2025.

En las tablas de indicadores de personas de GR e ICT se presentan la tabla de horas de absentismos globales en las categorías de Asuntos médicos y Ausencias Reguladas.

DISTRIBUCIÓN DE HORARIOS

En todas las empresas del grupo Getronics Iberia se cumplen las horas estipuladas en los convenios en vigor, siendo el número de horas correspondientes a Global Rosetta por convenio entre 1755 y 1800 horas año y en ICT entre 1733 y 1742 horas año.

A nivel General en las Instalaciones de Getronics, las Jornadas diarias de trabajo tienen una duración de 8:30 horas en horario partido con media/una hora para comer.

Y en general todos los viernes del año y en la jornada de verano se disfruta de jornadas intensivas de 6,5 horas o 7 horas en horario continuo.

Adicionalmente, la compañía contempla medidas de conciliación durante los periodos de adaptación escolar para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten, conforme al procedimiento interno establecido.

La Desconexión digital

Getronics reconoce el derecho a la desconexión digital de todas las personas que en ella trabajen.

Este derecho de desconexión digital se garantiza a todas las personas trabajadoras durante las horas de descanso entre jornadas y de descanso semanal, así como en los períodos de vacaciones de los trabajadores o cualesquiera otros períodos de permisos retribuidos o días libres de conformidad con la legislación vigente.

En consecuencia, ninguna persona trabajadora de Getronics está obligada a atender llamadas y/o contestar posibles correos electrónicos que, en su caso, pudiera recibir durante el tiempo de descanso

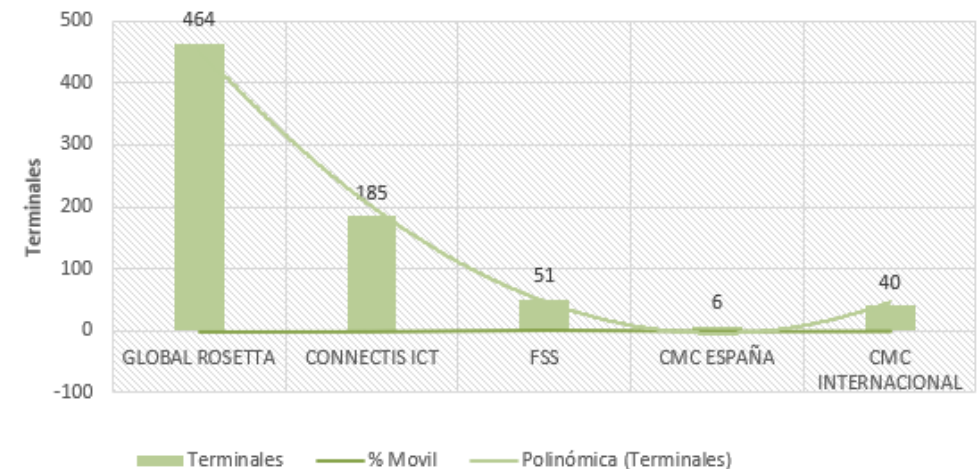
Dicho Compromiso queda recogido en el Procedimiento de Teletrabajo, publicado a toda la plantilla c Getronics Iberia el 21 de Abril de 2021.

Vigente en el año **2025** y accesible a todos las personas de Getronics a través del **espacio específico de Teletrabajo en la Intranet de Getronics Iberia.**

Getronics Iberia apuesta por una Desconexión digital que favorezca la Conciliación profesional y personal. Si bien no se ha desarrollado una política específica se han implantado las siguientes medidas para todas las personas con independencia del género.

- **Correcta utilización del teléfono** de empresa con una política de móviles restrictiva.
- **Convocatorias de reuniones.** Casi la totalidad de las reuniones se convocan mediante la plataforma Teams, no siendo necesaria la presencia física y pudiendo realizarse desde el PC o teléfono.
- **Horarios flexibles de entrada y salida.** Todos los calendarios laborales de Getronics cuentan con flexibilidad de horarios de entrada y salida, para que cada persona pueda adaptarlo a sus necesidades personales – familiares.
- Tenemos implantadas Herramientas O365, **Viva Insights** que nos ayudan a gestionar adecuadamente los tiempos de trabajo, ausencias y descansos... con las que configurar periodos de concentración, tranquilidad, establecer tiempo de almuerzo, planificar ausencias.

Terminales móviles 2025



[*] La mayor parte de los teléfonos están vinculados a personal de gestión y servicios críticos de guardias.

Plataformas Digitales

Acceso ilimitado para toda la plantilla a las plataformas online

- **Espacio de Seguridad y Salud de la Intranet Corporativa:** Espacio Exclusivo de Seguridad y Salud donde se accede a toda la información y recursos didácticos necesarios para la plantilla de forma segura en el puesto de trabajo.
 - **Organización & Contactos, Planes y Equipos de Emergencia** de todas las Instalaciones: con Recomendaciones, Normativas, Planes de Contingencia y Plan de Comunicación Específico, Acceso directo a la Web de la Mutua de Accidentes de Trabajo, Acceso directo al portal de Solicitud del Reconocimiento Médico.
- **Aula Prevención Fraternidad:** acceso a un espacio con una amplia oferta educativa online para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- **Plataforma NorthStar.** Acceso a Formación en Materia de Seguridad y Salud especialmente elaborada o seleccionada para nuestra plantilla
- **App Mi salud-Quironprevencion.** Es una herramienta diseñada para ayudar a los usuarios a llevar un control y seguimiento de su salud.

INICIATIVAS 2025. HÁBITOS SALUDABLES

GETRANET. CONSEJOS Y TALLERES DIGITALES RECOMENDACIONES

Actualización con nuevos recursos, documentación y acciones.



- ¿Qué es el hambre emocional?
- Alimenta tu mente: los mejores nutrientes para tu cerebro
- Mejora del sueño: un descanso de calidad
- Consejos clave para viajar y proteger tu salud
- Intoxicaciones alimentarias: claves y consejos
- Bienestar emocional en la menopausia: claves para gestionar el cambio
- ¿cómo actuar en accidentes domésticos?
- ¿Vitaminas si o no? Todo lo que necesitas saber
- Y muchos mas....

PLAN DE FORMACIÓN SEGURIDAD Y SALUD 2025

SEGURIDAD Y SALUD EN TU PUESTO DE TRABAJO

**FORMACIÓN
PRIMEROS AUXILIOS
(Presencial y Online)**

AUTOEVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO REMOTO

EMERGENCIAS, EVACUACIONES Y PRIMEROS AUXILIOS

ESPECIFICOS SEGÚN TRABAJO O INSTALACIÓN (Alturas, Riesgo eléctrico, PRL Básico Oficinas,...)

NORTHSTAR WELLBEING & LINKEDIN LEARNING

7. Medioambiente



7.1 Doble materialidad ambiental

La doble materialidad ambiental analiza los temas ambientales desde dos perspectivas complementarias:

- ✓ Materialidad de impacto ambiental
- ✓ Materialidad financiera

Ambas se evalúan para determinar qué cuestiones ambientales son realmente relevantes para la empresa y deben ser gestionadas y reportadas bajo los estándares europeos.

Criterios de evaluación

Nivel de Materialidad	Criterios de Impacto Ambiental	Criterios de Materialidad Financiera
Alta	Impactos ambientales significativos en emisiones, residuos o consumo de recursos. Afecta a ecosistemas amplios o de forma prolongada. Impactos difíciles o costosos de revertir.	Riesgos climáticos que pueden afectar ingresos, gastos o continuidad operativa. Regulación estricta o sanciones relevantes. Dependencia elevada del precio de la energía.
Media	Alta probabilidad de ocurrencia. Alta preocupación de grupos de interés. Impactos moderados en operaciones específicas. Efectos reversibles con medidas de gestión.	Exigencias ESG fuertes de clientes. Oportunidades estratégicas importantes. Impactos financieros presentes pero manejables. Costes moderados asociados a cumplimiento normativo.
Baja	Probabilidad de ocurrencia intermedia. Preocupación puntual de grupos de interés. Impactos ambientales limitados o marginales. Escaso alcance o duración muy corta. Baja probabilidad de impacto significativo. Apenas mencionado por grupos de interés	Oportunidades de eficiencia interna, sin impacto estratégico. Efecto financiero mínimo. Poca regulación aplicable. No afecta costes, inversiones ni posición competitiva.

Evaluación doble materialidad

Tema Ambiental	Materialidad de Impacto	Materialidad Financiera	Conclusión Doble Materialidad
Teletrabajo y trabajo en cliente (Cat. 6)	Muy alto: 1.640,58 t CO ₂ e (74% del total)	Alto: coste energético	Muy Alto
Movilidad in-itinere (Cat. 3a)	Alto: 418.608 kg CO ₂ e	Alto: dependencia de hábitos, coste, presión normativa movilidad sostenible	Alta
Electricidad oficinas (Cat. 2)	Medio-alto: 67.825 kg CO ₂ e	Muy alto: coste energético, regulaciones, eficiencia	Alta
Combustibles vehículos (Cat. 1)	Medio: 61.295 kg CO ₂ e	Medio: impacto controlable, costes	Media

7.2 Ámbito y gobernanza

Enfoque estratégico

Getronics incorpora la sostenibilidad ambiental como un pilar fundamental de su propuesta de valor y de su modelo de negocio. En su condición de proveedor tecnológico global, con operaciones en más de 180 países y un equipo superior a 4.000 profesionales, la compañía orienta sus decisiones estratégicas hacia la minimización de los impactos ambientales derivados de sus operaciones, servicios digitales y cadena de suministro. Este enfoque está estrechamente vinculado al compromiso corporativo con los criterios ESG y con una transición tecnológica responsable y sostenible.

La organización ha evolucionado desde modelos tecnológicos tradicionales hacia un portafolio basado en soluciones digitales avanzadas, priorizando la eficiencia operativa, la automatización, la seguridad y la sostenibilidad. Su capacidad para gestionar infraestructuras inteligentes, servicios cloud, entornos de trabajo digitales y ciberseguridad la posiciona como un facilitador clave de prácticas medioambientales responsables para sus clientes y grupos de interés.

Sostenibilidad ambiental integrada en el modelo de negocio

La estrategia ambiental de Getronics se sustenta en elementos diferenciales que forman parte intrínseca de su modelo empresarial:

Tecnologías que impulsan eficiencia y reducción de impactos. Los servicios de workplace digital, soluciones cloud, infraestructuras inteligentes y capacidades avanzadas de ciberseguridad posibilitan:

- La desmaterialización de procesos y la digitalización de operaciones.
- La optimización del consumo energético en infraestructuras tecnológicas.
- La reducción de desplazamientos físicos gracias a modelos de soporte remoto y automatización.

Estas capacidades contribuyen a disminuir la huella ambiental tanto de Getronics como de sus clientes.

- ✓ Cobertura global con enfoque local. El modelo operativo combina una amplia presencia global con un enfoque local que adapta los servicios a la normativa, contexto ambiental y prioridades de cada región. Esta aproximación permite gestionar de manera eficaz riesgos ambientales específicos y maximizar la eficiencia en cada mercado donde la compañía opera.
- ✓ Compromiso con los estándares ESG. Getronics mantiene un compromiso explícito con los principios ESG y las mejores prácticas internacionales del sector. Este compromiso respalda la implantación de políticas alineadas con los requisitos de los estándares ESRS E1-E5, especialmente en materia de reducción de emisiones, economía circular, eficiencia energética y gestión responsable de residuos.

Cuantificación del impacto ambiental

El modelo de negocio de Getronics incorpora medidas que reducen impactos ambientales de manera cuantificable. Entre 2023 y 2025, las emisiones absolutas se han mantenido estables en torno a 2.214 tCO₂e, con una ligera reducción hasta 2.206 tCO₂e en 2025.

En las áreas donde el modelo operativo tiene mayor influencia, los resultados son más claros:

- Consumo eléctrico en oficinas: descenso del 9% (de 74 tCO₂e en 2023 a 68 tCO₂e en 2025) gracias a medidas de eficiencia energética.
- Desplazamientos operativos (combustible): reducción del 5,5% entre 2023 y 2024 por la ampliación del soporte remoto y mejor planificación de rutas
- Trabajo en cliente: disminución del 5,4% en 2024 por la consolidación del modelo híbrido.

En conjunto, estas cifras demuestran que la digitalización, el soporte remoto, el modelo híbrido y la eficiencia energética del negocio reducen de forma medible los impactos ambientales.



Gestión de riesgos y oportunidades ambientales

La estrategia ambiental incorpora un enfoque continuo de identificación, mitigación y aprovechamiento de riesgos y oportunidades

✓ Riesgos

- Incremento de costes energéticos y regulatorios vinculados a la transición climática.
- Riesgos operacionales asociados al consumo de recursos en data centers e infraestructuras digitales.
- Exigencias normativas crecientes en materia de reporte de sostenibilidad.

✓ Oportunidades

- Potenciar servicios que contribuyan a la reducción de huella de carbono de los clientes.
- Aumentar la competitividad mediante soluciones digitales sostenibles y eficientes.
- Integrar tecnologías emergentes (automatización, cloud inteligente, FinOps) que minimizan consumos y emisiones.

Compromisos clave para la transición sostenible

La estrategia medioambiental de Getronics se basa en los siguientes compromisos:

- ✓ Minimizar los impactos ambientales de sus operaciones tecnológicas, optimizando infraestructuras, centros de servicio y operaciones globales.
- ✓ Fomentar la economía circular mediante modelos de servicio que reducen la necesidad de hardware nuevo y maximizan reutilización y reparación.
- ✓ Desarrollar soluciones digitales diseñadas para mejorar la eficiencia energética y operativa de clientes, contribuyendo a la reducción de sus emisiones y residuos.
- ✓ Integrar principios ESG en la toma de decisiones, desde el comité directivo hasta la gestión de proyectos.
- ✓ Promover la colaboración con ecosistemas globales, como la Global Workspace Alliance, que permiten escalabilidad sostenible y modelos compartidos más eficientes

Alcance organizacional

El presente informe **comprende todas las actividades, operaciones y entidades legales que integran Getronics Iberia** en España, abarcando tanto los centros de trabajo propios como aquellos ubicados en instalaciones gestionadas por terceros. El perímetro se define bajo el criterio de **control operacional**, garantizando que todos los aspectos e impactos ambientales derivados de las operaciones bajo la gestión de la compañía queden incluidos dentro del alcance del reporte.

Getronics Iberia dispone de un **Sistema de Gestión Ambiental certificado conforme a la norma ISO 14001**, que establece los mecanismos para la identificación, evaluación y control de los aspectos ambientales significativos, así como para la mejora continua del desempeño ambiental.

De manera complementaria, la organización cuenta con un **Sistema de Gestión de la Energía certificado según ISO 50001**, que asegura una gestión eficiente del consumo energético y contribuye a la reducción planificada de las emisiones asociadas.

Asimismo, la compañía tiene implantado el **estándar ISO 14064**, que regula la cuantificación, reporte y verificación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Esta certificación garantiza la trazabilidad, rigor metodológico y fiabilidad del inventario de emisiones de la organización, alineándolo con los requisitos de reporte exigidos por los **European Sustainability Reporting Standards** (ESRS) y fortaleciendo la credibilidad del desempeño climático declarado por Getronics Iberia.

Gobernanza y responsabilidades ambientales

Getronics Iberia cuenta con un **Lead of Compliance & Process Improvement**, encargado de coordinar la gestión ambiental y asegurar el cumplimiento normativo en todas las operaciones. Esta función se apoya en un **responsable ambiental** y en una **red de coordinadores medioambientales** y de sostenibilidad, presentes en los distintos centros y responsables de la aplicación operativa de los controles.

La eficacia del sistema se garantiza mediante auditorías internas anuales, realizadas tanto a nivel de cada centro como a nivel corporativo, que verifican la correcta implantación de los requisitos y la mejora continua.

1

Control y gestión de la energía.

Implementamos iniciativas para mejorar la eficiencia, reducir el consumo y las emisiones, lo que también conlleva una disminución de costos.

2

Reciclamos los materiales de componentes informáticos obsoletos,

que tienen impacto sobre el medioambiente, así como a la salud humana [plomo, cadmio, mercurio, policloruro de vinilo].

3

Reducimos el consumo de papel.

No solo disminuye nuestro impacto ambiental, sino que también reduce costes, optimiza el uso del espacio, mejora la seguridad de la documentación y facilita el acceso rápido y remoto a la información.



7.3 Cambio climático

Políticas relacionadas con el cambio climático

Getronics desarrolla y mantiene un conjunto robusto de políticas orientadas a la eficiencia energética y a la sostenibilidad ambiental. Estas políticas abarcan iniciativas destinadas a optimizar el consumo energético en sus instalaciones, reducir progresivamente el uso de papel mediante la digitalización de procesos, garantizar la correcta gestión y reciclaje de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), así como disminuir las emisiones asociadas a los desplazamientos profesionales mediante medidas de movilidad sostenible.

Estas actuaciones se enmarcan dentro de los sistemas de gestión ambiental y energética implantados en la compañía, certificados bajo las normas ISO 14001 e ISO 50001, que proporcionan un enfoque estructurado, garantizan el cumplimiento de requisitos legales y promueven la mejora continua del desempeño ambiental y energético.

Para monitorizar y gestionar de forma rigurosa sus indicadores de sostenibilidad, Getronics utiliza la plataforma corporativa Worldfavor, herramienta que permite centralizar el cálculo y análisis de la huella de carbono a nivel global. De forma complementaria, la compañía realiza un cálculo detallado de la huella de carbono a nivel local, basado en datos específicos de cada operación o sede. Este cálculo local es sometido a un proceso de verificación independiente por parte de Bureau Veritas, asegurando la precisión, consistencia y fiabilidad de la información reportada, así como la transparencia frente a clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Plan de transición climática

Getronics cuenta actualmente con una serie de iniciativas ya implantadas que reflejan su compromiso con la eficiencia energética y la reducción de impactos ambientales. Entre estos elementos destacan, en primer lugar, los programas de modernización de sus instalaciones, orientados a mejorar la eficiencia mediante la renovación de infraestructuras, la incorporación de sistemas tecnológicos de menor consumo y la optimización de los equipos existentes.

Asimismo, la compañía ha avanzado en la migración progresiva hacia contratos de suministro eléctrico procedentes de fuentes renovables, lo que contribuye directamente a disminuir la huella de carbono asociada al consumo energético de sus centros de trabajo.

De forma complementaria, se ha implantado un sistema de medición y monitorización por oficina, que permite disponer de datos más precisos y fiables sobre consumos, detectar desviaciones y adoptar medidas de optimización de manera temprana.

Finalmente, Getronics ha reforzado un modelo híbrido de trabajo que combina presencialidad y teletrabajo, reduciendo la necesidad de desplazamientos diarios y viajes profesionales. Esta medida contribuye tanto a la reducción de emisiones indirectas como a una mayor eficiencia operativa y organizativa.



Huella de carbono

La cuantificación de las emisiones de GEI se realiza siguiendo el **GHG Protocol Corporate Standard** y los criterios de la **Norma UNE EN ISO 14064-1**, asegurando un inventario coherente, transparente y completo. Los límites organizativos se basan en el control operacional, y los límites operativos incluyen los alcances 1, 2 y 3 según las categorías relevantes para Getronics.

1. Enfoque metodológico

Se recopilan los datos de actividad de todas las operaciones bajo control de la organización. El cálculo se estructura por alcances:

- **Alcance 1:** emisiones directas por combustión de combustibles en vehículos corporativos y posibles fugas de refrigerante.
- **Alcance 2:** emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico y de energía térmica adquirida.
- **Alcance 3:** otras emisiones indirectas, incluyendo transporte in-itinere, viajes de negocio, teletrabajo, trabajo en cliente, bienes de equipo y servicios externalizados.

El análisis de la huella de carbono correspondiente a 2025 muestra una concentración muy significativa de las emisiones en un número reducido de categorías. En concreto, la categoría 6 representa con diferencia la mayor parte de las emisiones totales, lo que evidencia que este tipo de actividades es el principal foco de impacto climático de la organización. En segundo lugar, la categoría 3 presenta un peso relevante, aunque notablemente inferior al de la categoría dominante. El resto de las categorías (1, 2, 4 y 5) tienen una contribución comparativamente reducida al total de emisiones, lo que indica que, aun estando presentes en el inventario, su impacto en términos de toneladas de CO₂ equivalente es limitado frente a las categorías principales.

En conjunto, los resultados ponen de manifiesto que la huella de carbono de la organización está claramente condicionada por las emisiones indirectas, especialmente aquellas asociadas a actividades externas y a la cadena de valor. Este patrón es coherente con organizaciones de carácter intensivo en servicios, donde el consumo energético directo y las emisiones operativas propias tienen un peso menor frente a otros factores. Desde una perspectiva de gestión y reducción de emisiones, este análisis sugiere que las acciones más eficaces de mitigación deberían priorizarse en las categorías con mayor contribución, ya que cualquier mejora en estas áreas tendrá un efecto proporcionalmente mayor en la reducción de la huella total, sin dejar de lado el seguimiento y control de las categorías de menor impacto.

Acciones y planes de reducción de emisiones

Reducir de manera progresiva las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades de Getronics, con una meta inicial del 0,9% de reducción en 2026 respecto a 2025, de acuerdo con el plan oficial incluido en el informe GEI.

Este plan se centra en los tres focos principales de emisión identificados para 2025:

- Teletrabajo + trabajo en cliente
- Transporte in-itínere
- Electricidad

Reducción de emisiones por movilidad

1. Promoción activa del transporte público

- Acuerdos con parques empresariales para ampliar rutas de lanzaderas.
- Incentivos económicos (tarjetas de transporte)
- Plan de movilidad

2. Reducción del uso del vehículo particular

- Promoción del transporte público cuando la duración total del desplazamiento sea <30% superior al vehículo privado.
- Integración de vehículos de pool eléctricos en sedes de Madrid, Barcelona y Valencia.
- Formación interna en planificación de rutas

Reducción de emisiones por energía eléctrica

1. Promoción activa del transporte público

- Acuerdos con parques empresariales para ampliar rutas de lanzaderas.
- Incentivos económicos (tarjetas de transporte)
- Plan de movilidad

2. Reducción del uso del vehículo particular

- Programa "Oficinas Eficientes": revisión de climatización en sedes con mayor consumo
- Sustitución progresiva de equipos ofimáticos por modelos A+/Energy Star.
- Campañas de sensibilización (desconexión de equipos, uso adecuado de climatización).
- Revisión contractual del mix energético con proveedores para aumentar % renovable.

Reducción del uso del vehículo particular

- Promoción del transporte público cuando la duración total del desplazamiento sea <30% superior al vehículo privado.
- Integración de vehículos de pool eléctricos en sedes de Madrid, Barcelona y Valencia.
- Formación interna en planificación de rutas

Reducción de emisiones por teletrabajo y trabajo en cliente

1. Optimización energética en teletrabajo

- Guía oficial de eficiencia energética (uso de climatización eficiente, optimización de iluminación, recomendación de equipos de bajo consumo).
- Incentivos para adquisición de monitores y portátiles con eficiencia A+ o superior.
- Integración de módulos de medición de consumo en VPN corporativo

2. Formación y concienciación

- Sesiones trimestrales sobre eficiencia doméstica.
- Inclusión de criterios de eficiencia en el "Welcome Pack"

En Getronics se utilizan los factores de emisiones MITECO publicados en el año 2025.





Metas Climáticas de Getronics Alineadas con el Acuerdo de París

El Acuerdo de París exige que los países y actores económicos reduzcan sustancialmente sus emisiones para:

- ✓ Mantener el incremento de la temperatura global muy por debajo de 2 °C, y
- ✓ Esforzarse para no superar 1,5 °C.

Para ello, la evidencia científica exige reducciones globales del 45% antes de 2030 respecto a 2010 y alcanzar cero emisiones netas para 2050.

Metas de reducción alineadas con un escenario de 1,5 °C

Meta 1 Reducción del 50% de las emisiones absolutas en 2030

Reducir las emisiones de 2.206 tCO₂e en 2025 a 1.103 tCO₂e en 2030.J

Meta 2 Reducción del 80% de emisiones de Alcance 2 para 2030

- ✓ Contratación 100% energía renovable certificada.
- ✓ Optimización en climatización e iluminación.
- ✓ Actualización de equipos por modelos de alta eficiencia energética.

Meta 3 Reducción del 40% de emisiones por movilidad laboral para 2030

- ✓ Sustitución progresiva por transporte público y lanzadera
- ✓ Política de "teletrabajo con eficiencia energética" para reducir desplazamientos.

Meta 4 Reducir un 35% las emisiones asociadas a teletrabajo y trabajo en cliente en 2030



El análisis **DAFO** es para Getronics Iberia mucho más que un ejercicio de diagnóstico corporativo: constituye la herramienta central para la identificación, evaluación y gestión de riesgos dentro de su proceso estratégico.

El DAFO se integra directamente en el Proceso de Dirección, donde se utiliza para "identificar los factores estratégicos críticos" y apoyar las decisiones que permiten consolidar fortalezas, aprovechar oportunidades y controlar amenazas y riesgos organizativos.

Gracias a esta metodología, Getronics Iberia puede anticiparse a escenarios de incertidumbre, evaluar cómo afectan los cambios del mercado y del entorno regulatorio, y diseñar respuestas eficaces que protejan la continuidad del negocio

Es la herramienta vertebral del análisis de **riesgos**, porque:

- ✓ Permite comprender el contexto interno y externo de forma estructurada.
- ✓ Detecta riesgos derivados tanto de debilidades internas como de amenazas externas.
- ✓ Identifica oportunidades y fortalezas que la empresa puede utilizar para reducir riesgos y potenciar su estrategia.
- ✓ Se integra de forma natural en el Proceso de Dirección y en la planificación anual de la organización.
- ✓ Alinea la gestión del riesgo con la estrategia global de la compañía, basada en tecnología avanzada, sostenibilidad, talento e inteligencia artificial.



7.4 Contaminación

Políticas y medidas de prevención

Durante los últimos tres años, la compañía en España ha llevado a cabo un proceso de adaptación al modelo híbrido de teletrabajo, acompañado de un plan de modernización de sus instalaciones. Esto ha permitido dotar a las oficinas de Getronics de infraestructuras más modernas, eficientes y fiables, reduciendo los fallos derivados del envejecimiento de las instalaciones.

Las oficinas se ubican en edificios gestionados por sus respectivas propiedades, que asumen el mantenimiento ordinario. No obstante, el departamento de Calidad, Instalaciones y Prevención de Getronics supervisa el cumplimiento del mantenimiento preventivo y correctivo. Adicionalmente, la compañía dispone de un contrato de mantenimiento de ámbito nacional para aquellos elementos no cubiertos por las propiedades, incluyendo la atención de incidencias y reparaciones necesarias.

En materia de emergencias, los simulacros son organizados mayoritariamente por las propiedades de los edificios. En las sedes de Valladolid y Oviedo, Getronics asume su planificación y ejecución, incorporando contenidos medioambientales orientados a la identificación, control y minimización de impactos, así como a la correcta gestión de los residuos generados.

Asimismo, Getronics cuenta con una base de datos documental consolidada y con la plataforma de consulta legislativa Word Lex, que permite identificar la normativa aplicable a nivel estatal y autonómico, realizar un seguimiento continuo de los cambios legislativos y garantizar el cumplimiento normativo, facilitando una gestión eficiente de los requisitos legales y la mitigación de riesgos asociados. La organización no dispone de pólizas específicas de riesgo medioambiental, ya que su actividad no presenta riesgos significativos ni está incluida en el Anexo III de la Ley 26/2007.

Fuentes de emisiones contaminantes

Debido a su actividad en servicios tecnológicos y consultoría digital, Getronics no realiza procesos industriales ni productivos que generen emisiones contaminantes al suelo o al agua. El Inventario GEI 2025 identifica únicamente emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a movilidad, consumo eléctrico, externalización de servicios y teletrabajo, todas ellas vinculadas al aire. En consecuencia, solo se generan emisiones al medio atmosférico, mientras que no existen emisiones contaminantes al suelo ni al agua. Las emisiones identificadas se cuantifican conforme a la norma ISO 14064-1, utilizando factores oficiales del MITERD, UNFCCC y EEA.

Sustancias extremadamente preocupantes

Getronics no utiliza ni libera Sustancias Extremadamente Preocupantes en el desarrollo de sus actividades. El Inventario GEI 2025 confirma la ausencia de fuentes operativas asociadas a sustancias reguladas por el Reglamento REACH. Cualquier posible presencia de SVHC se limita a componentes integrados en productos tecnológicos de terceros, sin riesgo ambiental atribuible a la compañía.

Contaminación Lumínica



Contaminación Acústica



Getronics en 2025 no dispone de instalaciones que generen estos tipos de contaminación.

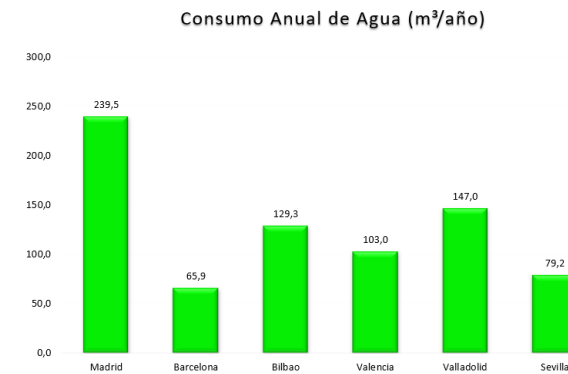


7.5 Agua y Recursos Marinos

Getronics, como empresa dedicada a los servicios tecnológicos y a la consultoría IT, desarrolla actividades que, por su propia naturaleza, no implican un uso significativo de agua ni generan impactos relevantes sobre los recursos marinos. La organización no opera procesos industriales, no utiliza agua como insumo en operaciones técnicas, no realiza vertidos asociados a procesos productivos y no mantiene infraestructuras que puedan generar descargas directas o indirectas a masas de agua continentales o marinas.

Consumo de agua en las instalaciones

El uso de agua en las oficinas de Getronics se limita a actividades de carácter estrictamente higiénico-sanitario —servicios, limpieza general y consumos habituales de edificios terciarios—, sin que exista relación con procesos de producción, refrigeración industrial o uso intensivo de agua. Los edificios en los que la compañía opera cuentan con sus propios sistemas de gestión de agua, supervisados por las propiedades correspondientes en el marco de los contratos de mantenimiento y operación del inmueble. Por lo tanto, el consumo de agua asociado a la actividad de Getronics es reducido, controlado y no representativo en términos de impacto ambiental.



RESULTADOS DE CONSUMO CALCULADOS						
Consumo diario TOTAL (Litros/día)	907	250	490	390	557	300
Consumo mensual TOTAL (Litros/mes)	19.958	5.491	10.771	8.580	12.250	6.600
Consumo mensual TOTAL (m³/mes)	20,0	5,5	10,8	8,6	12,2	6,6
Consumo anual TOTAL (m³/año)	239,5	65,9	129,3	103,0	147,0	79,2
TOTAL		763,80				

Gestión de vertidos

Getronics no genera vertidos industriales ni manipula sustancias o compuestos que puedan afectar a la calidad del agua. Las descargas vinculadas a su actividad se limitan a aguas residuales urbanas procedentes del uso ordinario de las instalaciones, gestionadas a través de las redes municipales, cumpliendo con la normativa local y autonómica aplicable. No se emplean sustancias químicas peligrosas que pudieran derivar en vertidos contaminantes. No existe almacenamiento de productos susceptibles de contaminar aguas superficiales o subterráneas. No se realizan actividades de mantenimiento técnico que impliquen manipulación de aceites, hidrocarburos, refrigerantes o sustancias reguladas bajo REACH



Impactos en Ecosistemas Marinos

La actividad de Getronics, no genera impactos directos ni indirectos sobre los ecosistemas marinos.



7.6 Biodiversidad

Como empresa del sector tecnológico y de consultoría IT, Getronics opera exclusivamente en entornos urbanos y oficinas, sin actividades industriales, extractivas, logísticas o productivas que supongan interacción directa con hábitats naturales o especies silvestres.

Impactos sobre la biodiversidad: No se realizan operaciones con presencia física en entornos sensibles.

La totalidad de su actividad se desarrolla en oficinas situadas en edificios de uso terciario, sin modificaciones del terreno ni infraestructuras que alteren hábitats.



7.7 Economía Circular y Residuos

La economía circular y la gestión responsable de residuos constituyen un pilar dentro de la estrategia ambiental de Getronics en España

Aunque gran parte de la comunicación pública de Getronics se centra en la eficiencia energética, la descarbonización y la digitalización sostenible, la gestión de los flujos de materiales y RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) es igualmente crítica en un negocio tecnológico cuya actividad depende intensamente del uso, renovación y mantenimiento de equipamiento.

Gestión de Residuos

Todos los residuos generados por la actividad de Getronics en España son gestionados a través de operadores autorizados, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de residuos y asegurando su tratamiento y valorización conforme a los estándares ambientales aplicables. Los residuos orgánicos y los envases de uso cotidiano se depositan en los contenedores públicos habilitados a tal efecto, debido a que su almacenamiento prolongado en las oficinas no es viable por razones higiénico-sanitarias.

En relación con los residuos de papel, se ha observado una reducción significativa derivada de la progresiva digitalización de procesos internos y administrativos. La sustitución de documentos impresos por formatos electrónicos —incluidas facturas, comunicaciones internas y documentación operativa— ha contribuido sustancialmente a minimizar la generación de este tipo de residuos. Asimismo, el modelo híbrido de teletrabajo ha disminuido la presencia física en las oficinas, reduciendo consecuentemente el consumo de papel como materia prima.

Respecto a los residuos procedentes de equipos informáticos (RAEE), la compañía dispone en la actualidad de un parque tecnológico renovado tras la transición hacia nuevos modelos de presencialidad y trabajo remoto. Esta actualización ha permitido contar con infraestructuras más recientes, eficientes y con menor probabilidad de obsolescencia. Además, el departamento de IT aplica políticas activas de reutilización de componentes y de reaprovechamiento de equipos, lo que contribuye directamente a limitar la generación de RAEE y prolongar la vida útil del hardware disponible. Estas medidas se alinean con los principios de economía circular al priorizar la reparación, reutilización y optimización antes que la sustitución

Por último, los residuos de envases generados en las oficinas son de naturaleza doméstica y provienen principalmente de las áreas de descanso y consumo. Su gestión se realiza mediante los contenedores públicos establecidos para tal fin, siguiendo las pautas de separación selectiva y reciclaje

Economía Circular

La economía circular en Getronics se articula como un elemento central de su estrategia ambiental, orientada a minimizar el impacto asociado al ciclo de vida del hardware, maximizar la durabilidad de los equipos tecnológicos y reducir la generación de residuos

✓ Prolongación de la vida útil de los equipos

- Getronics aplica políticas de gestión del parque tecnológico centradas en extender al máximo la vida operativa de los equipos, mediante:
- Actualización de componentes (como memoria, almacenamiento o periféricos) en lugar de la sustitución completa de equipos, optimizando así el rendimiento sin generar nuevos residuos tecnológicos.
- Priorización de la reparación frente al reemplazo, una práctica clave para disminuir el volumen de RAEE y favorecer la continuidad del ciclo de vida del hardware existente.

Getronics integra de forma activa criterios de eficiencia y sostenibilidad en su arquitectura digital y de desarrollo: La compañía ha creado grupos de trabajo en ámbitos como Green Software, GreenDevOps o GreenInfra, orientados a diseñar soluciones tecnológicas menos intensivas en recursos energéticos y computacionales



7.8 Taxonomía:

En el contexto actual, la transparencia y la responsabilidad social corporativa se han convertido en pilares fundamentales para las empresas, especialmente en el sector de la tecnología de la información (IT). La memoria no financiera de nuestra compañía refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad, la ética y la gobernanza, alineándonos con los marcos europeos de sostenibilidad. Nuestra compañía se dedica a ofrecer soluciones innovadoras en el ámbito de la tecnología de la información, abarcando desde el desarrollo de software hasta la implementación de sistemas de seguridad y la gestión de datos. Nos esforzamos por crear

productos y servicios que no sólo satisfagan las necesidades de nuestros clientes, sino que también contribuyan positivamente al entorno y a la sociedad. A través de esta memoria, presentamos una visión integral de nuestras prácticas y resultados en áreas clave como el impacto ambiental, la responsabilidad social y la gestión corporativa. Los datos que se incluyen a continuación proporcionan una representación detallada de nuestros esfuerzos y logros en estos ámbitos, destacando nuestro enfoque hacia un desarrollo sostenible y responsable.

En términos de actividades, nos enfocamos en la reducción de nuestra huella de carbono, la promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, y la implementación de políticas de gobernanza que aseguren la transparencia y la ética en todas nuestras operaciones. Nuestros objetivos incluyen la mejora continua de nuestros procesos, la innovación constante en nuestros productos y servicios, y el fortalecimiento las relaciones con la comunidad y los stakeholders.

Durante el ejercicio 2025, la compañía no ha identificado gastos operativos (OpEx) significativos asociados a actividades elegibles o alineadas con la Taxonomía Europea, por lo que no se reportan importes relevantes en este indicador.

Objetivos	Actividades		
	Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas	Programación informática, consultoría y actividades conexas	Soluciones basadas en datos para reducir las emisiones de gases efecto invernadero
Mitigación del cambio climático.	X	X	X
Adaptación al cambio climático.			
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.			
Transición hacia una economía circular.	X	X	
Prevención y control de la contaminación.			X
Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.			

CAPEX

Actividades	Código Taxonomía	Facturación total (EUR)	Proporción facturación (%)
Actividades elegibles, pero no ambientalmente sostenibles (NO ALINEADAS)			
Soluciones basadas en datos para reducir las emisiones de GEI	8.2	996.211,72	
Total CapEx de actividades elegibles y no alineadas con la taxonomía		996.211,72 €	



8. Indicadores no financieros

8.1 Indicadores sociales

Perfil de la Plantilla

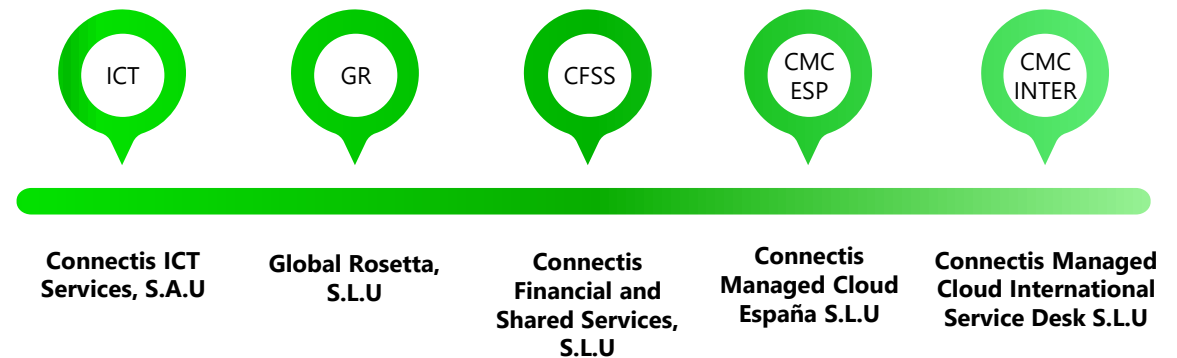
La información relativa a los Indicadores del Bloque de Personas y Talento se presenta siguiendo un criterio estructurado y proporcional, atendiendo tanto a la visión consolidada del grupo en España como a las obligaciones específicas derivadas de la Ley 11/2018.

En primer lugar, se ofrece una visión global de la plantilla agregada de todas las sociedades del grupo en España, con el objetivo de proporcionar una imagen completa de la estructura organizativa y su composición a cierre del ejercicio.

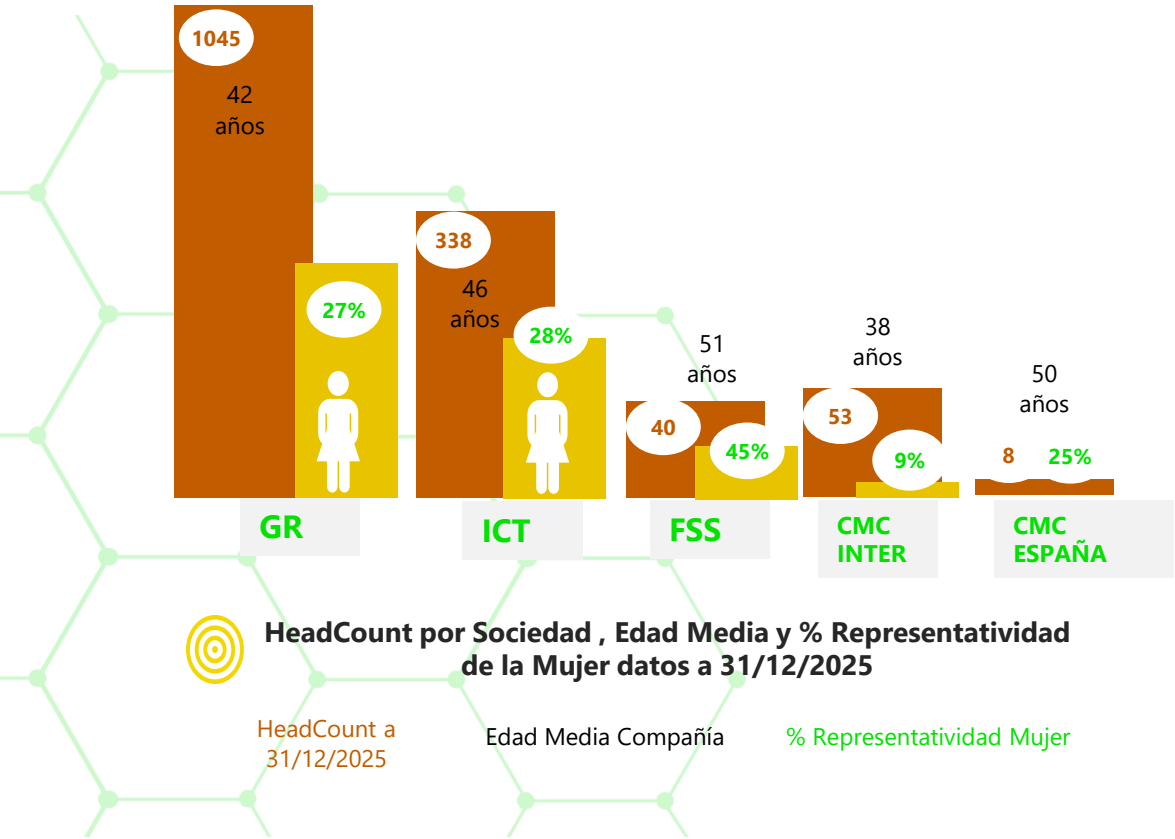
Posteriormente, en ICT y GR se incorpora un análisis específico incluyendo la evolución a tres años de los principales indicadores de personas y los indicadores correspondientes al ejercicio 2025, incluyendo datos de headcount, tipología contractual, retribuciones medias, movimientos de plantilla, formación, empleo inclusivo, siniestralidad y absentismo, con el fin de reflejar de manera estructurada la gestión de personas durante el periodo reportado. Finalmente, se incluyen los datos correspondientes a las restantes sociedades del grupo en España.

Las abreviaturas usadas en determinadas tablas y gráficos de esta Memoria para referirse a las distintas entidades fiscales es la siguiente:

En los siguientes cuadros, se aportan datos significativos que dibujan el perfil de la plantilla [Datos Plantilla a 31 de Dic 2025].



Visión Global



A cierre del **ejercicio 2025**, Getronics Iberia cuenta con una plantilla de **1.484 personas** distribuidas entre sus distintas sociedades operativas. La estructura organizativa refleja la diversidad funcional del grupo, con un peso significativo de perfiles tecnológicos especializados y una elevada estabilidad en el empleo.

La **contratación indefinida** representa el 99% del total de la plantilla, lo que evidencia un modelo de empleo estable y orientado al desarrollo profesional a largo plazo.

En términos de diversidad de género, **la representación femenina se sitúa en el 27% del total**, con variaciones entre sociedades en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas. La edad media global se sitúa en 43 años, mostrando una combinación equilibrada entre experiencia consolidada y renovación generacional.

Este perfil constituye el punto de partida para el análisis detallado de los indicadores de personas que se desarrollan en los apartados siguientes.

Con el objetivo de facilitar la presentación de los datos, se han realizado **agrupaciones por grupos profesionales equivalentes**.

En general, la agrupación de categorías profesionales presentadas está alineada con el convenio de consultoría en vigor.

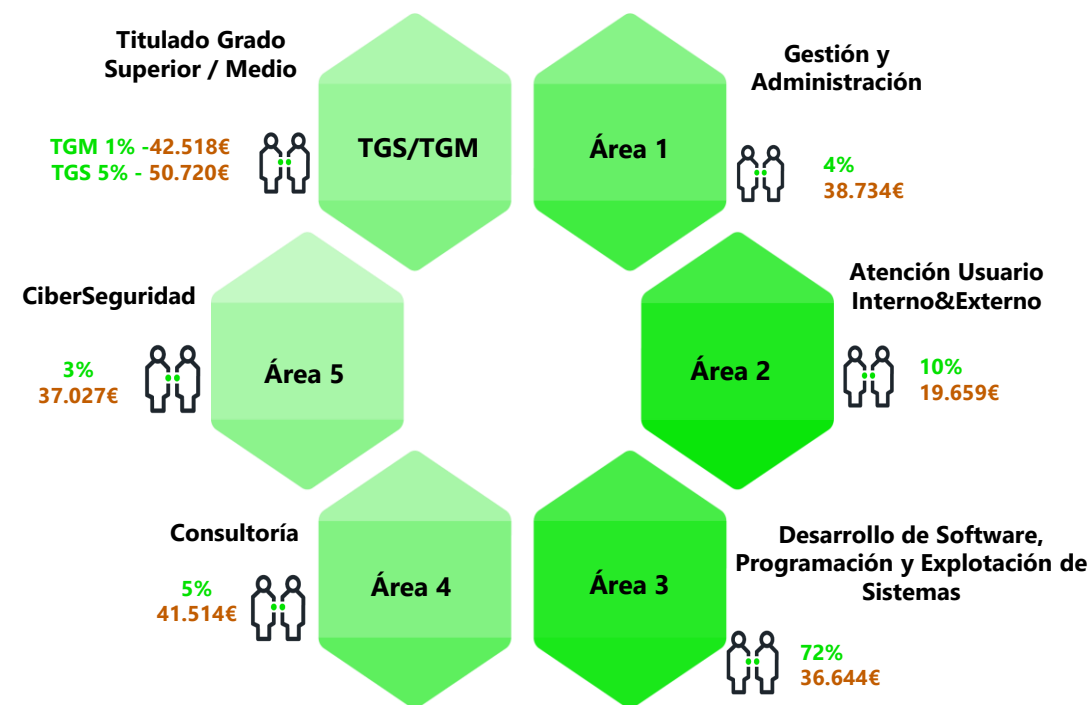
La estructura profesional de la plantilla a 31/12/2025 refleja una organización con un **marcado perfil técnico**, donde el **72% del headcount se concentra en el área de Desarrollo de Software, Programación y Explotación de Sistemas**. Este peso responde a la naturaleza tecnológica del negocio y a la especialización requerida en los servicios prestados.

Las áreas de Gestión y Administración (4%), Consultoría (5%), Ciberseguridad (3%) y Atención a Usuario Interno y Externo (10%) complementan la estructura operativa, configurando un modelo organizativo orientado a la prestación de servicios IT especializados.

En cuanto a las retribuciones medias, se observa una correlación con el nivel de especialización y responsabilidad asociado a cada grupo profesional. Las posiciones de Titulado Superior/Medio presentan las retribuciones medias más elevadas, mientras que las áreas operativas mantienen niveles salariales alineados con su función técnica dentro del modelo de negocio.

La distribución evidencia una organización técnica, estable y especializada, coherente con la actividad principal del grupo y con un enfoque estructurado de gestión del talento.

Grupos Profesionales , % Representatividad Headcount Total y Retribución media a 31/12/2025

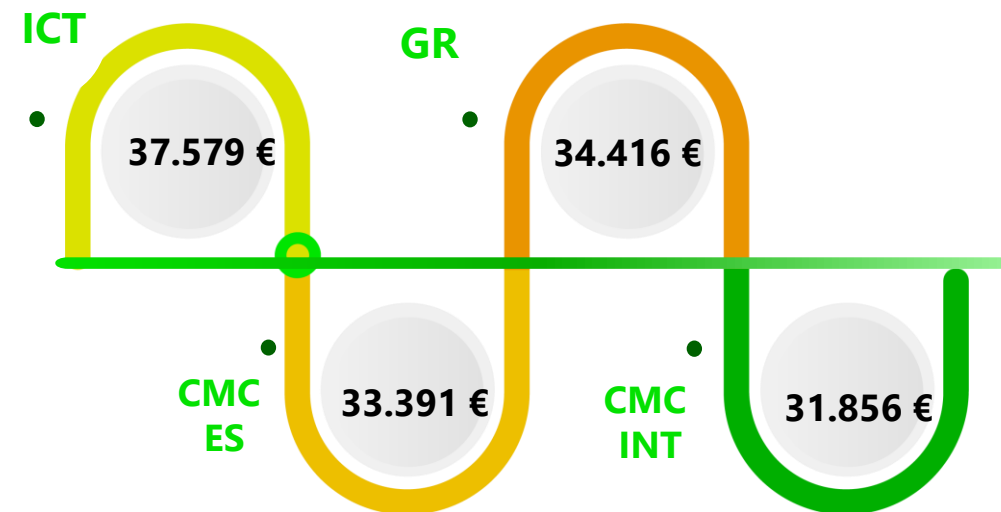


Getronics cuenta con un **proceso retributivo basado en el cumplimiento de la normativa vigente y en los siguientes principios normativos:**

- Equilibrio de los componentes retributivos.
- Orientación a resultados.
- Acotada en el tiempo.
- Equidad interna.
- Competitividad externa.
- Igualdad de género.



Retribuciones Brutas Medias en el año 2025 por Sociedad



En 2025 el Convenio de Consultoras sufre un ajuste y se incorpora un nuevo Grupo Profesional respecto al 2024. El Área 5 Ciberseguridad.

8.1.1 Global Rosetta

Evolución de los principales KPI de personas

Headcount 31.12			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	283	762	1045
2024	289	784	1073
2023	284	779	1063
Edad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	45	41	42
2024	42	45	42
2023	42	41	41,5
Antigüedad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	11	8	9
2024	10,7	7,6	8,9
2023	13,1	12,1	12,6
Retribuciones Medias			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	31.092€	32.283€	31.960€
2024	29.834€	31.353€	30.942€
2023	32.138€	32.057€	32.098€
% Contratación Fija			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	99,6%	99,3%	99,4%
2024	99,6%	99,4%	99,5%
2023	99,6%	99,1%	99,3%

Evolución de los principales indicadores de personas (2023-2025)



La plantilla de GR se sitúa en 1.045 personas en 2025, manteniendo una estructura estable en los últimos tres años, con una ligera reducción respecto a 2024 tras el crecimiento registrado en ejercicios anteriores.

La edad media de la plantilla se mantiene en 42 años, reflejando un equilibrio entre experiencia profesional y renovación generacional. En línea con ello, la antigüedad media se sitúa en 9 años, consolidando un nivel relevante de conocimiento y permanencia en la organización.

En materia retributiva, la retribución media se sitúa en 31.960 €, manteniendo una evolución estable en el periodo analizado.

Finalmente, la contratación indefinida continúa siendo mayoritaria, con un 99,4% de la plantilla con contrato fijo, lo que refleja un modelo de empleo caracterizado por la estabilidad laboral.

2025 KPI de personas

Distribución de la Plantilla por Grupos Profesionales, género y rango de edad

	F	M	Total
Rango Edad	AREA 1		
	<30	(-)	1
	30-50	7	5
	>50	5	(-)
	AREA 2		
	<30	7	33
	30-50	39	34
	>50	18	10
	AREA 3		
	<30	17	123
	30-50	111	344
	>50	52	151
	AREA 4		
	<30	1	5
	30-50	8	18
	>50	2	10
	AREA 5		
	<30	(-)	(-)
	30-50	1	6
	>50	4	1
	TITULADO DE GRADO MEDIO		
	30-50	1	1
	>50	1	1
	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		
	<30	(-)	1
	30-50	2	3
	>50	9	15

Distribución de la Plantilla por Género , Rango de Edad, Tipología de contratación y grupo profesional.

Rango de Edad	F			M			total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
DURACIÓN TEMPORAL COMPLETO							
AREA 1	(-)	(-)	(-)	(-)	1	(-)	1
AREA 2	1	(-)	(-)	1	(-)	(-)	2
AREA 3	(-)	(-)	(-)	1	(-)	1	2
FIJO COMPLETO							
AREA 1	(-)	6	5	1	4	(-)	16
AREA 2	4	36	18	29	29	10	126
AREA 3	17	110	49	120	342	147	785
AREA 4	1	7	2	5	18	10	43
AREA 5	(-)	1	4	(-)	5	1	11
TGM	(-)	(-)	(-)	(-)	1	1	2
TGS	(-)	1	9	1	3	15	29
CONTRATACIÓN PARCIAL							
AREA 1	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	1
AREA 2	2	3	(-)	3	4	(-)	12
AREA 3	(-)	1	3	2	2	3	11
AREA 4	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	1
AREA 5	(-)		(-)	(-)	1	(-)	1
TGS	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	1

Modalidad de Contratación

CONTRATACIÓN FIJA	99,5%
CONTRATACIÓN TEMPORAL	0,5%
EDAD MEDIA	42

Número de Bajas No Voluntarias – No Superación Periodo de Prueba de la compañía, por género y grupo profesional

BAJAS NO VOLUNTARIAS			
	F	M	Total
AREA 2	16	13	29
AREA 3	16	33	49
AREA 4	1	2	3
TGS	1		2
NO SUPERACIÓN PERIODO DE PRUEBA			
	F	M	Total
AREA 2	1	1	2
AREA 3	1	2	3

La tabla refleja los efectos de un proceso de reestructuración organizativa (ERE) acometido en Diciembre 2025.

Retribuciones Medias media 2025 por género y Compañía. Datos en €

	F	M	Media Total
AREA 1			
<30	(-)	33.000,00	33.000,00
30-50	25.769,31	38.691,20	31.153,43
>50	25.525,67	(-)	25.525,67
AREA 2			
<30	17.280,87	18.103,40	17.959,46
30-50	19.142,29	20.114,31	19.595,01
>50	21.336,60	20.268,46	20.968,27
AREA 3			
<30	28.053,96	25.109,42	25.469,54
30-50	34.385,09	33.356,18	33.606,64
>50	38.453,83	38.248,03	38.300,75
AREA 4			
<30	28.000,00	22.774,26	23.645,21
30-50	35.476,97	37.340,42	36.767,05
>50	41.849,50	42.848,38	42.681,90
AREA 5			
30-50	27.000,00	37.571,98	36.061,70
>50	30.831,44	37.620,00	32.189,15
TGM			
30-50	(-)	38.212,94	38.212,94
>50	(-)	35.640,00	35.640,00
TGS			
<30	(-)	17.458,94	17.458,94
30-50	40.642,86	37.501,79	38.758,22
>50	37.222,01	57.413,95	50.390,67

2025 KPI de personas

Distribución de la Plantilla por Grupos Profesionales, género y rango de edad

	F	M	Total
AREA 1			18
<30	(-)	1	1
30-50	7	5	12
>50	5	(-)	5
AREA 2			141
<30	7	33	40
30-50	39	34	73
>50	18	10	28
AREA 3			798
<30	17	123	140
30-50	111	344	455
>50	52	151	203
AREA 4			44
<30	1	5	6
30-50	8	18	26
>50	2	10	12
AREA 5			12
<30	(-)	(-)	(-)
30-50	1	6	7
>50	4	1	5
TITULADO DE GRADO MEDIO			2
30-50	1	1	1
>50	1	1	1
TITULADO DE GRADO SUPERIOR			30
<30	(-)	1	1
30-50	2	3	5
>50	9	15	24

Distribución de la Plantilla por Género , Rango de Edad, Tipología de contratación y grupo profesional.

Rango de Edad	F			M			total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
DURACIÓN TEMPORAL COMPLETO							5
AREA 1	(-)	(-)	(-)	(-)	1	(-)	1
AREA 2	1	(-)	(-)	1	(-)	(-)	2
AREA 3	(-)	(-)	(-)	1	(-)	1	2
FIJO COMPLETO							1012
AREA 1	(-)	6	5	1	4	(-)	16
AREA 2	4	36	18	29	29	10	126
AREA 3	17	110	49	120	342	147	785
AREA 4	1	7	2	5	18	10	43
AREA 5	(-)	1	4	(-)	5	1	11
TGM	(-)	(-)	(-)	(-)	1	1	2
TGS	(-)	1	9	1	3	15	29
CONTRATACIÓN PARCIAL							27
AREA 1	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	1
AREA 2	2	3	(-)	3	4	(-)	12
AREA 3	(-)	1	3	2	2	3	11
AREA 4	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	1
AREA 5	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	1
TGS	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	1

Modalidad de Contratación

CONTRATACIÓN FIJA	99,5%
CONTRATACIÓN TEMPORAL	0,5%
EDAD MEDIA	42

Número de Bajas No Voluntarias – No Superación Periodo de Prueba de la compañía, por género y grupo profesional

	F			M			Total
Rango de Edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
BAJAS NO VOLUNTARIAS							82
AREA 2	8	2	3	7	3	1	24
AREA 3	3	10	6	6	17	12	53
AREA 4	0	1	0	1	0	1	3
TGS	0	1	0	0	0	0	1
NO SUPERACIÓN PERIODO DE PRUEBA							5
ÁREA 2	0	1	0	1	0	0	2
ÁREA 3	0	1	0	1	0	1	3

La tabla refleja los efectos de un proceso de reestructuración organizativa (ERE) acometido en Diciembre 2025.

Retribuciones Medias media 2025 por género y Compañía. Datos en €

	F	M	Media Total
AREA 1			29,692,75
<30	(-)	33.000,00	33.000,00
30-50	25.769,31	38.691,20	31.153,43
>50	25.525,67	(-)	25.525,67
AREA 2			19,414,75
<30	17.280,87	18.103,40	17.959,46
30-50	19.142,29	20.114,31	19.595,01
>50	21.336,60	20.268,46	20.968,27
AREA 3			33,383,39
<30	28.053,96	25.109,42	25.469,54
30-50	34.385,09	33.356,18	33.606,64
>50	38.453,83	38.248,03	38.300,75
AREA 4			36,590,85
<30	28.000,00	22.774,26	23.645,21
30-50	35.476,97	37.340,42	36.767,05
>50	41.849,50	42.848,38	42.681,90
AREA 5			34,448,14
30-50	27.000,00	37.571,98	36.061,70
>50	30.831,44	37.620,00	32.189,15
TGM			36.926,47
30-50	(-)	38.212,94	38.212,94
>50	(-)	35.640,00	35.640,00
TGS			47,249,49
<30	(-)	17.458,94	17.458,94
30-50	40.642,86	37.501,79	38.758,22
>50	37.222,01	57.413,95	50.390,67

Número de Horas Anuales en Formación por género y Grupo Profesional

Grupo Profesional	Horas de formación		
	H	M	Total
ÁREA 1	94	121	215
AREA 2	518	243	761
AREA 3	6286	1565	7851
AREA 4	765	266	1031
AREA 5	53	1	54
TGM	30	0	30
TGS	55	119	174
TOTAL	7801	2315	10116

Empleo Inclusivo Directo e Indirecto

EMPLEO INCLUSIVO DIRECTO	EMPLEO INCLUSIVO INDIRECTO
13	9,98

Índices de incidencia en absentismo IT y siniestralidad 2025

Bajas IT

Numero de Procesos		Incidencia	Duración Media Procesos	
M	H		M	H
106	183	47,48	15,1	28,7

Siniestralidad

Gravedad	Índice Incidencia	Índice Frecuencia	Número Accidentes
0	0	0	4

**Todos los accidentes han sido In itinere. Éstos no se incluyen en los índices

Denominación	Cálculo
Índice Incidencia	$\frac{\text{Nº de accidentes con baja} \times 1.000}{\text{Media de trabajadores}}$
Índice de Frecuencia	$\frac{\text{Nº de accidentes con baja} \times 1.000.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice Absoluto de Frecuencia	$\frac{\text{Nº total de accidentes} \times 1.000.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice de Gravedad	$\frac{\text{Días de baja} \times 1.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice duración media de las baja	$\frac{\text{Días de baja}}{\text{Nº de accidentes de trabajo con baja}}$

Evolución de los principales indicadores de personas

Horas de Formación, Empleo Inclusivo , Absentismos –Siniestralidad y Ausencias Reguladas

En 2025, la compañía refuerza su compromiso con el desarrollo del talento, con un alto volumen de horas de formación (más de 10.000 horas), concentrado principalmente en áreas técnicas, lo que evidencia una inversión relevante en capacitación alineada con ESRS S1.

En materia de salud laboral, los indicadores muestran una gestión controlada del absentismo y una baja siniestralidad, sin incidencias de gravedad, lo que refleja un entorno de trabajo seguro y una adecuada gestión preventiva.

Asimismo, se observa un avance en empleo inclusivo, tanto directo como indirecto, si bien sigue existiendo margen de desarrollo en esta materia.

Número de Horas Anuales en Ausencias Reguladas y Asuntos Médicos



TOTAL ABSENTISMO = 253.818 horas

8.1.2 Connectis ICT :

Evolución de los principales KPI de personas

Headcount 31.12			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	95	243	338
2024	120	298	418
2023	134	311	445
Edad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	49	45	46
2024	49	45	46
2023	40	40	40
Antigüedad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	18	13	17
2024	17	12	13
2023	12,2	14,2	13,2
Retribuciones Medias			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	39.277€	36.702€	37.426€
2024	36.704€	34.266€	34.962€
2023	32.559€	32.649€	32.627€
% Contratación Fija			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	100%	100%	100%
2024	100%	100%	98,8%
2023	100%	99.68%	99,84%

Evolución de los principales indicadores de personas (2023–2025)



La plantilla de ICT se sitúa en 338 personas a cierre de 2025, tras el proceso de ajuste organizativo registrado desde 2023, cuando la sociedad contaba con 445 profesionales.

La edad media de la plantilla se mantiene estable en 46 años, reflejando un elevado nivel de experiencia profesional. En coherencia con ello, la antigüedad media se incrementa hasta 17 años, consolidando un alto grado de conocimiento y especialización dentro de la organización.

En términos retributivos, la retribución media alcanza los 37.426 € en 2025, mostrando una evolución positiva respecto a ejercicios anteriores.

Finalmente, la contratación indefinida continúa siendo prácticamente la totalidad de la plantilla, con un 99,4% de contratos fijos, lo que confirma el compromiso de la compañía con un modelo de empleo estable.

2025 KPI de personas

Modalidad de Contratación

CONTRATACIÓN FIJA	100%
CONTRATACIÓN TEMPORAL	0%
EDAD MEDIA	46

En 2025, la compañía mantiene una estructura de empleo estable y de calidad (100% contratación indefinida), alineada con los principios de ESRS S1. La distribución de la plantilla por edad y grupo profesional refleja un equilibrio adecuado entre experiencia y necesidades operativas, sin concentraciones de riesgo relevantes en términos de diversidad.

La rotación no voluntaria se mantiene en niveles reducidos, contribuyendo a la estabilidad de la fuerza laboral. Asimismo, las retribuciones muestran una progresión coherente con la experiencia y responsabilidad, sin desviaciones estructurales significativas, en línea con los principios de equidad retributiva y transparencia.

Distribución de la Plantilla por Grupos Profesionales, género y rango de edad

		F	M	Total
Rango Edad	AREA 1			15
	<30	1	(-)	1
	30-50	6	2	8
	>50	5	1	6
	AREA 2			13
	<30	(-)	3	3
	30-50	(-)	6	6
	>50	1	3	4
	AREA 3			262
	<30	4	42	46
	30-50	32	77	109
	>50	30	77	107
	AREA 4			4
	<30	(-)	1	1
	30-50	(-)	1	1
	>50	1	1	2
	AREA 5			1
	<30	(-)	1	1
	30-50	(-)	(-)	(-)
	>50	(-)	(-)	(-)
	TITULADO DE GRADO MEDIO			14
	30-50	1	4	5
	>50	2	7	9
	TITULADO DE GRADO SUPERIOR			29
	<30	(-)	(-)	(-)
	30-50	3	7	10
	>50	9	10	19

Número de Bajas No Voluntarias – No Superación Periodo de Prueba de la compañía, por género , rango de edad y grupo profesional

	F			M			Total
Rango de Edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
BAJAS NO VOLUNTARIAS							73
AREA 2	1	5	1	6	13	1	27
AREA 3	0	3	8	10	8	13	42
AREA 5	0	0	0	0	1	0	1
TGM	0	0	0	0	1	0	1
TGS	0	0	0	0	0	2	2

La tabla refleja los efectos de un proceso de reestructuración organizativa (ERE) acometido en Diciembre 2025.

Distribución de la Plantilla por Género , Rango de Edad , Tipología de contratación y grupo profesional.

	F			M			Total
Rango de Edad	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
FIJO PARCIAL							5
AREA 1	(-)	1	(-)	(-)	(-)	(-)	1
AREA 3	(-)	(-)	1	1	1	1	4
FIJO COMPLETO							333
AREA 1	1	5	5	(-)	2	1	14
AREA 2	(-)	(-)	1	3	6	3	13
AREA 3	4	32	29	41	76	76	258
AREA 4	(-)	(-)	1	1	1	1	4
AREA 5	(-)	(-)	(-)	1	(-)	(-)	1
TGM	(-)	1	2	(-)	4	7	14
TGS	(-)	3	9	(-)	7	10	29

Retribuciones Medias 2025 por género, Grupo Profesional y Rango de Edad. Datos en €

	F	M	Media Total
AREA 1			36,397,53
<30	25.000,00	(-)	25.000,00
30-50	27.972,95	50.500,00	33.604,71
>50	37.104,25	66.604,00	42.020,88
AREA 2			22,330,15
<30	(-)	17.733,33	17.733,33
30-50	(-)	23.334,79	23.334,79
>50	39.852,54	19.076,91	24.270,82
AREA 3			37,023,09
<30	25.250,00	25.451,77	25.434,22
30-50	37.374,64	36.701,05	36.900,63
>50	42.427,16	41.948,61	42.081,54
AREA 4			41,512,15
<30	(-)	22.000,00	22.000,00
30-50	(-)	39.906,80	39.906,80
>50	55.000,00	49.141,80	52.070,90
AREA 5			24,000,00
<30	(-)	24.000,00	24.000,00
TGM			43,204,94
30-50	29.647,28	32.367,52	31.823,47
>50	52.352,55	48.720,96	49.527,98
TGS			45,480,57
30-50	39.692,84	42.078,76	41.362,99
>50	48.328,70	47.034,84	47.647,72

2025 KPI de personas

Numero de Horas Anuales en Formación por género y Grupo Profesional

Grupo Profesional	Horas de formación		
	H	M	Total
ÁREA 1	1	227	228
ÁREA 2	499	173	672
ÁREA 3	2785	1292	4077
ÁREA 4	168	0	168
ÁREA 5	(-)	(-)	(-)
TGM	74	1	75
TGS	274	342	616
TOTAL	3801	2035	5836

Empleo Inclusivo Directo e Indirecto

EMPLEO INCLUSIVO DIRECTO	EMPLEO INCLUSIVO INDIRECTO
7	1,85

Índices de incidencia en absentismo IT y siniestralidad 2025

Bajas IT

Numero de Procesos		Incidencia	Duración Media Procesos	
M	H		M	H
38	59	42,1	55,9	94,7

Siniestralidad

Gravedad	Índice Incidencia	Índice Frecuencia	Número Accidentes
0,18	2,42	1,35	1 (hombre)

Denominación	Cálculo
Índice Incidencia	$\frac{\text{Nº de accidentes con baja} \times 1.000}{\text{Media de trabajadores}}$
Índice de Frecuencia	$\frac{\text{Nº de accidentes con baja} \times 1.000.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice Absoluto de Frecuencia	$\frac{\text{Nº total de accidentes} \times 1.000.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice de Gravedad	$\frac{\text{Días de baja} \times 1.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice duración media de las baja	$\frac{\text{Días de baja}}{\text{Nº de accidentes de trabajo con baja}}$

Evolución de los principales indicadores de personas Horas de Formación, Empleo Inclusivo , Absentismos – Siniestralidad y Ausencias Reguladas

Los indicadores de 2025 reflejan una apuesta sólida por el desarrollo del talento y la estabilidad laboral, con un volumen significativo de horas de formación, especialmente concentrado en perfiles técnicos, y una participación destacada en determinados grupos profesionales.

En paralelo, los datos de absentismo y siniestralidad muestran niveles controlados y sin incidencias relevantes, situándose en rangos coherentes con la actividad, lo que evidencia un entorno de trabajo seguro y una adecuada gestión preventiva.

Asimismo, se observa un compromiso con la inclusión, reflejado en la presencia de empleo inclusivo, si bien continúa existiendo margen de mejora en su desarrollo.

En conjunto, los resultados ponen de manifiesto una gestión equilibrada de las personas, combinando inversión en capacitación, control de riesgos laborales y avances progresivos en diversidad e inclusión.

Número de Horas Anuales en Ausencias Reguladas y Asuntos Médicos



TOTAL ABSENTISMO = 95.890 horas

8.2 Evolución de los principales KPI de personas

SOCIEDADES FSS, CMC ESP, CMC INTE

Headcount 31.12 FSS			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	18	22	40
2024	18	22	40
2023	20	20	40
Edad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	51	51	51
2024	49	46	47,8
2023	49	49	49
Antigüedad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	19,8	6,8	13,3
2024	17,8	7,1	12,45
2023	24	15,8	20
Retribuciones Medias			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	48.483€	69.445€	60.012€
2024	50.455€	63.024€	57.910€
2023	59.354€	62.841€	61.097€
% Contratación Fija			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	100%	100%	100%
2024	100%	100%	100%
2023	100%	100%	100%

Headcount 31.12 CMC ESP			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	2	6	8
2024	2	7	9
2023	3	7	10
Edad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	44,5	49	46,7
2024	44,5	48	46,2
2023	41	47	44
Antigüedad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	19,5	17,6	18,5
2024	18,5	17,5	18
2023	18	17,9	17,9
Retribuciones Medias			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	51.816€	60.081€	58.015€
2024	51.816€	59.939€	55.878€
2023	54.702€	54.963€	54.833€
% Contratación Fija			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	100%	100%	100%
2024	100%	100%	100%
2023	100%	100%	100%

Headcount 31.12 CMC INTER			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	5	48	53
2024	13	35	48
2023	3	42	45
Edad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	32	32,8	33,3
2024	32	35,6	34
2023	35	40	37,5
Antigüedad			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	0,8	6,1	3,45
2024	0,5	5,5	3
2023	0,77	8,94	4,855
Retribuciones Medias			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	47.000€	41.942€	42.419€
2024	48.000€	57.296€	53.169€
2023	43.000€	48.822€	45.911€
% Contratación Fija			
	Mujeres	Hombres	Totales
2025	100%	100%	100%
2024	100%	100%	100%
2023	100%	100%	100%

Evolución de los principales indicadores de personas (2023–2025)

Durante el ejercicio 2025, las sociedades FSS, CMC España y CMC Inter mantienen una estructura de empleo estable, con niveles de headcount consistentes respecto a ejercicios anteriores y una contratación indefinida del 100% en todos los casos. En términos demográficos, se observa una edad media homogénea en FSS y CMC España, mientras que CMC Inter presenta una plantilla más joven, con una tendencia a la estabilización tras el rejuvenecimiento registrado en ejercicios previos. Asimismo, la antigüedad media refleja realidades diferenciadas, destacando FSS por una mayor experiencia acumulada, frente a CMC Inter, donde la menor antigüedad evidencia un modelo más dinámico y reciente. En materia retributiva, se aprecia una tendencia a la convergencia salarial, con ligeros ajustes respecto a 2024 y una reducción de las diferencias entre géneros en la mayoría de las sociedades. No obstante, persisten desequilibrios en la distribución de género, especialmente en CMC Inter, donde la presencia masculina continúa siendo mayoritaria.

8.2 Indicadores Ambientales

Recursos Dedicados

Recursos dedicados al medioambiente	Descripción
Responsable interno	La organización cuenta con un responsable interno implicados en la coordinación y seguimiento de aspectos ambientales y ESG dentro del marco de sostenibilidad de la compañía.
Comité de Sostenibilidad & Coordinadores Ambientales de Seguridad Salud	Comité constituido en 2023 en España para la supervisión, coordinación y seguimiento de aspectos ESG, incluyendo cuestiones ambientales y energéticas.
Asesoramiento especializado externo	La compañía cuenta con soporte y asesoramiento técnico especializado en sostenibilidad y reporting ESG a través de la consultora GestionaE.
Certificación ISO 14001	Sistema de gestión ambiental implantado a nivel Grupo para la mejora continua del desempeño ambiental y el cumplimiento normativo.
Certificación ISO 50001	Sistema de gestión energética implantado en España orientado a la mejora de la eficiencia energética y control de consumos.
Gestión autorizada de residuos	La compañía dispone de gestores autorizados para la correcta gestión de residuos tecnológicos y RAEE derivados de su actividad.
Modelo de trabajo flexible	Implantación de medidas de trabajo flexible y remoto que contribuyen a reducir desplazamientos y consumos indirectos asociados a movilidad y oficinas.
Verificación y revisión externa	La Memoria de Información No Financiera es objeto de revisión y verificación externa independiente.

Indicador de Huella de Carbono

				2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Alcance 1	Categoría 1	viajes en servicio	1a combustible en vehículos	52	61	52	61				
			1b fugas de gases	0	0						
Alcance 2	Categoría 2	electricidad/ climatización	2a energía eléctrica- agua caliente y fría	72	68	72	68				
Alcance 3	Categoría 3	viajes	3a in itinere	394	419	2.091	2.078			2.215	2.207
			3b viajes de negocio	62	15						
	Categoría 4	productos/ servicios utilizados	4a materias primas	0	0						
			4b bienes de equipo	1	1						
			4c externalizaciones	3	3						
	Categoría 5	productos de la organización	5a productos	0	0						
Categoría 6	otras fuentes	6a teletrabajo	879	860							
		6b trabajo en casa del cliente	753	780							

actividad 1.695 1.568

emisiones relativas 1,306 1,407

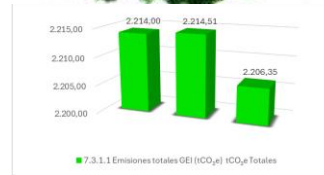
■ categoría 1 ■ categoría 2 ■ categoría 3
■ categoría 4 ■ categoría 5 ■ categoría 6



Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Alcances 1, 2 y 3)

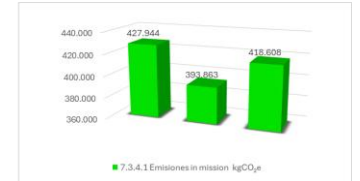
Emisiones totales y relativas

7.3.1.1 Emisiones totales GEI (tCO ₂ e)	
Año	tCO ₂ e Totales
2023	2.214,00
2024	2.214,51
2025	2.206,35



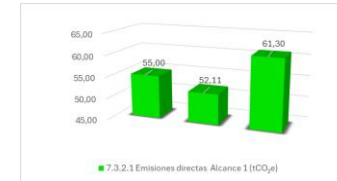
Movilidad

7.3.4.1 Emisiones in mission	
Año	kgCO ₂ e
2023	427.944
2024	393.863
2025	418.608



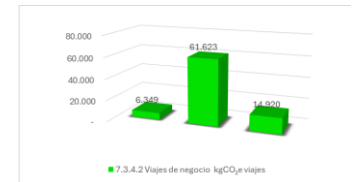
Emisiones por alcance

7.3.2.1 Emisiones directas Alcance 1 (tCO ₂ e)	
Año	Alcance 1 (tCO ₂ e)
2023	55,00
2024	52,11
2025	61,30



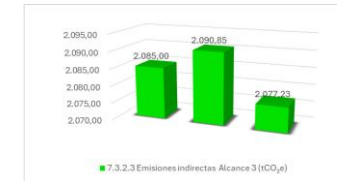
Teletrabajo y cliente

7.3.4.2 Viajes de negocio	
Año	kgCO ₂ e viajes
2023	6.349
2024	61.623
2025	14.920

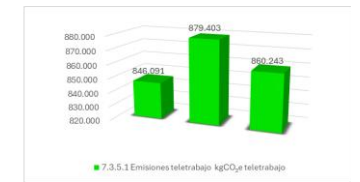


Consumo eléctrico

7.3.2.3 Emisiones indirectas Alcance 3 (tCO ₂ e)	
Año	Alcance 3 (tCO ₂ e)
2023	2.085,00
2024	2.090,85
2025	2.077,23

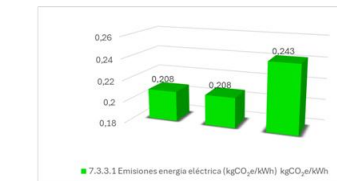


7.3.5.1 Emisiones teletrabajo	
Año	kgCO ₂ e teletrabajo
2023	846.091
2024	879.403
2025	860.243

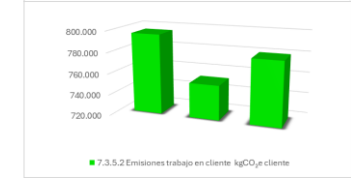


Compras y externalizaciones

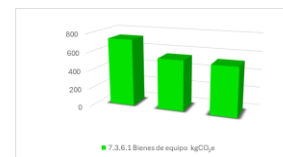
7.3.6.1 Emisiones energía eléctrica (kgCO ₂ e/kWh)	
Año	kgCO ₂ e/kWh
2023	0,208
2024	0,208
2025	0,243



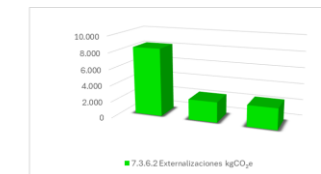
7.3.5.2 Emisiones trabajo en cliente	
Año	kgCO ₂ e cliente
2023	795.925
2024	752.903
2025	780.337



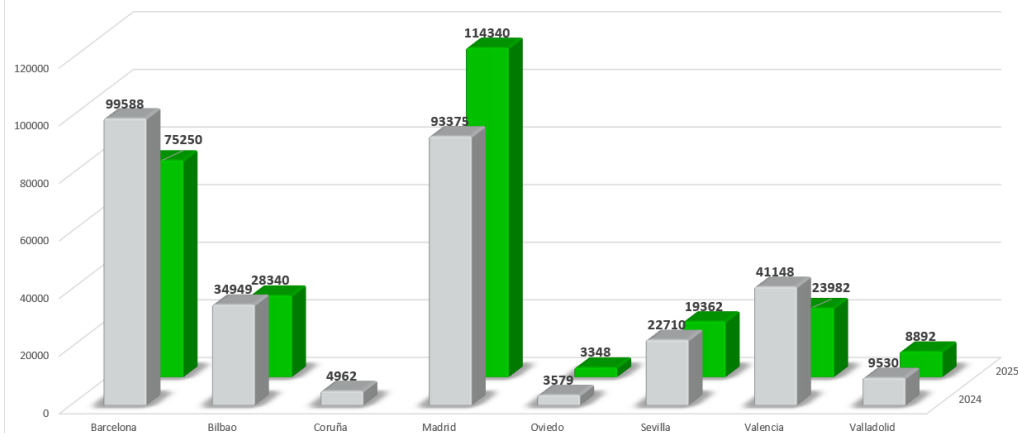
7.3.6.1 Bienes de equipo	
Año	kgCO ₂ e
2023	729
2024	550
2025	531



7.3.6.2 Externalizaciones	
Año	kgCO ₂ e
2023	8.367
2024	2.512
2025	2.593



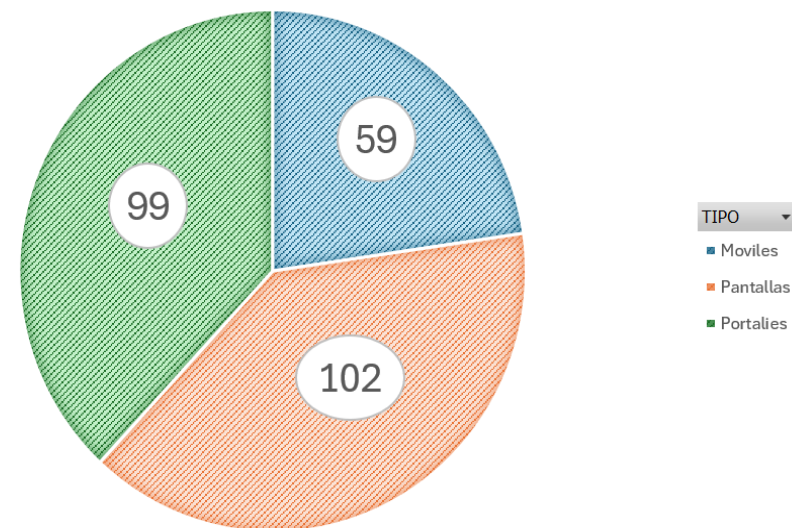
Consumo Electricidad 2025



El grafico presenta los datos de consumo eléctrico anual en 2025 por instalaciones y su comparativa con el año 2024.

Consumo Materias Primas

Suma de CANTIDAD



El grafico presenta el consumo y compras de materias primas relacionadas con la actividad de negocio, y en el que se aportan datos de las unidades adquiridas de Equipamiento Informático, Pantallas y Terminales Telefónicos.

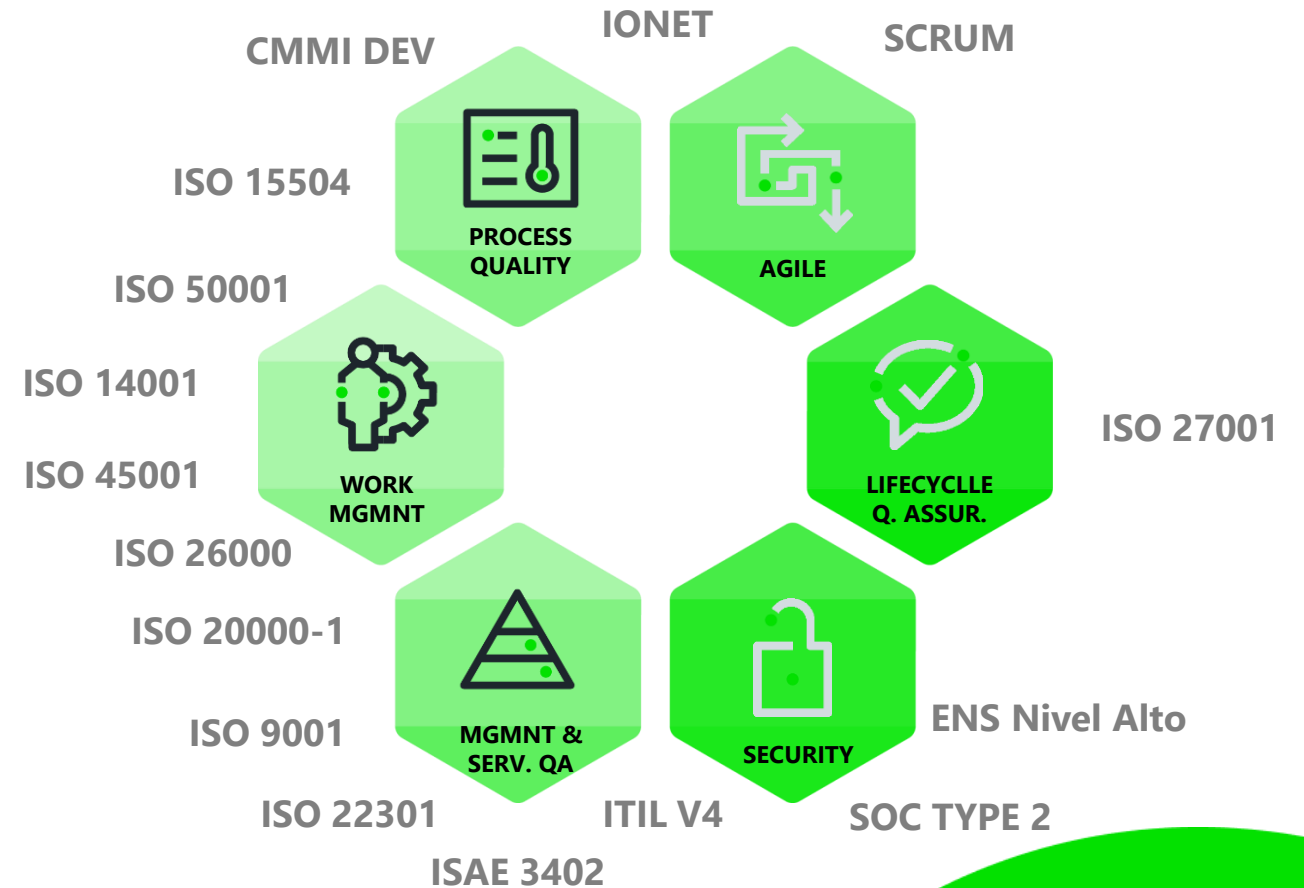
8.3 Indicadores de gobernanza, ética y control interno

Ámbito	Indicador	2025
Ética y Compliance	Canal ético operativo y accesible internamente y a terceros	Sí
	Denuncias recibidas a través del canal ético	0
	Casos significativos de corrupción o soborno identificados	0
	Sistema de prevención penal implantado	Sí
Gobernanza ESG	Comité de Sostenibilidad activo en España	Sí
	Modelo de gobernanza alineado con la estrategia ESG global del Grupo	Sí
	Coordinación transversal entre áreas clave (Legal, People, PRL, IT, Medioambiente)	Sí
Políticas y Marcos Corporativos	Código Global de Conducta Empresarial vigente	Sí
	Políticas corporativas aplicables en ética, seguridad, RRHH y sostenibilidad	Sí
	Compromiso con derechos humanos y principios OIT	Sí
Control Interno y Auditoría	Auditorías internas incluidas en el marco corporativo de Compliance & Audit	Sí
	Sistemas de gestión y revisión periódica de controles internos	Sí
Seguridad de la Información	Sistema de gestión alineado con ISO 27001	Sí
	Formación obligatoria en seguridad y protección de datos para nuevas incorporaciones	Sí

8.3.1 Estándares y certificaciones

Los servicios y operaciones de Getronics están alineados con los estándares y marcos más respetados del mundo. Nuestros procesos se basan en el marco de gestión de servicios de la Biblioteca de Infraestructura de TI [ITIL®], y nuestra organización cuenta con la certificación ISO y se centra en la mejora continua del servicio y la satisfacción del cliente.

Nos comprometemos a garantizar que los servicios que prestamos estén totalmente alineados con los objetivos empresariales de nuestros clientes. Getronics ha desarrollado y perfeccionado su modelo de prestación de servicios global para garantizar un proceso de servicio coherente y controlado en todo el mundo.



REQUERIMIENTOS NORMA	CONTENIDO INCLUIDO EN LA MEMORIA	LOCALIZACIÓN
Modelo de negocio Entorno empresarial y estrategia	Descripción de la actividad, estructura, organización, servicios, mercados, estrategia y entorno competitivo. Objetivos, estrategia, principios corporativos y organización operativa	Bloque 2.0
Principales impactos, riesgos y dependencias ESG	Impactos ambientales, sociales y de gobernanza; riesgos y oportunidades ESG asociados al negocio	Bloque 2.0
Información sobre cuestiones medioambientales. Economía circular y gestión de residuos. Cambio climático y emisiones GEI Uso sostenible de recursos. Protección de la biodiversidad.	Gestión ambiental, energía, emisiones, eficiencia energética, residuos y sistemas de gestión ambiental Gestión de residuos, RAEE y medidas de eficiencia. Huella de carbono, emisiones indirectas y consumo energético. Consumos energéticos y medidas de eficiencia. No material dada la naturaleza de la actividad.	Bloque 7.0
Cuestiones sociales y relativas al personal Empleo , Relaciones sociales Y Organización del trabajo	Gestión de personas, empleo, diversidad, formación, bienestar y relaciones laborales. Evolución de plantilla, contratación, rotación, despidos y estructura organizativa . Teletrabajo, conciliación y medidas organizativas. Diálogo social, planes de igualdad y representación legal	Bloque 6.0
Salud y seguridad	Sistema ISO 45001, siniestralidad e indicadores PRL	Bloque 3.0 / 6.0
Formación	Formación y desarrollo profesional	Bloque 6.0
Accesibilidad universal y diversidad	Igualdad, diversidad e inclusión	Bloque 6.0
Igualdad entre mujeres y hombres	Planes de Igualdad, brecha salarial y diversidad	Bloque 6.0
Derechos Humanos	Diligencia debida, respeto DDHH, OIT y canal de denuncias	Bloque 3.0 / 5.0
Prevención de riesgos de vulneración DDHH	Políticas corporativas, controles y procedimientos	Bloque 3.0 / 5.0
Denuncias por vulneración DDHH. Lucha contra la corrupción y el soborno Medidas contra blanqueo de capitales	Información sobre inexistencia de denuncias Anticorrupción, compliance penal, canal de denuncias y controles Manual de Prevención del Delito y compliance penal	Bloque 3.3/3.4 /3.5/ 3.7
Aportaciones a fundaciones y asociaciones. Información sobre la sociedad	Información sobre aportaciones y asociaciones. Impacto social de la actividad y relación con grupos de interés	Bloque 5.0
Subcontratación y proveedores	Cadena de valor, proveedores y compras responsables	Bloque 5.0
Consumidores y clientes	Calidad de servicio, satisfacción cliente y protección información	Bloque 2.0
Información fiscal	Beneficios, impuestos y subvenciones	Bloque 2.0
Materialidad y asuntos relevantes	Metodología, grupos de interés y priorización ESG	Bloque 4.0
Cadena de valor	Consideración de proveedores, terceros y colaboradores	Bloque 1.0/ 5.0
Sistemas de supervisión y auditoría	Compliance & Audit, control interno y auditorías	Bloque 3.0
Indicadores clave no financieros	KPIs sociales, ambientales y de gobernanza	Bloque 8.0

Tabla EINF 2025

La siguiente tabla recoge la correspondencia entre los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y los contenidos incluidos en la presente memoria.