

getronics

Memoria no financiera

2022



Carta del Director General



Estimado interesado,

En Getronics creemos en las personas. Nuestra gente nos ha ayudado a seguir transformándonos durante 135 años, y una fuerza laboral diversa e inclusiva enriquece nuestra empresa, nuestros resultados y nuestras ambiciones.

En la actualidad, tenemos poco menos de 4000 colegas en 22 países de Europa, Asia Pacífico y América Latina. Somos auténticos y actuamos con integridad; somos curiosos y miramos hacia adelante con un enfoque continuo; creemos en las personas y nos hacemos responsables; estamos obsesionados con el cliente y entendemos nuestra responsabilidad; somos valientes y pioneros en tecnología, y nuestro enfoque ambiental, social y de gobernanza sustenta todos estos valores y principios.

A través de este informe, verá cómo, a

medida que reinventamos el futuro digital, asumimos la responsabilidad y nos comprometemos con un programa ESG y prioridades que consideran nuestro impacto en el planeta, contribuyen a una economía global más inclusiva e impulsan la gobernanza en nuestra toma de decisiones. Con este informe formalizamos una estructura y medimos iniciativas en las que Getronics viene trabajando desde hace tiempo. Hoy, compartimos con ustedes de manera transparente nuestros objetivos a corto, mediano y largo plazo y nuestro progreso en nuestro viaje ESG.

En Ambiental

En Getronics nos esforzamos constantemente por reducir el impacto ambiental de las operaciones de nuestra empresa. Para hacer eso, monitoreamos de cerca nuestra huella de carbono, que se genera principalmente por el uso de nuestra oficina, los viajes de negocios y la actividad del centro de datos. Además, tomamos medidas proactivas para asegurar la eficiencia energética de todos los equipos que utilizamos e invertimos en capacitar a nuestros colegas para que sean más conscientes de su entorno y la forma en que sus propias acciones influyen en el planeta. Por último, pero no menos importante, nos relacionamos con proveedores responsables que se adhieren a los mismos principios de sustentabilidad que nosotros.

En lo Social

Getronics pone un gran énfasis en la creación de valor para nuestros grupos de interés, ya sean clientes, colegas, inversionistas o las comunidades donde operamos. En todas nuestras regiones, nos adherimos a prácticas laborales justas y respetamos los derechos humanos, al mismo tiempo que verificamos que nuestros proveedores hagan lo mismo. Ponemos un gran énfasis en respetar los principios de privacidad y seguridad de los datos y lo reforzamos a través de políticas, pautas y capacitación tanto en relación con nuestros propios colegas como con los proveedores externos. Getronics es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y reconocemos el valor de tener un entorno de trabajo inclusivo y diverso. Nos preocupamos por el bienestar de nuestros colegas e invertimos en múltiples iniciativas para garantizar que estén felices, saludables y que siempre tengan un diálogo abierto con nuestro liderazgo. Por último, pero no menos importante, nos preocupamos por las comunidades en las que hacemos negocios y tratamos de apoyar su desarrollo a través de iniciativas de donaciones comunitarias, voluntariado y creación de programas de pasantías que apoyen el desarrollo del mercado laboral local.

En Gobierno

Cuando se trata de Gobernanza, analizamos la filosofía de gestión y liderazgo de nuestras empresas, así como las prácticas, políticas y controles internos que tenemos

para respaldarla. Nuestra gerencia adopta una mentalidad de mejora continua en su búsqueda de la excelencia y, como resultado, continúa mejorando y refinando sus sistemas, procesos y capacidades de generación de informes, con el fin de desarrollar información empresarial y datos sólidos, que se sustentan en altos estándares de gobierno y control interno. .

Nuestra reputación de actuar de manera ética y responsable se mantiene con una decisión a la vez, todos los días, por cada miembro de nuestra familia global, con el compromiso de defender los valores éticos fundamentales en nuestro negocio.

Como ciudadano corporativo responsable, Getronics cree que el compromiso abierto y honesto con sus colegas, inversores, clientes, proveedores y otras partes interesadas se correlaciona con el éxito a largo plazo y la sostenibilidad del Grupo y se alinea fuertemente con nuestros valores de autenticidad, incorporando integridad, la confianza y la honestidad como principios fundamentales en todas nuestras actividades.

Todos tenemos la responsabilidad de hacer de este un mundo mejor, en Getronics planeamos hacerlo paso a paso, de manera consistente y comprometida con nuestra estrategia ESG. Espero continuar actualizándolos a medida que avanzamos en nuestro viaje.

Atentamente,

Kenton Fine

Director general

Índice

getonics | Alcance de la memoria e información fiscal

1.0 Alcance de la memoria e información fiscal

1.1 Alcance de la memoria e información fiscal

1.2 Alcance de la información fiscal

1.3 Alcance de la memoria e información fiscal

1.4 Alcance de la memoria e información fiscal

1.5 Alcance de la memoria e información fiscal

1.6 Alcance de la memoria e información fiscal

1.7 Alcance de la memoria e información fiscal

1.8 Alcance de la memoria e información fiscal

1.9 Alcance de la memoria e información fiscal

1.10 Alcance de la memoria e información fiscal

1.11 Alcance de la memoria e información fiscal

1.12 Alcance de la memoria e información fiscal

1.13 Alcance de la memoria e información fiscal

1.14 Alcance de la memoria e información fiscal

1.15 Alcance de la memoria e información fiscal

1.16 Alcance de la memoria e información fiscal

1.17 Alcance de la memoria e información fiscal

1.18 Alcance de la memoria e información fiscal

1.19 Alcance de la memoria e información fiscal

1.20 Alcance de la memoria e información fiscal

getonics | Nuestra empresa: modelo de negocio

2.0 Nuestra empresa: modelo de negocio

2.1 El grupo Getonics

2.2 Getonics Iberia

2.3 Getonics Iberia

2.4 Getonics Iberia

2.5 Getonics Iberia

2.6 Getonics Iberia

2.7 Getonics Iberia

2.8 Getonics Iberia

2.9 Getonics Iberia

2.10 Getonics Iberia

2.11 Getonics Iberia

2.12 Getonics Iberia

2.13 Getonics Iberia

2.14 Getonics Iberia

2.15 Getonics Iberia

2.16 Getonics Iberia

2.17 Getonics Iberia

2.18 Getonics Iberia

2.19 Getonics Iberia

2.20 Getonics Iberia

getonics | Políticas y compliance

3.0 Políticas y compliance

3.1 Misión visión y valores

3.2 Misión visión y valores

3.3 Misión visión y valores

3.4 Misión visión y valores

3.5 Misión visión y valores

3.6 Misión visión y valores

3.7 Misión visión y valores

3.8 Misión visión y valores

3.9 Misión visión y valores

3.10 Misión visión y valores

3.11 Misión visión y valores

3.12 Misión visión y valores

3.13 Misión visión y valores

3.14 Misión visión y valores

3.15 Misión visión y valores

3.16 Misión visión y valores

3.17 Misión visión y valores

3.18 Misión visión y valores

3.19 Misión visión y valores

3.20 Misión visión y valores

getonics | Código ético y procedimientos de diligencia debida

4.0 Código ético y procedimientos de diligencia debida

4.1 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.2 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.3 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.4 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.5 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.6 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.7 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.8 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.9 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.10 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.11 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.12 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.13 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.14 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.15 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.16 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.17 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.18 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.19 Código global de conducta empresarial de Getonics

4.20 Código global de conducta empresarial de Getonics

getonics | Prevención de Delitos de las sociedades del Grupo Getonics Iberia

5.0 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.1 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.2 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.3 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.4 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.5 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.6 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.7 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.8 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.9 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.10 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.11 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.12 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.13 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.14 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.15 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.16 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.17 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.18 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.19 Prevención de riesgos de comisión de delitos

5.20 Prevención de riesgos de comisión de delitos

getonics | La gestión de RRHH

6.0 La gestión de RRHH

6.1 Perfil de la plantilla

6.2 Perfil de la plantilla

6.3 Perfil de la plantilla

6.4 Perfil de la plantilla

6.5 Perfil de la plantilla

6.6 Perfil de la plantilla

6.7 Perfil de la plantilla

6.8 Perfil de la plantilla

6.9 Perfil de la plantilla

6.10 Perfil de la plantilla

6.11 Perfil de la plantilla

6.12 Perfil de la plantilla

6.13 Perfil de la plantilla

6.14 Perfil de la plantilla

6.15 Perfil de la plantilla

6.16 Perfil de la plantilla

6.17 Perfil de la plantilla

6.18 Perfil de la plantilla

6.19 Perfil de la plantilla

6.20 Perfil de la plantilla

getonics | Gestión medio ambiente

7.0 Gestión medio ambiente

7.1 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.2 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.3 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.4 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.5 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.6 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.7 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.8 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.9 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.10 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.11 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.12 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.13 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.14 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.15 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.16 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.17 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.18 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.19 Efectos de las actividades en el medio ambiente

7.20 Efectos de las actividades en el medio ambiente

getonics | Comprometidos con la sociedad

8.0 Comprometidos con la sociedad

8.1 Comprometidos con la sociedad

8.2 Comprometidos con la sociedad

8.3 Comprometidos con la sociedad

8.4 Comprometidos con la sociedad

8.5 Comprometidos con la sociedad

8.6 Comprometidos con la sociedad

8.7 Comprometidos con la sociedad

8.8 Comprometidos con la sociedad

8.9 Comprometidos con la sociedad

8.10 Comprometidos con la sociedad

8.11 Comprometidos con la sociedad

8.12 Comprometidos con la sociedad

8.13 Comprometidos con la sociedad

8.14 Comprometidos con la sociedad

8.15 Comprometidos con la sociedad

8.16 Comprometidos con la sociedad

8.17 Comprometidos con la sociedad

8.18 Comprometidos con la sociedad

8.19 Comprometidos con la sociedad

8.20 Comprometidos con la sociedad

1.0 Alcance de la memoria e información fiscal

La presente memoria incluye información global de Getronics en Iberia, 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.

Como se ha indicado anteriormente, las entidades englobadas en Getronics Iberia son:

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: Yolanda de Prado López

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: Yolanda de Prado López

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: Yolanda de Prado López

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: Yolanda de Prado López

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: Yolanda de Prado López

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: Yolanda de Prado López

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.

Global Rosetta y Connectis ICT en el año 2022 no han obtenido beneficios y no han realizado pagos a cuenta del Impuesto de sociedades. Se han recibido subvenciones concedidas del organismo público SEPE, por la contratación de jóvenes y desempleados de larga duración por importe de 47.312,50 euros en Global Rosetta, S.L.U mientras que Connectis ICT no ha tenido en 2022.



2.0 Nuestra empresa: modelo de negocio

2.1 El grupo Getronics

Un gran proyecto en crecimiento, líder en soluciones y consultoría de tecnologías de la información y de la comunicación, con años acumulando experiencia, permitiendo generar un conjunto de activos de alto valor añadido en los ámbitos de empleo, sanidad, servicios sociales, entidades financieras, industria, energía, turismo, transporte, entidades aseguradoras, distribución, innovación, operadores de comunicaciones y administración pública.

Queremos ser reconocidos por liderar la revolución de la experiencia digital en el lugar de trabajo.

2.2 Getronics Iberia

Getronics cuenta con distintas oficinas en España y Portugal: Barcelona, Valencia, Bilbao, Coruña, Vigo, Oviedo, Valladolid, Sevilla, Almería, Cuenca, Zaragoza 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.

Getronics Iberia 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.

El mundo está desarrollando una nueva forma de hacer negocios. El ritmo acelerado de la innovación tecnológica, junto con nuestra sociedad cambiante, está redefiniendo las tecnologías, la arquitectura y los procesos empresariales.

La sólida posición de Getronics Iberia 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.

2.3 Objetivos y estrategias

Durante los últimos dos 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 la consolidación de lo que hemos definido como "Back to the Basics" que resume la idea de recuperar la personalidad que siempre hemos tenido.

Recuperar la confianza de nuestros empleados 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 las mejores prácticas en determinadas zonas
- Liderazgo y comunicación
- Orientación a resultados globales

Es un **modelo orientado a principalmente a nuestros empleados**, y, como no puede ser de otra manera, **con el foco en nuestros clientes y en nuestros resultados**.

Es un **modelo basado en la colaboración**: Las actividades son responsabilidad de cada uno, pero los procesos y los objetivos son de la compañía (de todos).

Requiere un profundo cambio cultural. No se producirá de un día para otro.

Algunos principios que reforzar:

- 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

2.4 Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

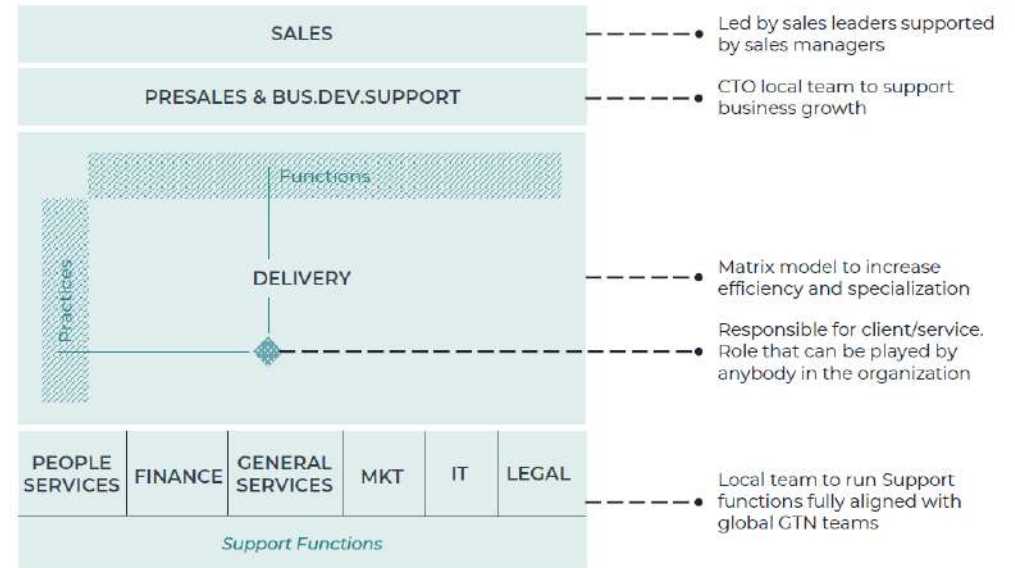
Como factores que pueden afectar negativamente a la consecución de estos objetivos identificamos básicamente dos:

- la altísima inflación prevista,
- y la alta demanda de profesionales TIC que existe actualmente en el mercado, que dificulta la captación de talento.

Por otro lado, como factores que pueden afectar positivamente a los resultados, es la mayor demanda de servicios IT en distintos sectores, tras la situación generada por la pandemia.

2.5 Organización y estructura

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:



2.6 Sectores de mercado

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

Sector privado

Con clientes como:

- **Inditex** - Desde 2006, desarrollando aplicaciones para áreas como logística, finanzas, RRHH y las propias tiendas. Aplicando tecnologías como Java, Typescript, Microstrategy, Powercenter o PowerBI.
- **AENA** - Servicio de soporte y mantenimiento de aplicaciones aeroportuarias 24x7x365, soportando más de 100 aplicaciones algunas de ellas críticas.
- **Iberdrola** – 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.



Retail / Cadena de Suministro / Logística /
Fabricación / Energía / Aeropuertos / Edificios
Inteligentes / Sistemas Críticos / Automatización de
Procesos



Sector financiero

Con grandes cuentas en:

- **Al Rajhi Bank** - Mantenimiento de las aplicaciones de banca minorista y corporativa (online y móvil) para Al Rajhi Bank (Arabia Saudi).
- **Banco Santander** – Colaboración en distintas modalidades (Servicios, proyectos, Asistencia Técnica) desde hace más de dieciocho años.
- **Banco Sabadell** - Colaboración en distintas modalidades (Servicios, proyectos, Asistencia Técnica) desde hace más de veinte años.

Y clientes como:

- **HSMs** – Distribuidor de Vormetric Data Security Manager para la administración centralizada de las políticas de seguridad de datos y la administración de claves.
- **Liberbank** – Servicios de Powercenter y Microstrategy.
- **Lagunaro** – Servicios de Desarrollo en tecnologías Oracle.
- **Caser** – Servicios de Desarrollo de aplicaciones web en tecnología Angular.

2.6 Sectores de mercado

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

Sector público

Con grandes servicios en:

- **Ministerio de Hacienda y Función Pública** - Proveedor tecnológico del MinHAFP en materia de administración electrónica desde 2005.
- **Junta de Andalucía** - Proveedor de la Junta de Andalucía en servicios de impulso de la Administración Electrónica desde el año 2000.
- **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.



Administración Electrónica / Empleo / Ventanilla Única/ Entidades Autonómicas y Locales / Digitalización / Impuestos



Sector socio sanitario

Dando servicio de mantenimiento y soporte en clientes como:

- **SERMAS** - Mantenimiento, evolución y desarrollo de aplicaciones y análisis de datos sanitarios (MEDAS).
- **SACYL** - Servicio de mantenimiento y evolución de las aplicaciones asistenciales.
- **SAS** - Oficina de Calidad del Servicio Andaluz de Salud.
- **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** - Curia Bética de San Juan de Dios, Hospitales San Roque.
- **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.



Sistemas de Información Sanitaria / Salud Pública / Servicios Sociales / Teleasistencia / Tarjeta de Salud e Identificación del Paciente



3.0 Políticas y compliance

3.1 Misión visión y valores

Nuestra Misión es ofrecer una experiencia de usuario excepcional

Nos apasiona ofrecer una experiencia de usuario excepcional, esencial para lograr resultados empresariales exitosos. Con una sólida oferta global, Getronics mantiene un enfoque local que coloca a los clientes en primer lugar. Contamos con las personas, habilidades, experiencia, la red y las capacidades, todo ello respaldado por una cultura práctica, exigente y orientada a los resultados. Nuestra proactividad, resiliencia y adaptabilidad nos permiten impulsar la innovación y el cambio transformador que nuestros clientes y sus clientes necesitan para tener éxito en un Mundo Digital interconectado y cada vez más dinámico.

Nuestra Visión es convertirnos en el socio preferido para la transformación de los negocios usando tecnología y personas excepcionales, con un enfoque único en tener clientes felices a través de la felicidad de sus colaboradores.

Nuestros valores corporativos, base de nuestros principios de actuación, son los siguientes:

- **Solidez:** atesorando un know-how cualificado que permite que los clientes vean en nosotros a un socio robusto.
- **Experiencia:** gracias a la herencia cosechada durante más de 30 años operando en el sector.
- **Agilidad:** a través de la capacidad de reacción y adaptación de nuestro equipo a las necesidades de clientes y mercado.
- **Cercanía:** al entender y respetar los deseos de clientes y empleados en todo momento.

Nuestro valor diferencial es acompañar a nuestros clientes en el desarrollo de su negocio ofreciéndoles agilidad y adaptación a sus necesidades con propuestas competitivas. Como compañía centrada en las personas, ofrecemos un apoyo constante tanto a nuestros empleados como a nuestros clientes, a través de la solidez que ofrece un gran grupo empresarial, la experiencia en nuestros proyectos y nuestros equipos de trabajo, la agilidad de una organización muy dinámica, pero sin olvidar la cercanía con las personas.

Mirada constante al futuro

Innovadores en la oferta y entrega.
Enlazando el mejor legado con el futuro.

Agilidad

Cambiando con el mercado.
Con una organización dinámica.
Con capacidad de respuesta.

Experiencia

Avalada por grandes clientes.
Con know-how y calidad.
Ofreciendo un portafolio amplio.

Cercanía

Presencia local y mundial.
Adaptados a cada sector.
Profesionales íntegros y comprometidos.
Pensando en todos: clientes y usuarios.

Solidez

Un gran grupo TIC.
Un holding robusto.
Una larga trayectoria.

3.2 Función de compliance y process improvement



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 las mismas, Getronics Iberia define la función de Compliance, alineada con el área global de "Compliance & Audit", y que es:

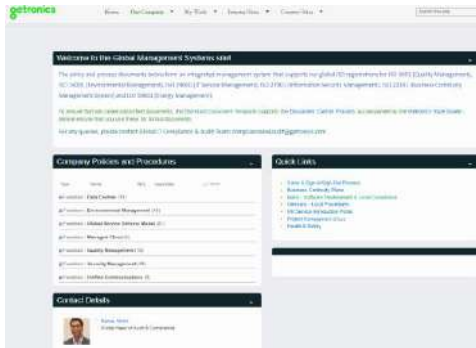
- Responsable de la definición, obtención y aplicación de las normas, certificaciones y marcos de cumplimiento necesarios para la ejecución de los proyectos.
- Con el objetivo de identificar necesidades a corto/medio/largo plazo, trazar los planes de despliegue acorde a las prioridades y liderarlos con un enfoque pragmático y ágil.
- Con autonomía para proponer las Políticas de Compliance de Getronics Iberia 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 Iberia.

3.3 Políticas, sistemas de gestión y certificaciones

Management Global System

Getronics establece como grupo, el Mangement Global System organizado en distintos sistemas, y accesible desde la Getranet (<https://gtn.sharepoint.com/sites/G-home/PoliciesAndProcedures>) como se observa en la imagen inferior:



En este sitio, al que tiene acceso todo el personal de la organización, se publican las políticas y procedimientos globales que aplican a las distintas áreas de negocio de Getronics.

Alineado con este contenido, Getronics Iberia (y, por tanto, Global Rosetta y Connectis ICT, empresas objeto de esta memoria) establece su gestión local, describiendo en él, posibles adaptaciones locales de procesos generales, o estableciendo aquellas específicas del negocio local en el Sistema de Gestión Local que se describe a continuación.

Sistema de gestión local de Getronics Iberia: SGL

En la Getranet local (<https://gtn.sharepoint.com/sites/Country/Spain/>), como se puede ver en la imagen, a continuación:



Se accede a las distintas aplicaciones y áreas de utilidad para todos los que conformamos Getronics Iberia.

Desde el icono de Compliance & Process Improvement, accedemos a la documentación completa de nuestro Sistema de Gestión Local (<https://gtn.sharepoint.com/sites/Country/Spain/SitePages/Compliance-&-Process-Improvement.aspx>), según se puede ver en la imagen siguiente:



3.3 Políticas, sistemas de gestión y certificaciones

Certificaciones

Nuestros procesos y metodologías de trabajo están avalados por distintas certificaciones que se renuevan y optimizan periódicamente y que se describen a continuación.

Certificación CMMI-DEV n3

Getronics ha definido su Metodología de Desarrollo y Servicios Software: MEDDYSS



Meddyss

Certificada con un grado de madurez de nivel 3 en el modelo de buenas prácticas CMMI-DEV, con alcance para todos los desarrollos de software, esta certificación reconoce la madurez de la metodología definida para la ejecución de proyectos de desarrollo de software en Getronics Iberia, Y por lo tanto también en sus mercantiles Global Rosetta y Connectis ICT.

Esta certificación se oficializa publicándose en la Web de CMMI Institute: https://sas.cmmiinstitute.com/pars/pars_detail.aspx?a=1449

Desde hace tiempo, los Sistemas de Gestión de Getronics, están certificados bajo estándares internacionales, según se detalla a continuación:



3.3 Políticas, sistemas de gestión y certificaciones

Certificación ISO 9001

Sistema de Gestión de Calidad bajo el estándar **ISO9001** con el certificado número FS-591710 de la certificadora BSI (*British Standards Institution*):

- **Alcance:** “Diseño, desarrollo, comercialización, instalación, integración y mantenimiento de servicios y soluciones en informática, seguridad y comunicaciones. Diseño, desarrollo e implantación de sistemas de la información. Consultoría y servicios profesionales en tecnologías de la información
- **Vigencia:** 12/01/2024.
- Certificación del grupo Getronics que incluye todas las entidades de España y Portugal (tanto Global Rosetta como Connectis ICT)

Certificación ISO 14001

Certificación bajo la Norma ISO14001, de BSI número EMS-591711 de nuestro Sistemas de Gestión de Ambiental con:

- **Alcance:** “Diseño, desarrollo, comercialización, instalación, integración y mantenimiento de servicios y soluciones en informática, seguridad y comunicaciones. Diseño, desarrollo e implantación de sistemas de la información. Consultoría y servicios profesionales en tecnologías de la información”
- **Vigencia:** 15/06/2024
- Certificación del grupo Getronics que incluye todas las entidades españolas y Portugal (tanto Global Rosetta como Connectis ICT)

Certificación ISO 20000

- **Alcance:** “Centro de operaciones de Seguridad (SOC), Gestión de la nube e infraestructuras IT de acuerdo con el modelo de provisión del servicio de Getronics”
- **Vigencia:** 17/12/2024.
- Certificación del grupo Getronics que incluye todas las entidades españolas y Portugal (tanto Global Rosetta como Connectis ICT)

Certificación ISO 27001

Certificación de BSI número IS-591715 de nuestro Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información bajo la Norma ISO27001 con:

- **Alcance:** “Sistema de Gestión de la Información asociado con la provisión de los Servicios de IT, Gestión de Centros de datos, de Gestión de la nube e de infraestructuras IT de acuerdo con el modelo de provisión del servicio de Getronics”
- **Vigencia:** 30/11/2023.
- Certificación del grupo Getronics que incluye todas las entidades españolas y Portugal (tanto Global Rosetta como Connectis ICT)

3.3 Políticas, sistemas de gestión y certificaciones

Certificación Esquema Nacional de Seguridad

Nuestra Gestión de la Seguridad de la Información, se encuentra certificada también bajo el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica, según se especifica en los certificados 34/5704/22/8081 y CERT-ENS-21147 (Servicios de Global Rosetta) y el certificado 34/5704/21/10088 de CMC.

Certificación ISO 45001

Certificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para las empresas de Getronics España según la norma ISO45001 con la entidad de certificación Bureau Veritas, (tanto Global Rosetta como Connectis ICT) con número ES130385-1, y validez hasta 7/06/2025

Otras políticas

Además de las vistas en el punto anterior, se definen y despliegan otras políticas para regular aspectos específicos relacionados con el funcionamiento de la organización tales como teletrabajo, redes sociales, cumplimiento, etc.

El fenómeno de las redes sociales ha cambiado nuestra forma de comunicarnos. Para todos los que componemos Getronics Iberia, las redes sociales son herramientas importantes para fortalecer nuestra marca y para mejorar nuestra reputación profesional y personal.

Algunos de los ejemplos más populares son LinkedIn, Facebook, MySpace, Wikipedia, YouTube, Twitter...

Cuando participamos en las redes sociales y mencionamos Getronics Iberia, nos representamos nosotros y a todo el equipo de Getronics Iberia, por eso apoyamos la participación responsable. En este sentido, la empresa ofrece unas pautas para promover una conducta online apropiada y evitar así el abuso de estos nuevos medios de comunicación.

Algunos ejemplos de uso responsable de redes sociales son:

- Destacar un ejemplo de cómo Getronics Iberia ha solucionado las necesidades de un cliente.
- Hablar de una experiencia positiva en la empresa, de un premio o de un reto profesional.
- Mencionar información incluida en un comunicado de prensa de Getronics Iberia.

Los "social media" pueden ser una herramienta positiva, pero debemos ser responsables con lo que escribimos. Frecuentemente, las redes sociales difuminan la línea que separa lo profesional y lo personal, pero hay consecuencias cuando no se actúa con buen juicio.

Siempre que hablamos de Getronics Iberia, debemos ser conscientes de que no somos anónimos cuando hacemos comentarios en la web.

3.4 La estrategia ESG de Getronics – El gobierno ambiental, social y corporativo

En el segundo trimestre de 2022, Getronics lanzó su primer proyecto de evaluación de materialidad para comprender la importancia de los aspectos ESG de mayor prioridad para nuestros grupos de interés y para nuestro negocio. Los resultados de nuestro ejercicio sirven como un marco consistente para articular nuestras prioridades e involucrar a nuestros grupos de interés sobre nuestro viaje.

Entrada de las partes interesadas

Nos relacionamos con una variedad de expertos externos en todo nuestro ecosistema, incluidos clientes, proveedores y socios, organizaciones no gubernamentales (ONG) relevantes y académicos para ayudarnos a priorizar problemas relativamente y validar nuestra articulación de estos problemas.

Entradas comerciales

Nos relacionamos estrechamente con nuestros líderes comerciales a nivel mundial, tanto con los líderes de funciones comerciales internas como con los clientes. Les pedimos que priorizaran nuestros problemas ESG materiales emergentes y los definieran de la manera más resonante y relevante en términos de prioridades para que los aborde Getronics. Además de eso, lanzamos una encuesta interna a todos nuestros colegas invitándolos a hacer la misma priorización.



<https://www.getronics.com/es/about-us/esg-initiatives/>

3.5 Mejora continua

Auditorías internas: Compliance & Audit

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 Iberia, mediante la realización de auditorías anuales que identifican posibles no conformidades y áreas de mejora.

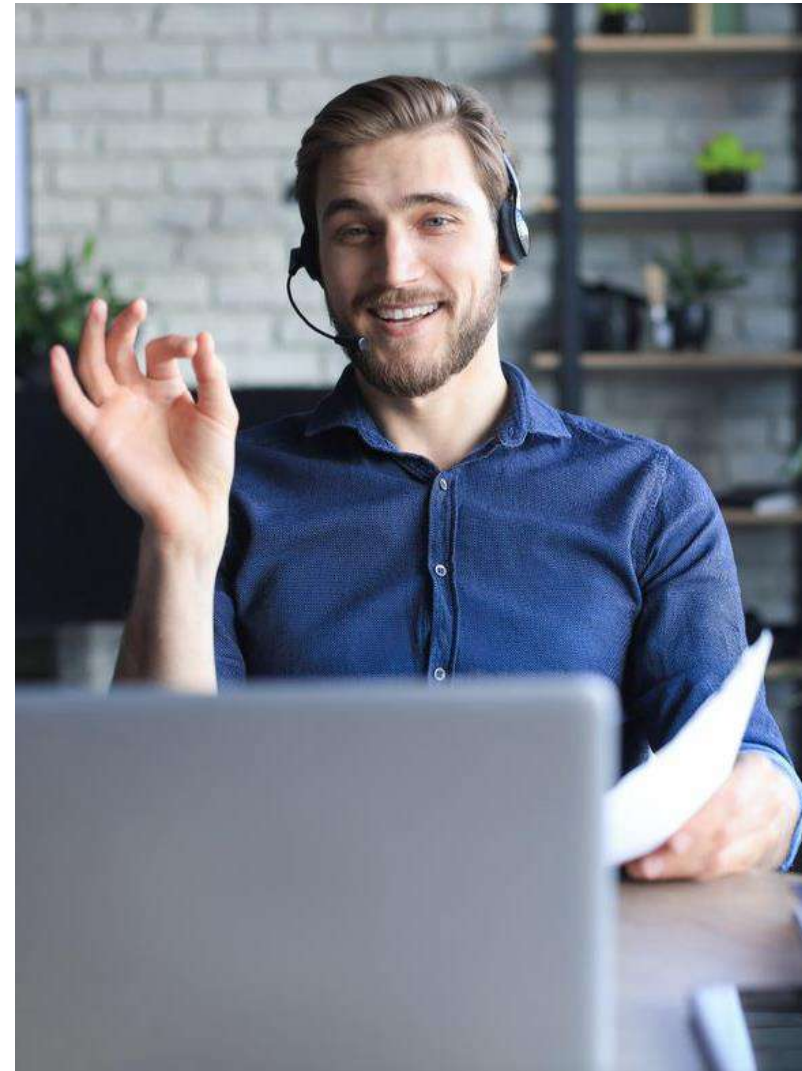
Objetivos y planes

Disponemos de un proceso de definición y despliegue de objetivos, en el que integramos las iniciativas de innovación y mejora continua de la compañía para conseguir resultados sostenibles en los tres ámbitos: económico, social y ambiental.

Si bien los objetivos van cambiando a lo largo de los años, las líneas estratégicas dan cumplimiento a los tres ejes principales:

- Aumentar la facturación por áreas / sectores de actividad
- Mejorar la satisfacción de los clientes optimizando nuestros procesos y productos
- Minimizar los impactos ambientales reduciendo los consumos (energía) y emisiones de CO2 (viajes)
- Mejorar la Seguridad y Salud de los Trabajadores, a través de la sensibilización y concienciación

Los objetivos tienen planes asociados, con actividades, responsables y fechas previstas de finalización. Estos planes se revisan de forma periódica para asegurar su cumplimiento y la toma de acciones en caso de desviaciones. De la misma forma se establecen indicadores que permiten evaluar el nivel de consecución alcanzado y proponer retos de cara al futuro.



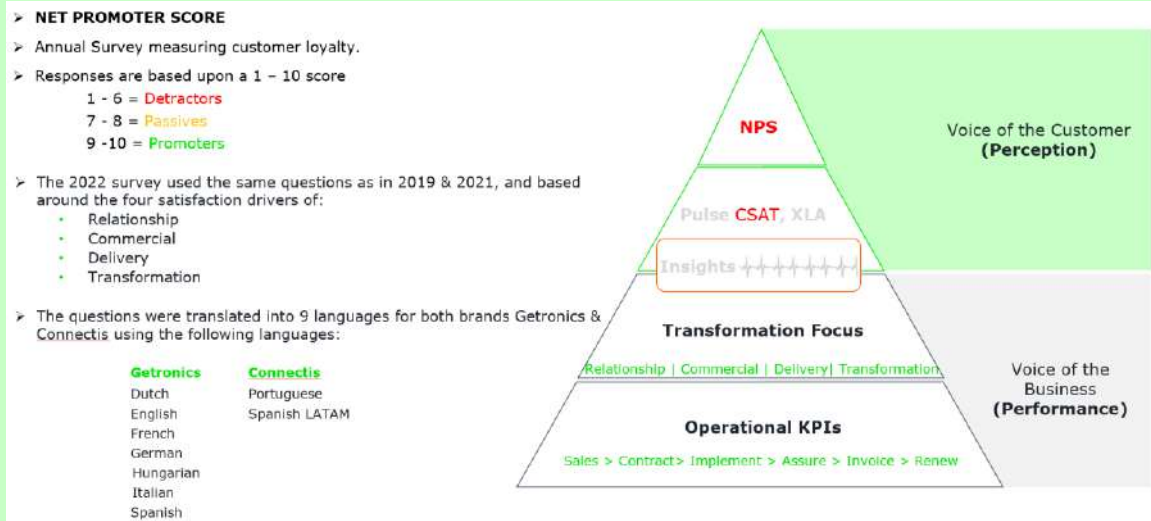
3.6 Gestión de la satisfacción del cliente

En España, Getronics cuenta con más de 700 clientes con los que mantiene una relación constante a través de diferentes canales de comunicación, lo que le permite identificar sus necesidades y expectativas y orientar los servicios hacia su completa satisfacción.

El proceso de análisis de satisfacción de cliente se lleva a cabo por parte de nuestra área global de experiencia de cliente, creada con la idea de avanzar más del lado de nuestros clientes y que, entre otras funciones, analiza la satisfacción de todos los clientes del grupo, independientemente del país.

Entre los objetivos del proceso están el medir la evolución de la satisfacción/fidelización del cliente, analizar tendencias e identificar fortalezas o áreas de mejora, además de identificar lo que más importa a los clientes.

Con este estudio, se consiguen dos índices para el análisis: la Satisfacción del cliente (CSAT/CSI) y la fidelidad de nuestros clientes (NPS, Net Promoter Score).



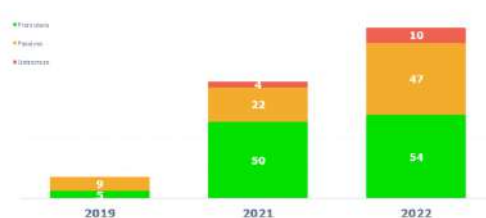
3.6 Gestión de la satisfacción del cliente

Satisfacción del cliente (CSATCSI)

Calculado como el porcentaje de clientes que valoran de forma positiva o muy positiva su nivel de satisfacción, los resultados para Iberia se muestran a continuación:



La fidelidad del cliente (NPS, Net Promoter Score)



Para el cálculo de éste, se consideran promotores aquellos clientes que recomendaría los servicios a otros colegas. El índice puede situarse entre -100 y 100, siendo "bueno" a partir de "0" y "excelente" a partir de 60.

Como resumen y comparando con años anteriores:

Region	Satisfaction Index			NPS (Recommendation)		
	Number of Responses	CSAT (%)	Average Satisfaction	Number of Responses	NPS Score	Response Rate
Asia Pacific	24	92	4.2	25	24	12.9
Germany	42	90	4.1	42	43	52.5
Iberia	110	91	4.3	111	40	27.9
Int. Accounts	11	91	4.5	12	75	70.6
United Kingdom	26	58	3.7	26	4	9.8
W&C Europe	69	93	4.4	69	52	54.8
LATAM	27	93	4.4	27	78	38

Description		2019	2021	2022
Customer Satisfaction Index (CSI)		N/A	89%	91% ↑
Net Promoter Score (NPS)		21	61	-40 ↓
Average satisfaction (AS)		N/A	4.3	4.3 =
Net contacts (surveys sent)		32	248	398 ↑
Responses		14	76	111 ↑
Response rate		44	31%	28% ↓

NPS 2019 data was sparse with no regional reports, but possible to manually calculate Customer Satisfaction Index & Average Satisfaction

- El Índice de Satisfacción Global del grupo Getronics España (CSAT) ha continuado mejorando, pasando de un 89% en 2021 a un 91% en 2022
- El índice de fidelidad (NPS) ha empeorado de excelente en 2021 (61) a un resultado bueno en 2022 (40)

Aunque se sigue trabajando en la mejora, los índices alcanzados y la evolución positiva de la Satisfacción Global de los clientes a lo largo de los años, avalan la estrategia de orientación a los clientes y a su satisfacción.

3.6 Gestión de la satisfacción del cliente

Atención de quejas, reclamaciones y felicitaciones

Con el fin de gestionar correctamente las necesidades y expectativas de los clientes para todas las empresas del grupo Getronics en España, se dispone de una sistemática formalmente establecida para la atención de las quejas, reclamaciones y felicitaciones que define las responsabilidades asociadas al proceso, así como los pasos a seguir.

Se pueden recibir las quejas y reclamaciones a través de los responsables de proyecto, de los responsables comerciales o directamente enviadas a las áreas de Calidad (calidad@getronics.com) y/o Legal (Legal.ces@getronics.com)

Con independencia del canal utilizado, todas las entradas son registradas, analizadas y tratadas hasta su resolución y cierre, cuando sea necesario, informando puntualmente al cliente de las acciones realizadas y los estados por los que va pasando.

En 2022 se ha registrado formalmente 4 felicitaciones y ninguna queja.



4.0 Código ético y procedimientos de diligencia debida

4.1 Código global de conducta empresarial de Getronics

En Getronics, creemos que actuar de forma ética y responsable resulta crucial para el éxito de nuestros empleados, 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 empleados de Getronics en todo el mundo (incluidos los 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 nos 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.



4.1 Código global de conducta empresarial de Getronics

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. Tratamos con confidencialidad y de forma segura la información que nos ha sido confiada tanto de nuestros clientes como de nuestros empleados, accionistas, proveedores y colaboradores. Tratamos los medios técnicos y herramientas corporativas de nuestros clientes exclusivamente para el uso que se nos ha encomendado.

Sociedad

Respetamos e impulsamos los principios de igualdad de oportunidades y tratamos a todas las personas de forma justa e imparcial sin discriminación por raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares o cualquier otra condición, circunstancia personal o social. Respetamos al resto de empresas del sector, siendo un comportamiento no aceptado la competencia desleal.

Respetamos el medio ambiente, gestionando los riesgos e impactos ambientales que nuestra actividad pueda generar. Protegemos la salud y la seguridad en el trabajo en todas las actividades que realizamos y solicitamos que nuestras empresas colaboradoras apliquen nuestras normas y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Integridad y cumplimiento de la ley

Velamos por el respeto de las leyes y normativas vigentes en todos los países donde desarrollamos nuestra actividad. No participamos en sobornos ni ofrecemos o aceptamos regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos que puedan recompensar o influir en una decisión empresarial.

Cumplimos rigurosamente con las recomendaciones de nuestros clientes en lo que a interacción con otros proveedores se refiere, siendo una práctica no tolerada las comunicaciones personales en nombre de Getronics Iberia. Nos comportamos con rectitud, sin realizar uso indebido de nuestra posición en Getronics Iberia para buscar un beneficio propio o para influir de forma no ética en el desarrollo de las relaciones profesionales en las que participe Getronics Iberia.

El contenido del Código Ético, así como la obligatoriedad de su cumplimiento, ha sido comunicado y difundido regularmente a todos los profesionales de Getronics Iberia.

4.2 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.

A lo largo del año 2022, en Iberia no se ha recibido ninguna denuncia por ninguno de estos Canales de Denuncias.



4.3 Procedimiento de diligencia debida

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 promover el uso de tecnologías para minimizar el número de desplazamientos "in misión" (uso de video conferencia, conexión remota,...), 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, debido a la actividad de la unidad Unified Communications, integrada dentro de la entidad Connectis ICT Services.

Adicionalmente se realizan periódicas acciones de concienciación y sensibilización para que el comportamiento de los profesionales empleados en cada entidad sea cada vez más respetuoso con el medio ambiente.

Además, Getronics Iberia se ha fijado como objetivo la implantación de Sistema de Gestión Energética, según la norma internacional ISO50001 para el próximo año.

Derechos humanos

Getronics reconoce la importancia de mantener y promover los derechos humanos fundamentales en sus operaciones y su cadena de suministro, y se compromete a respetar los derechos de los trabajadores en toda nuestra cadena de valor. 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 de los empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

Getronics espera que sus agentes, contratistas, subcontratistas y consultores respeten estos principios y cumplan con el código con el fin de minimizar al máximo el riesgo de que se produzcan abusos de los derechos humanos en toda su cadena de suministro.

4.3 Procedimiento de diligencia debida



Lucha contra la corrupción y el soborno

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

Además, exige que sus proveedores y colaboradores actúen en consonancia con los estándares éticos y profesionales de Getronics, tal y como se describe en el Código, incluyendo la rápida comunicación de posibles conductas ilegales, fraudulentas o contrarias a la ética.

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. Lo cual implica aceptar el firme compromiso de:

- Cumplir con todas las leyes y normas aplicables en el país donde desarrolla sus actividades.
- Respetar los derechos humanos y cuidar que ninguno de sus empleados sufra acoso o cualquier tipo de abuso físico o psíquico. Se compromete a asegurar el respeto y cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo en el desempeño de sus actividades, ya sean éstas realizadas por personal propio, o por personal subcontratado.
- Retribuir adecuadamente a sus empleados en función de su categoría, experiencia y valía profesional, cumpliendo con lo dispuesto en la normativa laboral en lo relativo a las horas de trabajo, la jornada laboral y las horas extraordinarias.
- No emplear mano de obra forzada o bajo coacción, siendo libres los empleados de dejar el empleo una vez hayan preavisado con la antelación suficiente. No utiliza mano de obra infantil, cumpliendo expresamente con las normas OIT.
- Respetar el derecho de asociación y libertad sindical de todos sus trabajadores.
- Cumplir con la normativa de seguridad laboral e higiene en el trabajo.
- Cumplir con la normativa medioambiental que le resulta aplicable. Todos los productos y servicios se suministran con el más absoluto respeto a los criterios de calidad y seguridad y son seguros para el fin para el que están destinados.
- No emplear sobornos ni valerse de actividades fraudulentas en el desarrollo de sus actividades ni en la prestación de sus servicios.
- Procurar que sus respectivos proveedores y subcontratistas cumplan, a su vez, con las obligaciones mencionadas en los párrafos anteriores.

4.3 Procedimiento de diligencia debida

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 Iberia.

Este Manual de Prevención del Delito viene a completar el Código Ético y el Código Global de Conducta Empresarial de Getronics (el Código), y expone con detalle las medidas para la prevención y gestión de la comisión de delitos y el riesgo de su comisión teniendo en cuenta las características y circunstancias particulares de la Sociedad.

Para ello, 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 empleados, 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.

El objeto primordial del Manual de Prevención del Delito es la implementación de los mecanismos necesarios para:

- Prevenir y controlar la comisión de delitos y reducir de forma significativa el riesgo de su comisión, mediante la adopción y ejecución de un modelo de organización y gestión eficaz que incluye medidas de vigilancia, así como de formación del personal de la Sociedad.
- Supervisar el funcionamiento y del cumplimiento de este Manual en lo referente al modelo de prevención implantado.
- Detectar e investigar posibles conductas delictivas y ejecutar de medidas necesarias para su corrección.
- Disuadir aquellas conductas que puedan exponer la responsabilidad penal de la Sociedad.

Por medio de dichos mecanismos se trata, igualmente, de expandir una cultura de control interno de las actividades de la Sociedad.

A tal fin, el manual identifica y desarrolla el siguiente contenido:

- Un mapa de riesgos de las actividades de la sociedad en cuyo ámbito pueda haber mayor riesgo de ser cometidos los delitos.
- Las medidas específicas para la prevención de cada delito concreto.
- Los modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- Los mecanismos de prevención mediante la creación de una Unidad de Control y un Canal de Denuncias a través del cual el personal de la Sociedad podrá informar, de manera confidencial y anónima, de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia de este Manual.
- La comunicación y difusión de este manual y el establecimiento de un programa de formación dirigido al personal de la Sociedad.
- Un régimen disciplinario que sanciona el incumplimiento de las medidas previstas en este Manual.
- Los mecanismos de seguimiento y revisión de este manual para su continua mejora y adaptación a las circunstancias y organización de la Sociedad.

También se trata de prevenir las situaciones en que la Sociedad actúe en el seno (con la colaboración, a través o por medios de entes carentes de personalidad jurídica - por ejemplo, las Uniones Temporales de Empresas), en que la responsabilidad penal de la Sociedad puede verse igualmente expuesta.

Asimismo, el Manual de Prevención del Delito trata de ir más allá y tiene por finalidad promover una verdadera cultura ética empresarial y de control que impregne todos los ámbitos de su actividad y la toma de decisiones del personal de la Sociedad, como una manifestación del compromiso corporativo de la Sociedad para disuadir la comisión de posibles conductas criminales y responder a los mayores estándares éticos empresariales.

4.3 Procedimiento de diligencia debida

Departamento de soporte 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, se creó en mayo de 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.

El personal de la Sociedad deberá colaborar en la medida necesaria, en lo que se les requiera, y en particular, cuando sus áreas de trabajo y competencia se vean afectadas por la comisión de un posible delito o infracción del Código.

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.

El Manual de Prevención del Delito está sometido a constante observación por el Departamento Legal para valorar su idoneidad y eficacia, pudiendo ser objeto de actualización y revisión en todo momento por acuerdo del órgano de administración de la Sociedad, ya sea a propuesta del Departamento Legal o por iniciativa propia.



5.0 Prevención de riesgos de comisión de delitos

Departamento de soporte legal

La dirección de Getronics Iberia 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 los trabajadores 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.

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 los empleados 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.

A lo largo del año 2022 no se ha recibido ninguna denuncia.

5.1 Prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos



Getronics reconoce la importancia de mantener y promover los derechos humanos fundamentales en sus operaciones y su cadena de suministro, y se compromete a respetar los derechos de los trabajadores en toda nuestra cadena de valor. 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 de los empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

Getronics espera que sus agentes, contratistas, subcontratistas y consultores respeten estos principios y cumplan con el Código con el fin de minimizar al máximo el riesgo de que se produzcan abusos de los derechos humanos en toda su cadena de suministro.

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

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 con sus empleados:

- Que todo su personal está en situación de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, y cuenta con los permisos de residencia, trabajo y seguros médicos o de accidente que fueran necesarios.
- Que se ha cooperado en el estudio y determinación de las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Este condicionante está incorporado en los modelos estándares de contratos con proveedores, de modo que siempre sea conocido y contemplado por ellos. En cualquier caso, se entrega a todos a todos los proveedores que participan en los procesos de prestación del servicio las políticas y el Código ético.



5.3 Lucha contra la corrupción y el soborno

Existe una Directiva de Dirección Corporativa, de obligado cumplimiento para todos los niveles, que prohíbe expresamente el pago de cualquier comisión, abono, compensación o descuento, en efectivo o en especie, que no pueda figurar abiertamente en el contrato suscrito entre las partes.

Todas las ofertas presentadas a clientes son previamente validadas y aprobadas, tanto en su alcance técnico, como en su valoración económica en interés y beneficio de la sociedad por los responsables designados para ello.

De igual modo, también está totalmente prohibido ofrecer, entregar y recibir ningún tipo de compensación personal, ventaja o regalo que no sean puramente simbólicos y de muy bajo valor económico, abonados por parte de un tercero por haber formalizado un contrato con un cliente o proveedor, u ofrecidos o abonados a un tercero para favorecer indebidamente a terceros o a la sociedad.

Se rechazará cualquier acto que pueda comprometer actuales o futuras decisiones en las relaciones comerciales de la sociedad. Regularmente se emiten recordatorios a todo el personal sobre el cumplimiento de la Normativa de Confidencialidad, nuestro Código Ético, el Código de Conducta y el Manual de Prevención del Delito.

A todo el personal de nueva incorporación se le facilita dicha documentación y se le imparte una formación inicial sobre estos aspectos:

Marketing responsable

El material de marketing y ventas de Getronics debe reflejar sus altos estándares éticos y ser veraz, comprensible y cumplir con todas las leyes. Este material nunca debe:

- Exagerar o tergiversar las cualidades de los productos o servicios de Getronics;
- Utilizar declaraciones engañosas o falsas; y/o
- Hacer afirmaciones sobre los productos o servicios de Getronics sin la debida justificación.

Clientes de Getronics

La integridad en el mercado requiere que cada uno de nosotros trate a los clientes de Getronics de forma ética, justa y de acuerdo con todas las leyes aplicables.

Nuestro trato con clientes siempre debe:

- Competir en los negocios basándose en las ofertas superiores, el servicio al cliente y los precios competitivos que ofrece Getronics;
- Presentar los servicios y productos de Getronics de forma honesta y clara;
- Evitar las prácticas comerciales desleales o engañosas;
- Comunicar claramente los programas de ventas de Getronics; y
- Cumplir sus promesas.

Los contratos de Getronics con sus clientes deben reflejar siempre la importancia y el valor que damos a su negocio. Todos los contratos con los clientes se hacen siempre por escrito y ajustándose a las políticas de Getronics y principios de contratación, son aprobados por los responsables apropiados y el departamento Legal, y son firmados por un director o un firmante autorizado.

Agentes, contratistas, subcontratistas y consultores de Getronics

Getronics exige a sus agentes, contratistas, subcontratistas y consultores los mismos estándares de integridad que se exige a sí misma. Todo acto antiético o ilegal cometido por un agente, contratista, subcontratista o consultor puede dañar la reputación de Getronics como empresa de clase mundial y causar la pérdida de fondo de comercio en las comunidades a las que servimos. Por lo tanto, como condición para hacer negocios con Getronics, todos los agentes, contratistas, subcontratistas y consultores deben cumplir el Código.



Lucha contra la corrupción y el soborno

Competidores de Getronics

Getronics está comprometido en superar a sus competidores de forma legal y, por lo tanto:

- Se abstiene de comentar los productos o servicios de la competencia de forma inexacta o falsa;
- Utiliza únicamente medios legítimos para obtener información sobre la competencia;
- Respetar la información confidencial y los derechos de propiedad intelectual de los competidores de Getronics y otros terceros; y
- Cumple siempre con las leyes antimonopolio y de competencia.

Al tratar con los competidores Getronics tiene prohibido a sus empleados ya agentes llegar a ningún acuerdo, ya sea formal o informal, escrito u oral, para fijar precios u otras condiciones de venta, coordinar ofertas, asignar clientes, territorios de venta o líneas de productos, o participar en cualquier otra actividad que infrinja las leyes antimonopolio o de competencia aplicables.

También es importante evitar actividades que puedan parecer una violación de las leyes antimonopolio o de la competencia. Por ello, todas las comunicaciones escritas que se refieran a los competidores de Getronics deben ser apropiadas para el negocio y abstenerse de un lenguaje que pueda interpretarse como incitador de un comportamiento anticompetitivo.

En los casos que puedan plantearse dudas o requerirse orientación sobre asuntos de competencia o antimonopolio, se debe buscar asesoramiento en el departamento de Soporte Legal, quien analizará el caso y elaborará las directrices oportunas.

Anticorrupción

Están estrictamente prohibidos los acuerdos corruptos con clientes, agentes, contratistas, subcontratistas, consultores, funcionarios públicos o cualquier otro tercero. «Corrupción» se refiere a la obtención, o el intento de obtener, un beneficio personal o una ventaja empresarial a través de medios indebidos o ilegales. La corrupción incluye, entre otras, las siguientes actividades:

- Soborno (gubernamental o comercial);
- Extorsión;
- Comisiones ocultas

Las actividades corruptas, de cualquier tipo, constituyen una grave infracción del Código.

Antisoborno

Todos los empleados de Getronics, independientemente de su cargo o lugar de trabajo, deben cumplir con toda la legislación contra el soborno aplicable en España o en cualquiera de los países en los que realiza sus operaciones, incluida, pero no limitada, entre otras, la normativa estadounidense Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero («FCPA») de Estados Unidos.

Para cumplir con las leyes antisoborno, ningún empleado debe ofrecer, directa o indirectamente, nada de valor, como regalos o entretenimiento, a ningún funcionario del gobierno o sus agentes para:

- Obtener o retener negocios;
- Influir en las decisiones empresariales;
- Asegurar una ventaja comercial injusta.

Estas prohibiciones se aplican a las operaciones comerciales de Getronics y a cualquier persona que represente a Getronics o que actúe en su nombre, incluidos los agentes, contratistas, subcontratistas y consultores.

5.4 Blanqueo de capitales

Getronics cumple con todas las leyes que prohíben el blanqueo de capitales o la financiación con fines ilegales o ilegítimos. Por ello sus empleados y agentes:

- Siempre deben asegurarse de que está haciendo negocios con clientes de buena reputación y con fines legítimos.
- Verificarán si existen «señales de alarma», como solicitudes de pagos en efectivo u otras condiciones de pago inusuales por parte de un posible cliente, agente, contratista, subcontratista o consultor.
- No podrán realizar transacciones sobre bienes o servicios cuando se sepa o se sospeche que tienen origen ilícito o puedan tener una consecuencia ilícita.
- No podrán aceptar pagos en metálico o cheques al portador.
- No podrán aceptar pagos realizados por terceras personas a cuenta de transacciones comerciales realizadas a favor de un cliente o socio comercial.
- Deberán prestar atención al origen de los pagos percibidos teniendo en cuenta factores como el país de origen de los pagos (por ejemplo, paraísos fiscales), la moneda de pago utilizada, si fuera distinta a la inicialmente acordada y posibles pagos extraordinarios no previstos.
- No podrán establecer relaciones con personas o entidades que no proporcionen la información exigida por la ley o que no sea posible identificar al titular real o de control.



5.5 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 Iberia 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.

5.6 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.

5.7 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.



6.0 La gestión de RRHH

6.1 Perfil de la plantilla

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.

Bajo esta perspectiva, los procesos de evaluación del rendimiento y los de 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:

- **North Star:** nuestra plataforma digital de formación
- **Getvibes:** employee survey, conociendo y escuchando
- **Transparencia e igualdad de trato:** Planes de Igualdad
- **Health Company Culture:** Desarrollo Sostenible e ISO 45001
- **Jornadas flexibles y Future of Work** modelo de trabajo Híbrido
- **Trabajo en equipo:** equipos multidisciplinares
- **Compensación flexible** y plataforma de descuentos

6.1 Perfil de la plantilla

Por la antigua sociedad de procedencia de los trabajadores, conviven diferentes convenios colectivos y categorías profesionales.

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.

- **Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)**
- **Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)**
- **Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)**
- **Técnicos según Convenio**
- **Titulado Grado Medio**
- **Titulado Grado Superior**

Además, en la presentación de los datos quedan excluidos los datos referentes a los puestos de mayor rango de responsabilidad (consejeros delegados y administradores) cuyo ámbito de actuación es de carácter corporativo.

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

- **ICT: Connectis ICT Services, S.A.U**
- **GR: Global Rosetta, S.L.U**
- **CFSS: Connectis Financial and Shared Services, S.L.U**
- **CMC España: Connectis Managed Cloud España S.L.U**
- **CMC Internacional: Connectis Managed Cloud International Service Desk S.L.U**

En los siguientes cuadros, se aportan datos significativos que dibujan el perfil de la plantilla (Datos Plantilla a 31 de Dic 2022).

6.1 Perfil de la plantilla

Perfil plantilla España por compañía, categoría profesional, género y rango de edad.

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional.

GR						
GRUPO PROFESIONAL	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50	
	H	M	H	M	H	M
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	130	23	399	147	100	46
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	48	4	46	9	2	
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	5	3	5	11		3
Técnicos según Convenio	1		23	21	10	7
Titulado Grado Medio			2		1	
Titulado Grado Superior			9	7	15	6
Total general	184	30	484	195	128	62

ICT						
GRUPO PROFESIONAL	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50	
	H	M	H	M	H	M
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	33	3	141	67	60	33
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	8	1	6	2	3	
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)		1	3	9	2	1
Titulado Grado Medio			14	3	3	
Titulado Grado Superior			12	10	11	6
Total general	41	5	176	91	79	40

CFSS						
PROFESIONAL	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50	
	H	M	H	M	H	M
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)			2		5	
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)			1	7	1	5
Titulado Grado Medio				1		
Titulado Grado Superior			6	6	5	1
Total general			9	14	11	6

CMC ESPAÑA						
GRUPO PROFESIONAL	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50	
	H	M	H	M	H	M
Manager			1			
Técnicos según Convenio			5	2	1	1
Total general			6	2	1	1

CMC INTERNACIONAL						
GRUPO PROFESIONAL	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50	
	H	M	H	M	H	M
Atención al cliente/Soporte Técnico			1			
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	4	1	9	1		
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)			4			
Técnicos según Convenio			13		4	
Titulado Grado Superior			2			
Total general	4	1	29	1	4	

6.1 Perfil de la plantilla

Modalidades de contrato de trabajo de la plantilla de España a 31 de diciembre de 2022.

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022.

	GR	ICT	FSS	CMC España	CMC Interna
Contratación fija	98,52%	97,69%	100%	100%	100%
Contratación temporal	1,48%	2,31%			
Edad media	40,55	44,53	49,20	47,2	39,74

Más del 98% de la plantilla de Getronics España está bajo un modelo de contratación laboral Fija.

El 78% de la plantilla de Getronics España se encuentra clasificado en la Categoría de Desarrollo y Sistemas (Area 3) de las Compañías ICT y GR. Donde la Mujer Representa más del 27% del colectivo.

6.1 Perfil de la plantilla

Modalidades de contrato de trabajo de la plantilla a 31 de diciembre de 2022: Contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por género, rango edad y grupo profesional.

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional..

GR									
-Categoría	MENOS DE 30								
	FIJO COMPLETO		FIJO PARCIAL		TEMPORAL COMPLETO		TEMPORAL PARCIAL		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	119	18	6	3	4	1	1	1	
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	43	3	4		1	1			
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	4	2		1	1				
Técnicos según Convenio	1								
Titulado Grado Medio									
Titulado Grado Superior									
Total general	167	23	10	4	6	2	1	1	
GR									
Categoría	DE 30 A 50								
	FIJO COMPLETO		FIJO PARCIAL		TEMPORAL COMPLETO		TEMPORAL PARCIAL		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	390	140	6	7	3				
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	43	9	1		2				
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	5	11							
Técnicos según Convenio	23	21							
Titulado Grado Medio	2								
Titulado Grado Superior	9	6		1					
Total general	472	187	7	8	5				

6.1 Perfil de la plantilla

Modalidades de contrato de trabajo de la plantilla a 31 de diciembre de 2022: Contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por género, rango edad y grupo profesional.

(*) Si que no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional..

GR								
-Categoría	MENOS DE 30							
	FIJO COMPLETO		FIJO PARCIAL		TEMPORAL COMPLETO		TEMPORAL PARCIAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	119	18	6	3	4	1	1	1
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	43	3	4		1	1		
Roles Soporte Técnico y/o Administrativo (Área 1)	4	2		1	1			
Técnicos según Convenio	1							
Titulado Grado Medio								
Titulado Grado Superior								
Total general	167	23	10	4	6	2	1	1

GR								
Categoría	DE 30 A 50							
	FIJO COMPLETO		FIJO PARCIAL		TEMPORAL COMPLETO		TEMPORAL PARCIAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	390	140	6	7	3			
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	43	9	1		2			
Roles Soporte Técnico y/o Administrativo (Área 1)	5	11						
Técnicos según Convenio	23	21						
Titulado Grado Medio	2							
Titulado Grado Superior	9	6		1				
Total general	472	187	7	8	5			

6.1 Perfil de la plantilla

Modalidades de contrato de trabajo de la plantilla a 31 de diciembre de 2022: Contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por género, rango edad y grupo profesional.

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional.

ICT							
Categoría	MAS DE 50						
	FIJO COMPLETO		FIJO PARCIAL		TEMPORAL COMPLETO		
	H	M	H	M	H	M	
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	60	33					
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	2				1		
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	2	1					
Titulado Grado Medio	3						
Titulado Grado Superior	11	6					
Total general	78	40			1		

CFSS							
Categoría	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50		
	FIJO COMPLETO		FIJO COMPLETO		FIJO COMPLETO		
	H	M	H	M	H	M	
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)			2		5		
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)			1	7	1	5	
Titulado Grado Medio				1			
Titulado Grado Superior			6	6	5	1	
Total general			9	14	11	6	

CMC ESPAÑA							
Categoría	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50		
	FIJO COMPLETO		FIJO COMPLETO		FIJO COMPLETO		
	H	M	H	M	H	M	
Manager			1				
Técnicos según Convenio			5	2	1	1	
Total general			6	2	1	1	

CMC INTERNACIONAL							
Categoría	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50		
	FIJO COMPLETO		FIJO COMPLETO		FIJO COMPLETO		
	H	M	H	M	H	M	
Atención al cliente/Soporte Técnico			1				
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	4	1	9	1			
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)			4				
Técnicos según Convenio			13			4	
Titulado Grado Superior			2				
Total general	4	1	29	1	4		

La distribución de la Plantilla de Getronics por edades se corresponde con los siguientes % de representación a nivel Global:

- **menor de 30 años: 16,52%**
- **de 30 a 50 años: 62,78%**
- **más de 50 años: 20,70%**

6.1 Perfil de la plantilla

Número de Bajas No Voluntarias de la compañía, por género edad y grupo profesional en 2022

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional..

GR						
Categoría	DESPIDO					
	MENOS DE 30		DE 30 A 50		MAS DE 50	
	H	M	H	M	M	
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	3		7	1	8	1
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	1		1			
Total general	4		8	1	8	1

GR			
Categoría	NO SUPERACIÓN PERIODO PRUEBA		
	MENOS DE 30	DE 30 A 50	MAS DE 50
	H	H	H
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	6	1	2
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	3	1	
Total general	9	2	2

ICT				
Categoría	DESPIDO			
	DE 30 A 50		MAS DE 50	
	H	M	H	M
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	1			1
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	1			
Roles Soporte Técnico y/o Administrativo (Área 1)		1	1	
Titulado Grado Medio		1		
Total general	2	2	1	1

CFSS				
Categoría	DESPIDO			
	DE 30 A 50		MAS DE 50	
	H	M	H	M
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)			1	
Roles Soporte Técnico y/o Administrativo (Área 1)		1		1
Titulado Grado Superior	1			
Total general	1	1	1	1

6.1 Perfil de la plantilla

Número de Bajas No Voluntarias de la compañía, por género edad y grupo profesional en 2022

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional..

GR			
Categoría	Despido		No Superación Periodo Prueba
	H	M	H
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	18	2	9
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	2		4
Total general	20	2	13

ICT			
Categoría	Despido		
	H	M	
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	1		1
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	1		
Roles Soporte Técnico y/o Administrativo (Área 1)	1		1
Titulado Grado Medio			1
Total general	3		3

CFSS		
Categoría	Despido	
	H	M
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	1	
Roles Soporte Técnico y/o Administrativo (Área 1)		2
Titulado Grado Superior	1	
Total general	2	2

Del total de bajas no voluntarias el 16% corresponde a mujeres y el 84% a hombres.

6.2 Proceso retributivo

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.

La retribución de cada profesional remunera todas las actuaciones en el ejercicio de sus funciones realizadas. Sus elementos son los siguientes:

- **Retribución fija.** Está en función de la categoría profesional compuesto por una parte por lo marcado en el convenio y el resto hasta el alcanzar el Salario Bruto Anual en modo complemento.
- **Retribución variable.** Aplicable únicamente a un % de la plantilla. Vinculada a la aportación adicional y extraordinaria en el desempeño del puesto de trabajo y cuyo importe viene determinado por el grado de consecución de los objetivos establecidos y sujeto a la política de la compañía, EDTBIDA, etc.

La siguiente información se ha calculado con la plantilla a 31.12.2022 en Getronics y considerando como remuneración anual la retribución fija media por género.



6.2 Proceso retributivo

Remuneración media 2022, 2021 y 2020 por compañía, género y grupo profesional. Datos en €

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional.

GR						
GRUPO PROFESIONAL	Hombre			Mujer		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	30.211,97	28.919,59	28.599	29.873,42	28.859,73	28.786
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	21.253,10	19.930,40	18.086	18.376,93	17.986,66	17.725
Roles Soporte Técnico y/o Administrativo (Área 1)	28.574,49	25.464,99	18.471	22.135,51	21.904,84	18.489
Técnicos según Convenio	32.318,08	31.750,04	31.930	29.528,90	29.142,42	28.634
Titulado Grado Medio	36.493,80	33.567,77	33.025			20.756
Titulado Grado Superior	50.688,60	48.778,93	47.086	41.629,36	40.916,24	39.879
Total general	29.841,96	29.224,65	29.256	29.393,21	28.861,42	28.312

6.2 Proceso retributivo

Remuneración media 2022, 2021 y 2020 por compañía, género y grupo profesional. Datos en €

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional.

ICT							
GRUPO PROFESIONAL	Hombre			Mujer			
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	32.353,65	30.891,71	30.011	35.102,97	32.649,74	31.970	
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	20.782,37	18.150,01	18.335	16.300,01	16.225,01		
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	54.217,94	39.560,80	37.292	32.957,20	24.338,41	16.225	
Titulado Grado Medio	36.411,25	35.104,94	32.389	44.568,37	34.137,07	32.456	
Titulado Grado Superior	39.947,23	38.404,11	37.619	40.128,67	38.103,30	37.379	
Total general	32.881,49	31.423,07	30.333	35.314,70	32.440,46	31.730	
CFSS							
GRUPO PROFESIONAL	Hombre			Mujer			
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	60.778,59	68.400,03	58.625		16.116,04	15.800	
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	72.421,01	53.973,65	63.670	31.325,10	37.664,38	36.457	
Titulado Grado Medio			77.700	42.000,02	39.720,02	39.000	
Titulado Grado Superior	68.549,60	75.591,30	67.999	64.818,74	63.442,90	60.449	
Total general	66.216,89	66.676,35	64.918	43.581,62	44.656,64	44.163	

6.2 Proceso retributivo

Remuneración media 2022, 2021 y 2020 por compañía, género y grupo profesional. Datos en €

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional.

CMC ESPAÑA						
GRUPO PROFESIONAL	Hombre			Mujer		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Manager	48.203,96	46.349,94	45.000			
Técnicos según Convenio	59.694,56	59.694,56	57.904	43.753,69	43.508,97	42.405
Total general	58.053,04	57.788,16	56.060	43.753,69	43.508,97	42.405

CMC ESPAÑA						
GRUPO PROFESIONAL	Hombre			Mujer		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Manager	48.203,96	46.349,94	45.000			
Técnicos según Convenio	59.694,56	59.694,56	57.904	43.753,69	43.508,97	42.405
Total general	58.053,04	57.788,16	56.060	43.753,69	43.508,97	42.405

** Remuneraciones medias partiendo del 100% de la jornada.

El personal directivo del grupo Getronics en España se encuentra en la plantilla de Connectis Financial Services (CFSS). Global Rosetta y Connectis ICT, no cuentan en su plantilla con personal de alta dirección.

La categoría de Roles de Desarrollo y Sistemas (Area 3) de ICT y GR aglutina al 74% de la plantilla de Getronics Iberia y en donde la Mujer tiene un salario medio similar (GR) o superior (ICT) al del Hombre.

En ICT el salario Medio a nivel Global de la Mujer es superior al del Hombre. En GR el salario Medio a nivel Global del Hombre es superior al de la Mujer en menos de 500€. Siendo el salario Medio a nivel Global muy similar en ambos géneros.

6.2 Proceso retributivo

Remuneración media de Getronics Iberia por compañía, genero, rango de edad, volumen y grupo profesional. Año 2022 . Datos en €

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional..

CGS												
GRUPO PROFESIONAL	MENOS DE 30				DE 30 A 50				MAS DE 50			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	130	22.713,65	23	22.225,97	399	31.049,26	147	29.555,88	100	36.619,04	46	34.711,89
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	48	19.550,42	4	17.500,00	46	23.040,81	9	18.766,67	2	21.000,00		
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	5	32.000,02	3	26.933,34	5	25.148,96	11	18.754,02			3	29.736,47
Técnicos según Convenio	1	15.392,44			23	30.970,47	21	28.224,31	10	37.110,13	7	33.442,66
Titulado Grado Medio					2	38.240,72			1	32.999,96		
Titulado Grado Superior					9	43.866,18	7	35.561,52	15	54.782,06	6	48.708,50
Total general	184	22.101,02	30		484	30.491,47	195	28.520,76	128	38.513,56	62	35.682,36

ICT												
GRUPO PROFESIONAL	MENOS DE 30				DE 30 A 50				MAS DE 50			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	33	21.269,27	3	26.000,02	141	33.135,18	67	34.047,08	60	36.613,45	33	38.074,27
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	8	19.312,51	1	16.900,02	6	18.466,70	2	16.000,00	3	29.333,34		
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)			1	18.000,00	3	54.867,51	9	25.503,25	2	53.243,57	1	115.000,00
Titulado Grado Medio					14	34.919,12	3	44.568,37	3	43.374,56		
Titulado Grado Superior					12	38.783,11	10	37.961,33	11	41.217,17	6	43.740,89
Total general	41	20.887,46	5	22.580,02	176	33.532,55	91	33.582,44	79	37.655,78	40	40.847,41

6.2 Proceso retributivo

Remuneración media de Getronics Iberia por compañía, genero, rango de edad, volumen y grupo profesional. Año 2022 . Datos en €

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional..

CFSS														
GRUPO PROFESIONAL	MENOS DE 30					DE 30 A 50					MAS DE 50			
	Hombre		Mujer			Hombre		Mujer			Hombre		Mujer	
	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media		
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)					2	50.500,03					5	64.890,01		
Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)					1	80.003,02		7	27.836,87		1	64.839,00	5	36.208,61
Titulado Grado Medio								1	42.000,02					
Titulado Grado Superior					6	52.497,52		6	67.702,37		5	87.812,10	1	47.516,94
Total general					9	55.109,80		14	45.933,74		11	75.304,50	6	38.093,33
CMC ESPAÑA														
GRUPO PROFESIONAL	DE 30 A 50					MAS DE 50								
	Hombre		Mujer			Hombre		Mujer						
	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media						
Manager		1	48.203,96											
Técnicos según Convenio		5	61.036,67		2	51.299,01		1	52.983,98		1	28.663,04		
Total general		6	58.897,89		2	51.299,01		1	52.983,98		1	28.663,04		

6.2 Proceso retributivo

Remuneración media de Getronics Iberia por compañía, genero, rango de edad, volumen y grupo profesional. Año 2022 . Datos en €

(*) Si no hay datos en alguna de las categorías significa que no han existido casos en el año 2022 en dicho Grupo Profesional..

CMC INTERNACIONAL												
GRUPO PROFESIONAL	MENOS DE 30				DE 30 A 50				MAS DE 50			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media	Nº	Media
Atención al cliente/Soporte Técnico					1	85.280,02						
Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	4	41.999,97	1	28.000,00	9	45.999,97	1	42.000,00				
Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)					4	33.787,53						
Técnicos según Convenio					13	43.819,00			4	32.005,86		
Titulado Grado Superior					2	54.049,24						
Total general	4	41.999,97	1	28.000,00	29	45.247,43	1	42.000,00	4	32.005,86		

6.3 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 26,27% de las personas que han estado trabajando en Getronics Iberia durante el año 2022, han disfrutado de la adhesión al Plan de Compensación Flexible, realizando alguna contratación de los servicios ofrecidos.

Adhesiones Plan Compensación Flexible por Compañía

SOCIEDADES	% ADHESIONES 2022
Connectis Fin. and Shared Serv. S.LU	62,74%
Connectis ICT Services S.A.U.	29,83%
Connectis Managed Cloud España S.L.	70,00%
Connectis Managed Cloud International Service Desk S.L. U	13,04%
Global Rosetta S.L	37,93%

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Comida	30%	30%	22%	29%	19,92%	20,28%
Compra Vacaciones (**)	3%	1%	1%	1%	0,82%	0,99%
Formación	2%	2%	2%	2%	1,85%	0,85%
Guardería	11%	11%	6%	5%	3,90%	6,09%
Seguro Salud	39%	39%	30%	75%	87,68%	60,28%
Tarjeta Transporte	16%	17%	13%	19%	7,80%	11,06%

*(**) La opción de compra de vacaciones no es adherible para la totalidad de la plantilla. Queda limitada para puestos de gestión no asociados directamente con la operativa de los servicios/proyectos gestionados.*

6.4 La organización del trabajo

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, siendo el horario orientativo de entrada de 7:30 h - 9:30 h y el horario orientativo de salida de 16:30h -19:00 h.

En general todos los viernes del año y en la jornada intensiva de verano se disfruta de jornadas reducidas de 6,5 horas o 7 horas en horario continuo con horario orientativo de entrada de 7:30h - 8:30h y horario orientativo de salida de 14:30h -15:30h.

Tanto la flexibilidad durante el tiempo de comida, jornada intensiva, los viernes y el incremento de la flexibilidad de entrada y salida quedan supeditadas al correcto funcionamiento de cada uno de los servicios.

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 2022.

Tabla de absentismos globales por compañía y total de horas para el año 2022

Absentismos globales GR	Horas
Asuntos médicos	61129
Ausencias reguladas	178391
Absentismos globales ICT	Horas
Asuntos médicos	59754
Ausencias reguladas	81774

6.4 La organización del trabajo

El impacto de la pandemia modificó totalmente la perspectiva de Getronics Iberia respecto a la organización del trabajo. Durante el 2020 y 2021 se trabajó en un modelo de trabajo remoto como consecuencia de la Pandemia y desde el año 2022 se afianza un modelo de trabajo híbrido promoviendo una nueva forma de trabajar de manera flexible. Las ventajas del modelo son:

- **Las personas son capaces de organizar flexiblemente su trabajo entre la oficina y su domicilio.**
- **Se mantienen los mismos parámetros de flexibilidad horaria, en cuanto a horarios de entrada y salida, tiempo de comida, compactación horaria, etc.**
- **En periodos vacacionales (Verano, Semana Santa y Navidades) es posible trabajar en el modelo remoto 100% en la segunda residencia.**
 - **“Compra de días adicionales de vacaciones”, hasta diez.**

	Horarios flexibles	Modelo Híbrido
ICT	Sí	Sí
GR	Sí	Sí
FSS	Sí	Sí
CMC ES	Sí	Sí
CMC INTER	Sí	Sí

Modelo híbrido: teletrabajo y presencialidad

En 2022 se afianza el modelo de Trabajo a distancia en Getronics, se trata de 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.

Toda la información referente a la Política, Proceso y Procedimiento se encuentra accesible a todas las personas de Getronics Iberia en la Getranet en el apartado PeopleServices/Teletrabajo. La documentación de referencia es:

- Política y Guía de Teletrabajo
- Acuerdo tipo de Teletrabajo
- Procedimiento de Seguridad y Salud en el Modelo de Trabajo Remoto

Además, si las necesidades de servicio lo hacen posible, previa petición del empleado y autorización expresa del responsable del mismo, el Departamento de RRHH podrá ampliar el porcentaje de teletrabajo hasta el 100% para los siguientes periodos del año.

- En los 7 días naturales coincidentes con la Semana Santa.
- Desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive.
- Desde el 24 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive

6.4 La organización del trabajo

Política de desconexión laboral

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. Sólo 57% personas disponen de teléfono de empresa, siendo el 68% para Global Rosetta y el 22% para ICT.

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.

Se ha desarrollado una campaña de sensibilización para hacer efectiva la **seguridad y salud** y minimizar los riesgos asociados al uso continuado de herramientas digitales (higiene postural, fatiga, etc.), a través de recomendaciones periódicas, formación e información para el uso adecuado de las herramientas.

	Número de Cuenta de Línea
CONNECTIS FINANCIAL SHARED SERVICES S.L.	43
CONNECTIS ICT SERVICES S.A.U.	199
CONNECTIS MANAGED CLOUD ESPAÑA	41
GLOBAL ROSETTA SLU	611
Total	894

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

Derecho a 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 de Getronics Iberia el 21 de Abril de 2021.

Vigente en el año 2022 y accesible a todas las personas de Getronics a través del espacio específico de Teletrabajo en la Intranet de Getronics Iberia.

6.4 La escucha activa: Programa Getvibes

GetVibes nace como el programa de escucha activa, con el que Getronics ha acompaña a su equipo durante la crisis de la Pandemia. La iniciativa comenzó en 2020 y ha continuado en 2021 y 2022.

Los principales objetivos que se plantea la Consulta voluntaria a toda la plantilla son:



Ser capaces de escuchar en cada momento, cómo se sienten nuestros colaboradores y qué necesitan.



Generar un canal a través del cual nuestros colaboradores se sientan escuchados y puedan aportar su visión y experiencia.



Poder actuar sobre insights concretos y delimitar un plan de acción coherente con los mismos.



Sentirse más y mejor preparados para afrontar y construir la nueva normalidad que queremos.

A continuación, se detallan los datos principales de ambas consultas realizadas en los años 2021 y 2022.

Getvibes 1&2 - 2021

Periodo Temporal: enero y febrero 2021

- Encuestas digitales, voluntarias y anónimas
- Áreas consultadas: Bienestar, Comunicación, Futuro del Trabajo, Liderazgo y áreas de Mejora.

- **Bienestar:** El 64% trasladó que el estado emocional que más le representaba habitualmente era la calma.
- **Comunicación:** Un 75% consideraba que los equipos trabajaban eficazmente. Existía un alto nivel de satisfacción con las comunicaciones entre el equipo
- **El Futuro del Trabajo - Future of Work:** El 64% prefería un modelo de teletrabajo donde se teletrabajase más de 2 días a la semana.
- **Liderazgo:** El 69% decía tener confianza en el manager ante la gestión de oportunidades y dificultades asociadas a los nuevos modelos de trabajo.
- **Áreas de mejora identificadas:** Reforzar la agilidad y las comunicaciones de equipo. Impulsar las acciones de capacitación en wellbeing, health & safety.

Getvibes 3 - 2022

Getvibes 3 comienza a finales del 2022, en una fase de recuperación ya asentada y con una nueva normalidad implantada a todos los niveles de la compañía.

- Periodo Temporal: Lanzamiento noviembre 2022 - diciembre 2022
- Encuestas digitales, voluntarias y anónimas
- Áreas consultadas: Bienestar, Entorno y Relaciones, Trabaja con nosotros y Liderazgo.

En Enero 2023, se trasladan los resultados globales y locales a la plantilla de Getronics mediante un comunicado y a través del Broadcast (reunión global) periódico. Los principales resultados en 2022 han sido:

- El 71% recomienda Getronics como un buen lugar para trabajar
- El 77,8% se compromete a continuar su carrera en Getronics.
- El 70,9% confía en el liderazgo local para responder al futuro
- El 78,5% piensa que el ambiente de trabajo en Getronics promueve el respeto y la dignidad.
- El 75,4% cree que tiene un entorno de trabajo saludable.
- El 71% recibe feedback de sus jefes con regularidad.

6.5 La cultura del bienestar

Es indudable que desde el 2020 la seguridad y salud se ha convertido en un aspecto clave en las compañías, no sólo por la protección y prevención a nivel puestos de trabajo e instalaciones, sino por su nueva dimensión dentro y fuera de las compañías: buscando el Bienestar 360°.

En este apartado detallaremos las principales iniciativas de Seguridad, Salud y Bienestar realizadas por Getronics en 2022.

Organización 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.

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.

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

A continuación, en el siguiente cuadro se muestra el modelo de Organización preventiva por compañía.

Modelo de organización preventiva por compañía, y órganos de diálogo social

Modelo de Organización Preventiva			
	Servicio Prevención Ajeno	Servicio Prevención Mancomunado	Comité Seguridad y Salud
ICT			
GR			
FSS			
CMC ES			
CMC INTER			

6.5 La cultura del bienestar

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 trimestre
- Modificaciones de instalaciones

No se han registrado enfermedades profesionales en la plantilla de ninguna de las empresas del grupo Getronics en España.

La totalidad de la actividad preventiva y de salud laboral de las compañías GR, ICT y FSS es auditada externamente por la entidad auditora externa Bureau Veritas, que verifica que dicho sistema se ajusta al modelo Internacional ISO 45001 y a las normativas nacionales vigentes de Seguridad y Salud.

En 2022, las compañías ICT, GR y FSS renuevan la certificación ISO 45001:2018.

Tabla de índices de incidencia en absentismo IT y siniestralidad 2022

Siniestralidad								
	Gravedad		Índice de Incidencia		Índice Frecuencia		Número de accidentes	
	M	H	M	H	M	H	M	H
ICT	0	0	0	0	0	0	0	0
GR	0	0.05	3.62	1.27	2.01	0.71	1	2
FSS	0	0	0	0	0	0	0	0

Bajas IT						
	Procesos de bajas		Incidencia		Duración media procesos finalizados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
ICT	41	86	284.79	234.37	12.01	22.12
GR	160	250	479.43	260.46	11.53	8.48
FSS	6	1	214.70	10.47	5.89	4.71

6.5 La cultura del bienestar

Principales iniciativas 2022

A continuación, se detallan las principales iniciativas del Área de Seguridad y Salud durante el 2022.

Plataformas Digitales

Acceso ilimitado para toda la plantilla a las plataformas online con contenidos, recomendaciones, formaciones del Área de Seguridad y Salud.

- **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 trabajar 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 de Nuestra Mutua de Accidentes de Trabajo:** acceso a un espacio con una amplia oferta educativa online para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

E-learning Seguridad y Salud 2022

- **Health&Safety Compliance Learning Plan:** Plan de Formación para toda la Plantilla, a través de la Plataforma digital NorthStar. Itinerario formativo diseñado con diferentes cursos, cuya finalidad es continuar divulgando nuestra cultura de seguridad y salud en cualquier espacio de trabajo.
- **Seguridad y Salud en tu puesto de Trabajo,** Riesgos y Medidas, Preventivas, como actuar en caso de Emergencia, Seguridad Vial y Hábitos Saludables.
- **Autoevaluación de Riesgos Laborales en el Trabajo Remoto:** Además, tras la finalización de esta actividad formativa todos aquellos que en algún Porcentaje de tiempo desempeñen su actividad en la modalidad remota desde sus hogares, tienen que cumplimentar un checklist de autoevaluación de Riesgos Laborales del espacio de trabajo (Escritorio, Mesa, Silla, ...). A través de esa Autoevaluación el Área de Seguridad y Salud podrá identificar y valorar los factores de riesgo a fin de poder eliminarlos o minimizarlos, priorizando las medidas preventivas a adoptar y estableciendo los oportunos medios de control.
- **Emergencias, evacuaciones y primeros auxilios:** Continuando con las acciones de impulso y divulgación de los conceptos clave de seguridad y salud, y en línea con las premisas divulgadas sobre el modelo de trabajo híbrido "future of work" en Julio de 2022 se lanzó un nuevo itinerario formativo de carácter obligatorio que tiene como objetivo conseguir las máximas condiciones de seguridad y salud, tanto en el hogar como en instalaciones de Getronics y/o cliente. El itinerario formativo está compuesto por dos módulos cuya finalidad es profundizar en el aprendizaje sobre; emergencias- evacuación y sobre cómo actuar a nivel de primeros auxilios.
- **NorthStar:** Plataforma Digital de Aprendizaje de Getronics donde se puede acceder a numerosos itinerarios formativos orientados al mundo tecnológico y de gestión, también incluye un área de Wellbeing donde se puede acceder a material didáctico de Salud mental, Alimentación, Seguridad y Salud en el puesto de trabajo, ergonomía, clases de yoga, mindfulness etc.

6.5 La cultura del bienestar

Vigilancia de la Salud

A continuación, se detallan las Diferentes Iniciativas y acciones realizadas durante el 2022, orientadas a la protección de la Salud en relación con el puesto de Trabajo.

- **Reconocimientos Médicos:** Toda la plantilla de Getronics accede y planifica su revisión online su cita en cualquiera de los hospitales o centros de salud repartidos por España. Accesible a cualquier hora y desde cualquier plataforma. Los resultados del reconocimiento serán accesibles desde la App de Quirón Prevención que cada trabajador se puede descargar gratuitamente.
- **Acuerdos con nuestros Proveedores de Salud:** Acuerdos exclusivos con Getronics con los que nuestros empleados han accedido a servicios gratuitos o más económicos respecto a lo que ofrece el mercado.
- **Acuerdos con Sanitas** para que nuestra plantilla pueda acceder a un Seguro Médico Privado con las máximas coberturas y con unas condiciones económicas muy beneficiosas para el trabajador y su familia.

Actividad Física

- **Fomentamos el Deporte:** disponemos de Acuerdos exclusivos con diferentes gimnasios a nivel nacional para que la plantilla de Getronics acceda a sus servicios en unas condiciones de servicios y económicas más favorables. AnytimeFitness, Fit up y Fit Up Shot Gimnasios, Ictiva – McFit, Urban Sports club, Wowego.
- **Healthy Cities:** Actividad Anual en coordinación con Sanitas cuyo objetivo es fomentar el deporte, la salud y la sostenibilidad de las ciudades. El Equipo de Getronics finaliza el Ranking de Mayo en la posición 25 de los 94 grupos de empresas, acumulando como equipo 233.462 pasos y con una participación activa de 52 personas.

Relaciones sociales

A continuación, se detallan las diferentes iniciativas impulsadas por Getronics para no perder la conexión y fomentar los puntos de encuentro y contacto.

- **Reuniones Globales “Broadcast”** Reunión global y digital dirigida a toda la plantilla donde la dirección de Getronics Iberia 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. Se trata de una iniciativa periódica, con una gran aceptación por parte de la plantilla de Getronics, que suele contar con la presencia virtual de más de la mitad de la plantilla, interactuando y queriendo saber de primera mano las novedades más relevantes de la compañía.
- **GetTalk:** Charlas en directo especializadas en temas de interés general, accesible para toda la plantilla digitalmente y donde se puede escuchar de nuestros expertos las tendencias del mercado, la posición del Getroncis, su experiencia y planes de acción. Charlas bidireccionales donde se puede preguntar en directo y ser respondido por un experto en la materia

6.6 Formación y desarrollo

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

Si bien no hemos definido una Política de Formación, identificamos las necesidades formativas de la mano de gerentes, managers 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 Bienal**.

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 que sea 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 los trabajadores de la empresa y sus carreras profesionales, así como la transmisión de nuestros principios y valores.

Nuestros planes contienen:

- Formación tradicional
- Interna, liderada por nuestros mejores profesionales.
- Formación interna a medida, ya que somos los que mejor conocemos lo que necesitamos.
- Formación interna a medida accesible a través de nuestra plataforma formativa online.
- Externa, a través de organismos especializados y partners tecnológicos de referencia.
- Plataforma North Star, una plataforma de formación online, abierta a todos nuestros profesionales, que nos ayuda a cubrir las necesidades e intereses en materia formativa.
- Programas de desarrollo de liderazgo para managers: Leadership Program.
- Políticas de Certificaciones. Para acreditar oficialmente conocimientos técnicos y de gestión a través de exámenes de certificaciones.
- Programas piloto en idiomas, con clases de inglés individualizadas, etc.

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. Esta oferta está enfocada a conseguir alcanzar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía y a potenciar sus valores.

Getronics cuenta con un Plan de Formación Bienal que conlleva un conjunto de actuaciones que se ponen en marcha con el fin orientar y adecuar el conocimiento y aprendizaje de los equipos tanto a las necesidades estratégicas del momento como a permitir el desarrollo profesional de sus profesionales. Por tanto, este plan tiene como objetivo contribuir al desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades de las personas.

El plan de formación contribuye a capacitar a la plantilla a través de un proceso de aprendizaje continuo que les ayuda a adaptarse con agilidad a los cambios y a evolucionar en sus capacidades como profesionales.

Cuadro resumen total horas impartidas por compañía durante 2022

	Área	Horas
EO - CMC ESPAÑA		24
	Técnicos según convenio	24
ET - CMC INTERNACIONAL		142
	Técnicos según Convenio	72
	Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	14
CONNECTIS ICT	Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	56
		2.114
	Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	42
	Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	58
	Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	1601
	Becarios	109
	Titulado Grado Medio	32
CONNECTIS FINANCIALS	Titulado Grado Superior	273
		110
	Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	18
	Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	12
	Titulado Grado Superior	80
GLOBAL ROSETTA -GR		12880,00
	Roles Soporte Técnico y /o Administrativo (Área 1)	111
	Roles Gestión de Medios y Procesos (Área 2)	929
	Roles Consultoría Desarrollo y Sistemas (Área 3)	7805
	Técnicos según Convenio	586
	Titulado Grado Medio	72
	Titulado Grado Superior	167
PERSONAL EXTERNO	Becarios	231
		1057
Total		13349

6.7 Talento joven

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.



Desde hace años, Getronics ha apostado por esta incorporación de talento junior como una forma de encontrar el equilibrio entre formación, experiencia y potencial.

Para ello, el acercamiento de las universidades y centros formativos con la empresa es fundamental. En esta línea, sin duda, llevamos trabajando muchos años con unos muy buenos resultados. El objetivo, atraer el mejor talento junior que va a construir el futuro de IT. Getronics colabora con diferentes organismos para mejorar la atracción de talento de estos profesionales. Fundamentalmente colaboramos a través de tres vías:

- **Universidad**, a través de titulaciones universitarias especializadas en estudios STEM y másters universitarios para la realización de prácticas curriculares/extracurriculares;
- **Ciclos formativos**, de desarrollo de aplicaciones multiplataforma-web y/o administración de sistemas informáticos para las prácticas FCT y/o las formaciones en programas de FP Dual.
- **Formaciones y organismos especializados**, para la realización de cursos especializados que forman a talento joven de otros sectores para acercarle al apasionado mundo de las nuevas tecnologías.

En 2022 hemos aumentado significativamente la incorporación de becarios y personal en prácticas en comparativa con otros años. Hemos incorporado 125 alumnos en este régimen de colaboración, teniendo durante todo 2022, 126 estudiantes que estaban haciendo prácticas relacionadas con sus estudios con nosotros. Con una media de contratación alta, y generalmente con contratación indefinida, pasan a formar parte de nuestro programa Plan Crece Con Nosotros donde, durante tres años, van a demostrar que son capaces de crecer y aprender a un ritmo vertiginoso para convertirse en parte de los mejores talentos del sector IT.

Dicho plan comienza en el primer momento, cuando se incorporan en prácticas en Getronics y donde pasan por diferentes fases de acogida, para ir, poco a poco, aprendiendo e integrándose en los distintos equipos de trabajo, que se van adaptando, dependiendo del tipo de colaboración, del tiempo y duración de las mismas: Fase de Bienvenida, Adaptación, Progresión y Consolidación.

6.7 Talento joven



Empezarán a formar parte de diferentes itinerarios formativos que les ayudarán a incorporarse, dentro de las actividades propias de Getronics, a entender la fase de incorporación y su desarrollo profesional dentro de los diferentes proyectos donde tienen la oportunidad de colaborar. Los itinerarios formativos se definen según las necesidades de cada perfil de formación y de cada proyecto y la necesidad de compañía.

Intentamos que quieran cambiar la forma en la que se hacen las cosas, que se desarrollen y usen las últimas tecnologías para cambiar el rumbo de Getronics y el de los que están a su alrededor de forma proactiva y constructiva. Pretendemos que los colaboradores saquen lo mejor de sí, muy orientados a los valores de Getronics, y nos centramos en ahondar en que los estudiantes sean:

- **Auténticos.** Íntegros, de confianza, honestos con las expectativas que establecemos.
- **Curiosos, innovadores.** Personas que exploren, analicen y visualicen soluciones, que miren hacia el futuro con un enfoque continuo en la innovación y que reimaginen las tecnologías digitales.
- **Que crean en las personas.** Queremos colaboradores que crean en la bondad, dignidad, respeto y bienestar de las personas.
- **Centrados en los clientes.** Vivimos como propios los negocios de nuestros clientes y nos esforzamos por ayudarlos a prosperar. Buscamos colaboradores ágiles, flexibles y receptivos y que tengan orgullo del valor transformador de nuestros clientes.
- **Valientes.** Ambiciosos para nosotros y nuestros clientes, que quieran ser pioneros en tecnología.

En 2022, 73 estudiantes pasaron a formar parte de la familia Getronics con contrato laboral (una vez finalizada su colaboración en régimen de beca-prácticas), uniéndose a nosotros dentro de este plan.

	Nº becarios	Nº de incorporaciones Plantilla	Incorporados en Plantilla GR -2022	Incorporados en Plantilla ICT-2022
Becas/Prácticas 2022	126	73	56	17

De esta dinámica anual de colaboración con estudiantes, en 2022 se contrataron a 73 colaboradores que venían de hacer sus prácticas en Getronics para conformar sus primeros pasos dentro del Plan Crece con Nosotros. Como podéis ver en el cuadro adjunto:

- 73 profesionales se contrataron en año 2022.
- 76,7% (56) fueron contratados en GR
- 23,3% (17) fueron contratados por ICT

**En los dos primeros meses de 2023, se han contratado ya 5 becarios más del año anterior, y 18 alumnos de 2022 continúan su colaboración durante el 2023 sin poder contabilizar aún su posible evolución contractual.*

6.8 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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 2022 ha sido superior a 50 personas:

- **GR :** Durante 2022 tiene vigente el Certificado de Excepcionalidad, cuenta con 9 personas en plantilla con discapacidad y realiza un gasto en Medidas alternativas de 270,301€ cumpliendo la cuota de reserva.
- **ICT:** alcanza la cuota de reserva del 2%, según el criterio técnico de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, debiendo hacer seguimiento continuo de la evolución de la plantilla media en los 12 meses anteriores y presentar la solicitud de declaración de excepcionalidad cuando no se cumpla, atendiendo al criterio anteriormente mencionado.

Número de Personas con Capacidades Especiales con % superior al 33% por compañía en el 2022

Empresa	Nº de personas con Capacidades Especiales en 2022
ICT	8
GR	11
Total	19

Número de Contratos e importe con Centros Especiales de Empleo en 2022

Tipo de CEE	Importe Gasto Anual GR	Importe Gasto Anual ICT
Agencia de Viajes	227.268€	22.704€
Suministro Informático	31.191€	
Suministro Material Retail	11.842€	

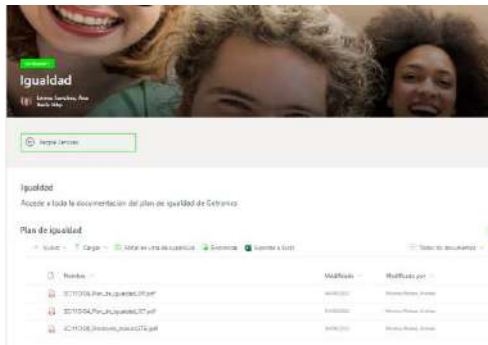
En Getronics Iberia durante el 2022 generamos un total de 28 puestos de trabajo para personas con capacidades especiales, de los cuales 19 puestos de trabajo son generados de forma directa y 9 puestos de trabajo de forma Indirecta a través de la **contratación de Servicios a Centros Especiales de Empleo a través de compras de servicios con Centros Especiales de Empleo por valor de 293.705€.**

6.9 Igualdad de género

Getronics declara su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en todos y en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la distribución del tiempo de trabajo y la conciliación.

Promoción e Impulso de la Igualdad.

A nivel de Espacios de Promoción de la Igualdad, la compañía dispone de un espacio exclusivo de igualdad accesible para todas las personas en la intranet corporativa, donde se tiene acceso a las últimas versiones de los Planes de Igualdad y Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral y Sexual. Adicionalmente se cuenta con un buzón anónimo de consulta y denuncia sobre temas de igualdad.

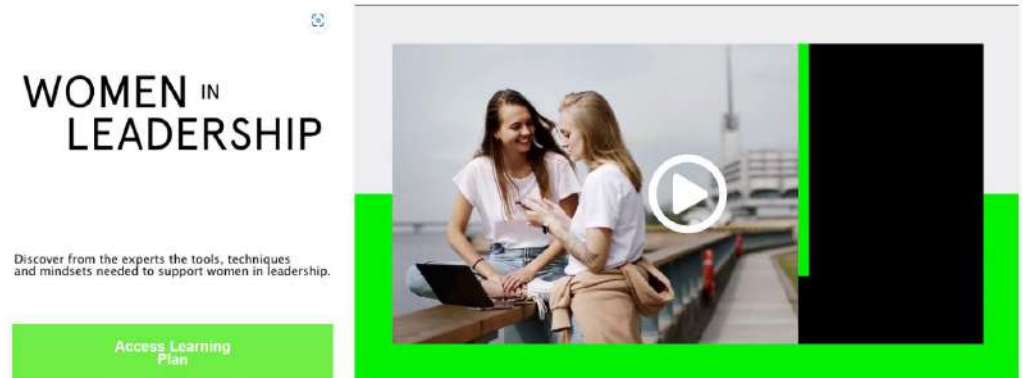


Durante el año 2022 no se ha recibido ninguna consulta de igualdad en el buzón.

Si bien los planes de igualdad no se han realizado para todas las empresas del grupo Getronics Iberia, las acciones derivadas de los mismos se implantan de forma general en todas ellas.

Así mismo, Getronics Iberia cuenta desde hace más de 8 años, con Comisiones de Igualdad para ICT y GR, cuyo objetivo es el de trabajar, promocionar y garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la Compañía.

Con ambas Comisiones de Igualdad se firman Planes de Igualdad, vigentes en el 2022, y actualmente se continúa inmersos en la negociación y adecuación de los mismos a los Reales Decretos 901/2020, 902/2020 y Orden PCM/1047/2022.



A nivel de Promoción de la Igualdad y se ha diseñado un Itinerario Formativo en la plataforma North Star, específico para la promoción e impulso del empoderamiento de la mujer en la compañía.

El itinerario formativo está accesible a todas las personas de la compañía y se denomina "Women in Leadership" incluyendo webminars, cursos y mesas redondas sobre áreas como la Asertividad, Diversidad, Retos sobre la comunicación-autoridad y Consejos para promocionar y gestionar desde un punto de vista femenino, con el objeto de impulsar la carrera de la mujer en Getronics.

6.9 Igualdad de género

Diversidad e igualdad retributiva

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.

Durante el 2022, la presencia de la mujer en Getronics se sitúa en un 28.3% algo por encima de la presencia de la mujer en las empresas TIC de España.

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

- **El salario Medio de Getronics Iberia es de 31.881,28€**
- **En Getronics Iberia, durante el 2022 el salario medio de la mujer es superior al del hombre (Salario Medio de la Mujer es de 31.945€ y el Salario Medio del Hombre es de 31.856€)**
- En GR, el Salario Medio de la Mujer es 29.393,21€ y el del hombre es de 29.841,96€.
- En ICT, el Salario Medio de la Mujer es 35.314,70€ y el del hombre es de 32.881,49€.
- **El 96% de la plantilla de Getronics Iberia esta contratada bajo el Convenio Colectivo Nacional de Consultoras.**
- Y a nivel de Categorías Profesionales, el 75% de la plantilla de Getronics Iberia está representada en la categoría de ICT y GR "Área 3 Categorías de Roles de Consultoría, Desarrollo y Sistemas donde la mujer presenta un salario Medio Similar en Gr y Superior en ICT, al Hombre.

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Getronics Iberia, junto a la representación de las personas trabajadoras, deja constancia en el Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral y Sexual, expresa constancia de 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.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona, reconocen la necesidad de prevenir y erradicar cualquier comportamiento y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en el ámbito laboral.

Durante el año 2022 continúa vigente la última versión aprobada por la dirección de la compañía del Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral y Sexual-colectivo LGTBI.

En el año 2022 en Getronics Iberia no se ha iniciado ningún Procedimiento de Actuación contra el Acoso Laboral o Sexual.

6.10 Diálogo social

Getronics mantiene un permanente y fluido diálogo con los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores consideran relevantes para la actividad y el entorno laboral.

Getronics respeta el derecho de todos los trabajadores 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.

El 100% de los Empleados de Getronics España está contratado bajo la regulación laboral de un Convenio Colectivo.

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

Empresa	Consultoras	Oficinas y despachos Barcelona	Oficinas y despachos Madrid	Oficinas y despachos Vizcaya	Tele mkt	CMC Convenio
ICT	428					
CFSS	40					
GR	993	14	3	36	9	
CMC ES						10
CMC INTE						39

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				

7.0 Gestión medio ambiental

7.1 Efectos de las actividades en el medio ambiente

Por el tipo de actividad que realiza Getronics, los impactos directos principales están asociados a las operaciones desarrolladas en las oficinas. Por esto se realiza el control y seguimiento de los consumos de materiales utilizados y los residuos generados en cada uno de los centros de trabajo, consiguiendo que el desempeño ambiental haya ido mejorando año tras año.

- Control y gestión de la energía. Adoptamos iniciativas encaminadas a reducir consumos y emisiones, que además implican reducciones de costes
- 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).
- Reducimos el consumo de papel. No solo reduce nuestro impacto ambiental, sino que conlleva reducción de coste, ahorro de espacio, mayor seguridad de documentación y el acceso rápido y desde cualquier lugar a la información.



7.2 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental de Getronics en Iberia está certificado según la norma UNE-EN ISO 14001 para todas las actividades, entidades legales y centros de trabajo y alineado con la Política Medioambiental de Getronics (véase apartado de Políticas y Compliance).

Desde el inicio se dispone de una organización orientada a la mejora del desempeño ambiental, indicadores definidos y mediciones periódicas por aspecto y centro de trabajo.

Con periodicidad anual se realiza una evaluación de aspectos ambientales de todos los centros de trabajo, donde según los criterios definidos se evalúa la significatividad de los distintos aspectos, tanto directos, como indirectos y potenciales.

7.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos

Getronics Iberia coordina todos sus sistemas de gestión bajo la figura del Lead of Compliance & Process Improvement de Iberia, que coordina a su vez, el alineamiento con las políticas globales del grupo. Para la operación medioambiental, Getronics Iberia cuenta con un responsable ambiental y una red de 13 coordinadores de medioambiente que dan soporte a cada uno de los centros de trabajo.

Los coordinadores reciben formación y se responsabilizan de asegurar el cumplimiento de los requisitos legales en sus respectivos centros de trabajo. Se realizan auditorías internas con frecuencia anual tanto a nivel central como por centro de trabajo para asegurar la correcta implantación de los requisitos, tanto legales, como de la norma de aplicación ISO14001 mediante el sistema de gestión ambiental establecido.

Los coordinadores ambientales son formados de forma periódica y conocen sus responsabilidades, entre las que se encuentran:

- Asegurar el cumplimiento del procedimiento de control operacional
- Mantener actualizada la información de seguimiento y medición de los aspectos ambientales
- Asegurar la disponibilidad de las medidas de control y seguimiento y de preparación ante emergencias
- Canalizar las incidencias ambientales identificadas
- Realizar el seguimiento de planes de acción sobre no conformidades o anomalías en el servicio.
- Realizar las inspecciones internas de PCI y cumplimentar el registro correspondiente
- Mediante las Auditorías Internas se identifican oportunidades para la evolución y mejora continua del sistema implantado.

Por la actividad de Getronics Iberia, no siendo una empresa de riesgo, no resulta obligatorio la contratación de un seguro ambiental específico, estando cubierto este tema por nuestro seguro de responsabilidad civil. Por esto no se consideran necesarias provisiones y garantías para este tipo de riesgos.

7.4 Aplicación del principio de precaución

Para la prevención de posibles impactos ambientales, Getronics Iberia posee un contrato de mantenimiento preventivo de sus instalaciones para evitar los posibles fallos que puedan causarlos. Adicionalmente asegura que los mantenimientos de elementos correspondientes a las diferentes propiedades de los inmuebles se realicen en tiempo y forma.

De forma general, el impacto indirecto de nuestras operaciones como empresa TIC es muy positivo y alto ya que tiene a la automatización y digitalización de los procesos reduciendo el consumo de materiales, desplazamientos, etc.

En todas las oficinas se realizan las revisiones e inspecciones reglamentarias de equipos e instalaciones, bien gestionadas por la Propiedad del edificio o bien, directamente por Getronics. En la tabla que se presenta a continuación se muestran los contratos de mantenimiento gestionados directamente por Getronics.

En las oficinas de Vigo, Cuenca y Oviedo los simulacros de emergencia se organizan por parte de Getronics al no estar en edificios de oficinas donde se realizan de forma global por la Propiedad del edificio. Al ser organizados y gestionados de manera interna se les dota de un contenido medioambiental, teniendo en cuenta las acciones a desarrollar para controlar los aspectos y minimizar los impactos como, por ejemplo, ante la posible generación de residuos.

Ante el frecuente traslado y aperturas de centros de trabajo, antes de alquilar una nueva oficina se realiza una evaluación de la normativa legal para identificar los requisitos legales de aplicación en el nuevo centro y asegurar la capacidad de cumplimiento.

OFICINA	PCI	CLIMATIZACION	CUADRO BT	TERMO	SAI
Almería	Trimestral	N/A	Anual	N/A	N/A
Barcelona	Trimestral	Trimestral CPD	Anual	N/A	Anual
Bilbao	Trimestral	Trimestral CPD y Oficina	Anual	N/A	Anual
Coruña	Trimestral	Trimestral CPD y Oficina	Anual	N/A	N/A
Cuenca	N/A	N/A	Anual	N/A	N/A
Madrid	Trimestral	Trimestral CPD y Salas	Anual	Anual	Anual
Oviedo	Trimestral	Trimestral CPD y Oficina	Anual	Anual	Anual
Sevilla	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Valencia	Trimestral	Trimestral CPD	Anual	N/A	Anual
Valladolid	Trimestral	Trimestral CPD	Anual	N/A	Anual
Vigo	Trimestral	Trimestral Oficina	Anual	N/A	N/A
Zaragoza	Trimestral	N/A	Anual	N/A	N/A

7.5 Contaminación

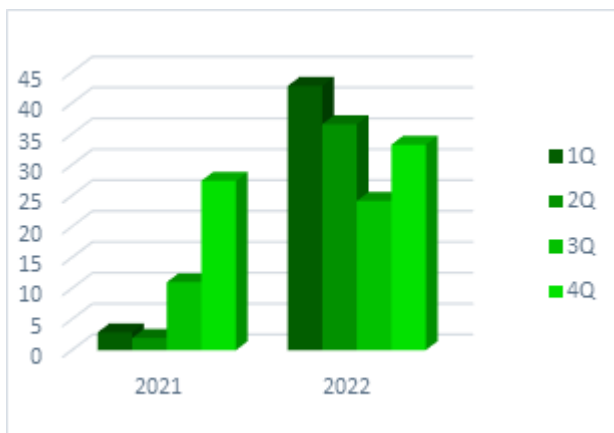
Contaminación atmosférica

Desde el punto de vista ambiental se han subido las emisiones de CO2 tras el desplome durante la pandemia del Covid19 y las restricciones a los desplazamientos, si bien, se establecen acciones para minimizar el impacto, tales como promover las reuniones internas a través de Teams y utilizar herramientas de trabajo en grupos como Sharepoint, Yammer.

Año **Toneladas CO2 viajes**

2021 43,29

2022 136,80



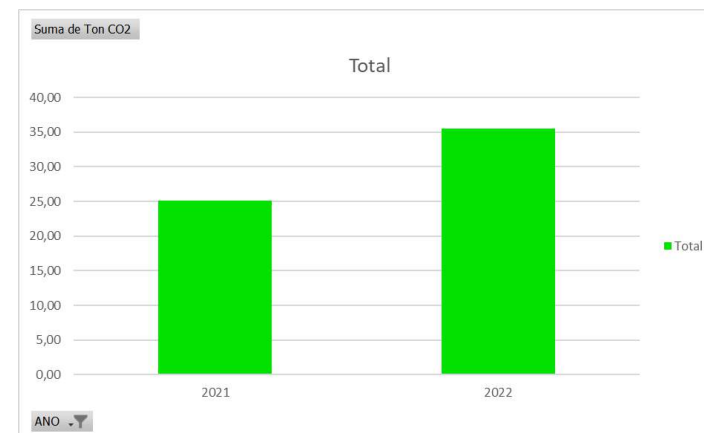
En cuanto a las emisiones de los viajes, los datos son facilitados por nuestra agencia de viajes, que utiliza la calculadora de la plataforma del Gobierno de Aragón para realizar los cálculos de emisiones.

Las emisiones de los coches se calculan partiendo de los datos de kilometraje que se introducen en la herramienta expenses y a partir del cuso de factores de conversión de Anfac y de Miteco.

Año **Toneladas CO2 coches**

2021 25,17

2022 35,54



7.5 Contaminación

Contaminación por ruido

Getronics no realiza medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que puedan generar contaminación por ruido debido a que, tras realizar la evaluación de aspectos ambientales correspondiente, se ha manifestado que este tipo de contaminación no es significativa.

Contaminación lumínica

Getronics no realiza medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que puedan generar contaminación por ruido debido a que, tras realizar la evaluación de aspectos ambientales correspondiente, se ha manifestado que este tipo de contaminación no es significativa.

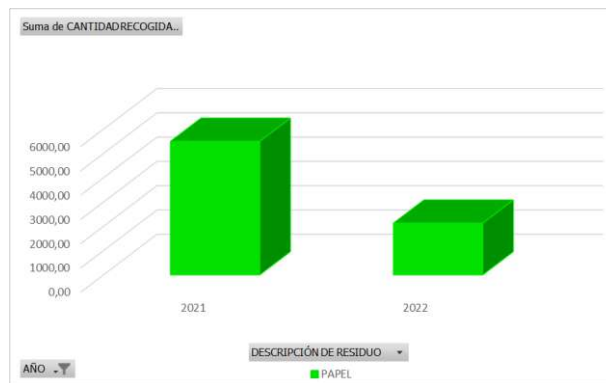


7.6 Economía circular y gestión de residuos

Todos los residuos generados por nuestra actividad en España son retirados por un gestor autorizado (DCD).

Los residuos generados en las oficinas de Getronics Iberia son papel, tóner y RAEEs. Los residuos orgánicos, así como los plásticos, son depositados en los contenedores públicos debido a que no pueden ser almacenados en las oficinas. .

Año	Papel	Total General
2021	5492	264
2022	2124	5492



Los residuos peligrosos generados en las oficinas tienden a desaparecer debido a la naturaleza más sostenible en las compras de material.

El residuo de papel debería reducirse también debido a la tendencia en la compra y a su uso principal en las ofertas que se entregan a clientes.

En cuanto a los residuos de equipos informáticos, el departamento de IT reutiliza muchas de las partes intercambiables (memoria, discos duros...) consiguiendo con ello el alargamiento de la vida útil de los mismos.

Los residuos de plásticos que se generan son los derivados de un uso doméstico y se generan en las diferentes salas de descanso de las oficinas. Se gestionan a través de contenedores públicos.

La organización no prevé acciones para combatir el desperdicio de alimentos al no ser un aspecto significativo.

7.7 Uso sostenible de recursos

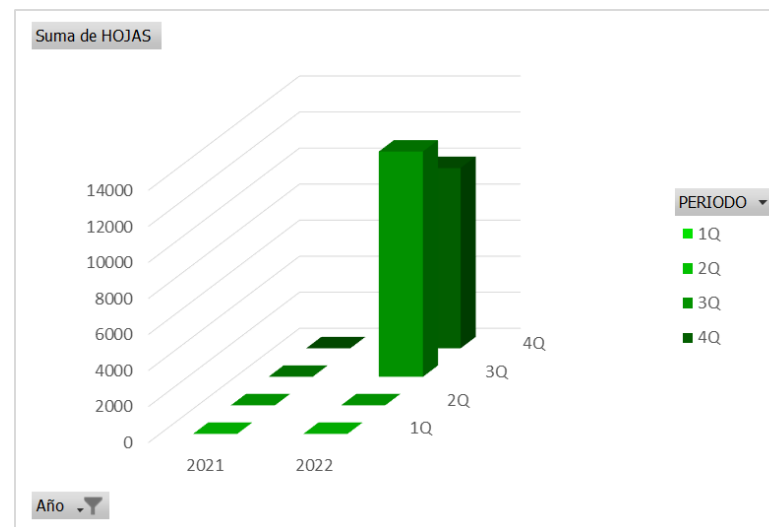
Agua

Getronics España tiene 13 delegaciones repartidas por todo el ámbito nacional, todas ellas en régimen de alquiler no teniendo suministros propios de agua y no se dispone de datos de consumo. Para la concienciación en el empleo eficiente de agua se dispone de una campaña de sensibilización encaminada al uso correcto. (Aplicada en las ciudades de Cuenca, Vigo, Coruña y Valencia)



Materias primas

Las materias primas habitualmente utilizadas en Getronics Iberia eran el papel y el toner. Sin embargo, debido a la no presencialidad en las oficinas derivada de la pandemia COVID-19, ésta ha bajado drásticamente como se aprecia en el gráfico de consumo de hojas de papel que se muestra a continuación:



Ésto hace que no sean necesarias medidas adicionales para incrementar la eficacia.

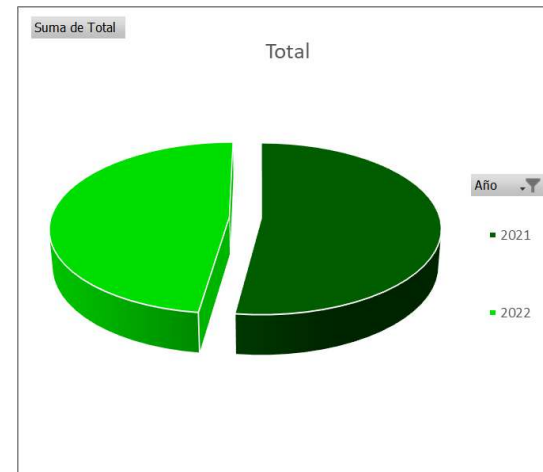
7.7 Uso sostenible de recursos

Energía

En el mes I proveedor general de electricidad en las oficinas de España donde somos titulares de los suministros eléctricos, eligiendo un proveedor de energía 100% renovable (Ronda Oeste). En línea con el objetivo de la UE para la lucha contra el cambio climático de consumo de energías renovables. En las oficinas donde no somos titulares, la energía está incluida en el contrato de alquiler.



Año	KW
2021	351.057
2022	323.091



Asimismo, el consumo eléctrico es registrado en el seguimiento y control operacional de consumo, forma parte de un indicador con carácter trimestral que ha experimentado un descenso muy marcado por el cierre de las oficinas.

7.8 Protección de la biodiversidad

Getronics no realiza medidas para proteger la biodiversidad, dado que por nuestra actividad no es un aspecto significativo.

7.9 Efectos actuales y previsibles de las actividades en el medio ambiente

Por nuestra actividad, la organización no prevé cambios relevantes en impactos a futuro que puedan generar un efecto en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad de nuestros trabajadores ni de nuestros consumidores, con lo que no se presenta información al respecto en la presente memoria.

Continuaremos trabajando en la reducción del consumo de papel derivado de la digitalización, así como en el consumo de energía.

8.0 Comprometidos con la sociedad

Nuestras compras: responsables

Somos conscientes que nuestra cadena de suministro es crítica para nuestra propia responsabilidad. Por esto, la compañía trabaja en estrecha colaboración con sus proveedores para fomentar la adhesión a los mismos estándares de ética empresarial en todas sus actuaciones y para garantizar un aprovisionamiento responsable y prácticas laborales globalmente aceptables, como se demuestra en nuestro "Código Ético Empresarial" global. Si bien aún no hemos realizado supervisión formal de este cumplimiento ni auditorías al respecto.

Desde las sociedades ICT y Global Rosetta se ha llegado a diferentes acuerdos con proveedores LGD, que buscan la inclusión de personas con discapacidad en diferentes ámbitos.

Getronics trabaja en la mejora continua de sus suministros y con ella su disminución en el impacto medio ambiental y por ello realizado un cambio en el suministro eléctrico por el cual toda la electricidad consumida por Getronics es de origen renovable.

Proceso de selección de proveedores

La selección de proveedores está dirigida por la Organización de gestión de proveedores, en una discusión conjunta con el solicitante, y se basa en los requisitos y términos económicos que son los mejores intereses de Getronics. Para incorporar a cualquier nuevo Proveedor, el Equipo de Compras envía un Formulario de Incorporación de Proveedores y un Formulario de Declaración de Conflicto de Interés del Proveedor al proveedor para que los complete.

La diligencia debida sobre los proveedores de compras incluye:

- Acuerdo sobre términos y condiciones
- Términos de pago
- Cumplimentación del formulario de Alta del proveedor y del formulario de Declaración de Conflictos de Intereses por parte del proveedor
- Verificación de cumplimiento legal del proveedor (obligaciones fiscales y con la SS)
- Cláusulas de confidencialidad y seguridad, incluido el requisito de acuerdos mutuos de confidencialidad (NDA).

Proceso de selección de proveedores en materia de privacidad de datos

Contamos con auditorías de proveedores integradas en nuestros procesos de Compras Global. Todos los proveedores nuevos que procesan datos personales deben aprobar una evaluación de privacidad y seguridad con doble firma del Cumplimiento y el RPD.

Getronics se compromete a erradicar la explotación humana de nuestra cadena de suministro. Todos los proveedores de Getronics deben cumplir con el Código de conducta empresarial de Getronics, que incluye los siguientes requisitos:

- Derechos humanos fundamentales,
- Justicia social y dignidad humana
- Diversidad de culturas locales.

Los proveedores de Getronics reconocerán y respetarán los derechos de los empleados:

- La negociación colectiva
- Libertad de asociación.

Y no se entregará a actos de:

- Discriminación,
- Trabajo infantil
- Trabajo forzado.
- Los proveedores de Getronics:
- Compensar a sus trabajadores de acuerdo con todas las leyes salariales aplicables.
- Limitar las horas de trabajo al máximo establecido por las leyes aplicables.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro.

Los contratistas y proveedores son siempre evaluados y aprobados por el Departamento de Compras. Los pasos más importantes son:

- Seleccionar, coordinar y monitorear contratistas primarios competentes que supervisen adecuadamente las medidas de control de salud y seguridad.
- Producir especificaciones de diseño adecuadas para el propósito, intercambiar información y demandar planes que aborden los problemas de salud y seguridad a medida que se desarrollan en cada fase del trabajo, y que sean acordes con el alcance y los riesgos de la actividad



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

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.

Impacto de nuestro negocio en la sociedad

Colaboramos tanto con las administraciones públicas como con las empresas, en ámbitos muy diversos que van desde el soporte a usuarios hasta el desarrollo y despliegue de nuevos sistemas de información, así como los servicios que garantizan que las infraestructuras y las aplicaciones están disponibles y recogen todas las necesidades de negocio de nuestros clientes.

Como ejemplos de nuestra actividad, ayudamos a las Universidades para que puedan ofrecer a sus estudiantes servicios de administración electrónica para realizar sus gestiones de manera remota evitando desplazamientos innecesarios, desplegamos una intensa actividad en la mejora de los servicios sociales a personas en situación de exclusión o dependencia en distintos Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, buscando siempre colaborar en una mayor eficiencia del gasto y una mejor calidad de los servicios que se prestan.

Seguimos aportando soluciones en el ámbito de la salud desde distintas ópticas, con nuestras soluciones de gestión hospitalaria y comunicaciones unificadas instaladas en 80 hospitales en España, en los que perseguimos facilitar el trabajo de los profesionales sanitarios y elevar la calidad asistencial que perciben las personas que necesitan utilizar las redes de atención sanitaria, así como colaborando con entidades públicas y privadas que gestionan y ofrecen servicios sanitarios.

Asimismo, cuidamos de sistemas de control y operación en importantes infraestructuras críticas (empresas eléctricas, aeropuertos, etc.), garantizando en todo momento su correcto funcionamiento para evitar que se produzcan crisis que impacten en la vida cotidiana de las personas. Desplegamos soluciones en el ámbito de la industria para mejorar los procesos de fabricación, tanto en su calidad como en su productividad, aconsejando a nuestros clientes sobre las herramientas necesarias para transformarse en industrias 4.0.

En definitiva, Getronics desempeña un rol relevante tanto en la actividad de sus clientes como en el propio mercado laboral mediante sus profesionales y sirviendo de trampolín para que muchos jóvenes tengan sus primeras experiencias profesionales rodeados de compañeros que les tutorizan y acompañan en su crecimiento profesional. (Información en el punto 6.7. Talento Joven)

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el año 2022, a fundaciones, la sociedad Global Rosetta no ha realizado aportaciones, si bien Connectis ICT ha realizado en 2022 una aportación a la Fundación Execyl por un importe de 1.350€.